

## ข้าราชการตำรวจมียศและการเปลี่ยนชื่อเรียกตำแหน่งหลักของโรงพยาบาลตำรวจ ตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565

สุรัสมิภา รอดมณี<sup>1</sup> ยิ่งลักษณ์ วุฒิกุล<sup>2</sup> นवलลออ ทวีชศรี<sup>3</sup> รณิดา ถิรपालวัฒน์<sup>4</sup>  
ยุวดี แตรประสิทธิ์<sup>5</sup> อภิสิทธิ์ ตามสัตย์<sup>6</sup> และอัฐิรัฐ จันทร์พานิชเจริญ<sup>7</sup>

วันได้รับบทความ: 17 ตุลาคม 2566 วันแก้ไข: 15 พฤศจิกายน 2566 วันยอมรับเผยแพร่: 17 พฤศจิกายน 2566

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการมียศและความต้องการเปลี่ยนชื่อเรียกตำแหน่งหลักให้สอดคล้องกับการมียศตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ของข้าราชการตำรวจและบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ โดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธี แบบขั้นตอนเชิงสำรวจ โดยทำการศึกษาเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง 2,076 คน และเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มตัวอย่าง 35 คน ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการตำรวจและบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจมีความต้องการมียศอยู่ในระดับมาก ซึ่งเหตุผลสำคัญที่ควรมียศ แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านภารกิจ 2) ด้านสายการบังคับบัญชา 3) ด้านรางวัล แรงจูงใจ และ 4) ด้านผลกระทบ สำหรับการเปลี่ยนชื่อเรียกตำแหน่งหลักให้สอดคล้องกับการมียศตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 มีความคิดเห็น แบ่งเป็น 2 แนวทาง คือ 1) คงชื่อเรียกตำแหน่งเดิม โดยเหตุผลสำคัญขอเพียงให้ยังคงมียศตามแนวทางเดิม และ 2) เปลี่ยนชื่อเรียกตำแหน่งหลักให้สอดคล้องกับการมียศตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ทั้งนี้หากไม่สามารถเป็นข้าราชการตำรวจที่มียศต่อไปได้ บุคลากรสังกัดโรงพยาบาลตำรวจส่วนใหญ่ขอแนะแนวทาง หลักเกณฑ์และข้อดีข้อเสียก่อนการตัดสินใจ แนวทางชีวิตการทำงานในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจต่อไป ข้อเสนอแนะสำคัญ การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงแก้ไข ข้อกฎหมายควรคำนึงถึง สิทธิ ความยินยอมผลกระทบและข้อคิดเห็นของกำลังพลที่ได้รับผลกระทบ ขวัญกำลังใจ แรงจูงใจในการทำงาน ตลอดจนผลกระทบจากภาวะสมองไหลที่เกิดขึ้นทำให้ขาดบุคลากรที่มีคุณภาพ ส่งผลเสียหายต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติและประเทศชาติในอนาคต

**คำสำคัญ:** บุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ การเปลี่ยนชื่อเรียก พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2565

<sup>1</sup> พลตำรวจตรีหญิง วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ

<sup>5</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันตำรวจโทหญิง วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ

<sup>2</sup> รองศาสตราจารย์ พันตำรวจเอกหญิง วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ

<sup>6</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันตำรวจโท วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ

<sup>3</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันตำรวจเอกหญิง วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ

<sup>7</sup> เภสัชกร ร้อยตำรวจเอก วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ

<sup>4</sup> อาจารย์พยาบาล พันตำรวจโทหญิง วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ (ผู้ประพันธ์บรรณกิจ)



## Police Officers Positioning and Changing Names of the Main Positions in Police General Hospital according to the Royal Thai Police Act of 2022

Surampa Rodmanee<sup>1</sup>, Yingluk Wutikul<sup>2</sup>, Nuanla-or Thawitsri<sup>3</sup>, Ranida Thiraphalawat<sup>4</sup>  
Yuwadee Traprasit<sup>5</sup>, Aphisit Tamsat<sup>6</sup>, & Athirat Junpanichjaroen<sup>7</sup>

*Received Date: October 17, 2023 Revised Date: November 15, 2023 Accepted Date: November 17, 2023*

### Abstract

This research aimed to study the need for rank and the need to change the name of the main positions to be consistent with having a rank according to The Royal Thai Police Act B.E.2565 of the police civil servants and personnel affiliated with the Police General Hospital. The mixed methods and exploratory sequential design divided this research into a quantitative study in which data were collected using a questionnaire with 2,067 samples and a qualitative study in which data were collected using in-depth interviews with 35 samples. The research results showed that the police civil servants and personnel affiliated with the Police General Hospital were in great demand as police officers positioning and the main reasons why they should have military ranks were divided into four aspects: 1) In terms of missions, 2) In terms of command chain, 3) In terms of rewards and incentives, and 4) In terms of impact. The results of renaming the primary position to be consistent with having ranks, according to The Royal Thai Police Act B.E.2565, were two different opinions: 1) Maintain the original position name, which essential reasons were the rank remains in the same military rank as before and 2) renaming the primary position to make them conform to the Royal Thai Police Act B.E.2565. However, if unable to continue to serve as the Police Commissioner, most personnel of the Police General Hospital would require knowledge of guidelines, criteria, advantages, and disadvantages; what are the pros and cons before deciding on the next course of working life in the Police General Hospital. The critical recommendation is that the legislation amendment should consider the rights, consent, impacts, and opinions of affected personnel, morale, and work incentive, as well as the impacts of the brain drain that occurred, resulting in a shortage of qualified personnel, that will adversely affect the organization of the Royal Thai Police and the nation in the future.

**Keywords:** The personnel affiliated with the Police General Hospital, The renaming is the primary position, The Royal Thai Police Act B.E. 2565.

<sup>1</sup> Police Major General, Police Nursing College

<sup>5</sup> Assistant Professor Police Lieutenant Colonel, Police Nursing College

<sup>2</sup> Associate Professor Police Colonel, Police Nursing College

<sup>6</sup> Assistant Professor Police Lieutenant Colonel, Police Nursing College

<sup>3</sup> Assistant Professor Police Colonel, Police Nursing College

<sup>7</sup> Pharmacist, Police Captain, Police Nursing College

<sup>4</sup> Instructor, Police Lieutenant Colonel, Police Nursing College (Corresponding author)

## บทนำ (Introduction)

กระแสการปฏิรูปองค์กรตำรวจตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 สมัยของ พล.อ.สุรยุทธ์ จุลานนท์ เป็นนายกรัฐมนตรี ให้ความสำคัญของการปฏิรูป เพื่อให้เกิดความยุติธรรมในสังคมและต้องการให้ข้าราชการตำรวจเป็นที่พึงของประชาชนได้โดยแท้จริง (ไทยโพสต์, 2564) และยุทธศาสตร์การปฏิรูปตำรวจ 20 ปี ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มุ่งเน้นการพัฒนาและปรับปรุงองค์กรตำรวจให้เป็นองค์กรบังคับใช้กฎหมายที่ยุติธรรม ประชาชนเชื่อมั่น ศรัทธาและมีมาตรฐานสากล ทำให้ต้องแบ่งระยะเวลาการปฏิรูปเป็น 3 ระยะ คือ ระยะเร่งด่วน (1 ปี) ระยะกลาง (5 ปี) และ ปัจจุบันเข้าสู่แผนระยะยาว (20 ปี) (พ.ศ. 2559-2579) ที่ต้องปรับปรุงการบริหารงานบุคคล เส้นทางการศึกษาเติบโต การกระจายอำนาจและพัฒนาการบริหารงานตำรวจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการเพื่อการดำรงชีพอย่างมีศักดิ์ศรี การสรรหาและระบบการฝึกอบรม เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ, 2565) ที่ผ่านมาการปฏิรูปองค์กรตำรวจดูคล้ายจะเป็นเรื่องที่ยากและท้าทาย ด้วยระบบโครงสร้างองค์กรที่เทียบเท่าระดับกระทรวงและมีปัจจัยแวดล้อมสภาพภายนอกที่เข้ามาเกี่ยวข้องทั้งด้านการเมือง ด้านเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อม ในการปรับปรุงและบริหารจัดการองค์กรแบบใหม่ (สุวรรณ สุวรรณเวช, ชาญชัย บัญชาพัฒนศักดิ์ และ วิไลพร เลหาโกศล, 2561) ซึ่งผลยังไม่เกิดเป็นรูปธรรมทั้งระบบ มีเพียงการแก้ไขพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 เป็นระยะ ตลอดจนมีการตราพระราชกฤษฎีกา ข้าราชการตำรวจประเภทไม่มียศ พ.ศ. 2558 (ราชกิจจานุเบกษา, 2558) ที่ยังมีปัญหาหลายประการในการบังคับใช้เพราะยังขาดกฎและระเบียบที่มารองรับ โดยจากการศึกษาของ คมสัน คำสุระ และ อภิญญา เลื่อนฉวี (2560) พบปัญหา 3 ประการ คือ การกำหนดโทษทางวินัยของข้าราชการตำรวจประเภทไม่มียศที่มี 7 สถาน และ การกำหนดระบบการอุทธรณ์คดีวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งใช้แบบเดียวกันกับข้าราชการตำรวจที่มียศซึ่งมีความไม่เหมาะสม นอกจากนี้ระยะเวลาในการพิจารณาอุทธรณ์ของข้าราชการตำรวจประเภทไม่มียศมีการกำหนดระยะเวลาในการพิจารณาอุทธรณ์เนิ่นนาน ทำให้ขาดความเชื่อมั่นในการดำเนินการทางวินัย ตลอดจนระบบพิทักษ์คุณธรรมที่ยังไม่มีมาตรฐานเช่นข้าราชการพลเรือนทั่วไป จึงแสดงให้เห็นว่าการปฏิรูปองค์กรตำรวจที่ผ่านมายังมีช่องว่างที่ต้องรอการแก้ไขเพื่อให้การปฏิรูปองค์กรตำรวจมีความบริสุทธิ์ ยุติธรรม ได้มาตรฐานเทียบเคียงระดับหน่วยงานและมีความเป็นสากล

ปัจจุบันการแก้ไขพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติมาจนถึงฉบับ พ.ศ. 2565 ยังคงแนวคิดเดิม คือ ต้องการให้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารองค์กรตำรวจให้ตอบสนองการดูแลทุกข์สุขของประชาชนคนไทยอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาความชำนาญในงานในความรับผิดชอบ จนเลื่อนไหลเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างบริสุทธิ์ ยุติธรรม ภายใต้การบริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาล และมีกรกล่าวถึงมาตรา 8 ข้าราชการตำรวจมี 2 ประเภท ได้แก่ ข้าราชการตำรวจที่มียศ คือ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งตามมาตรา 62 และ ข้าราชการตำรวจไม่มียศ ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานตามมาตรา 61 (2) และ (5) ตามที่คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) กำหนดประเภทและมาตรา 62 (ราชกิจจานุเบกษา, 2565) ซึ่งผลกระทบจากการแบ่งประเภทข้าราชการตำรวจเป็น 2 ประเภทนั้น ยังไม่มีข้อมูลที่รอบด้านเนื่องจากเพิ่งมีการประกาศใช้ เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม พ.ศ. 2565 ที่ผ่านมาหน่วยงานของรัฐที่มีการบรรจุข้าราชการให้มียศตำแหน่งคล้ายกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และมีนโยบายการบรรจุข้าราชการใหม่ในตำแหน่งคล้ายข้าราชการพลเรือนนั้น

