

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

Morale in the Performance of Non-Commissioned Police Officers under the Jurisdiction of the Mueang Nakhon Ratchasima Provincial Police Station, Nakhon Ratchasima Province

1. พุทธิพงษ์ ชัดสรน้อย (Phutthiphong Chadsranoi), ร.ป.ม. (M.P.A.)*
2. วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ (Waraporn Rungreungkolkich), กษ.ด. (Ed.D.)

Received : 22 July 2025
Revised : 22 August 2025
Accepted : 22 September 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา และ 2) เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จาก 5 สถานี จำนวน 112 คน เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (แบบ Independent samples) และการทดสอบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความก้าวหน้า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสำเร็จของงาน
2. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ขวัญกำลังใจ, การปฏิบัติงาน, สถานีตำรวจภูธร

1. นักศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนครราชสีมา

(Student Master of Public Administration, Nakhonratchasima College)

*ผู้รับผิดชอบบทความ (Corresponding author) E-mail: phutthiphong-ch2580@gmail.com

2. รองศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนครราชสีมา

(Associate Professor Dr., Lecturer of Master of Public Administration, Nakhonratchasima College)

E-mail: ratchapol.nmc@gmail.com

Abstract

The research purposes were 1) to study the levels of morale in the performance of non-commissioned police officers under the jurisdiction of the Mueang Nakhon Ratchasima Provincial Police Station, Nakhon Ratchasima Province; and 2) to compare the morale in the performance of non-commissioned police officers under the jurisdiction of the Mueang Nakhon Ratchasima Provincial Police Station, Nakhon Ratchasima Province classified by the personnel factors. This was the quantitative research. The population was the non-commissioned police officers under the jurisdiction of the Mueang Nakhon Ratchasima Provincial Police Station, Nakhon Ratchasima Province; the population was the 112 polices. The research instrument was questionnaire The data analysis statistics were the percentage, mean, standard deviation, t-test (Independent samples), and one-way ANOVA.

The research findings were:

1. The morale in the performance of non-commissioned police officers under the jurisdiction of the Mueang Nakhon Ratchasima Provincial Police Station, Nakhon Ratchasima Province found the overall was at high level; the descending mean were the advancement aspect, the respect aspect, the relationship to coworkers aspect, the compensation and benefits aspect, and the work success aspect, respectively.
2. The non-commissioned police officers under the jurisdiction of the Mueang Nakhon Ratchasima Provincial Police Station, Nakhon Ratchasima Province with different gender, education levels, and positions found the morale in the performance did not different.

Keywords: morale, performance, provincial police station

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ขวัญกำลังใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและมีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เป็นเสมือนแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำในรูปแบบการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย บุคลากรในองค์กรหรือข้าราชการเป็นผู้ที่มีความรู้สึก มีชีวิตจิตใจ ดังนั้นต้องให้ความสำคัญกับขวัญกำลังใจ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นบุคลากรที่อยู่ในองค์กรถือว่าเป็นผู้สร้างภาพลักษณ์ให้กับองค์กรได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะพฤติกรรมที่บุคลากรในองค์กรแสดงออก เช่น ความมีวินัย การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร การที่จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งในการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานราชการ (สมชาย ยอดปรานค์, 2563)

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีหน้าที่สำคัญในการปกป้องคุ้มครองพร้อมกับการให้บริการและช่วยเหลือประชาชนผู้บริสุทธิ์ รวมถึงแสวงหาความร่วมมือเพื่อป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ภารกิจหน้าที่สำคัญดังกล่าว นอกจากงานในหน้าที่ด้านป้องกันและปราบปรามแล้ว เจ้าหน้าที่ตำรวจยังมีหน้าที่รับผิดชอบในการให้บริการประชาชน คือ ให้บริการรับแจ้งเหตุด่วนเหตุร้าย จัดเจ้าหน้าที่สายตรวจป้องกันระงับเหตุ รับแจ้งคดีความเรื่องราวร้องทุกข์ ติดตามจับกุมผู้กระทำความผิดให้บริการด้านการจราจร รับเรื่องการขออนุญาต การรับรองเอกสารสูญหายต่างๆ เนื่องจากมีประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการ ขอความช่วยเหลือเมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม จากการถูกลวงละเมิด สิทธิพึงได้รับ หรือขอรับการคุ้มครองในสิทธิของตนที่สถานีตำรวจ (ธรรมาธิ นุชญา, 2561)

