



## Original Research Article

## Work Performance Motivation Affecting Effectiveness of Police Officers' Work Performance Under Don Mueang Police Station

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ

ตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง

Siraprapa Kuwenrat<sup>1\*</sup>, & Chanida Jittaruttha<sup>2</sup>

ศิริประภา กุเวรัตน์<sup>1\*</sup>, & ชนิตา จิตตรุทธะ<sup>2</sup>

## ARTICLE INFO

Name of Author &  
Corresponding Author: \*

## 1. Siraprapa Kuwenrat\*

ศิริประภา กุเวรัตน์

Faculty of Public Administration, Dhurakij  
Pundit University, Thailand.

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

Email: kuwenratsiraprapa@gmail.com

## 2. Chanida Jittaruttha

ชนิตา จิตตรุทธะ

Faculty of Public Administration, Dhurakij  
Pundit University, Thailand.

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

Email: chanida-jit@dpu.ac.th

## คำสำคัญ :

แรงจูงใจ, ประสิทธิภาพ, ข้าราชการตำรวจ

## Keywords:

Motivation, Effectiveness, Police Officers

## Article history:

Received: 19/05/2026

Revised: 20/06/2026

Accepted: 20/07/2026

Available online: 27/08/2026

## How to Cite:

Kuwenrat, S. & Jittaruttha, C. (2026). Work Performance Motivation Affecting Effectiveness of Police Officers' Work Performance Under Don Mueang Police Station. *Journal Dhamma for Life*, 32(4), 387-402.

## ABSTRACT

This research aimed to 1) examine the level of work motivation among police officers at Don Mueang Metropolitan Police Station 2) investigate the level of job performance and 3) analyze the motivational factors affecting job performance effectiveness among police officers at Don Mueang Metropolitan Police Station. This research employed a quantitative approach. The sample consisted of 146 police officers selected using Cochran's formula and stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The findings revealed that: 1) the overall level of work motivation across the five factors was high ( $\bar{X}$  = 3.98, S.D. = 0.952). Among these factors, achievement had the highest mean score, followed by responsibility, job characteristics, recognition, and advancement, respectively. 2) The overall level of job performance effectiveness across the four dimensions was also high ( $\bar{X}$  = 3.95, S.D. = 0.712). Work quality had the highest mean score, followed by efficient use of resources, timeliness, and work quantity, respectively. 3) Three motivational factors significantly influenced job performance effectiveness at the 0.05 level of statistical significance. These factors explained 79.50% of the variance in job performance effectiveness ( $R^2$  = 0.795), with a standard error of estimate of 0.32854. The findings suggest that police station administrators should emphasize strengthening work motivation, particularly by promoting achievement,



appropriately increasing responsibility, and creating opportunities for career advancement. Such efforts are likely to enhance job performance effectiveness in terms of quality, quantity, timeliness, and efficient resource utilization in a sustainable and effective manner.

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง 2) ศึกษาระดับของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง และ 3) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง จำนวน 146 คน โดยใช้สูตรของ Cochran และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ทั้ง 5 ปัจจัย ในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.98, S.D. = 0.952) โดยด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.95, S.D. = 0.712) โดยด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านปริมาณงาน ตามลำดับ และ 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 79.50 ( $R^2$  = 0.795) มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ 0.32854 ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้สะท้อนว่า ผู้บริหารสถานีตำรวจให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างแรงจูงใจ โดยเฉพาะการส่งเสริมความสำเร็จในการทำงาน การเพิ่มความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม และการสร้างโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ ย่อมมีแนวโน้มที่จะยกระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานทั้งด้านคุณภาพ ปริมาณ เวลา และความคุ้มค่าของทรัพยากร ได้อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### บทนำ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ นอกจากจะเป็นผลมาจากการสรรหา คัดเลือกบุคลากร และการพัฒนาบุคลากรในองค์กรแล้ว สิ่งสำคัญอีกสิ่งหนึ่ง ได้แก่ การรักษาไว้ซึ่งบุคลากรขององค์กร ซึ่งสิ่งหนึ่งที่สามารถแสดงให้เห็นถึงการคงอยู่ของบุคลากรคือ การที่บุคลากรมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานนั่นเอง (อนิวัช



ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย  
Thai Journal Citation Index Center