พบว่า ในส่วนของกระทรวงกลาโหมมีปรับเปลี่ยนโครงสร้างและมีการกำหนดให้มีข้าราชการพลเรือนกลาโหมไว้ในพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 และจากการศึกษาของ พลโท ผดุงศักดิ์ กลั่นเสนาะ (2553) ที่ศึกษากรณีการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมในหน่วยทหารเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐพบว่า ปัญหาสำคัญในช่วงของการเปลี่ยนผ่านการเริ่มบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมและการปรับโอนข้าราชการทหารบางส่วนไปบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม คือ บุคคลที่เข้ามารับราชการในกระทรวงกลาโหมไม่ให้ความร่วมมือ ต่อต้าน หรือวางเฉย ไม่แสดงออกใด ๆ เพราะวินัยของทหาร โดยในเบื้องต้นนั้นพวกเขามีแรงจูงใจที่ต้องการเกียรติยศ ศักดิ์ศรีในยศ และเครื่องแบบทหารที่ไม่สามารถหาได้จาก การบรรจุเป็นข้าราชการในกระทรวง ทบวง กรม อื่น ๆ ดังนั้น การมองแต่เพียงการลดจำนวนข้าราชการทหาร การประหยัดงบประมาณ จะส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สถานการณ์ที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงข้าราชการตำรวจจากการมีศเป็นไม่มีศนั้น มีความเกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจ เพราะเป็นเรื่องของสภาวะของจิตใจที่จะทำให้บุคคลมีพลังและความกระตือรือร้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ มาสโลว์เป็นหนึ่งในทฤษฎีที่พูดถึงเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยเชื่อว่ามนุษย์มีความต้องการ 5 ระดับ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม และความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต นอกจากนี้หลักการที่นำไปสู่ความต้องการที่คาดหวัง คือ หลักการแห่งความขาดตกบกพร่อง และหลักการแห่งความก้าวหน้า (Maslow, 1960) และแรงจูงใจในการทำงานยังขึ้นกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ที่มีพื้นฐานมาจากการวิจัยทำให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในงานและทำให้บุคคลเกิดแรงผลักดันไปสู่เป้าหมาย โดยอิทธิพลที่เข้ามาเกี่ยวข้องทำให้เกิดความพึงพอใจในงานมี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน เช่น การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและการมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ เป็นต้น และปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เช่น การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ตำแหน่งงานและความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น (Herzberg, Mausnor & Snyderman, 1959) แรงจูงใจเหล่านี้มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ (ชวาพร เป็นกล, 2559; พีรรัตน์ ชนะหาญ, 2564; ภาณุวัฒน์ ราชสมัคร, 2557; อนุชิต แยม ยืนยง, 2557) นอกจากนี้ การที่มีกฎหมายเกี่ยวกับการมีศและไม่มีศในพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ยังมีผลกระทบต่อข้าราชการตำรวจในปัจจุบันที่อยู่ในกลุ่มสายงานอำนวยการและสนับสนุน และกลุ่มสายงานวิชาชีพเฉพาะ ตามที่ปรากฏในลักษณะ 1 บททั่วไป มาตรา 8 และหมวด 2 ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่ง มาตรา 61 (ราชกิจจานุเบกษา, 2558) จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าลักษณะของการจัดองค์กรให้มีบุคลากรแบบไม่มีศนี้จะนำไปสู่สิ่งที่เรียกว่า “สมองไหล” หรือ “Brain drain” ซึ่งเป็นสภาวะการณ์ที่มีการเคลื่อนย้ายและเปลี่ยนแปลงงาน หรือกล่าวอีกนัยว่า บุคคลมีการเคลื่อนย้ายจากองค์กรหนึ่งไปอีกองค์กรหนึ่ง โดยเป็นการโยกย้ายตำแหน่ง แต่ยังคงอยู่ในสายงานหรืออาชีพเดิม ซึ่งมองในด้านลบจะคล้ายกับการเสียทุนมนุษย์ที่เป็นบุคลากรที่มีฝีมือจากองค์กรออกไปสู่ภายนอก สถานการณ์สมองไหลเป็นกระบวนการตัดสินใจที่เกิดขึ้นในบุคคล (กิตติภูมิ วิเศษศักดิ์, 2551; รสศิริรินทร์ บรมสุข, 2553) หากไม่มีแรงจูงใจในการทำงานที่เพียงพออาจทำให้องค์กรเกิดความเสียหาย จากการศึกษาเกี่ยวกับสภาวะการณ์สมองไหลในแวดวงข้าราชการ

ตำรวจที่มีการวิเคราะห์ว่า สถานการณ์สมองไหลกำลังจะสร้างปัญหาต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพราะข้าราชการตำรวจหลาย ๆ คน มองเห็นว่าองค์กรตำรวจนั้นอ่อนแอเพิ่มมากขึ้นในทุก ๆ ด้าน จึงต้องมองหาความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ยากมาก ยกเว้นคนที่มีอำนาจบารมีจึงจะคงอยู่ในองค์กรตำรวจ ทำให้ตำรวจดีจำนวนมากเลือกที่จะใช้ความรู้ความสามารถของตัวเองไปสร้างอนาคตใหม่กับภาคเอกชนหรือองค์กรอื่นที่เห็นคุณค่าและศักยภาพมากกว่า (เขม่าปิ่น, 2562) สถานการณ์สมองไหลยังเกิดขึ้นได้กับ 7 วิชาชีพ ได้แก่ วิศวกรรม พยาบาล สถาปัตยกรรม การสำรวจ แพทย์ ทันตแพทย์ นักบัญชี การโรงแรมและการท่องเที่ยว (ดวงพร อุไรวรรณ, 2559)

โรงพยาบาลตำรวจมีข้าราชการและบุคลากรที่ทำงานในสายแพทย์ พยาบาล อาจารย์พยาบาลและสหวิชาชีพ ซึ่งตามวิสัยทัศน์ของโรงพยาบาลตำรวจที่มีเข็มมุ่งเป็นสถาบันการแพทย์ตำรวจที่มีความเป็นเลิศระดับสากล เพื่อสุขภาพที่ดีของตำรวจและประชาชน ซึ่งทุกคนในองค์กรต่างร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้โรงพยาบาลตำรวจมีผลการดำเนินงานที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน และตามพันธกิจของโรงพยาบาลที่เป็นฝ่ายอำนวยการด้านยุทธศาสตร์ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในการวางแผน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำ และเสนอแนะการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของโรงพยาบาลตำรวจ และหน่วยงานในสังกัด รวมทั้ง ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านการแพทย์ การวิเคราะห์วิจัยทางการแพทย์ การดำเนินการเกี่ยวกับงานนิติเวช การชันสูตรพลิกศพ การตรวจพิสูจน์และค้นคว้าหาหลักฐานซึ่งเกี่ยวกับหลักวิชาแพทย์ และนิติเวชศาสตร์ในบุคคลที่มีชีวิต ศพ เศษหรือส่วนของศพ การผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรทางการสาธารณสุขของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตลอดจนปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรและระบบการเรียนการสอน รวมทั้ง สนับสนุนการศึกษาเพื่อผลิตแพทย์ บุคลากรทางการแพทย์ บุคลากรทางการแพทย์พยาบาลและบุคลากรทางการสาธารณสุขของหน่วยงานอื่น ให้การรักษาพยาบาลข้าราชการตำรวจ พนักงานราชการ และลูกจ้างในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รวมทั้งบุคคลในครอบครัวและประชาชน และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย (โรงพยาบาลตำรวจ, 2565; ราชกิจจานุเบกษา, 2561) ทำให้ข้าราชการและบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจทุกภาคส่วนมุ่งมั่น ตั้งใจทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการปฏิบัติหน้าที่และภารกิจตามพันธกิจที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติมอบหมาย ไม่ว่าจะเป็น ด้านสนับสนุนทางการแพทย์ในการถวายความปลอดภัยองค์พระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์และพระราชอาคันตุกะ ความปลอดภัยของประชาชน การดูแล ฌ ที่เกิดเหตุ เช่น การชุมนุมเรียกร้องทางการเมือง เป็นต้น ด้านการผลิตพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์และทางการแพทย์พยาบาล ด้านการส่งเสริม การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสุขภาพให้แก่ข้าราชการตำรวจ ครอบครัวและประชาชน ตลอดจนด้านการฝึกอบรม การพัฒนาความรู้ด้านการพยาบาลและสาธารณสุขให้แก่ข้าราชการตำรวจและครอบครัว การออกตรวจสุขภาพข้าราชการตำรวจทั่วประเทศ การตรวจสุขภาพเพื่อคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการและงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และหน่วยงานภายนอกที่ประสานมา (โรงพยาบาลตำรวจ, 2565; วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ, 2565; สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2563) ซึ่งเดิมข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจใช้ยศและตำแหน่งในการติดต่อประสาน การสั่งการและการบังคับบัญชาตามระบบตำรวจ ทำให้ปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและการประสิทธิผลที่ดี ปัจจุบัน

พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 มีข้อกำหนดที่ส่งผลกระทบต่อข้าราชการตำรวจและบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ จากการศึกษาที่เกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง การมียศและตำแหน่งที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่าในส่วนลึกของข้าราชการตำรวจ มีความต้องการในการมียศและตำแหน่งเพื่อเกียรติและศักดิ์ศรีของตนเองและครอบครัว เช่นเดียวกับข้าราชการทหารในสังกัดกระทรวงกลาโหม และจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและสภาวะอารมณ์สมองไหล การจะให้บุคลากรที่มีศักยภาพและเป็นแรงงานฝีมือชั้นเลิศของโรงพยาบาลตำรวจ ไม่ว่าจะเป็นแพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ นักกายภาพบำบัด เทคนิคการแพทย์ สหวิชาชีพ อาจารย์แพทย์ อาจารย์พยาบาล และข้าราชการตำรวจสายสนับสนุนทุกภาคส่วน คงอยู่ในองค์กรสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้อย่างมีความสุข เกิดความภาคภูมิใจในงาน และมองเห็นความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ดังนั้น เพื่อเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจในการทำงานให้กับข้าราชการตำรวจที่มียศอยู่เดิมและบุคลากรอัตราจ้างที่รอการบรรจุเป็นข้าราชการในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ไม่ให้เกิดสมองไหลอันต่อส่งผลเสียหายต่อองค์กรหรือละทิ้งปณิธาน แล้วหันไปตัดสินใจเปลี่ยนสถานที่ทำงานหรือเกิดสมองไหลออกสู่ภาคเอกชนหรือองค์กรอื่น แล้วไปพัฒนาองค์กรอื่นให้ก้าวหน้า แทนที่จะร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้มีความเจริญทัดเทียมสากล คณะผู้วิจัยจึงให้ความสำคัญกับการศึกษาข้อมูลโดยรอบด้านของพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ที่ส่งผลกระทบต่อข้าราชการตำรวจและบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ เกี่ยวกับข้าราชการตำรวจมียศและการเปลี่ยนชื่อเรียกตำแหน่งหลักตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ของโรงพยาบาลตำรวจ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจและหาแนวทางในการเปลี่ยนชื่อเรียกตำแหน่งหรือการปรับชื่อเรียกตำแหน่งของข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจให้เข้ากับประเภทของข้าราชการตำรวจที่มียศ โดยใช้การวิจัยผสมผสานวิธี รูปแบบขั้นตอนเชิงสำรวจ (Exploratory Sequential Design) ที่มีการวิจัยเชิงปริมาณนำร่องเพื่อสำรวจความเข้าใจใน พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 มาตรา 8 และมาตรา 62 รวมทั้ง เหตุผลความต้องการมียศของบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ และใช้การวิจัยเชิงคุณภาพที่ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อทราบความต้องการมียศและแนวทางในการเปลี่ยนชื่อเรียกตำแหน่งหลักให้สอดคล้องกับการมียศของข้าราชการตำรวจ ตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 จากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในระดับบริหารและปฏิบัติการ ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ให้ คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ และ สำนักงานกำลังพล ไปใช้ในการตรากฎหมายลูกตลอดจนเผยแพร่ข้อมูลให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพิจารณาเห็นสภาพปัญหา ความต้องการ และแนวทางที่เป็นทางเลือกที่หลากหลายจากมุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงพยาบาลตำรวจ ที่น่าจะช่วยให้เกิดการแก้ไขปัญหาและกำหนดแนวทางสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการและบุคลากรที่กำลังจะเข้ามาในระบบของข้าราชการตำรวจสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เกิดความยึดมั่นผูกพัน พร้อมทั้งทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อนำไปสู่การทำงานตามพันธกิจและหน้าที่ต่าง ๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้บรรลุอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในทุกภารกิจ

## วัตถุประสงค์ของงานวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาความต้องการมียศของข้าราชการตำรวจและบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ
2. เพื่อศึกษาความต้องการเปลี่ยนชื่อเรียกตำแหน่งหลักให้สอดคล้องกับการมียศตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ของข้าราชการตำรวจและบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ

## การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Literature Review)

การวิจัยนี้ได้ศึกษาเอกสาร ตำรา กฎหมาย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์และสังเคราะห์นำไปสู่การวางโครงสร้างการตอบปัญหาวิจัย โดยสรุปและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องได้ 6 ประเด็น ดังนี้

### 1. พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 (ราชกิจจานุเบกษา, 2565)

ในส่วนที่มีความเกี่ยวข้องกับข้าราชการตำรวจและบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ ได้แก่ มาตรา 8 ข้าราชการตำรวจ มี 2 ประเภท ได้แก่

- (1) ข้าราชการตำรวจที่มียศ ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา 62
- (2) ข้าราชการตำรวจที่ไม่มียศ ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งในกลุ่มสายงานตามมาตรา 61 (2) และ (5)

ตามที่ ก.ตร. กำหนด

มาตรา 61 ตำแหน่งข้าราชการตำรวจ มี 5 กลุ่มสายงาน ดังต่อไปนี้

- (1) กลุ่มสายงานบริหาร
- (2) กลุ่มสายงานอำนวยการและสนับสนุน
- (3) กลุ่มสายงานสืบสวนสอบสวน ได้แก่ สายงานสืบสวนสอบสวน สายงานสืบสวน และสายงานอื่นที่ ก.ตร. กำหนด
- (4) กลุ่มสายงานป้องกันปราบปราม ได้แก่ สายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม และสายงานอื่นที่ ก.ตร. กำหนด
- (5) กลุ่มสายงานวิชาชีพเฉพาะ กลุ่มสายงานใดจะมีสายงานใด และตำแหน่งใดอยู่ในสายงานใดให้เป็นไปตามที่ ก.ตร. กำหนด ซึ่งต้องไม่ขัดหรือแย้งกับการแบ่งกลุ่มสายงานตามวรรคหนึ่ง

ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งสำหรับตำรวจไม่มียศนั้นยังไม่มีกำหนดระเบียบการไว้เป็นการเฉพาะแต่อย่างใด

สำหรับตำรวจมียศนั้นได้กำหนดไว้ตามมาตรา 62 ดังนี้

มาตรา 62 ตำแหน่งข้าราชการตำรวจประเภทที่มียศมีดังต่อไปนี้

- (1) ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ
- (2) รองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติและจเรตำรวจแห่งชาติ
- (3) ผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติและรองจเรตำรวจแห่งชาติ
- (4) ผู้บัญชาการและจเรตำรวจ
- (5) รองผู้บัญชาการและรองจเรตำรวจ

- (6) ผู้บังคับการ
- (7) รองผู้บังคับการ
- (8) ผู้กำกับการ
- (9) รองผู้กำกับการและสารวัตรใหญ่
- (10) สารวัตร
- (11) รองสารวัตร
- (12) ผู้บังคับหมู่
- (13) รองผู้บังคับหมู่

มาตรา 171 ความในมาตรา 8(2) มิให้มีผลกระทบต่อข้าราชการตำรวจที่ดำรงตำแหน่ง และมียศอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชกฤษฎีกาตามมาตรา 8 วรรคสอง มีผลใช้บังคับ และเมื่อมีพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวแล้ว ให้มีสิทธิใช้ยศเพียงเท่าที่ดำรงอยู่ในวันที่พระราชกฤษฎีกาดังกล่าวใช้บังคับต่อไป

มาตรา 174 ให้ ก.ตร. กำหนดตำแหน่งข้าราชการตำรวจตามกลุ่มสายงานและระดับตำแหน่งให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่มีการตราพระราชกฤษฎีกาผู้ทรงคุณวุฒิตามพระราชบัญญัตินี้ และเมื่อ ก.ตร. ได้กำหนดตำแหน่งเสร็จแล้วให้ถือว่าผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งดังกล่าวอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับอยู่ในกลุ่มสายงานนั้นมาก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

## 2. ยุทธศาสตร์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)

ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ, 2565) ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการรักษาความมั่นคงภายในประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเพิ่มศักยภาพในการบังคับใช้กฎหมาย การอำนวยความสะดวกยุติธรรมทางอาญา และการให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาคเป็นธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาองค์กรให้ทันสมัย มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

3. ยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลตำรวจ 5 ปี (พ.ศ.2566 – 2570) (โรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2565)

โรงพยาบาลตำรวจได้ดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์โรงพยาบาลตำรวจ 5 ปี (พ.ศ.2566 – 2570) มีความสอดคล้องรองรับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติแผนปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา และแผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 - 2580) โดยผ่านกระบวนการการมีส่วนร่วมและการ รับฟังความคิดเห็นจากข้าราชการตำรวจทุกหน่วยครบถ้วนตามกระบวนการและขั้นตอนของการจัดทำยุทธศาสตร์ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ได้แก่ 1) องค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization)



2) ตำรวจไทยและประชาชนมีสุขภาพที่ดี (Police Health Excellence) 3) พัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ (People Excellence) 4) การบริหารองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) เพื่อใช้เป็นแนวทางและกลไกในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย ยุทธศาสตร์โรงพยาบาลตำรวจ 5 ปี (พ.ศ.2566 - 2570) ฉบับนี้จึงเป็นนโยบายและกรอบแนวทางในการบริหารและการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลตำรวจ ซึ่งทุกหน่วยในสังกัดและข้าราชการตำรวจรวมถึงบุคลากร ในสังกัดจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ “เป็นสถาบันการแพทย์ตำรวจที่มีความเป็นเลิศระดับสากล เพื่อสุขภาพที่ดีของตำรวจและประชาชน” และเป็นส่วนสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้เป็นไปตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติต่อไป

#### 4. โครงสร้าง อำนาจ และหน้าที่ของโรงพยาบาลตำรวจ

ตามที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา (2561) ว่าด้วยพระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2561 นั้น ได้ระบุไว้ใน

มาตรา 3 ให้ยกเลิกความใน (30) ของ ข. กองบัญชาการหรือส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่ากองบัญชาการของมาตรา 5 แห่งพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2552 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

โรงพยาบาลตำรวจ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) เป็นฝ่ายอำนวยการด้านยุทธศาสตร์ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติในการวางแผน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำ และเสนอแนะการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของโรงพยาบาลตำรวจ และหน่วยงานในสังกัด

(ข) ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านการแพทย์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

(ค) ดำเนินการเกี่ยวกับงานวิเคราะห์วิจัยทางการแพทย์

(ง) ดำเนินการเกี่ยวกับงานนิติเวช การชันสูตรพลิกศพ การตรวจพิสูจน์และค้นคว้า หาหลักฐาน ซึ่งเกี่ยวกับหลักวิชาแพทย์ และนิติเวชศาสตร์ในบุคคลที่มีชีวิต ศพ เศษหรือส่วนของศพ

(จ) ผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ตามความจำเป็นของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

(ฉ) ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรทางการสาธารณสุขของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตลอดจนปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรและระบบการเรียนการสอน

(ช) สนับสนุนการศึกษาเพื่อผลิตแพทย์ บุคลากรทางการแพทย์ และบุคลากรทางการสาธารณสุขของหน่วยงานอื่น

(ซ) ให้การรักษาพยาบาลข้าราชการตำรวจ พนักงานราชการ และลูกจ้างในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รวมทั้งบุคคลในครอบครัว และประชาชน

(ฌ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย”

การตราพระราชกฤษฎีกานี้ด้วยเหตุผลที่ว่า ในปัจจุบันนอกจากโรงพยาบาลตำรวจจะมีศักยภาพทางการแพทย์และการรักษาพยาบาลและ บริการสุขภาพแล้ว โรงพยาบาลตำรวจยังมีขีดความสามารถในการสนับสนุนการศึกษาเพื่อผลิตแพทย์ บุคลากรทางการแพทย์ และบุคลากรทางการสาธารณสุขได้ ดังนั้น เพื่อเป็นการ

สนับสนุนภารกิจทางการแพทย์ของโรงพยาบาลตำรวจ และเพื่อลดปัญหาการขาดแคลนแพทย์ บุคลากรทางการแพทย์ และบุคลากรทางการแพทย์ของหน่วยงานอื่น สมควรเพิ่มอำนาจหน้าที่ในการสนับสนุนการศึกษาเพื่อการผลิตแพทย์ บุคลากรทางการแพทย์ และบุคลากรทางการแพทย์ของหน่วยงานอื่นให้แก่โรงพยาบาลตำรวจ

โดยในปี 2563 ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการเป็นกองบังคับการหรือส่วนราชการอย่างอื่นในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ฉบับที่ 13) พ.ศ.2563 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 วรรคหนึ่ง และมาตรา 10 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 ได้แบ่งส่วนราชการเพิ่มวิทยาลัยแพทยศาสตร์เป็นกองบังคับการ ในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ราชกิจจานุเบกษา, 2563)

## 5. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการต้องการมีศของข้าราชการตำรวจสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ

### 5.1 ทฤษฎีแรงจูงใจและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

#### ทฤษฎีแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นสิ่งที่อยู่ภายในของบุคคล มีอิทธิพลทำให้กำหนด ทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ การจูงใจเป็นสิ่งเร้าที่ทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุมรักษาพฤติกรรม และการกระทำ หรือเป็นสภาพภายในที่เป็นสาเหตุให้บุคคลที่มีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่า สามารถบรรลุเป้าหมายบางประการได้ ดังนั้น แรงจูงใจจึงช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคลมีพลัง (Energy) ในการทำงาน และช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงาน ทำให้บุคคลเกิดความมีมานะอดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือลดความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรค ขัดขวาง และเมื่องานสำเร็จจะคิดหาวิธีการพัฒนาให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

#### ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

#### ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's theory of growth motivation)

มนุษย์มีความต้องการและความต้องการของมนุษย์ไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่ความต้องการ ที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป ส่วนความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะยังเป็นสิ่งจูงใจอยู่ และเมื่อความต้องการในระดับได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองต่อไป ซึ่งมาสโลว์ได้ลำดับความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำไประดับสูงไว้ 5 ชั้น ดังนี้ 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย 2) ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย 3) ความต้องการทางด้านสังคม 4) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม และ 5) ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต โดยความต้องการของมนุษย์นั้นมีลำดับชั้นความต้องการไม่เท่าเทียมกันขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในแต่ละบุคคล การที่บุคคลมีความต้องการจะเริ่มจากความต้องการด้านพื้นฐาน ได้แก่ ความต้องการด้านร่างกาย เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค เป็นต้น เมื่อได้รับความต้องการดังกล่าวแล้วจึงมีลำดับความต้องการขั้นถัดไป ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน หรือการให้บุคลากรคงอยู่ในสายงานไม่ให้เกิดการย้ายงานนั้น ทางหน่วยงานต้นสังกัดหรือผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อเป็นรากฐานในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่วางไว้