ด้วยบทบาทหน้าที่ดังกล่าวข้างต้น ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีโอกาสเผชิญความเครียดจากการทำงานอีกทั้งการปฏิบัติงานของตำรวจต้องปฏิบัติตามบังคับบัญชาสั่งการ โดยเฉพาะกรณีที่เป็นตำรวจชั้นผู้น้อยอาจไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน ขาดอิสระในการปฏิบัติงานและเกิดความคับข้องใจในงานขึ้น ส่วนการสนับสนุนทางสังคมและการสนับสนุนจากผู้ร่วมงาน การมีสัมพันธภาพที่ทำงาน หากสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานไม่ดีจะทำให้เกิดความกดดันและคับข้องใจในการทำงาน ทำให้จิตใจเกิดความขุ่นมัวและอารมณ์มีการเปลี่ยนแปลงง่าย อีกทั้งการสนับสนุนให้มีการพัฒนาความสำเร็จในอาชีพ เพื่อให้มีความก้าวหน้าในการทำงานและรายได้เพิ่มขึ้น หากไม่สมหวังผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกล้มเหลว ขาดความมั่นใจในตนเองและส่งผลต่อการทำงานในที่สุด การปฏิบัติภารกิจต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงนอกจากความรู้ความสามารถแล้ว ขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานก็มีความสำคัญไม่น้อย ขวัญกำลังใจเป็นนามธรรมที่ไม่สามารถจับต้องได้แต่เป็นที่รู้กันว่าหากผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจดี ย่อมมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จส่งผลให้มีการอุทิศตนและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Harrell (1964) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่า นอกจากปัจจัยที่เป็นสภาพแวดล้อมของงานแล้ว บางครั้งเกิดจากปัจจัยของแต่ละบุคคลได้ เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา บุคลิกภาพส่วนตัว ระยะเวลาการทำงาน จากผลการศึกษาพบว่า ควรให้ความสำคัญที่จะศึกษาเปรียบเทียบตัวแปรในเรื่องเหล่านี้ จะทำให้ทราบถึงระดับขวัญและกำลังใจตามตัวแปรที่จะศึกษา รวมถึงผู้บริหารสามารถนำไปเป็นแนวทางในการบริหารจัดการถูกต้องและเหมาะสม

เมื่อวันที่ 5 ก.ค. 2568 ที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ตร.) พล.ต.ท.อาชยน ไกรทอง โฆษกสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (โฆษก ตร.) กล่าวว่า ตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้ขับเคลื่อนการปฏิรูปตำรวจตาม 15 นโยบายสำคัญของ พล.ต.อ.กิตติ์รัฐ พันธุ์เพ็ชร์ ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ (ผบ.ตร.) นโยบายข้อที่ 12 การบริหารจัดการบุคลากรและงบประมาณอย่างคุ้มค่า เพื่อให้การสอบสวนคดีมีความรวดเร็ว เป็นธรรม โปร่งใส และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติได้กัณฑ์อัตราเงินเดือนไว้เพิ่มเติม จำนวน 900 อัตรา เพื่อเปิดรับสมัครสอบคัดเลือกบรรจุเป็นพนักงานสอบสวน ผบ.ตร. เห็นความสำคัญของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จึงมีนโยบายสนับสนุนความก้าวหน้าแก่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีวุฒินิติศาสตรบัณฑิต ให้สามารถสอบเลื่อนขั้นเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรได้ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้ตำรวจนอกจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ดำเนินมาตรการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการตำรวจ ในตำแหน่งพนักงานสอบสวนภายใต้มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ พล.ต.ท.อาชยน กล่าวอีกว่า การดำเนินมาตรการดังกล่าว นอกจากจะช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนพนักงานสอบสวนและลดภาระงานที่หนักแล้ว ยังเป็นไปตามนโยบายข้อที่ 14 ของผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ในการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริการประชาชนให้ได้มาตรฐานและสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม (เดลินิวส์ ออนไลน์, 2568)

จากที่มาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรอำเภอมือง จังหวัดนครราชสีมาอยู่ในระดับใด และตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน และเพื่อหาแนวทางในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรอำเภอมือง จังหวัดนครราชสีมา

2.2 เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรอำเภอมือง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ราชบัณฑิตยสถาน (2545) ขวัญ หมายถึง สิ่งที่ไม่มีความผิดเพี้ยน เชื่อมั่นว่ามีอยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา ถ้าขวัญอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคล เป็นสุขสบายจิตใจมั่นคง ถ้าคนตกใจหรือเสียขวัญ ขวัญก็ออกจากร่างไป ซึ่งเรียกว่า ขวัญหาย ขวัญหนี ขวัญบิน เป็นต้น ทำให้คนนั้นได้รับผลร้ายต่างๆ เรียกผู้ตกใจง่าย คือ เด็กหรือหญิงซึ่งมักจะขวัญหายบ่อยๆ ว่า ขวัญอ่อน และอนุโลมใช้ไปถึงสัตว์หรือสิ่งของบางอย่าง เช่น ข้าว ม้า ข้าว เรือ ฯลฯ ว่ามีขวัญ เช่นเดียวกับคนเหมือนกัน โดยปริยายหมายความว่า ยอดกำลังใจ เช่น ขวัญเมือง ว่า ยอดกำลังใจของเมือง และกำลังใจ หมายถึง สภาพของจิตใจที่มีความเชื่อมั่นกระตือรือร้นพร้อมที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ทุกอย่าง