<https://so08.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index>

แก้วจํานงค์, 2560) ดังนั้น องค์การจึงต้องบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพด้วยความเสมอภาค และมีจริยธรรมเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ อันเป็นผลทำให้องค์การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ (เจษฎา นกน้อย, 2560)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคลากรในทุกระดับองค์การทั่วโลก (Robbins & Judge, 2019) การสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานและมุ่งมั่นบรรลุเป้าหมายขององค์การ (Deci & Ryan, 2000) ในระดับสากล องค์การต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับการบริหารแรงจูงใจเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยเฉพาะในยุคที่การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและเศรษฐกิจเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว (Latham & Pinder, 2005) การขาดแรงจูงใจอาจนำไปสู่การลาออก อัตราการขาดงานสูง และผลงานลดลง ซึ่งเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงและความยั่งยืนขององค์การ (Armstrong, 2020) ดังนั้น การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงเป็นประเด็นสำคัญที่องค์การทั่วโลกให้ความสนใจอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพสูงสุดและสร้างคุณค่าร่วมให้แก่ทั้งบุคลากรและองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานยังมีความสำคัญในฐานะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทุนมนุษย์ ซึ่งเป็นทรัพยากรหลักขององค์การในศตวรรษที่ 21 การมีแรงจูงใจสูงช่วยเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม และความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง (Latham & Pinder, 2005) นอกจากนี้ ยังช่วยลดความเครียดและเพิ่มความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การในระดับสากล หลายประเทศใช้แนวคิดแรงจูงใจเป็นกลยุทธ์หลักในการยกระดับประสิทธิภาพภาครัฐและเอกชน ดังนั้น แรงจูงใจเป็นรากฐานสำคัญของความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์การทั่วโลกในระยะยาว

สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นหน่วยงานรัฐที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการยุติธรรม โดยมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2565 ในการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดทางอาญา รักษาความสงบเรียบร้อย เพื่อความปลอดภัยของประชาชนและความมั่นคงของประเทศ และปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมทุกรูปแบบ เพื่อลดปัญหาอาชญากรรมที่เกิดขึ้นในสังคม โดยมีการกำหนดนโยบายให้ส่วนราชการในสังกัดปฏิบัติงานให้บรรลุผลและเป้าหมายให้เกิดประสิทธิภาพ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2567) จากสถิติของสถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองระหว่างปี 2564 – 2568 พบว่าคดีอาญา ปี 2564 จำนวน 850 คดี ปี 2565 จำนวน 1,060 คดี ปี 2566 จำนวน 1,230 คดี ปี 2567 จำนวน 1,830 คดี และปี 2568 จำนวน 824 คดี และคดีจราจร ในปี 2564 จำนวน 286 คดี ปี 2565 จำนวน 163 คดี ปี 2566 จำนวน 433 คดี ปี 2567 จำนวน 200 คดี และปี 2568 จำนวน 195 คดี (สำนักงานเขตดอนเมือง, 2568) แสดงให้เห็นว่าคดีอาญาและคดีจราจรมีแนวโน้มผันผวนและอยู่ในระดับสูง ตำรวจในพื้นที่จึงต้องรับภาระงานจำนวนมาก ทั้งการป้องกันอาชญากรรม การจัดการจราจร และการบริการประชาชนความกดดันจากภาระงานดังกล่าวอาจส่งผลต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาเลือกใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1989) โดยมุ่งศึกษาเฉพาะปัจจัยแรงจูงใจ (Motivator Factors) โดยไม่ได้นำปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากปัจจัยแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในและการแสดงพฤติกรรมการ



ทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ในขณะที่ปัจจัยจำแนกตามแนวคิดของ Herzberg มีบทบาทหลักในการลดหรือป้องกันความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ไม่ได้ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานในเชิงบวกโดยตรง อีกทั้งปัจจัยจำแนกส่วนใหญ่ เช่น ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยเชิงโครงสร้างและเชิงนโยบายที่ถูกกำหนดไว้ในระบบราชการตำรวจอย่างเป็นมาตรฐาน มีความค่อนข้างคงที่ และอยู่นอกเหนือขอบเขตการควบคุมหรือการปรับเปลี่ยนในระดับหน่วยงานสถานีตำรวจ นอกจากนี้ การรวมปัจจัยจำแนกไว้ในการศึกษาอาจทำให้เกิดความซ้ำซ้อนกับตัวแปรด้านโครงสร้างองค์การ และอาจลดความชัดเจนของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงจำกัดขอบเขตการศึกษาโดยมุ่งเน้นเฉพาะปัจจัยแรงจูงใจ เพื่อให้การวิเคราะห์มีความ ลุ่มลึก ชัดเจน และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตลอดจนสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในระดับหน่วยงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

### ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย

#### ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Herzberg ได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ซึ่งอธิบายว่า ความรู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความเกี่ยวข้องกับปัจจัย 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) โดยปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงานและความรู้สึกภายในของบุคคล ซึ่งมีส่วนช่วยให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ขณะที่ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมและบริบทในการทำงาน ซึ่งมีส่วนช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเฉพาะองค์ประกอบของแรงจูงใจที่สอดคล้องกับตัวแปรและข้อคำถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง ทั้งนี้ ผู้วิจัยไม่นำองค์ประกอบอื่นของทฤษฎีที่ไม่ได้กำหนดเป็นตัวแปรในการวิจัยมาใช้เป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์ เพื่อให้แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด และเครื่องมือวิจัยมีความสอดคล้องกัน และลดความคลาดเคลื่อนในการนำผลการวิจัยไปอ้างอิงทางวิชาการ ดังนั้น แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งเน้นเฉพาะองค์ประกอบที่ผู้วิจัยกำหนดเป็นตัวแปรในการศึกษาและสามารถวัดได้จากเครื่องมือวิจัยเท่านั้น

## ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

Peterson และ Plowman (1989) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย ซึ่งสะท้อนถึงผลสำเร็จของการปฏิบัติงานทั้งในด้านคุณภาพ ปริมาณ ความรวดเร็ว และการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม โดยคุณภาพของงานหมายถึงการปฏิบัติงานที่มีความถูกต้องและเป็นไปตามมาตรฐาน ปริมาณงานหมายถึงการดำเนินงานได้ตามเป้าหมายหรือปริมาณที่กำหนด เวลาเกี่ยวข้องกับความเร็วและความตรงต่อระยะเวลาที่กำหนด ส่วนค่าใช้จ่ายเกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแนวคิดของ Peterson และ Plowman (1989) มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดตัวแปรประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยเลือกศึกษาเฉพาะองค์ประกอบที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและตัวชี้วัดที่ปรากฏในเครื่องมือวิจัยจริง ส่วนองค์ประกอบอื่นที่ไม่ได้กำหนดเป็นตัวแปรหรือไม่ได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยไม่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ผลการวิจัย เพื่อให้ขอบเขตของตัวแปรที่ศึกษามีความชัดเจนและสอดคล้องกับกรอบแนวคิดการวิจัย

กล่าวโดยสรุป การวิจัยครั้งนี้ นำแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ Herzberg และแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ Peterson และ Plowman (1989) มาใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะองค์ประกอบที่กำหนดเป็นตัวแปรและมีการวัดจริงในการวิจัย เพื่อให้การนำเสนอแนวคิดและทฤษฎีมีความสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา และทำให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์และอ้างอิงทางวิชาการได้อย่างชัดเจน

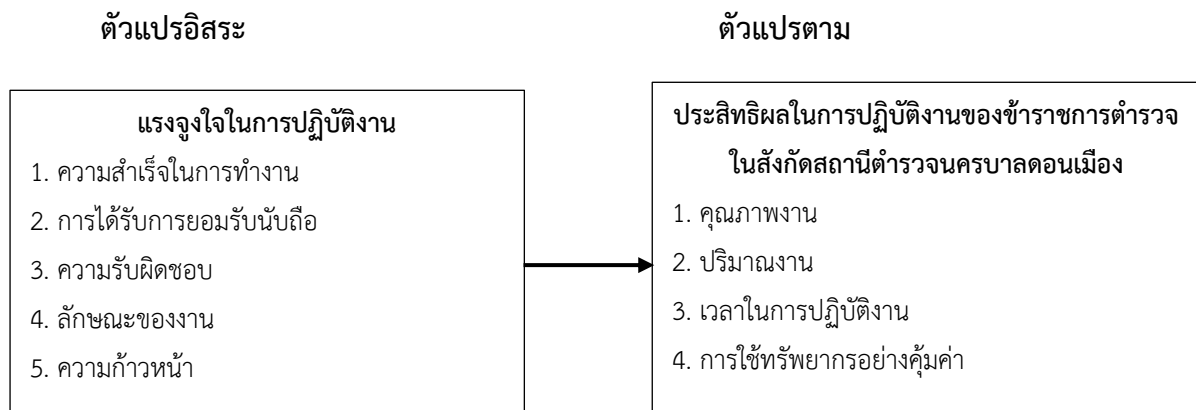
## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิผลขององค์กร โดยงานวิจัยในประเทศไทยพบว่า ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ สภาพแวดล้อม และความสัมพันธ์ภายในองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ (ปริญดา ปันหล้า และคณะ, 2566; ธัญญรัตน์ สาธิตา, 2566; ปรีดา พรหมมายน และคณะ, 2567) นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ยังส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร (กัตติกมาส กิ่งแก้ว และกมลวรรณ วรรณธัญ, 2568; ศศิ เมธิชเดช และกิตติยา ทศนะบรรจง, 2568) ขณะที่ จินต์วรา ศรีมูล และคณะ (2568) พบว่า แรงจูงใจและสมรรถนะในการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญ สำหรับงานวิจัยต่างประเทศ Herzberg, Mausner และ Synderman (1989) เสนอว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและการปฏิบัติงาน ขณะที่ Deci และ Ryan (2000) และ Latham และ Pinder (2005) ชี้ว่าแรงจูงใจภายในมีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมและผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน นอกจากนี้ Chemers และ Ayman (1985) พบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ



สะท้อนให้เห็นว่า แรงจูงใจ ภาวะผู้นำ และสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำ แนวคิดแรงจูงใจของ Herzberg และ แนวคิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ Peterson และ Plowman (1989) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ดังนี้

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง
2. เพื่อศึกษาระดับของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง
3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง

### สมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง

## ระเบียบวิธีการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจ นครบาลตอนเมือง จำนวนทั้งสิ้น 233 คน (สำนักงานเขตตอนเมือง, 2568)
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานี ตำรวจนครบาลตอนเมือง โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการคำนวณหาได้จากสูตรของ (Cochran, 1977) จากการคำนวณจะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 146 คน ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) โดยแบ่งประชากรข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลตอนเมืองออกเป็นชั้นตามสายงาน จำนวน 5 สายงาน ได้แก่ ฝ่ายป้องกันปราบปราม ฝ่ายจราจร ฝ่ายสืบสวน ฝ่ายสอบสวน และฝ่ายธุรการ จากนั้นจึงกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นให้เป็นไปตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละชั้น แล้วดำเนินการ สุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ภายในแต่ละชั้น เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีความเป็นตัวแทนของประชากรได้อย่างเหมาะสมและลดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า

### การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเพื่อ ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลตอนเมือง ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สายงานที่สังกัด เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน เป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบได้ตามรายการ (Check-list)

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลตอนเมือง ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน ความรู้สึกได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบต่องาน ลักษณะงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) แบ่งเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ น้อยที่สุดจนถึงมากที่สุด

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลตอนเมือง ประกอบด้วย คุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลาในการปฏิบัติงาน และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า โดยคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) แบ่งเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ น้อยที่สุดจนถึงมากที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะของปัจจัยจูงใจอื่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลตอนเมือง



2. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อความคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย และคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งข้อความคำถามทุกข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 แสดงว่าข้อความคำถามมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลคันนายาว จำนวน 30 ราย เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ (Streiner & Norman, 1995) ผลการวิเคราะห์พบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.944 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงและสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้อย่างเหมาะสม

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการทำแบบสอบถามออนไลน์ในรูปแบบลิงก์และคิวอาร์โค้ด ณ สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ให้กับข้าราชการตำรวจ จำนวน 146 ชุด โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามในช่วงเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2568 ถึง เดือน มกราคม พ.ศ. 2569 ทั้งนี้ได้ดำเนินการตาม 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์การศึกษา รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเข้าใจในข้อความคำถาม และความต้องการของผู้ศึกษา
2. กระจายแบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์ที่พัฒนาโดย Google form ส่งผ่านช่องทางสื่อสารสังคมเครือข่าย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ เฟซบุ๊ก และไลน์ เนื่องจากการเก็บแบบสอบถามออนไลน์ เวลาที่ผู้ตอบแบบสอบถามเสร็จจะมีการแจ้งเตือน ดังนั้น ผู้ศึกษาจะตรวจสอบความถูกต้องของการตอบแบบสอบถามได้ทันที ซึ่งมีการตอบแบบสอบถามไม่ครบทุกข้อ หรือแบบที่ผิดจะตัดตัวอย่างดังกล่าวออกทันที เพื่อให้ได้คำตอบที่ครบถ้วนและสมบูรณ์มากที่สุด เมื่อแบบสอบถามครบตามจำนวน จึงปิดรับการตอบแบบสอบถาม
3. ทำการตรวจสอบข้อมูล โดยตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบของข้อมูลของแบบสอบถาม
4. จัดรูปแบบและหมวดหมู่ของข้อมูล ในส่วนข้อมูลการตอบกลับแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ
5. นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลมาเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ด้วยค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากค่าเฉลี่ยที่ได้ในแต่ละประเด็นที่วัด ดังนี้