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

ความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 2 แนวคิด คือ แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจไปยังความไม่พึงพอใจ และการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ และแนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังความไม่มีความไม่พึงพอใจ และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยสุขอนามัย หรือกล่าวได้ว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และ 2) ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ถ้าเมื่อไหร่ก็ตามมีปัจจัยที่ทำให้เกิดความจูงใจลดลง จะส่งผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง หรือแม้กระทั่งการลาออกจากหน่วยงานและในทางกลับกัน หากมีปัจจัยที่สามารถสร้างแรงจูงใจได้ ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับ สถานะทางอาชีพ การมีเกียรติและมีศักดิ์ศรี ค่าตอบแทน หรือแม้แต่สภาพแวดล้อมในการทำงาน ก็สามารถทำให้องค์กรสามารถพัฒนาได้ และส่งผลให้บุคลากรยังคงอยู่ในหน่วยงานต่อไป

### 5.2 ทฤษฎีสมองไหล

Shinwari, CurriShinwari, Currie & Kumpf (2021) ได้นิยามความหมายของภาวะสมองไหลไว้ว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศหนึ่งสู่อีกประเทศหนึ่งเพื่อค่าจ้างหรือสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

คำว่า "สมองไหล" หรือ "Brain drain" หมายถึง การอพยพของแรงงานฝีมือชั้นสูงที่มีการศึกษาในระดับอุดมศึกษา หรือหมายถึง การอพยพของกลุ่มอาชีพที่ถูกมองว่าเป็นกุญแจของการเติบโตทางเศรษฐกิจ เช่น วิศวกร นักฟิสิกส์ นักวิทยาศาสตร์ หรือบุคลากรที่มีทักษะฝีมือสูงอื่น ๆ เช่น แพทย์ ทันตแพทย์ เกษังกร พยาบาล และนักเทคนิคการแพทย์ เป็นต้น และโดยปกติแล้วความหมายของสมองไหลทั้ง 2 กลุ่มนี้จะถูกใช้สลับกันและยากที่จะพรรณนาแยกจากกัน เพียงแต่คำนิยามที่ 2 จะชัดเจนและใกล้เคียงสภาพการณ์ที่พูดถึงมากกว่า (กิตติภูมิ วิเศษศักดิ์, 2551) อย่างไรก็ตาม ยังพบว่า สมองไหลเป็นสภาวะการณ์ที่มีการเคลื่อนย้ายและเปลี่ยนแปลงงานหรือกล่าวอีกนัยว่า บุคคลมีการเคลื่อนย้ายจากองค์กรหนึ่งไปอีกรักองค์กรหนึ่ง โดยเป็นการโยกย้ายตำแหน่ง แต่ยังคงอยู่ในสายงานหรืออาชีพเดิม ซึ่งถ้ามองในด้านดีก็เหมือนเป็นการแพร่กระจายความเจริญจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง แต่ถ้ามองในด้านลบจะคล้ายกับการสูญทุนมนุษย์ (Human capital) ที่เป็นบุคลากรที่มีฝีมือจากองค์กรออกไปสู่ภายนอก ซึ่งสถานการณ์สมองไหลนี้เป็นกระบวนการตัดสินใจที่เกิดขึ้นในบุคคลและสามารถเกิดขึ้นทั้งในต่างประเทศและประเทศไทย (กิตติภูมิ วิเศษศักดิ์, 2551; รสศิริรินทร์ บรมสุข, 2553) ปัญหาสมองไหลทั้งในแวดวงข้าราชการตำรวจที่มีการวิเคราะห์ว่า สถานการณ์สมองไหลกำลังจะสร้างปัญหาต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพราะข้าราชการตำรวจหลาย ๆ คน มองเห็นว่าองค์กรตำรวจนั้นอ่อนแอเพิ่มมากขึ้นในทุก ๆ ด้าน จึงต้องมองหาความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ยากมาก ยกเว้นคนที่มีอำนาจบารมีจึงจะคงอยู่ในองค์กรตำรวจ ทำให้ตำรวจดีจำนวนมากเลือกที่จะใช้ความรู้ความสามารถของตัวเองไปสร้างอนาคตใหม่กับภาคเอกชนหรือองค์กรอื่นที่เห็นคุณค่าและศักยภาพมากกว่า เช่น การเป็นอัยการ ผู้พิพากษา เป็นต้น (เขมาปิ่น, 2562) อย่างไรก็ตาม สถานการณ์สมองไหลไม่ได้เกิดเฉพาะในข้าราชการตำรวจแต่ยังเกิดขึ้นได้กับ 7 อาชีพที่มีการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรี ได้แก่ วิศวกรรม พยาบาล สถาปัตยกรรม การสำรวจ แพทย์ ทันตแพทย์ นักบัญชี การโรงแรมและการท่องเที่ยว (ดวงพร อุไรวรรณ, 2559)

### 5.3 ทฤษฎีองค์การเกี่ยวกับการบริหารจัดการ (ทฤษฎี POCCC)

แนวคิดทฤษฎีองค์การเกี่ยวกับการบริหารจัดการ Henry Fayol (1841-1925 อ้างถึงใน ญัฐพล ทองอุ่ม, 2564) เห็นว่าการบริหารงานของนักบริหารเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายนั้น มีองค์ประกอบดังนี้ 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดองค์การ (Organizing) 3) การสั่งการ (Commanding) 4) การประสานงาน (Coordinating) และ 5) การควบคุมงาน (Controlling) หรือที่เรียกกันว่าทฤษฎี POCCC โดยจะเน้นการบริหารจัดการรอบด้านและครอบคลุมทุกระบวนการที่สำคัญสำหรับการทำงานในอนาคตซึ่งการวางแผน นี้ จะเกิดขึ้นจากวิสัยทัศน์บวกกับจินตนาการในการบริหารจัดการที่คาดการณ์ล่วงหน้าซึ่งจะถ่ายทอดออกมา เป็นแผนปฏิบัติการการทำงานและเป้าหมายที่จะต้องบรรลุสู่ความสำเร็จ มีการกำหนดตำแหน่งงานภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนจำนวนคน ให้ครอบคลุมการทำงานครบทุกระบวนการ รวมถึงการจัดโครงสร้าง ตำแหน่ง โครงสร้าง องค์การ เพื่อจัดลำดับการบริหารและสั่งการ ทำให้เราเห็นสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน เห็นลำดับความสำคัญ ตลอดจนอำนาจหน้าที่ในการสั่งการ เพราะการทำงานหม่อมมากจำเป็นต้องมีผู้บังคับบัญชา เพื่อให้การทำงานดำเนินไปได้อย่างราบรื่น มีคนคอยควบคุม ช่วยให้เกิดการตัดสินใจอย่างทันที่ ผู้ที่มีอำนาจการตัดสินใจจะต้องสามารถวิเคราะห์สิ่งต่างๆ ได้อย่าง รอบคอบ และตัดสินใจได้เฉียบขาด ว่องไว ตลอดจนมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจของตนเองและยังสามารถที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีการประสานงานที่ดีที่เอื้ออำนวยให้เกิดการทำงานที่ราบรื่นเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามที่วางไว้และมีการควบคุม บริหารจัดการทุกอย่างให้สำเร็จลุล่วงไปตามแผนที่วางไว้เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่สุด

### 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาที่ผ่านมายังพบการวิจัยเกี่ยวกับการมีศหรือไม่มีศของข้าราชการจำนวนน้อยมาก ด้วย เป็นสิ่งที่ผู้เป็นข้าราชการในสังกัดทหาร-ตำรวจ ไม่อยากจะทำให้เกิดขึ้นกับอาชีพที่ตนเองใฝ่ฝัน จากการศึกษา มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

พระศรีรัตนมณี, พระครูปลัดเถรานุวัตร และ สมบอง สีชมพู (2561) ได้ศึกษากลยุทธ์การป้องกันภาวะสมองไหลยุคการเปลี่ยนแปลง Thailand 4.0 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเกิดภาวะสมองไหลของฝีมือแรงงานที่เกิดจากการศึกษาในระดับสูง จากการศึกษากลยุทธ์ในการป้องกันการเกิดภาวะสมองไหลในยุคการเปลี่ยนแปลงไทยแลนด์ 4.0 พบว่ากลยุทธ์ที่เหมาะสมได้แก่ การสรรหาคัดเลือกเพื่อให้ได้คนดีคนเก่ง การสร้าง การพัฒนาองค์การและการบริหารค่าตอบแทน ให้เป็นทางเลือกหนึ่งกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนได้ ตระหนักในการเตรียมการป้องกันการเกิดภาวะสมองไหลอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนา ประเทศชาติอย่างยั่งยืนในยุคการเปลี่ยนแปลงเช่นในปัจจุบัน

พีร์รัตน์ ชนะหาญ (2564) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตำรวจสื่อสาร พบว่า ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานมากที่สุดคือสิ่งสนับสนุนในการทำงาน รองลงมาคือ ผลตอบแทนจากการทำา และเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

ภาณุวัฒน์ ราชสมัคร (2557) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า การ

ปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูงมาก โดยปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ป้องกัน ปรามปราม ได้แก่ รายได้ไม่เพียงพอ การแทรกแซงในการพิจารณาความดีความชอบ และขาดอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัย ส่วนข้อเสนอแนะ ได้แก่ ควรปลูกฝัง ศรัทธา ความเชื่อมั่น และความไว้วางใจให้เกิดขึ้นแก่ประชาชน ผลจากสัมภาษณ์พบว่าแรงจูงใจมีความสำคัญมากต่อการทำงานด้านต่างๆ เช่น ความเจริญก้าวหน้าในสิ่งที่ศึกษา หรือ ความสำเร็จตามที่ต้องการ จะทำให้การบริหารงานนั้นมีความสำเร็จเกิดประสิทธิผลมากขึ้น และ บรรยากาศในการทำงานและการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับบุคคล การจัดการเรื่องวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ การจัดการเกี่ยวกับสถานที่ปฏิบัติงาน เพราะสิ่งเหล่านี้จะมีส่วนในการทำให้เกิดสภาพการปฏิบัติงานที่ดีจึงจะช่วยโน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ

## วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

### 1. รูปแบบการวิจัย

เป็นการวิจัยผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) โดยทำการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative) และเชิงคุณภาพ (Qualitative) ตามแนวคิดของ Creswell and Plano Clark (2018)

### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### การคำนวณขนาดตัวอย่าง

การวิจัยเชิงปริมาณ ประเภทการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาความรู้ ความเข้าใจ ความคิดเห็นกรณีเป็นข้าราชการตำรวจมียศ และความต้องการเปลี่ยนชื่อเรียกเป็นตำแหน่งหลักเกี่ยวกับพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ของข้าราชการตำรวจและบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ การคำนวณขนาดตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) พบว่า ควรเก็บข้อมูลจากประชากรที่ศึกษาอย่างน้อยประมาณ 344 คน เนื่องจากเป็นการวิจัยเชิงสำรวจที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมได้ส่วนเสียในเรื่องการมียศ ของข้าราชการตำรวจและบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนถึงสภาพปัญหาและความต้องการของประชากรโดยแท้จริง ใกล้เคียงกับจำนวนประชากร และมีความเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรที่ศึกษา และเพื่อลดโอกาสในการเกิดความคลาดเคลื่อนหรือความลำเอียง จึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้จำนวนอัตราการตอบรับที่ยอมรับได้ในการวิจัยเชิงสำรวจที่ควรมากกว่าร้อยละ 20 ขึ้นไป (นิศาชล รัตนมณี และ ประสพชัย พสนุนท์, 2562) หรือโดยเฉลี่ยจากรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงอภิมาน (Meta-analysis) พบว่า ค่าเฉลี่ยอัตราการตอบกลับการแจกแบบสอบถามออนไลน์อยู่ที่ร้อยละ 44.1 (Wu, Zhao, & Fils-Aime, 2022) หรือประมาณร้อยละ 45 ของกลุ่มที่ศึกษา ดังนั้น เมื่อนำมาคำนวณขนาดตัวอย่างจากประชากรในการวิจัยนี้ จะได้จำนวนขนาดตัวอย่าง ประมาณ 1,108 คน ดังนั้น จึงกำหนดขนาดตัวอย่างอยู่ในช่วงระหว่าง 344-1,108 คน เป็นอย่างน้อย

การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษา 1) เหตุผลที่ข้าราชการตำรวจและบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจควรมียศ 2) แนวทางที่จะทำให้ข้าราชการตำรวจและบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจและกลุ่มที่จะบรรจุเข้ารับราชการมาใหม่สามารถมียศต่อไป 3) การเปลี่ยนชื่อเรียกตำแหน่งเดิมเป็นตำแหน่งหลักให้สอดคล้องกับ

การมีศตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ของข้าราชการตำรวจและบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ และ 4) หากไม่สามารถเป็นข้าราชการตำรวจที่มียศได้ จะมีแผนจะอย่างไรกับชีวิตต่อไป โดยกำหนดจำนวนของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามข้อมูลของ Dworkin (2012) การวิจัยเชิงคุณภาพที่ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก ควรมีจำนวนผู้ให้ข้อมูลจำนวน 5 - 50 คน จึงจะเพียงพอและเหมาะสม แต่ทั้งนี้ขึ้นกับสถานการณ์ (Situation) ที่ศึกษาและความอึดตัวของข้อมูล ซึ่งในการศึกษาคครั้งนี้เป็นการศึกษาในผู้ที่ เป็นข้าราชการตำรวจและบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์คัดเลือกและมาจากตัวแทนของกลุ่มตัวอย่างจากการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งล้วนแต่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการมีศหรือไม่มีศตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 จึงกำหนดขนาดของผู้ให้ข้อมูลจำนวน 35 คน แบ่งเป็นกลุ่มผู้บริหาร จำนวน 5 คน กลุ่มอำนวยการและสนับสนุน จำนวน 5 คนและกลุ่มข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวทางการแพทย์ อาจารย์พยาบาลและสหวิชาชีพที่เป็นประเภทเลื่อนไหล จำนวน 25 คน เพื่อให้ข้อมูลที่ได้นั้นมีความน่าเชื่อถือและสอดคล้องกับธรรมชาติของข้าราชการตำรวจและบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

**การวิจัยเชิงปริมาณ** แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ ความคิดเห็นกรณีเป็นข้าราชการตำรวจมีศ และความคิดเห็นการเปลี่ยนชื่อเรียกเป็นตำแหน่งหลักที่เกี่ยวกับพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ของข้าราชการตำรวจและบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ

**การวิจัยเชิงคุณภาพ** แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการมีศและการเปลี่ยนชื่อเรียกเป็นตำแหน่งหลักตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ของข้าราชการตำรวจและบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ประเด็นหลัก 1) เหตุผลที่ข้าราชการตำรวจและบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจควรมีศ 2) แนวทางที่จะทำให้ข้าราชการตำรวจและบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจและกลุ่มที่จะบรรจุเข้ารับราชการมาใหม่สามารถมีศต่อไป 3) การเปลี่ยนชื่อเรียกตำแหน่งเดิมเป็นตำแหน่งหลักให้สอดคล้องกับการมีศตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ของข้าราชการตำรวจและบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ 4) หากไม่สามารถเป็นข้าราชการตำรวจที่มียศได้ จะมีแผนจะทำอย่างไรกับชีวิตต่อไป

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

**การวิจัยเชิงปริมาณ** วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อบรรยายลักษณะการแจกแจงของคะแนนแบบสอบถาม

**การวิจัยเชิงคุณภาพ** วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ตามแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ

## ผลการวิจัย (Results)

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจและบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 1,710 คน (ร้อยละ 82.37) มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 672 คน (ร้อยละ 32.37) มีการศึกษาในระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า จำนวน 1,333 คน (ร้อยละ 64.21)

2. ข้อมูลด้านประเภทของข้าราชการตำรวจและบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ ได้แก่ 1) กลุ่มบริหาร จำนวน 11 คน (ร้อยละ 0.53) ส่วนใหญ่สังกัดโรงพยาบาลตำรวจ จำนวน 6 คน (ร้อยละ 54.55) 2) กลุ่มอำนวยการและสนับสนุน จำนวน 285 คน (ร้อยละ 13.73) ส่วนใหญ่สังกัดกองบังคับการอำนวยการ 116 คน (ร้อยละ 40.70) และระดับตำแหน่ง คือ ระดับ ผบ.หมู่ จำนวน 132 คน (ร้อยละ 46.32) และ 3) กลุ่มข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวทางการแพทย์ อาจารย์พยาบาลและสหวิชาชีพที่เป็นประเภทเลื่อนไหล จำนวน 1,780 คน (ร้อยละ 85.74) หน้าที่การปฏิบัติงานส่วนใหญ่ คือ พยาบาล จำนวน 987 คน (ร้อยละ 55.45) และระดับตำแหน่ง คือ ระดับ สบ 2 หรือเทียบเท่า จำนวน 448 คน (ร้อยละ 25.17) โดยประสบการณ์ทำงานในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ 6-15 ปี จำนวน 764 คน (ร้อยละ 36.80)

3. ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2565 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.57$ ;  $SD = 1.05$ ) โดยส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับน้อย จำนวน 1,028 คน (ร้อยละ 49.52) รองลงมา มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 383 คน (ร้อยละ 18.45)

4. ระดับความคิดเห็นกรณีเป็นข้าราชการตำรวจควรมียศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.29$ ;  $SD = 1.23$ ) โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นกรณีเป็นข้าราชการตำรวจควรมียศ อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1,429 คน (ร้อยละ 68.84) รองลงมา บุคลากรมีความคิดเห็นกรณีเป็นข้าราชการตำรวจควรมียศ อยู่ในระดับมาก จำนวน 255 คน (ร้อยละ 12.28)

5. ระดับความคิดเห็นการเปลี่ยนชื่อเรียกเป็นตำแหน่งหลัก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.42$ ;  $SD = 1.32$ ) โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นการเปลี่ยนชื่อเรียกเป็นตำแหน่งหลัก อยู่ในระดับน้อย จำนวน 736 คน (ร้อยละ 35.45) รองลงมา มีความคิดเห็นการเปลี่ยนชื่อเรียกเป็นตำแหน่งหลัก อยู่ในระดับน้อยที่สุด จำนวน 589 คน (ร้อยละ 28.37)

6. ความคิดเห็นกรณีข้าราชการตำรวจควรมียศ 3 อันดับแรก คือ 1) ตำรวจควรมียศ ร้อยละ 28.33 2) มีประโยชน์การทำงานที่ต้องมีสายบังคับบัญชา ร้อยละ 15.86 และ 3) มีแรงจูงใจในการทำงานต่อไม่เกิดภาวะสมองไหล ร้อยละ 14.45 และ ในการเปลี่ยนชื่อเรียกเป็นตำแหน่งหลัก 3 อันดับแรก คือ 1) ไม่เห็นด้วย/แบบเดิมดีอยู่แล้ว ร้อยละ 49.69 2) เห็นด้วย จะได้เหมือนกันทั้งหมด ร้อยละ 22.98 และ 3) ไม่สื่อภาระงาน ร้อยละ 6.83

7. เหตุผลที่ข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจควรมียศ แบ่งได้เป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านภารกิจ เนื่องจาก อำนาจหน้าที่ของโรงพยาบาลตำรวจ และภารกิจของหน่วยงานต่าง ๆ ที่สังกัดโรงพยาบาลตำรวจ หลายด้านที่เกี่ยวข้อง สนับสนุนและรองรับภารกิจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้แก่ ภารกิจทางการแพทย์ ภารกิจด้านการดำเนินการเกี่ยวกับงานนิติเวชและนิติเวชศาสตร์ ภารกิจทางด้านการศึกษาด้านการแพทย์ การพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร การผลิตบุคลากร การฝึกอบรมและให้ความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุขของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และ ภารกิจอื่น ๆ ที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มอบหมายให้โรงพยาบาลตำรวจและบุคลากร เป็นต้น 2) ด้านสายการบังคับบัญชา เนื่องจาก บุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจมีภารกิจที่ต้องปฏิบัติร่วมกับหน่วยงานต่างในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยเฉพาะภารกิจที่ได้รับ

มอบหมายด้านการถวายความปลอดภัยทางการแพทย์ การกักดูแลความเรียบร้อยกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน เหตุการณ์ภัยพิบัติ และสถานการณ์ชุมนุมต่าง ๆ ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต้องอาศัยการบังคับบัญชาตามลำดับชั้นเพื่อให้เกิดความคล่องตัว และหากมีการเปลี่ยนสายงานตามคุณวุฒิ คุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ และพิจารณายศเลื่อนตำแหน่ง จะมีความสับสนหากมีความแตกต่าง 3) ด้านรางวัล แรงจูงใจ การปฏิบัติงานหรือภารกิจของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ ที่นอกจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ปกติแล้ว ยังมีภารกิจด้านอื่น ๆ ที่ต้องปฏิบัติสนับสนุนสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และหน่วยงานอื่นที่ประสานมาแล้ว เมื่อเทียบกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น การได้รับพระราชทานยศ เป็นพระเมตตา เกียรติสูงสุดและความภาคภูมิใจ นอกจากนี้ยังเปรียบเหมือน รางวัล แรงจูงใจที่ทำให้ยังคง ปฏิบัติงานหรือเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรและคงอยู่ในองค์กร และ 4) ด้านผลกระทบ อาจทำให้โรงพยาบาล ตำรวจเกิดภาวะไม่มีบุคลากรทำงาน ขาดแคลนบุคลากรที่มีคุณภาพ ที่เรียกว่าภาวะสมองไหล ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลจากการปฏิบัติงาน และที่ผ่านมามีการมียศไม่ได้เพิ่มค่าใช้จ่าย ตำแหน่งหรือเงินเดือน

8. แนวทางที่จะทำให้สามารถมียศต่อไป ต้องมีการรวบรวมข้อมูลด้านต่าง ๆ งานวิจัย ภารกิจของ หน่วยงาน ผลดีผลเสีย และ ผลกระทบที่เกิดขึ้น ตลอดจนแนวทางด้านต่าง ๆ ของการยังควรมียศ เสนอเพื่อ ประกอบการพิจารณาแนวทางและทางออกที่เหมาะสมเสนอต่อผู้เกี่ยวข้องที่มีอำนาจดำเนินการ ทั้งนี้การ เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นต้องมีการพิจารณาอย่างรอบคอบ ไม่เกิดผลเสียและควรได้รับความยินยอม จากผู้ได้รับผลกระทบ

9. การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งจากเดิมเป็นตำแหน่งหลักให้สอดคล้องกับการมียศตามพระราชบัญญัติ ตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 มีความคิดที่หลากหลาย บางส่วนคิดว่าชื่อตำแหน่งเดิมมีความชัดเจนอยู่แล้วและไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานขอเพียงแค่อยังคงมียศตามเดิม บางส่วนคิดว่าควรเปลี่ยนชื่อตำแหน่งให้ เหมือนตำแหน่งหลักของตำรวจ และเป็นไปในแนวปฏิบัติเดียวกัน

10. หากไม่สามารถเป็นข้าราชการตำรวจที่มียศต่อไปได้ ส่วนใหญ่ขอคุณแนวทางหรือหลักเกณฑ์ว่าเป็น อย่างไร ข้อดีข้อเสียอย่างไรก่อนการตัดสินใจ