กฤตภาส พุ่มไม้ตรีจิตต์ (2553) ขวัญในการทำงาน เป็นองค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกในรูปของความรู้สึก ซึ่งเมื่อรวมกันแล้วจะทำให้ทราบถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการทำงานนั้นๆ เช่น ความสัมพันธ์ในการทำงานของผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา

รัชกาล ดาวทอง (2552) ผลของขวัญกำลังใจจะส่งผ่านพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลนั้นอันจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การด้านต่างๆ ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

1. เกิดความเต็มใจ ความภาคภูมิใจในองค์การของตน
2. เกิดความสามัคคีในองค์การ
3. เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ
4. ทำให้เกิดความสนใจ ทุ่มเทเวลาและเสียสละเวลาส่วนตัวให้แก่องค์การ
5. เกิดผลดีในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน
6. เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดียิ่งทั้งภายในและภายนอกองค์การ

สรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้นมีความสำคัญอย่างมาก ถือเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องศึกษาและนำมาปรับใช้ในองค์การ การสร้างขวัญในองค์การ ถือเป็นแรงขับให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานเกิดความรัก ภูมิใจ และทุ่มเทในการทำงานนำไปสู่ความสำเร็จและความก้าวหน้าในองค์การ

ทฤษฎีพื้นฐานสองปัจจัย (Two-factor theory)

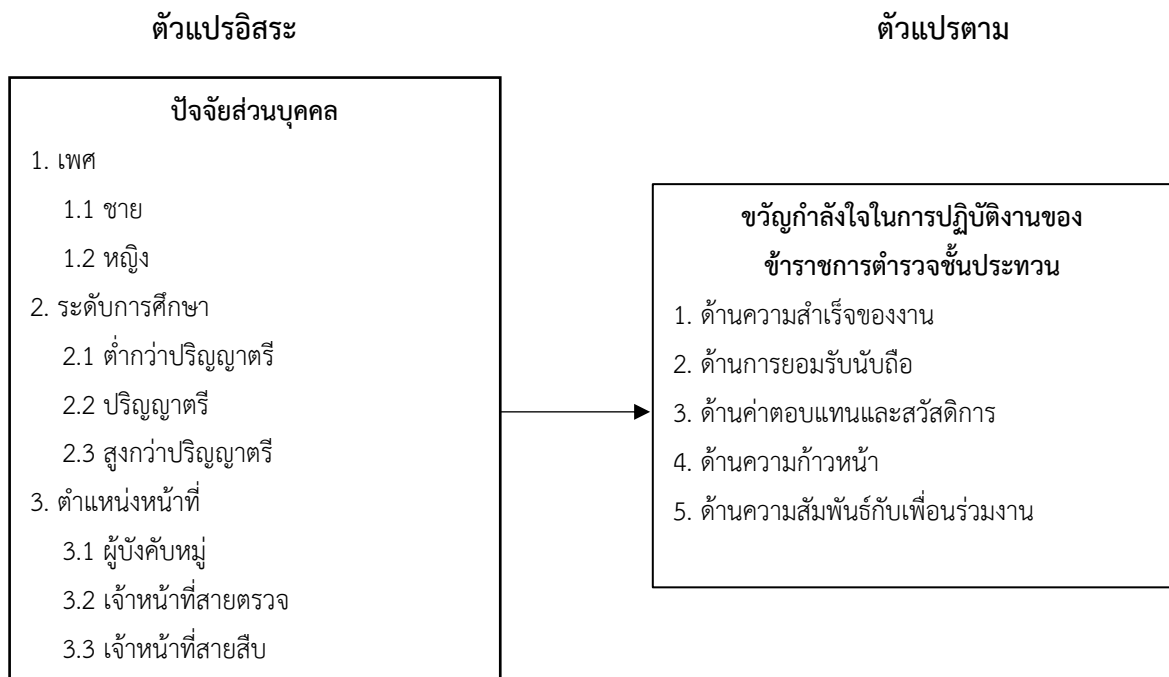
อานาจ อีระวนิช (2547) ช่วงปลายทศวรรษที่ 1950 ถึงต้นทศวรรษที่ 1960 Frederick Herzberg ได้ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการกับพฤติกรรมในรูปแบบที่แตกต่างจากมาสโลว์และแอลเดอร์เฟอร์ โดย Herzberg สำนวจวิศวกรและนักบัญชี 200 คน เกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่องานในประเด็นต่างๆ โดยแบ่งช่วงเวลาในการศึกษา 2 ช่วง คือ ช่วงเวลาที่บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานสูง และอีกช่วงเวลาที่บุคลากรไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจในงานเป็นคนละชุดกับปัจจัยที่มีผลต่อความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดทฤษฎีพื้นฐานสองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคลากร ดังนี้

1. ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานทำให้งานมีประสิทธิภาพและผลผลิตเพิ่มขึ้นและบุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจัดเป็นความต้องการในขั้นที่ 4 และขั้นที่ 5 ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการชมเชยกย่องหรือการยอมรับ 3) การได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ 4) ความรับผิดชอบ 5) โอกาสในการเจริญก้าวหน้า
2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน ไม่ใช่ปัจจัยที่จูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยตรง แต่ถ้าขาดปัจจัยที่จะกล่าวต่อไปนี้จะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 11 ประการ คือ 1) เงินเดือน 2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 4) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 6) ฐานของอาชีพ 7) การปกครองบังคับบัญชา 8) นโยบายและการบริหาร 9) สภาพการทำงาน 10) ความเป็นอยู่ส่วนตัว 11) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

จากแนวคิดทฤษฎีพื้นฐานสองปัจจัย ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีปัจจัยจูงใจ ปัจจัยคำจุนของ Herzberg โดยเชื่อว่าปัจจัยทั้ง 2 ปัจจัย มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากร โดยปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ จะนำไปสู่การสร้างความสุข ความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยคำหรือปัจจัยอนามัย เป็นปัจจัยที่สามารถนำมาใช้ในการป้องกันความไม่พอใจในการทำงาน มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้า และความสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีปัจจัยจูงใจ ปัจจัยคำจุนของ Herzberg (1959) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. สมมติฐานงานวิจัย

5.1 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีเพศต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

5.2 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

5.3 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

6. วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตงานวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรอำเภอมือง จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องขวัญกำลังใจในการทำงานที่เป็นปัจจัยพื้นฐานของ Herzberg (1959) ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 4) ด้านความก้าวหน้า และ 5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ในการวิจัย ได้แก่ สถานีตำรวจภูธรในเขตพื้นที่อำเภอมืองนครราชสีมา จำนวน 5 แห่ง ได้แก่ 1) สภ.เมืองนครราชสีมา 2) สภต.โพธิ์กลาง 3) สภต.มะเร็ง 4) สภต.พลกรัง 5) สภต.จอหอ

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาดำเนินการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2568 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2568

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรอำเภอมือง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 112 คน (สถานีตำรวจภูธรอำเภอมือง จังหวัดนครราชสีมา, 2567)

เครื่องมือการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิดและปลายเปิดแบ่งออก 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรอำเภอมือง จังหวัดนครราชสีมา เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended Question) ซึ่งเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรอำเภอมือง จังหวัดนครราชสีมา ในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 4) ด้านความก้าวหน้า และ 5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยแบบสอบถามมีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษาครั้งนี้ มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากคณะรัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาเสนอต่อผู้กำกับสถานีตำรวจภูธรอำเภอมือง จังหวัดนครราชสีมา

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยด้วยตนเอง

3. ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งแยกวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ยและแปลความหมาย
3. เปรียบเทียบข้อมูลกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติค่า t-test และ F-test และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติอนุมานหรืออ้างอิง (Inferential Statistics) การวิเคราะห์หาผลกระทบระหว่างตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปรการทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติในการวิจัยครั้งนี้กำหนดที่ระดับ 0.05 หากพบความแตกต่างในการวิเคราะห์เปรียบเทียบจะทำการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffé)

7. ผลการวิจัย

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. **ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม** พบว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศชาย 82 คน (ร้อยละ 73.21) เพศหญิง 30 คน (ร้อยละ 26.78) ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี 59 คน (ร้อยละ 52.67) รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี 32 คน (ร้อยละ 28.57) ส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่ธุรการและงานจราจร 58 คน (ร้อยละ 51.78) รองลงมาเจ้าหน้าที่สายตรวจและสายสืบ 18 คน (ร้อยละ 16.07) และผู้บังคับหมู่ 15 คน (ร้อยละ 13.39)
2. **ผลการวิเคราะห์ข้อมูลกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา** ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
 สังกัดสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมและรายด้าน