| ค่าเฉลี่ย   | ระดับความคิดเห็น |
|-------------|------------------|
| 4.21 - 5.00 | มากที่สุด        |
| 3.41 - 4.20 | มาก              |
| 2.61 - 3.40 | ปานกลาง          |
| 1.81 - 2.60 | น้อย             |
| 1.00 - 1.80 | น้อยที่สุด       |

3. ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง วิเคราะห์ใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่ส่งผลต่อกัน

### ผลการวิจัย

ผลการศึกษาระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองในภาพรวม

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ | $\bar{x}$ | SD    | แปลผล     | จัดอันดับ |
|------------------------------------------|-----------|-------|-----------|-----------|
| 1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน              | 4.46      | 0.647 | มากที่สุด | 1         |
| 2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ          | 3.84      | 0.825 | มาก       | 4         |
| 3. ด้านความรับผิดชอบ                     | 4.23      | 0.680 | มากที่สุด | 2         |
| 4. ด้านลักษณะของงาน                      | 4.02      | 0.760 | มาก       | 3         |
| 5. ด้านความก้าวหน้า                      | 3.37      | 0.973 | ปานกลาง   | 5         |
| รวม                                      | 3.98      | 0.952 | มาก       |           |



จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.98, S.D. = 0.952) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.46, S.D. = 0.647) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.23, S.D. = 0.680) ด้านลักษณะของงาน ( $\bar{X}$  = 4.02, S.D. = 0.760) และ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\bar{X}$  = 3.84, S.D. = 0.825) อยู่ในระดับมาก ส่วน ด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$  = 3.37, S.D. = 0.973)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงจากความภาคภูมิใจและการบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}$  = 4.51) ด้านความรับผิดชอบเด่นที่การตระหนักในหน้าที่และการรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน ( $\bar{X}$  = 4.42) ด้านลักษณะของงานเด่นที่การรับรู้ว่ามีคุณค่าและความสำคัญต่อองค์กร ( $\bar{X}$  = 4.23) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือเด่นที่การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X}$  = 4.10) ขณะที่ด้านความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยสูงสุดในประเด็นความก้าวหน้าเป็นแรงผลักดันให้พัฒนาความรู้และศักยภาพ ( $\bar{X}$  = 3.69) แต่ยังอยู่ในระดับปานกลางโดยรวม

#### ผลการศึกษาระดับของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองในภาพรวม

| ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ | $\bar{X}$ | SD    | แปลผล | จัดอันดับ |
|--------------------------------------------|-----------|-------|-------|-----------|
| 1. ด้านคุณภาพงาน                           | 4.20      | 0.642 | มาก   | 1         |
| 2. ด้านปริมาณงาน                           | 3.58      | 0.928 | มาก   | 4         |
| 3. ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน                 | 3.94      | 0.804 | มาก   | 3         |
| 4. ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า          | 4.09      | 0.753 | มาก   | 2         |
| รวม                                        | 3.95      | 0.712 | มาก   |           |

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.95, S.D. = 0.712) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}$  = 4.20, S.D. = 0.642) รองลงมา ได้แก่ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ( $\bar{X}$  = 4.09, S.D. = 0.753) ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}$  = 3.94, S.D. = 0.804) และ ด้านปริมาณงาน ( $\bar{X}$  = 3.58, S.D. = 0.928) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านคุณภาพงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในประเด็นการมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X}$  = 4.32, S.D. = 0.682) ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุดในประเด็นการคำนึงถึงความประหยัดและความคุ้มค่า ( $\bar{X}$  = 4.24, S.D. = 0.764) ด้านเวลาในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในประเด็นการปฏิบัติงานได้ตามกำหนดเวลา ( $\bar{X}$  = 4.02, S.D. = 0.883) และด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในประเด็นการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายด้านปริมาณงาน ( $\bar{X}$  = 3.76, S.D. = 0.978) ขณะที่ประเด็นปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับเวลาและกำลังในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X}$  = 3.30, S.D. = 1.129) และอยู่ในระดับปานกลาง

**ผลการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง**

**ตารางที่ 3** ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X)  | ผลการทดสอบประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (Y) |            | Standardized Coefficients | t      | Sig.  |
|------------------------------|-----------------------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
|                              | B                                       | Std. Error | Beta                      |        |       |
| ค่าคงที่ (Constant)          | -.052                                   | .198       |                           | -.266  | .791  |
| ด้านความสำเร็จในการทำงาน     | .234                                    | .065       | .213                      | 3.590  | .000* |
| ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | -.070                                   | .060       | -.081                     | -1.173 | .243  |
| ด้านความรับผิดชอบ            | .476                                    | .076       | .455                      | 6.277  | .000* |
| ด้านลักษณะของงาน             | .049                                    | .062       | .052                      | .787   | .433  |
| ด้านความก้าวหน้า             | .304                                    | .041       | .415                      | 7.366  | .000* |

$R = 0.891$ ,  $R^2 = 0.795$ , Adjusted  $R^2 = 0.787$  Std. Error of the Estimate = 0.32854, F 108.364, Sig. = 0.000 \*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 146 ราย พบว่า แบบจำลองมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.000 < 0.05) แสดงว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน (Beta) พบว่า ด้านความรับผิดชอบมีค่าสูงสุด (Beta = 0.476) รองลงมา ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า (Beta = 0.304) และด้านความสำเร็จในการทำงาน (Beta = 0.234)

ตามลำดับ โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในทิศทางบวก ทั้งนี้แบบจำลองมีค่า  $R = 0.891$  และ  $R^2 = 0.795$  สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 79.50 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.32854

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ

$Y = -0.052 + 0.476(\text{ด้านความรับผิดชอบ}) + 0.304(\text{ด้านความก้าวหน้า}) + 0.234(\text{ด้านความสำเร็จในการทำงาน})$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$Z = 0.455(\text{ด้านความรับผิดชอบ}) + 0.415(\text{ด้านความก้าวหน้า}) + 0.213(\text{ด้านความสำเร็จในการทำงาน})$

ผลการวิเคราะห์สะท้อนว่า เมื่อแรงจูงใจในแต่ละด้านเพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยด้านความรับผิดชอบมีอิทธิพลสูงสุด รองลงมาคือด้านความก้าวหน้า และด้านความสำเร็จในการทำงาน ตามลำดับ

สำหรับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจอื่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากตารางที่ 4 พบว่าด้านความสำเร็จในการทำงานมีผู้แสดงความคิดเห็นมากที่สุด จำนวน 24 คน (ร้อยละ 35.8) โดยเห็นว่าความสำเร็จช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ ความภาคภูมิใจ และความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำนวน 20 คน (ร้อยละ 30.3) ซึ่งช่วยเสริมสร้างกำลังใจและความมั่นใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 19 คน (ร้อยละ 28.8) ซึ่งส่งเสริมความมุ่งมั่นและการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ส่วนด้านลักษณะของงานและด้านความก้าวหน้า มีผู้แสดงความคิดเห็นเท่ากันด้านละ 18 คน (ร้อยละ 27.3) โดยลักษณะของงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถช่วยเพิ่มความเต็มใจและคุณภาพในการทำงาน ขณะที่ความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นแรงผลักดันให้เกิดความมุ่งมั่นและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

โดยสรุป แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และความสำเร็จในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ขณะที่ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างยังสะท้อนความสำคัญของการได้รับการยอมรับและลักษณะงานที่เหมาะสม ซึ่งควรนำมาพิจารณาประกอบการเสริมสร้างแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

## อภิปรายผล

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเป็นเพราะลักษณะงานตำรวจเป็นงานที่มีเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ชัดเจน เมื่อสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จจึงเกิดความภาคภูมิใจและแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1989) ที่ระบุว่า ความสำเร็จในการทำงานเป็นปัจจัยจูงใจสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน



ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริณดา ปันหล้า, อัศนีย์ ณ น่าน และศศิชา วงศ์ไชย (2566) ที่พบว่า ด้านความสำเร็จของงานมีระดับสูงที่สุด รวมถึงงานวิจัยของ จินต์วรา ศรีมูล, ศิริกานดา แหยมคง และชัชชัย สุจริต (2568) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเช่นกัน

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านคุณภาพงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องจากงานตำรวจเกี่ยวข้องโดยตรงกับความปลอดภัยและความเชื่อมั่นของประชาชน จึงต้องปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ และเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson และ Plowman (1989) ที่อธิบายว่า คุณภาพของงานเป็นองค์ประกอบสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิญญารัตน์ สาลิกา (2566) ที่พบว่า ประสิทธิภาพด้านคุณภาพงานอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ กัตติกมาส กิ่งแก้ว และกมลวรรณ วรรณธำ (2568) ที่พบว่า คุณภาพของงานเป็นด้านที่มีระดับสูงสุดของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงจูงใจเป็นปัจจัยภายในที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่น ตั้งใจ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทันท่วงที และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1989) และแนวคิดประสิทธิภาพของ Peterson & Plowman (1989) ที่ชี้ว่าแรงจูงใจมีผลต่อผลลัพธ์การปฏิบัติงาน ทั้งด้านคุณภาพ ปริมาณ เวลา และความคุ้มค่า นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีดา พรหมมายน, ศุภฤกษ์ ธาราพิทักษ์วงศ์, ภัทรานิชฐกิตติ์ธินันท์, สุดารัตน์ แสงแก้ว และพิชาภพ พันธุ์แพ (2567) ที่พบว่า ความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพได้ร้อยละ 49.60 รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิ เมธิชเดช และกิตติยา ทศณะบรรจง (2568) ที่พบว่า แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## สรุป

ผลการศึกษาสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สนับสนุนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง โดยแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ และลักษณะของงานเป็นมิติที่สะท้อนระดับแรงจูงใจที่โดดเด่น ขณะที่คุณภาพของงานเป็นมิติสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ข้อค้นพบที่สำคัญจากการวิเคราะห์เชิงสถิติพบว่า ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความสำเร็จในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยความรับผิดชอบเป็นปัจจัย



ที่มีอิทธิพลสูงที่สุด และปัจจัยทั้งสามสามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ ผลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ มีโอกาสเติบโตในสายอาชีพ และสามารถรับรู้ถึงความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน เป็นกลไกสำคัญในการยกระดับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในบริบทองค์กรตำรวจ นอกจากนี้ ผลจากข้อมูลเชิงคุณภาพสนับสนุนข้อค้นพบเชิงปริมาณ โดยสะท้อนถึงความสำคัญของการใส่ใจในการทำงาน ความภาคภูมิใจในหน้าที่ ความก้าวหน้าในอาชีพ ความเป็นธรรมในการบริหารค่าตอบแทนที่เหมาะสม และการมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้และความสามารถของบุคลากร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมิได้เกิดจากปัจจัยภายในตัวบุคลากรเพียงอย่างเดียว แต่ยังเชื่อมโยงกับระบบการบริหารจัดการและสภาพแวดล้อมขององค์กร

ในเชิงวิชาการ ผลการศึกษาช่วยเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของแรงจูงใจต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในบริบทขององค์กรตำรวจ โดยเฉพาะการชี้ให้เห็นความสำคัญของ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความสำเร็จในการทำงาน ในฐานะปัจจัยที่มีศักยภาพในการอธิบายความแตกต่างของประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ข้อค้นพบดังกล่าวสามารถใช้เป็นฐานสำหรับการศึกษาต่อยอดเกี่ยวกับกลไกด้านแรงจูงใจ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาประสิทธิผลของบุคลากรภาครัฐในบริบทองค์กรที่มีลักษณะเฉพาะ เช่น หน่วยงานบังคับใช้กฎหมาย

โดยสรุป การศึกษาครั้งนี้ยืนยันให้เห็นว่า การพัฒนาประสิทธิผลของข้าราชการตำรวจควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจที่เชื่อมโยงกับความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความสำเร็จในการทำงาน ควบคู่กับการสร้างระบบบริหารที่เป็นธรรมและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นข้อค้นพบที่มีทั้งคุณค่าเชิงวิชาการและศักยภาพในการนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการบริหารบุคลากรในองค์กรตำรวจต่อไป