## อภิปรายผลการวิจัย (Discussion)

1. ระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ของข้าราชการตำรวจ และบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยส่วนใหญ่มีความรู้ ความ เข้าใจอยู่ในระดับน้อย เนื่องด้วยข้าราชการตำรวจและบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจส่วนใหญ่เป็น บุคลากรทางการแพทย์ ซึ่งไม่ค่อยใช้ด้านกฎหมาย ประกอบกับพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ได้ ประกาศใช้ไม่นานและเพิ่งนำมาเริ่มบังคับใช้ ทำให้ข้าราชการตำรวจและบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ ยังไม่ได้ศึกษาและทำความเข้าใจเท่าที่ควร สอดคล้องกับพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2546). ที่ให้ ความหมายความรู้ ความเข้าใจ คือ สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า หรือประสบการณ์ รวมทั้ง



ความสามารถเชิงปฏิบัติ และทักษะความเข้าใจ หรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์ สิ่งที่ได้รับมาจากการได้ยิน ได้ฟัง การคิด หรือการปฏิบัติองค์วิชาชีพในแต่ละสาขา

2. ระดับความคิดเห็นกรณีเป็นข้าราชการตำรวจมียศของข้าราชการตำรวจและบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นกรณีเป็นข้าราชการตำรวจมียศ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยความคิดเห็นของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจเสนอข้อคิดเห็นใน 3 อันดับแรก คือ 1) ตำรวจควรมียศ 2) มีประโยชน์การทำงานที่ต้องมีสายบังคับบัญชา และ 3) มีแรงจูงใจในการทำงานต่อไม่เกิดภาวะสมองไหล และจากการสัมภาษณ์เชิงลึกยังพบเหตุผลที่ข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจควรมียศ แบ่งได้เป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านภารกิจ เนื่องจาก อำนาจหน้าที่ของโรงพยาบาลตำรวจและภารกิจของหน่วยงานต่าง ๆ ที่สังกัดโรงพยาบาลตำรวจหลายด้านที่เกี่ยวข้อง สนับสนุนและรองรับภารกิจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้แก่ ภารกิจทางการแพทย์ที่เกี่ยวกับภารกิจในการตรวจ รักษา ส่งเสริมและฟื้นฟูสุขภาพให้แก่ข้าราชการตำรวจและครอบครัว ภารกิจด้านการดำเนินการเกี่ยวกับงานนิติเวชและนิติเวชศาสตร์ ภารกิจทางด้านการศึกษาการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร การผลิตบุคลากร การฝึกอบรมและให้ความรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุขของสำนักงานตำรวจแห่งชาติและภารกิจอื่น ๆ ที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติมอบหมายให้โรงพยาบาลตำรวจและบุคลากรสนับสนุน เป็นต้น 2) ด้านสายการบังคับบัญชา เนื่องจาก บุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจมีภารกิจที่ต้องปฏิบัติร่วมกับหน่วยงานต่างในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยเฉพาะภารกิจที่ได้รับมอบหมายโดยเฉพาะการถวายความปลอดภัยทางการแพทย์แก่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สมเด็จพระนางเจ้าบรมราชินี และพระบรมวงศานุวงศ์ ตลอดจนภารกิจดูแลความเรียบร้อยกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน เหตุการณ์ภัยพิบัติ และสถานการณ์ชุมนุมต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต้องอาศัยการบังคับบัญชาตามลำดับชั้นเพื่อให้เกิดความคล่องตัว การมียศทำให้สายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนง่ายต่อการสั่งการและประสานงานเมื่อต้องปฏิบัติงานร่วมในด้านต่าง ๆ อีกทั้งหากมีการเปลี่ยนสายงานตามคุณวุฒิ คุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ และพิจารณายศเลื่อนตำแหน่ง จะมีความสับสนหากมีความแตกต่าง 3) ด้านรางวัล แรงจูงใจ การปฏิบัติงานหรือภารกิจของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ ที่นอกจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่ปกติแล้ว ยังมีภารกิจด้านอื่น ๆ ที่ต้องปฏิบัติสนับสนุนสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และหน่วยงานอื่นที่ประสานมาแล้ว เมื่อเทียบกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น เช่น กระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร และเหล่าทัพอื่น เป็นต้น การได้รับพระราชทานยศเป็นพระเมตตา เกียรติสูงสุดและความภาคภูมิใจ แก่ บุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจและครอบครัวในชีวิตการรับราชการ นอกจากนี้ยังเปรียบเหมือน รางวัล แรงจูงใจที่ทำให้ยังคงปฏิบัติงานหรือเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรและคงอยู่ในองค์กร และ 4) ด้านผลกระทบ อาจทำให้โรงพยาบาลตำรวจเกิดภาวะไม่มีบุคลากรทำงาน ขาดแคลนบุคลากรที่มีคุณภาพ ที่เรียกว่าภาวะสมองไหล ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลจากการปฏิบัติงาน อาจเกิดการเสียเปรียบ และที่ผ่านมามีการมีศไม่เต็มค่าใช้จ่ายตำแหน่งหรือเงินเดือน จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจแสดงว่ามีความต้องการเป็นตำรวจมียศต่อไปเป็นจำนวนมาก ซึ่งจะเห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานคำนึงถึงองค์กรเพราะคิดว่าการมียศจะมีประโยชน์ต่อการทำงานที่ต้องมีสายบังคับบัญชา สอดคล้อง

กับแนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการ นั่นคือทฤษฎีที่เรียกว่า POCCC ของ Henri Fayol (วันชัย มีชาติ, 2549). ที่กล่าวว่าในการจัดองค์กรสายบังคับบัญชาต้องชัดเจน เห็นลำดับความสำคัญ ตลอดจนอำนาจหน้าที่ในการสั่งการ เพราะการทำงานกับคนจำนวนมากจำเป็นต้องมีผู้บังคับบัญชาเพื่อให้การทำงานดำเนินไปได้อย่างราบรื่น มีคนคอยควบคุม สั่งการ ดูแลพร้อม ตลอดจนสอดส่องปัญหาเพื่อหาทางแก้ไขที่รวดเร็ว มีการสั่งการตัดสินใจอย่างทันท่วงที สอดคล้องกับการศึกษาของณัฐพล ทองอุ่ม (2564) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองบริหารการคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการด้านการจัดองค์การ และด้านการสั่งการส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นหากบุคลากรของโรงพยาบาลตำรวจยังคงมีศ มีสายบังคับบัญชาชัดเจนจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้งการมีศจะทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานต่อไปไม่เกิดภาวะสมองไหล เพราะหากเกิดภาวะสมองไหลจะส่งผลกระทบต่อการทำงาน มีการทำงานไม่ราบรื่น การขาดบุคลากรย่อมส่งผลกระทบต่อองค์กร เพราะการพัฒนาประเทศจำเป็นต้องอาศัยกำลังคนที่มีศักยภาพ มีทักษะแรงงานสูง มีประสบการณ์ทางวิชาชีพในขั้นเชี่ยวชาญ เพื่อสร้างนวัตกรรมในการพัฒนาประเทศชาติอย่างยั่งยืน (ชูจิต ชายทวีป, ธนิษฐา สมัย, พระมหาสมศักดิ์ ธรรมโชติ และ ธนัชพร หาระบุตร, 2566) การสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นองค์ประกอบในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานที่สำคัญประการหนึ่ง (จิตติมา อัครธิติพงศ์, 2556) อ้างอิงใน กรวิกา มีสามเสน และกฤษดา เขียววัฒนสุข, 2564) และสอดคล้องกับการศึกษาของ นิตยา มีเสมอ (2563) ที่พบว่าแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานสนับสนุนของกรมการแพทย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อีกทั้งแรงจูงใจมีความสำคัญมากต่อการทำงานโดยเฉพาะในการบริหารงาน โดยเฉพาะหากมีการกระตุ้นแรงจูงใจด้านต่างๆ เช่น ความเจริญก้าวหน้าในสิ่งที่ดีกว่า หรือความสำเร็จตามที่ต้องการ จะทำให้การบริหารงานนั้นมีความสำเร็จเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น (ภาณุวัฒน์ ราชสมัคร, 2557) การยังคงเป็นข้าราชการตำรวจที่มีศจะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นจากความต้องการของบุคลากรที่องค์กรจัดให้ (ประเสริฐ อุไร, 2559) เพื่อคงไว้ซึ่งประสิทธิภาพการทำงาน เป็นผลตอบแทนจากการทำงาน อีกทั้งการมีศและได้เลื่อนยศนับเป็นความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ (วิภาวี นิ่งตะลา, 2563 ; เริงกา รักษาเมือง และณัฐพงศ์ บุญเหลือ, 2566) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองขีดขิน อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี โดยผลการวิจัย พบว่า ความเจริญก้าวหน้าในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3. แนวทางที่จะทำให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจและกลุ่มที่จะบรรจุเข้ารับราชการมาใหม่สามารถมีศต่อไป ต้องมีการรวบรวมข้อมูลด้านต่าง ๆ อาทิเช่น งานวิจัย ภารกิจของหน่วยต่าง ๆ ที่สังกัดโรงพยาบาลตำรวจ ผลดีผลเสียและผลกระทบที่เกิดขึ้น ตลอดจนแนวทางการต่าง ๆ ของการยังควรมีศเสนอเพื่อประกอบการพิจารณาแนวทางและทางออกที่เหมาะสมเสนอต่อผู้เกี่ยวข้องที่มีอำนาจในการดำเนินการ ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นต้องมีการพิจารณาอย่างรอบคอบ ไม่เกิดผลเสียและควรได้รับความยินยอมจากผู้ได้รับผลกระทบ โดยเฉพาะควรคำนึงถึงสิทธิกำลังพล เพราะสิทธิกำลังพลเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ และเป็นส่วนหนึ่งในการเพิ่มขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ หน่วยงานราชการใดให้

การดูแลสิทธิกำลังพลของหน่วยงานมาก มักส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน่วยงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี (คณะทำงานการจัดการความรู้, 2552) ในการพิจารณาที่จะให้การคงอยู่ของการมียศหรือไม่มียศ จึงควรคำนึงถึงเรื่องสิทธิกำลังพล คำนึงถึงภาวะจิตใจ ขวัญกำลังใจของบุคลากรเพราะขวัญกำลังใจในการทำงานเป็นเจตคติแห่งจิตใจ น้ำใจ ระดับความเป็นอยู่และภาวะของอารมณ์ในแต่ละบุคคลที่เป็นสมาชิกกลุ่ม ซึ่งเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารโดยตรง อันจะส่งผลกระทบต่อความตั้งใจ ความร่วมมือ และความสนใจในการปฏิบัติงาน โดยเป็นสภาพที่เกิดขึ้นและสะท้อนให้เห็นถึงสภาพของการทำงาน เช่น การกระตือรือร้น อารมณ์ คาดหวัง ความมั่นใจ (ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต, 2552 อ้างอิงจาก Davis, 1992) อีกทั้งการให้บำเหน็จ รางวัล และการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานที่ดี ก็เป็นปัจจัยหนึ่งของขวัญและกำลังใจ (ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต, 2552 อ้างอิงจาก ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2541) ดังนั้นหากมีการปรับเปลี่ยนสิ่งๆ ที่ผู้บริหารต้องคำนึงอีกเรื่องคือเงินเดือนที่จะมีการปรับเปลี่ยนเพิ่มหรือลดอย่างไร ประโยชน์ที่จะได้รับมีหรือไม่มี กำลังพลจะเสียสิทธิ์หรือไม่ ผู้บริหารคงต้องพิจารณาให้รอบครอบเพราะการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ส่งผลกระทบต่อข้าราชการตำรวจจำนวนมากและอาจส่งผลกระทบต่องบประมาณของประเทศอีกทางด้วย อีกทั้งการมียศถือเป็นผลตอบแทนจากการทำงานเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ (พีรรัตน์ ชนะหาญ, 2564) หากขาดแรงจูงใจย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญมากที่ควรคำนึงถึงเพราะจะส่งผลกระทบต่อชีวิตของผู้ป่วยและผู้เกี่ยวข้องได้ ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นต้องมีการพิจารณาอย่างรอบคอบ ไม่เกิดผลเสียต่อบุคลากร และประสิทธิภาพประสิทธิผลขององค์กร ไม่กระทบต่องบประมาณ และที่สำคัญผู้ป่วยและผู้เกี่ยวข้องได้รับบริการที่มีคุณภาพ