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน	ระดับขวัญกำลังใจ		แปลผล	ลำดับ
	μ	σ		
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.60	0.45	มาก	5
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.71	0.38	มาก	2
3. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.66	0.41	มาก	4
4. ด้านความก้าวหน้า	3.80	0.40	มาก	1
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.69	0.41	มาก	3
โดยรวม	3.71	0.40	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานี
 ตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\mu = 3.71$, $\sigma = 0.40$)
 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความก้าวหน้า ($\mu = 3.80$, $\sigma = 0.40$), ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu =$
 3.71 , $\sigma = 0.38$), ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 3.69$, $\sigma = 0.41$), ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
 ($\mu = 3.66$, $\sigma = 0.41$), และด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 3.60$, $\sigma = 0.45$) ตามลำดับ รายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง
 จังหวัดนครราชสีมา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.60$, $\sigma = 0.45$) เมื่อพิจารณา
 รายข้อพบว่า ผลสำเร็จในหน้าที่ก่อให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายและ
 การมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ การได้รับการชื่นชมจากผลการปฏิบัติงาน และ
 สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามกำหนดเวลา

2.2 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง
 จังหวัดนครราชสีมา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.71$, $\sigma = 0.38$) เมื่อ
 พิจารณารายข้อพบว่า ความพึงพอใจในตำแหน่งงานและภูมิใจหน่วยงานนี้ หน่วยงานให้ท่านเป็นส่วนสำคัญในการ
 ปฏิบัติงานที่ท้าทาย การได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถ การได้รับเกียรติในการปฏิบัติงานที่สำคัญเสมอ
 และการได้รับความนับถือจากเพื่อนร่วมงานตลอดเวลา

2.3 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง
 จังหวัดนครราชสีมา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.66$, $\sigma = 0.41$) เมื่อพิจารณา
 รายข้อพบว่า การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ หน่วยงานจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล
 อย่างเหมาะสม การพัฒนาและปรับปรุงค่าตอบแทน สวัสดิการให้มีความเหมาะสม หน่วยงานจัดกิจกรรมเพื่อ
 เสริมสร้างกำลังใจ และค่าตอบแทนอื่นๆ มีความเหมาะสม

2.4 ด้านความก้าวหน้า พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.80$, $\sigma = 0.40$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การได้รับความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีความพึงพอใจในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ การได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามที่คาดหวัง การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และการได้มอบหมายตำแหน่งที่เหมาะสมความสามารถ

2.5 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.69$, $\sigma = 0.41$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ การให้ความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงาน การทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน และการประสานงานกับส่วนงานต่างๆ ได้เป็นอย่างดี

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล รายละเอียดดังตารางที่ 2-4

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

สังกัดสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเพศ

ขวัญกำลังใจของข้าราชการ ตำรวจชั้นประทวน	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig
	μ	σ	μ	σ		
1 ด้านความสำเร็จของงาน	3.56	0.38	3.72	0.33	0.512	0.053
2 ด้านการยอมรับนับถือ	3.59	0.40	3.67	0.34	0.322	0.065
3 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.74	0.41	3.61	0.51	0.311	0.141
4 ด้านความก้าวหน้า	3.80	0.39	3.68	0.39	0.247	0.121
5 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.82	0.41	3.69	0.44	0.192	0.183
รวม	3.71	0.41	3.68	0.41	0.221	0.067

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ที่เพศต่างกัน มีขวัญกำลังใจ ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา มีนโยบายการส่งเสริมสวัสดิการข้าราชการตำรวจโดยเสมอภาคกันไม่ได้กำหนดเพศ อีกทั้งข้าราชการตำรวจชายและหญิงต่างก็มีโอกาสที่ได้รับมอบหมายงานที่เท่าเทียมกันตรงกับความรู้ ความสามารถและความสนใจ

