



ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลพญาไท
กรุงเทพมหานคร

FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCE EFFICIENCY OF POLICE OFFICERS
AT PHAYATHAI POLICE STATION IN BANGKOK

นายวงศ์บุญญ์ บุญมี

WONGBOON BOONMEE

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจ และปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลพญาไท กรุงเทพมหานคร โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ เจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลพญาไท กรุงเทพมหานคร จำนวน 301 คน ซึ่งอ้างอิงขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จของ Krejcie & Morgan เท่ากับ 169 คน โดยใช้วิธีเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่มตามสะดวก (Convenience Sampling) ด้วยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended question) สถิติที่ใช้ในการวิจัยใช้สถิติแบบพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยการวิเคราะห์แจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที (T-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์สัมพัทธ์สหสัมพันธ์ (Regression)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีสถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับชั้นยศชั้นประทวน รับราชการมาน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี มีรายได้เฉลี่ย 10,001-20,000 บาทต่อเดือน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตำรวจทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ และความสำเร็จในระดับมากที่สุด และมีความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจโดยรวมในระดับมาก



ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลพญาไท กรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน และความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลพญาไท กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, แรงจูงใจในการทำงาน, เจ้าหน้าที่ตำรวจ

ABSTRACT

The purpose of this research was to study factors affecting the performance efficiency of police officers at Phayathai Police Station in Bangkok. A total of 169 police officers working on Phayathai Police Station in Bangkok and for this thesis the sample collected was for all the police officers working on this station. The samples were selected based on purposive convenience sampling. Questionnaire with close-ended questions was used as the instrument and data were analyzed by using descriptive statistics including frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested with T-Test, One-Way ANOVA and Regression.

The outcome revealed that the respondents were mostly males and were aged less than or 30 years old. Some of them were graduated with a bachelor's degree and also some were non-commissioned police officer who have served less than or equal to 10 years with average income 10,001-20,000 Baht per month. The respondents had the highest level of opinions on the 3 aspects of the work motivation such as responsible job, acceptance and success of work and had the high level of overall opinions about factors affecting the performance efficiency.

The comparison results by mean of opinions about affecting the performance efficiency of police officers at Phayathai Police Station in Bangkok classified by demographic characteristics were that; the police who had difference in gender, age, status, education, hierarchy position, work experience in police and the different income levels had different overall opinions in significant difference level at 0.05. Moreover, opinions on the 3 aspects of the work motivation such as responsible job, acceptance and success of work affected the performance efficiency on the 6 aspects of the commanding structure, relationships with supervisors and colleagues, work environment and organizational support, compensation and welfare, career advancement and recognition of police officers at Phayathai Police Station in Bangkok in significant difference level at 0.05.

Keywords: Performance efficiency, Police officers, Work motivation



บทนำ

เนื่องจากสภาพสังคมเศรษฐกิจในปัจจุบันที่ตกต่ำลงส่งผลให้ประชาชนมีความลำบากในการใช้ชีวิตประจำวัน รายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ส่งผลให้เกิดอาชญากรรมในรูปแบบต่างๆ มากมาย ไม่ว่าจะเป็นการลักขโมยของ การโกงเงินในรูปแบบต่างๆ เป็นต้น ดังนั้นหน่วยงานที่คอยช่วยเหลือประชาชน คอยป้องกันอาชญากรรมในรูปแบบต่างๆ หรือติดตามหาเบาะแสจับกุมผู้กระทำความผิดมาลงโทษตามกฎหมายคือตำรวจ ซึ่งเป็นหน่วยงานราชการเพียงหน่วยงานเดียวที่สามารถให้ความคุ้มครองในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนได้ ให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่ายหากมีความขัดแย้งเกิดขึ้น