4. สำหรับความคิดเห็นการเปลี่ยนชื่อเรียกเป็นตำแหน่งหลัก จากการสำรวจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย โดยส่วนใหญ่บุคลากรมีความคิดเห็นการเปลี่ยนชื่อเรียกเป็นตำแหน่งหลัก อยู่ในระดับน้อย รองลงมามีความคิดเห็นการเปลี่ยนชื่อเรียกเป็นตำแหน่งหลัก อยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยความคิดเห็นของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจเสนอข้อคิดเห็นใน 3 อันดับแรก คือ 1) ไม่เห็นด้วย/แบบเดิมดีอยู่แล้ว 2) เห็นด้วย จะได้เหมือนกันทั้งหมด และ 3) ไม่สื่อภาระงาน จากการสัมภาษณ์เชิงลึกยังพบเหตุผลการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งจากเดิม มีความคิดที่หลากหลาย บางส่วนคิดว่าชื่อตำแหน่งเดิมมีความชัดเจนอยู่แล้วและไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานขอเพียงแค่ว่ายังคงมียศตามเดิม บางส่วนคิดว่าควรเปลี่ยนชื่อตำแหน่งให้เหมือนตำแหน่งหลักของตำรวจและเป็นไปในแนวปฏิบัติเดียวกัน ดังนี้ สายบริหาร ชื่อเรียกตามตำรวจตำแหน่งหลัก เช่น ผบช.รพ.ตร. สายอำนวยการและสนับสนุน ชื่อเรียกตามตำรวจ ตำแหน่งหลัก และ สายวิชาชีพที่มีการเลื่อนไหล ชื่อเรียกตาม ตร.ตำแหน่งหลัก (สบ.....) กลุ่มงาน.....สังกัด.....เช่น ผู้กำกับ (สบ4) กลุ่มงานเภสัชกร รพ.ตร. จากข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณจะเห็นได้ว่าบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจส่วนใหญ่ยังต้องการให้เรียกชื่อตำแหน่งตามเดิมเพราะจะสื่อชัดเจนถึงตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ชื่อตำแหน่งงานที่เข้าใจง่าย จะบ่งบอกถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานนั้น ๆ ได้ การเข้าใจตรงกันและนำไปปฏิบัติจะทำให้เกิดมาตรฐานเดียวกัน (กองบริหารงานบุคคล, 2556) แต่จากการวิจัยเชิงคุณภาพที่มาจากการสัมภาษณ์เชิงลึก มีข้อมูลที่แตกต่างคือ ควรเปลี่ยนชื่อตำแหน่งให้เหมือนตำแหน่งหลักของตำรวจและเป็นไปในแนวปฏิบัติเดียวกัน โดยงานสายบริหารใช้ชื่อเรียกตามตำรวจตำแหน่งหลัก เช่น ผบช.รพ.ตร. สายอำนวยการและสนับสนุนใช้ชื่อเรียกตาม

ตำรวจตำแหน่งหลัก และสายวิชาชีพที่มีการเลื่อนไหลใช้ชื่อเรียกตามตำรวจตำแหน่งหลัก (สบ.....) กลุ่มงาน.....สังกัด.....เช่น ผู้กำกับ (สบ4) กลุ่มงานเภสัชกร รพ.ตร. ทั้งนี้จากความแตกต่างของผลการวิจัยระหว่างเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพนั้น เป็นไปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตัดสินใจตอบโดยต้องการให้เรียกชื่อตำแหน่งตามเดิมนั้นยังขาดความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ซึ่งการเป็นตำรวจมียศต้องมีชื่อเรียกตามมาตรา 62 ของพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 สอดคล้องกับคำกล่าวของ Massie & Douglas (1981 อ้างอิงใน จิตรกร จันทรสุข , เสาวณี ลีริสุขศิลป์ และ ปารย์พิชชา ก้านจักร, 2564) ได้กล่าวว่า การเผชิญกับสภาวะการตัดสินใจนั้นจะตัดสินใจได้ดีมีเหตุผลต้องมีกระบวนการและข้อมูลสารสนเทศประกอบอย่างเพียงพอ โดยผู้ตัดสินใจต้องทำความเข้าใจกับสถานการณ์ มีการกำหนดจุดหมาย คัดแยกประเด็นปัญหา ต้องมีการรวบรวมข้อมูล พิจารณาข้อดีข้อเสีย ความน่าจะเป็นไปได้ แนวโน้มต่าง ๆ เพื่อสร้างทางเลือกตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์ ศึกษาผลที่จะเกิดขึ้นของแต่ละทางเลือก เปรียบเทียบทางเลือก ซึ่งสอดคล้องกับ ฌ็อง-ฌัก กูว์แซง (2551) ได้ให้ความหมายว่า การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการใช้ความคิด และมีการรับรู้โดยการศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาหรือโอกาส และประเมินทางเลือกที่เหมาะสมเพื่อจัดการกับปัญหาหรือโอกาสที่เกิดขึ้น จากความหมายของการตัดสินใจข้างต้น ผู้ตัดสินใจต้องมีการรวบรวมข้อมูล พิจารณาข้อดีข้อเสีย มีกระบวนการใช้ความคิด มีการรับรู้ โดยการศึกษาและวิเคราะห์ปัญหา (Problem) เพื่อประเมินทางเลือกที่เหมาะสม แต่เนื่องด้วยบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจส่วนใหญ่เป็นบุคลากรทางการแพทย์ รวมทั้งพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ได้ประกาศในเวลาไม่นาน จึงอาจจะไม่เข้าใจมาตราต่าง ๆ เท่าที่ควร ดังที่ จิตรกร จันทรสุข , เสาวณีลีริสุขศิลป์ และ ปารย์พิชชา ก้านจักร (2564) กล่าวว่า การตัดสินใจมีความสำคัญเพราะการตัดสินใจ เปรียบเสมือนหัวใจของการปฏิบัติงานและการบริหารงาน เนื่องจากการตัดสินใจจะมีอยู่แทบทุกขั้นตอน และทุกกระบวนการของการทำงาน ถ้าเกิดมีการตัดสินใจผิดพลาดจะเกิดความเสียหายมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับเรื่องที่ตัดสินใจ และการตัดสินใจบางเรื่องของบุคคลอาจหมายถึงชีวิตหรืออนาคตของบุคคลและองค์กร ดังนั้นการแก้ไขปัญหาในการตัดสินใจดังกล่าวนี้ จึงควรให้ความรู้ให้การอบรม ดังคำกล่าวของ Johnson & Morrow (1981 อ้างอิงใน วรรณภา เหล่าไพศาลพงษ์, 2554) ให้ความหมายของการแก้ปัญหา ไว้ว่า การแก้ปัญหาเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคลสองคน หรือมากกว่าขึ้นไป เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความรู้สึก และแลกเปลี่ยนข้อมูลในการแก้ปัญหา ทั้งนี้เพื่อให้ได้รับทักษะ ความรู้ และสามารถนำไปใช้ในได้อย่างเหมาะสม

5. หากไม่สามารถเป็นข้าราชการตำรวจที่มียศต่อไปได้ บุคลากรสังกัดโรงพยาบาลตำรวจส่วนใหญ่ ขอดูแนวทางหรือหลักเกณฑ์ว่าเป็นอย่างไร ข้อดีข้อเสียอย่างไรก่อนการตัดสินใจ จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการตัดสินใจ เป็นกระบวนการที่สำคัญมาก เพราะมีคุณค่าเป็นพิเศษ ส่งผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของการ ดำเนินชีวิตและในการตัดสินใจในเรื่องส่วนบุคคล ซึ่งมีผลเฉพาะตัวนับว่าเป็นเรื่องที่ต้องตัดสินใจด้วยความระมัดระวังอย่างรอบคอบ (สมิต สัจฉกร, 2556)

## สรุปผลการวิจัย (Conclusion)

ในการวิจัย เรื่อง ข้าราชการตำรวจมีศและการเปลี่ยนชื่อเรียกตำแหน่งหลักตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย 1. เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจ ความคิดเห็นเกี่ยวกับพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ที่เกี่ยวข้องกับการมีศและไม่มีศของข้าราชการตำรวจและบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ และ 2. เพื่อศึกษาแนวทางการเปลี่ยนชื่อเรียกตำแหน่งหลักให้สอดคล้องกับการมีศตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ของข้าราชการตำรวจและบุคลากร ในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ โดยเก็บข้อมูลทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณจากบุคลากรของโรงพยาบาลตำรวจ จากการศึกษาพบว่า ในด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับน้อยเพราะกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรทางการแพทย์จึงไม่ค่อยเข้าใจในเรื่องของกฎหมาย ในด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตำรวจมีศหรือไม่มีศส่วนใหญ่เห็นควรให้มีศเช่นเดิม เพราะมีประโยชน์ในด้านการสั่งการการบังคับบัญชา และการมีศยังเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานและไม่เกิดภาวะสมองไหล ส่วนในด้านการเปลี่ยนชื่อเรียกเป็นเป็นตำแหน่งหลักนั้น ส่วนใหญ่เห็นว่าเรียกตำแหน่งเดิมดีแล้ว เพราะเข้าใจตรงตามสายงาน และหากต้องปรับเปลี่ยนเป็นข้าราชการตำรวจไม่มีศส่วนใหญ่ขอคุณนโยบาย ข้อดีข้อเสียก่อนตัดสินใจจะยังคงอยู่หรือลาออกโอนย้าย

## ข้อเสนอแนะ (Recommendations)

### 1. ข้อเสนอแนะเชิงกลยุทธ์

1.1 นำผลการสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อผลดี ผลกระทบและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และการกระทบต่อสิทธิประโยชน์ เพื่อประกอบการตัดสินใจและนำเสนอผลที่เกิดขึ้นจากการบังคับใช้กฎหมายตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2565

1.2 นำผลที่ได้รับจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในระดับบริหารและปฏิบัติการ ซึ่งเป็นข้อมูลรอบด้านและเป็นประโยชน์ให้คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ และ สำนักงานกำลังพล ไปใช้ในการตรากฎหมายลูก รวมทั้ง ช่วยในการวางแผนแก้ไขปัญหาและกำหนดแนวทางสร้างแรงจูงใจสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับข้าราชการตำรวจที่มีศอยู่เดิมและบุคลากรอัตราจ้างที่รอการบรรจุเป็นข้าราชการในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ไม่ให้เกิดภาวะสมองไหลที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความเสียหายต่อองค์กรสำนักงานตำรวจแห่งชาติในอนาคต

1.3 นำผลไปใช้เป็นแนวทางการปฏิรูปองค์กรตำรวจที่อยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจเข้าถึงและพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน และสร้างความน่าเชื่อถือกับสังคม เพราะใช้การวิจัยเป็นฐานในการแสวงหาแนวแก้ไขปัญหาผลกระทบจากพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 และทำให้สังคมได้เห็นว่าตำรวจไทยมีคุณค่า มีศักดิ์ศรีควรค่าแก่การมีศ และการได้รับสวัสดิการที่ดี