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา

ขวัญกำลังใจของข้าราชการ ตำรวจชั้นประทวน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1 ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.360	3	0.555	1.279	0.20
	ภายในกลุ่ม	51.242	109	0.434		
	รวม	54.655	112			
2 ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.110	3	0.746	1.442	0.21
	ภายในกลุ่ม	64.994	99	0.517		
	รวม	65.105	102			
3 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	1.491	3	0.187	.496	0.31
	ภายในกลุ่ม	78.595	109	0.377		
	รวม	54.086	112			
4 ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	2.544	3	1.272	2.761	0.48
	ภายในกลุ่ม	71.030	109	0.461		
	รวม	72.575	112			
5 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.199	3	0.585	1.344	0.29
	ภายในกลุ่ม	57.180	109	0.436		
	รวม	59.379	112			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.170	3	0.600	1.594	0.21
	ภายในกลุ่ม	64.201	109	0.376		
	รวม	62.371	112			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญกำลังใจ ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกันทุกคนต่างได้รับความนับถือจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถทุกคนเป็นส่วนสำคัญของหน่วยงานในการปฏิบัติงานดูแลประชาชน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ขวัญกำลังใจของข้าราชการ ตำรวจชั้นประทวน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1 ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.014	3	0.148	0.044	0.370
	ภายในกลุ่ม	23.925	109	0.143		
	รวม	23.939	112			
2 ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.029	3	0.010	0.145	0.758
	ภายในกลุ่ม	24.770	109	0.112		
	รวม	24.799	112			
3 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	0.010	3	0.005	0.249	0.789
	ภายในกลุ่ม	17.554	109	0.108		
	รวม	17.564	112			
4 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.067	3	0.022	0.041	0.233
	ภายในกลุ่ม	34.164	109	0.154		
	รวม	34.231	112			
5 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.091	3	0.030	1.038	0.462
	ภายในกลุ่ม	26.930	109	0.121		
	รวม	27.020	112			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.444	3	0.003	0.086	0.776
	ภายในกลุ่ม	31.693	109	0.079		
	รวม	32.137	112			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีขวัญกำลังใจ ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก ข้าราชการตำรวจมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงาน

8. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ผู้ศึกษาอภิปรายผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนี้ ด้านความก้าวหน้า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสำเร็จของงาน ที่เป็นเช่นนี้ อภิปรายได้ว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ได้รับการเอาใจใส่ดูแลตามหลักการบริหารบุคคล ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทั้งเรื่องความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ตลอดจนความสัมพันธ์และความใกล้ชิดระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย ยอดปรานต์ (2563) พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 34 จังหวัดตาก ตามหลักทฤษฎีพื้นฐานสองปัจจัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพในอนาคต รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน รายละเอียดในแต่ละด้านอภิปรายผล ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของข้าราชการตำรวจ มีการกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จหรือกรอบของการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นข้าราชการตำรวจยังต้องการความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ การทำงานให้ถูกต้องตามลักษณะของงานที่ปฏิบัติและความรับผิดชอบ จนเกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน และมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในทางที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย ยอดปรานต์ (2563) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหวัตถุธรรมกับทฤษฎีพื้นฐานสองปัจจัย ที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 34 จังหวัดตาก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพในอนาคต และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.885 มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูงมากนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

1.2 การยอมรับนับถือ พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีความพึงพอใจในตำแหน่งงานและภูมิใจหน่วยงานนี้ที่สนับสนุนข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเป็นส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานที่ทำหาย ทำให้ได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถจากประชาชนในพื้นที่ พร้อมทั้งได้รับเกียรติในการปฏิบัติงานที่สำคัญเสมอ ทำให้การได้รับความนับถือจากเพื่อนร่วมงานตลอดเวลา การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเป็นที่ยอมรับ การประกาศคุณความดีให้เป็นที่ยอมรับและเสริมสร้างขวัญและ

กำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของ Herzberg (1959) สามารถจำแนกได้ 2 กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้ กลุ่มแรก Herberz เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ได้แก่ (1) ความสำเร็จของงาน (2) การได้รับการยอมรับนับถือ (3) ลักษณะงาน (4) ความรับผิดชอบ และ (5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน กลุ่มที่สอง Herberz เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) ได้แก่ (1) เงินเดือน (2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (5) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (6) สถานะของอาชีพ (7) นโยบายและการบริหารงาน (8) สภาพการทำงาน (9) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (10) ความมั่นคงในงาน และ (11) การปกครองบังคับบัญชา

1.3 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอย่างเหมาะสมส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจิต บุญสนอง และคณะ (2568) พบว่า ความเพียงพอของเงินเดือนและรายได้พิเศษ สวัสดิการของหน่วยงาน รวมถึงโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจนครบาลยานนาวา กรุงเทพมหานคร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐธิดา คำทรา และเสาวนารถ เล็กเลสินธุ์ (2564) พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

1.4 ด้านความก้าวหน้า พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้รับความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน การได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามที่คาดหวัง การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และการได้มอบหมายตำแหน่งที่เหมาะสมความสามารถ สร้างความผูกพันในองค์กรด้วยความเสียสละเพื่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐธิดา คำทรา และเสาวนารถ เล็กเลสินธุ์ (2564) พบว่า ด้านรายได้และสวัสดิการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า หน่วยงานจัดสวัสดิการต่างๆ อย่างเพียงพอรองลงมาคือ รายได้ที่ได้รับสอดคล้องกับปริมาณงาน และภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และมีค่าตอบแทนพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน

1.5 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอสามารถทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี รู้จักการใช้ถ้อยคำที่สุภาพเป็นทางการ รู้วิธีการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเกื้อกูลกัน รู้จักวางตนให้เหมาะสมกับผู้บังคับบัญชา

