

ชื่อเรื่อง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจทางหลวง 2 กองกำกับการ 3 กองบังคับการตำรวจทางหลวง
ชื่อ-สกุล นักศึกษา	นฤเบศ ยูวะวาสน์
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนิศร ยืนยง
หลักสูตร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
ปี พ.ศ.	2565

### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง 2)เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจทางหลวง 2 กองกำกับการ 3 กองบังคับการตำรวจทางหลวง จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นวิจัยเชิงปริมาณ กรอบแนวคิดใช้แนวคิดและทฤษฎีของ Frederick Herzberg ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาคือ ข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจทางหลวง 2 กองกำกับการ 3 กองบังคับการตำรวจทางหลวง จำนวนทั้งสิ้น 113 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามนำมามีค่าความเชื่อมั่นได้ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการศึกษาพบว่า 1)ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวงในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากหาน้อย พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร ด้านสถานที่ทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการบังคับบัญชาและ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2)เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจทางหลวง 2 กองกำกับการ 3 กองบังคับการตำรวจทางหลวง จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มี อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และอายุราชการต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**คำสำคัญ** แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจทางหลวง 2 กองกำกับการ 3 กองบังคับการตำรวจทางหลวง

<b>Title</b>	Motivation on Job Performance of Police Officers of High way Police Station 2 , Operation's Division 3, Highway Police Division
<b>Name</b>	Narubeth Yuwawas
<b>Advisor</b>	Assistant Professor Dr.Thanisorn Yuenyong
<b>Degree</b>	Master of Public Administration
<b>Year</b>	2022

---

#### **Abstract**

The objectives of this research were 1) to study level of motivation on job performance of high way police officers 2) to compare motivation on job performance of police officers of High way Police Station 2, Operation's Division 3, Highway Police Division classified by personal characteristic factors. This research was quantitative method research. The conceptual framework was applied concept and theory of Frederick Herzberg. The population of the study consisted of 113 highway police officers. The instrument used in the study was a questionnaire. The reliability was .95. Statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and One Way ANOVA.

The research results revealed that: 1) level of motivation on job performance of highway police officers as a whole was at moderate level. When considering each aspect in order to the highest to lowest found that 7 aspects were at moderate level namely; relationship with coworker aspect was at the highest average , followed by job qualification aspect , organization and administration policy aspect , workplace aspect, job advancement aspect , command aspect and salary and welfare aspect was at lowest average . 2) Comparison level of motivation on job performance of police officers of High way Police Station 2 , Operation's Division 3, Highway Police Division classified by personal characteristics found that police officers with different ages, marital status, educational levels, incomes and work lives showed no difference on motivation on job performance without the hypothesis setting.

**Keywords:** motivation ,job performance , police officers , High way Police Station 2 , Operation's Division 3, Highway Police Division