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ควรมีนโยบายกำหนดแนวทางการจัดสรรงานให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของบุคลากร เช่น กำหนดแนวทาง “มอบหมายงานตามความเชี่ยวชาญ” เช่น ผู้มีทักษะด้านสืบสวนรับผิดชอบงานสืบสวนโดยตรง ผู้มีทักษะเทคโนโลยีดูแลงานระบบข้อมูล
2. ผู้บริหารสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ควรมีนโยบายกำหนดความรับผิดชอบเป็นตัวชี้วัดหลักในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เช่น กำหนดตัวชี้วัดเรื่องความตรงต่อเวลาและความครบถ้วนของงาน เป็นเกณฑ์ประเมินผลประจำปี
3. ผู้บริหารสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ควรมีนโยบายจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม เช่น จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) ระบุชัดเจนว่า ต้องมีคุณสมบัติ ผลงาน และการอบรมใดจึงจะมีสิทธิเลื่อนตำแหน่ง



### ข้อเสนอแนะเชิงสาธารณะ

1. ควรส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการยกย่อง ชื่นชม และให้กำลังใจบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อสร้างแรงจูงใจเชิงบวกและเสริมสร้างความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
2. หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ทั้งด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการสนับสนุนด้านอุปกรณ์หรือเทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อช่วยลดภาระในการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน
3. ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และภาคประชาชน ในการสะท้อนความคิดเห็นและเสนอแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานของตำรวจ เพื่อสร้างความไว้วางใจ ความร่วมมือ และภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรตำรวจในสังคมอย่างต่อเนื่อง

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้ศึกษาควรมีการศึกษากลุ่มตัวอย่างในสถานีดำรวจนครบาลอื่น หรือหน่วยงานตำรวจในสังกัดกองบัญชาการอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาและเพิ่มความครอบคลุมของข้อมูลในระดับที่กว้างขึ้น
2. ผู้ศึกษาควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นเพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ความเครียดจากการทำงาน หรือคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อให้เห็นภาพปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพอย่างรอบด้านมากขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

- กัตติกมาส กิ่งแก้ว และกมลวรรณ วรรณนัง. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. *วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่*, 10(2), 69–81.
- จินต์วรา ศรีมูล, ศิริกานดา แหยมคง และชัชชัย สุจริต. (2568). แรงจูงใจและสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน. *วารสารเสถียรวิทย์ปริทัศน์*, 5(3), 1337-1350.
- เจษฎา นกน้อย. (2560). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ธัญญารัตน์ สาลิกา. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. รายงานวิจัย. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- ปริญดา ปันหล้า, อศินีย์ ณ น่าน และศศิชา วงศ์ไชย. (2566). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 9(1), 143–156.



- ปรีดา พรหมมายน, ศุภฤกษ์ ธาราพิทักษ์วงศ์, ภัทรานิษฐ์กิตติธินันท์, สุดารัตน์ แสงแก้ว และพิชาภ พันธ์แพ. (2567). อิทธิพลของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในทางานของพนักงานองค์การมหาชนในจังหวัดเชียงใหม่. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*. 19(70), 80-91.
- ศศิ เมธีชเดช และกิตติยา ทักษะบรรจง. (2568). ผลกระทบของแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*. 11(3), 177-194.
- สำนักงานเขตดอนเมือง. (2568). *ฐานข้อมูลทรัพยากรท้องถิ่นพื้นที่เขตดอนเมือง*. สืบค้นเมื่อ 5 พฤศจิกายน 2568 จาก <https://webportal.bangkok.go.th/donmueang>.
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2567). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปี พ.ศ. 2567*. กรุงเทพฯ: สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2560). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: นำศิลป์โฆษณา.
- Armstrong, M. (2020). *A handbook of human resource management practice (15th ed.)*. Kogan Page.
- Chemers, M.M., & Ayman. R. (1985). Leadership Orientation as a Moderator of the Relationship between Job Performance and Job Satisfaction of Mexican Managers. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 4, 359-367.
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques (3rd ed.)*. New York: John Wilay & Sons.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Herzberg, F., Mausner. B., & Synderman, B. B. (1989). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology*, 56, 485–516.
- Peterson, E. and Plowman, E.G. (1989). *Business organization and management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior (18th ed.)*. Pearson.
- Streiner, D., & Norman, G. (1995). *Health Measurement Scales: A Practical Guide to Their Development and Use (2nd ed.)*. Oxford: Oxford University Press.