และเพื่อนร่วมงาน ทำให้บรรยากาศในการทำงานเต็มไปด้วยความเป็นกัลยาณมิตร เต็มไปด้วยมิตรภาพและความปรารถนาดีต่อกัน ส่งผลให้เกิดความสำเร็จของงาน และได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การให้ความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงาน การประสานงานกับส่วนงานต่างๆ ได้เป็นอย่างดีทำให้ข้าราชการตำรวจมีแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจิต บุญสนอง และคณะ (2568) พบว่าข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลยานนาวา กรุงเทพมหานคร ได้รับการส่งเสริมและตอบสนองความต้องการในหลายมิติของการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นการมีโอกาสดำเนินงานในตำแหน่งงานที่ชัดเจน สิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้ออำนวยให้ปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น รวมถึงการสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีความผูกพันและความร่วมมือที่ดี นอกจากนี้ การตอบแทนในด้านเงินเดือน รายได้พิเศษ และสวัสดิการที่เหมาะสมยังช่วยเสริมสร้างความมั่นคงในงานและความพึงพอใจในหน้าที่การงานทำให้ข้าราชการตำรวจมีแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมภพ ศรีสัมพันธ์ และคณะ (2568) พบว่า ปัจจัยสำคัญที่เป็นปัจจัยที่ทำให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีลักษณะที่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การบุคคลในองค์การจึงเกิดความชอบงาน บุคลากรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (ผู้บริหาร) เพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีไม่ว่าจะเป็น การติดต่อสื่อสารมีการใช้กิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีมีความสามัคคีและให้ความร่วมมือกัน ในการปฏิบัติงานเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือกันและกัน มีความเชื่อใจไว้วางใจและมีการทำงานเป็นทีม

2. ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา อภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

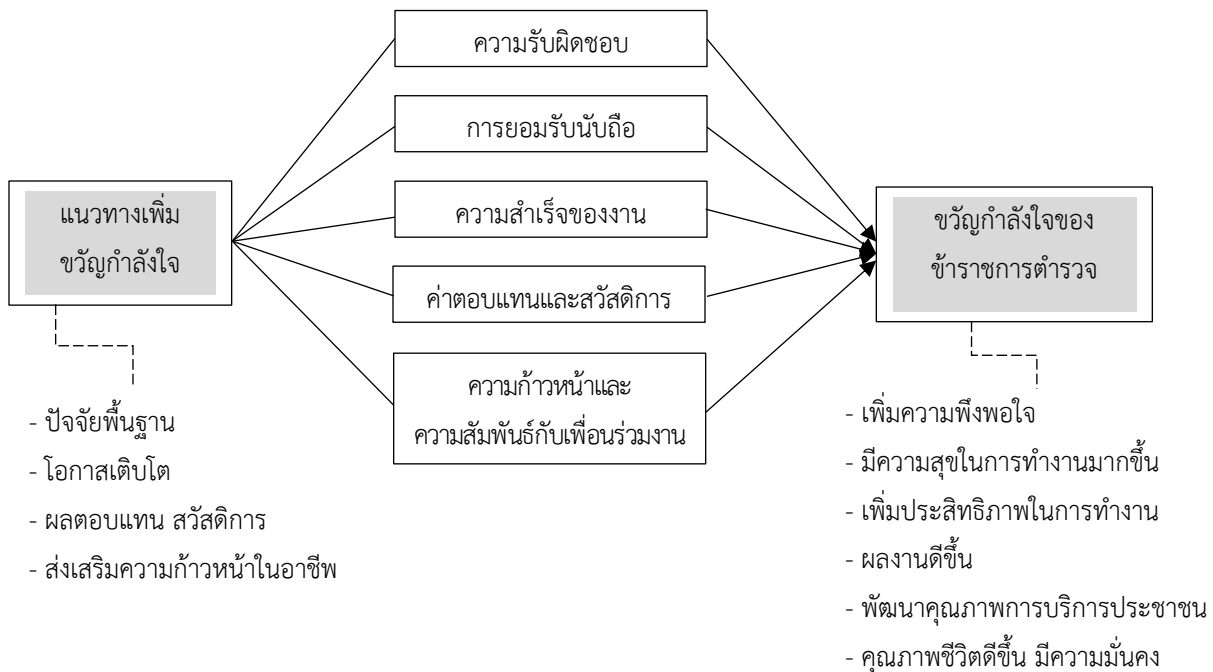
2.1 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ที่เพศต่างกัน มีขวัญกำลังใจ ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก ผู้บริหารมีนโยบายการส่งเสริมสวัสดิการข้าราชการตำรวจ โดยเสมอภาคกันไม่ได้กำหนดเพศ อีกทั้งข้าราชการตำรวจชายและหญิงต่างก็มีโอกาสที่ได้รับมอบหมายงานที่เท่าเทียมกันตรงกับความรู้ ความสามารถและความสนใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐธิดา คำทรา และเสาวนารถ เล็กเลสินธุ์ (2564) พบว่า ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้านเพศ พบว่า เพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีขวัญกำลังใจ ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทุกคนต่างได้รับความนับถือจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถ ทุกคนเป็นส่วนสำคัญของหน่วยงานในการปฏิบัติงานดูแลประชาชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐธิดา คำทรา และเสาวนารถ เล็กเลสินธุ์ (2564) พบว่า ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้านระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่าง