1.4 ควรเปลี่ยนชื่อเรียกตำแหน่งหลักให้สอดคล้องกับการมีศตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565

1.5 จัดอบรมเพื่อให้ข้าราชการตำรวจและบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2565 มากขึ้น

## 2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1 ผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรข้าราชการในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในระดับบริหารและปฏิบัติการที่มีต่อพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2565 แสดงให้เห็นว่าการบังคับใช้กฎหมายตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2565 หรือจะเป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขกฎหมายควรคำนึงถึงสิทธิกำลังพล งบประมาณของประเทศ และขวัญกำลังใจของกำลังพลที่จะได้รับผลกระทบจากการบังคับใช้กฎหมาย

2.2 ข้อมูลที่ได้รับจะเป็นข้อมูลรอบด้านที่เป็นประโยชน์ให้คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) และ สำนักงานกำลังพล (สภพ.) ไปใช้ในการตรากฎหมายลูก รวมทั้งจะช่วยในการวางแผนแก้ไขปัญหา และกำหนดแนวทางสร้างขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับข้าราชการตำรวจที่มียศอยู่เดิมและบุคลากรอัตราจ้างที่รอการบรรจุเป็นข้าราชการในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ไม่ให้เกิดภาวะสมองไหลอันต่อส่งผลเสียหายต่อองค์กรสำนักงานตำรวจแห่งชาติในอนาคต

2.3 นำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการปฏิรูปองค์กรตำรวจเพื่อให้สังคมได้เห็นว่าตำรวจไทยมีคุณค่า มีศักดิ์ศรีควรค่าแก่การมียศ และสวัสดิการที่ดี

2.4 ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้ในเรื่องพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 แก่บุคลากรของโรงพยาบาลตำรวจเพื่อความเข้าใจอย่างถ่องแท้ และไม่เกิดความคลาดเคลื่อนในการทำความเข้าใจ

## 3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

หน่วยงานที่สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่บุคลากรได้รับผลกระทบจากพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 ควรทำการศึกษาวิจัยในลักษณะเดียวกับของโรงพยาบาลตำรวจ

## เอกสารอ้างอิง (References)

กรวิภา มีสามเสน, และ กฤษดา เขียววัฒนสุข. (2564). ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม* 8(2) สืบค้นได้จาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMSNPRU/article/download/257498/171793/942592>

กองบริหารงานบุคคล. (2556). *คู่มือการบรรยายลักษณะงาน*. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, พิษณุโลก.

กิตติภูมิ วิเศษศักดิ์. (2551). โครงการสมองไหลกลับ : การดำเนินงานจากสมองไหลกลับสู่สมองไหลเวียน. *วารสารวิจัยทรัพยากรมนุษย์*, 4(1), 3-12.

เขม่าปิ่น. (2562). *สังคมกับภาวะตำรวจสมองไหล*. *Cop's the best police magazine in Thailand*.

สืบค้นได้จาก <https://www.cops-magazine.com/topic/21758/>

คณะทำงานการจัดการความรู้. (2552). *คู่มือสิทธิกำลังพล*. กรมกำลังพลทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย.

- คมสัน คำสุระ, และ อภิญญา เลื่อนฉวี. (2560). ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการบังคับใช้มาตรา 26 แห่งพระราชกฤษฎีกาข้าราชการตำรวจประเภทไม่มียศ พ.ศ. 2558. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต* 6, 1(ส.ค.-พ.ย.), 178-194.
- จิตรกร จันท์สุข, เสาวนีสิริสุขศิลป์, และ ปารย์พิชชา ก้านจักร. (2564). การตัดสินใจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี*. 10(2), 223-238  
สืบค้นได้จาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/hsudru/article/download/248799/171687/918036>
- ชวาพร เป็นกล. (2559). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 11(2), 103-115.
- ชัชวาล อรวงศ์ศุภพัทธ์. (2552). *ภาคทฤษฎีของขวัญกำลังใจในการทำงาน*. สืบค้นได้จาก [https://www.tpa.or.th/writer/read\\_this\\_book\\_topic.php?bookID=1335&read=true&count=true](https://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?bookID=1335&read=true&count=true)
- ชูจิต ชายทวีป, ธนิษฐา สมัย, พระมหาสมศักดิ์ ธรรมโชติ, และ ธนัชพร หาระบุตร. (2566). แนวทางการป้องกันการเกิดภาวะสมองไหลในการบริหาร การจัดการทุนมนุษย์ตามยุทธศาสตร์ Thailand 4.0. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์* 6(2), 927-943. สืบค้นได้จาก [https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jmhs1\\_s/article/download/263966/179024/1025053](https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jmhs1_s/article/download/263966/179024/1025053)
- ณัฐพันธ์ เชนนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพมหานคร : บริษัท วี.พี.รินทร์.
- ณัฐพล ทองอุ่ม. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองบริหารการคลังสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. *วารสารโครงการทวีปริญญาทางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, (9 ก.ย.2564) 1-13, สืบค้นได้จาก [http://www.mpa-mba.ru.ac.th/images/Project/treatise\\_bangkok14\\_09092021/6217950019.pdf](http://www.mpa-mba.ru.ac.th/images/Project/treatise_bangkok14_09092021/6217950019.pdf)
- ดวงพร อุไรวรรณ. (2559). ภาวะสมองไหลของประเทศไทยกับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเมื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน. *วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์*, 18(2), 89-100.
- ไทยโพสต์. (2564). *อดีตสู่ปัจจุบัน ปฏิรูปตำรวจ (1)*. สืบค้นได้จาก <https://www.thaipost.net/columnist-people/15859/>
- นิตยา มีเสม. (2563). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานสนับสนุนของกรมการแพทย์. *โครงการทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ รุ่นที่ 13*. กรุงเทพฯ.มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิตาชล รัตนมณี, และ ประสพชัย พสนุนท์. (2562). อัตราการตอบกลับของแบบสอบถามในงานวิจัยเชิงปริมาณ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี*, 13(3), 181-188.

- ประเสริฐ อุไร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด (สารนิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ คณะศิลปศาสตร, มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพมหานคร.
- พระศรีรัตนมุนี, พระครูปลัดเถรานุวัตร และ สมปอง สีชมพู. (2561). กลยุทธ์การป้องกันภาวะสมองไหลยุคการเปลี่ยนแปลง Thailand 4.0. *วารสารราชภัฏเพชรบูรณ์สาร*, 20(2) 1-9
- พีรรัตน์ ชนะหาญ. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตำรวจสื่อสาร. *วารสารโครงการทวีปริญญาทางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, (2564) 1-15, สืบค้นได้จาก [http://www.mpa-mba.ru.ac.th/images/Project/treatise\\_bangkok14\\_09092021/6217950010.pdf](http://www.mpa-mba.ru.ac.th/images/Project/treatise_bangkok14_09092021/6217950010.pdf)
- ภาณุวัฒน์ ราชสมัคร. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรสำโรงใต้ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ (วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.
- รสศิริพันธ์ บรมสุข. (2553). ภาวะสมองไหลของพยาบาลทหารอากาศโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ (วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรเพื่อความมั่นคง). คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2558). พระราชกฤษฎีกา ข้าราชการตำรวจประเภทไม่มียศ พ.ศ. 2558. เล่มที่ 132 ตอนที่ 80ก. สืบค้นได้จาก [https://www.royalthaipolice.go.th/downloads/laws/laws\\_04\\_20.pdf](https://www.royalthaipolice.go.th/downloads/laws/laws_04_20.pdf)
- ราชกิจจานุเบกษา. (2561). พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2561. เล่มที่ 135 ตอนที่ 53ก. สืบค้นได้จาก <https://ratchakitcha.soc.go.th/documents/2145639.pdf>
- ราชกิจจานุเบกษา. (2565). พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565. เล่มที่ 139 ตอนที่ 64 ก. สืบค้นได้จาก <https://ratchakitcha.soc.go.th>
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542. กรุงเทพมหานคร: นานมีบุคคัพบลิคเคชั่นส์ จำกัด.
- เรณิกา รักษาเมือง, และณัฐพงศ์ บุญเหลือ. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว กรุงเทพมหานคร. *วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์*, 6(1), 319-341.
- โรงพยาบาลตำรวจ. (2565). ข้อมูลสถิติบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ. ฝ่ายธุรการกำลังพล กองบังคับการอำนวยการ โรงพยาบาลตำรวจ.
- โรงพยาบาลตำรวจ. (2565). ประวัติความเป็นมา พันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมองค์กรของโรงพยาบาลตำรวจ. สืบค้นได้จาก <https://www.policehospital.org/>



- โรงพยาบาลตำรวจ. (2565). *ยุทธศาสตร์โรงพยาบาลตำรวจ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570)*. ฝ่ายยุทธศาสตร์ กองบังคับการอำนาจการ โรงพยาบาลตำรวจ.
- วรรณภา เหล่าไพศาลพงษ์ (2554). *การศึกษาความสามารถในการคิดแก้ปัญหาและความสนใจในการเรียนภาษาไทยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่จัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหากับการจัดการเรียนรู้ตามคู่มือครู* (ปริญญาานิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการมัธยมศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร, สืบค้นได้จาก [https://ir.swu.ac.th/jspui/bitstream/123456789/744/1/Wannapha\\_L.pdf](https://ir.swu.ac.th/jspui/bitstream/123456789/744/1/Wannapha_L.pdf)
- วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ. (2565). *แผนยุทธศาสตร์วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ ประจำปีงบประมาณ 2565*.
- สมิต สัจฉกร. (2556). *รายการทบทวนเรื่อง “การตัดสินใจ”*. สืบค้นได้จาก [https://www.tpa.or.th/tpanews/upload/mag\\_content/64/ContentFile1209.pdf](https://www.tpa.or.th/tpanews/upload/mag_content/64/ContentFile1209.pdf)
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ. (2565). *ยุทธศาสตร์การปฏิรูปตำรวจ 20 ปี ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. สืบค้นได้จาก <https://www.royalthaipolice.go.th/downloads/strategy.pdf>
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2563). *ระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติว่าด้วยการกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ฉบับที่ 20) พ.ศ.2563 ข้อ 23* โรงพยาบาลตำรวจ. สืบค้นได้จาก <http://pdd.police.go.th/download/2563/0702/1.pdf>
- สุวรรณ สุวรรณเวช, ชาญชัย บัญชาพัฒน์ศักดิ์ดา, และ วิไลพร เล่าห์โกศล. (2561). การปฏิรูปตำรวจ : การปรับปรุงองค์การและการบริหารจัดการ. *วารสารวิจัยราชภัฏธนบุรี รัชใช้สังคม*, 4(1), 1-14.
- อนุชิต แยมยืนยง. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราด* (วิทยานิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2018). *Designing and conducting mixed methods research* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Dworkin, S. L. (2012). Sample size policy for qualitative studies using in-depth interviews. *Archives of sexual behavior*, 41, 1319-1320.
- Herzberg, F., Mausner B. and Snyderman B. (1959). *The Motivation to Work*. (2nd ed.). New York : John Wiley and sons.
- Maslow, A. H. (1960). *A theory of human motivation* . in I.L. Hecman, Jr. , and S.G. Hunergager. *Human relations in management*. Cincenati: South-Western.
- Shinwari, S. A., Currie, C., & Kumpf, J. (2021). Brain Drain in Global Health. *Military Medicine*, 186(7-8), 175-177.
- Wu, M. J., Zhao, K., & Fils-Aime, F. (2022). Response rates of online surveys in published research: A meta-analysis. *Computers in Human Behavior Reports*, 7, 100206.
- Yamane, T. (1973). *Statistics : An Introductory Analysis*. (2rd ed.). New York: Harper and Row.