2.3 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีขวัญกำลังใจ ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก ข้าราชการตำรวจมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมภพ ศรีสัมพันธ์ และคณะ (2568) พบว่า ครูผู้ช่วย ครู และครูชำนาญการขึ้นไป จำแนกตามตำแหน่งงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูในสถานศึกษาทุกคนล้วนมีเป้าหมายและความตั้งใจที่จะทำงานที่ตนเองได้รับมอบหมายที่ชัดเจนเหมือนกัน

สรุปองค์ความรู้จากการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้แสดงถึงระดับขวัญกำลังใจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ประกอบด้วย ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งปัจจัยทั้ง 5 ด้านมีผลในเชิงบวกต่อระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่แสดงถึงความพึงพอใจ ความภูมิใจ และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน แสดงความสัมพันธ์ในโมเดล ดังภาพ



9. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน ควรส่งเสริมและสนับสนุนด้านการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน การยกย่องและให้รางวัลที่เหมาะสม การกล่าวชมเชยอย่างจริงใจจากผู้บังคับบัญชาในที่ประชุมหรือในโอกาสที่เหมาะสม การมอบรางวัลสำหรับผู้ที่มีผลงานดีเด่นอย่างสม่ำเสมอ เช่น รางวัลผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยมประจำปี หรือรางวัลพิเศษสำหรับผลงานที่สร้างชื่อเสียงให้แก่หน่วยงาน พิจารณาเลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายงานที่ท้าทายมากขึ้นเป็นรางวัลสำหรับผู้ที่มีศักยภาพและผลงานโดดเด่นอย่างต่อเนื่อง

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ ควรสร้างความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานและความภูมิใจในหน่วยงานกับข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ให้มากยิ่งขึ้น

1.3 ด้านความก้าวหน้า ควรทำความเข้าใจกับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มากยิ่งขึ้น

1.4 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่

1.5 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ควรส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

2.2 ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

10. เอกสารอ้างอิง

- กฤตภาส พุ่งไผ่ไตรจิตต์. (2553). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายที่ดินการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ณัฐธิดา คำทรา และเสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์. (2564). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ*, 9(3), 51-67.
- เตลินิวส์ ออนไลน์. (2568). 'ผบ.ตร.' สร้างขวัญกำลังใจตำรวจชั้นประทวน เปิดสอบ 900 อัตราเลื่อนเป็นสัญญาบัตร. สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2568, จาก <https://www.dailynews.co.th/news/4886375/>
- ธรรวิทย์ นุชฉายา. (2561). *การศึกษาภาวะความเครียดในการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานยุติธรรมและสังคม, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัชกาล ดาวทอง. (2552). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครเชียงราย*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2545). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2545*. กรุงเทพมหานคร: บริษัทนานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์ จำกัด.
- วิจิต บุญสนอง, เรวดี มาลัยศรี, กันตินันท์ จิตรละออน และฉัตรชัย วณิชธนานันต์. (2568). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลยานนาวา กรุงเทพมหานคร*. *วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง*, 14(1), 207-218.
- สถานีตำรวจภูธรอำเภอนางรอง จังหวัดนครราชสีมา. (2567). *ข้อมูลบุคลากร*. สืบค้นเมื่อ 25 ตุลาคม 2567, จาก <https://mueang.nakhonratchasima.police.go.th/ita-standards/informations/ita-02/>
- สมชาย ยอดปรานค์. (2563). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 34 จังหวัดตาก*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมภพ ศรีสัมพันธ์, ธวัชชัย แสงทรัพย์, ชนะ รัตนภักดี และฉวีวรรณ ปุรานิธิ. (2568). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร*. *วารสารชัยภูมิปริทรรศน์*, 8(3), 48-64.
- อำนาจ ชีระวนิช. (2547). *การจัดการ*. กรุงเทพมหานคร: ซีวีแอลการพิมพ์.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Harrell, T. W. (1964). *Industrial Psychology*. Calcutta: Oxford and IBM Publishing Co.