กองปรกักรุงเทพมหานครเป็นเมืองหลวงของประเทศไทย มีจำนวนประชากรอาศัยอยู่มากที่สุดในประเทศไทย ทำให้มีจำนวนการเกิดอาชญากรรมในรูปแบบต่างๆ มากที่สุดเป็นอันดับ 1 ของประเทศ ซึ่งสถานีตำรวจที่อยู่ใจกลางกรุงเทพมหานคร คือ สถานีตำรวจนครบาลพญาไท มีพื้นที่รับผิดชอบประมาณ 7 ตารางกิโลเมตร มีเจ้าหน้าที่ตำรวจประมาณ 301 นาย มีสถานที่ที่สำคัญที่อยู่ในพื้นที่รับผิดชอบได้แก่ อนุสาวรีย์ชัยสมรภูมิ วังพญาไท วังสวนผักกาด เป็นต้น ซึ่งในพื้นที่ดังกล่าวหน่วยงานราชการที่สำคัญคือ กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และกระทรวงอุตสาหกรรม โรงพยาบาลที่สำคัญได้แก่ โรงพยาบาลรามาริบัติ โรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี สถาบันโรคผิวหนัง สถาบันมะเร็ง เป็นต้น ทำให้สถานีตำรวจนครบาลพญาไทเป็นสถานีตำรวจที่สำคัญในพื้นที่ที่บริการให้ความช่วยเหลือประชาชน ป้องกันอาชญากรรมจากผู้กระทำความผิดมาลงโทษตามกฎหมาย ช่วยปกป้องความสงบสุขของประชาชน ช่วยส่งเสริมในการดำเนินเศรษฐกิจของรัฐกิจและหน่วยงานอื่นในพื้นที่ เป็นไปอย่างสงบเรียบร้อยและราบรื่น

การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจจะสมบูรณ์แบบได้นั้น โครงสร้างการบริหารภายในองค์กรจะต้องมีประสิทธิภาพที่ดีก่อน ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างการบริหาร นโยบายการบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผลตอบแทน สวัสดิการ ความก้าวหน้าในอาชีพ รวมถึงการได้รับการยกย่องนับถือ ซึ่งมักสะท้อนออกมาในลักษณะของคุณภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ดังนั้นการวัดประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจจึงเป็นตัวชี้วัดที่ดี บ่งบอกถึงคุณภาพการบริการแก่ประชาชน ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลพญาไท เรื่องที่ควรให้ความสำคัญ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาสามารถนำข้อมูลไปแก้ไขปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมขององค์กรได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลพญาไท กรุงเทพมหานคร
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลพญาไท กรุงเทพมหานคร



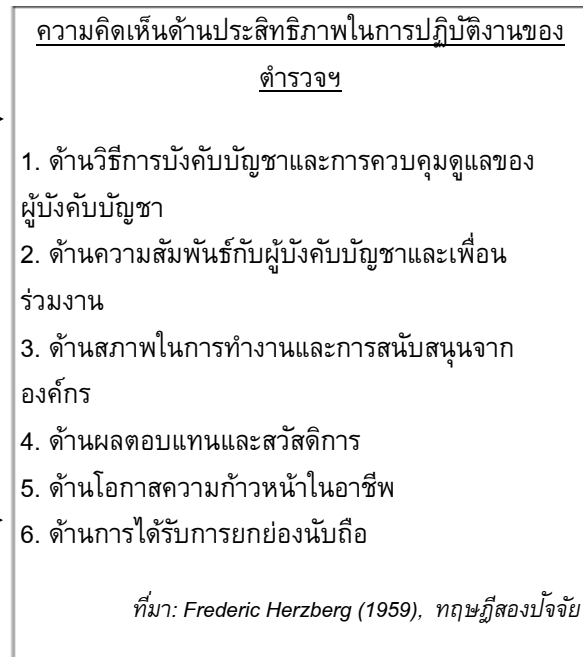
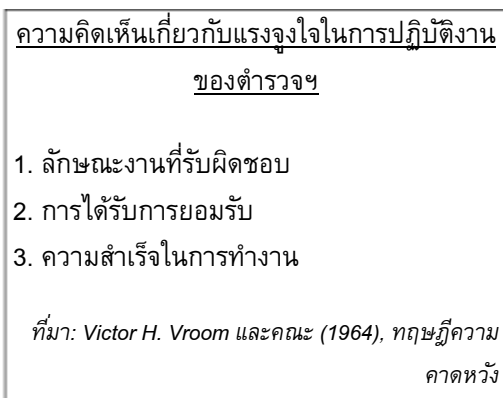
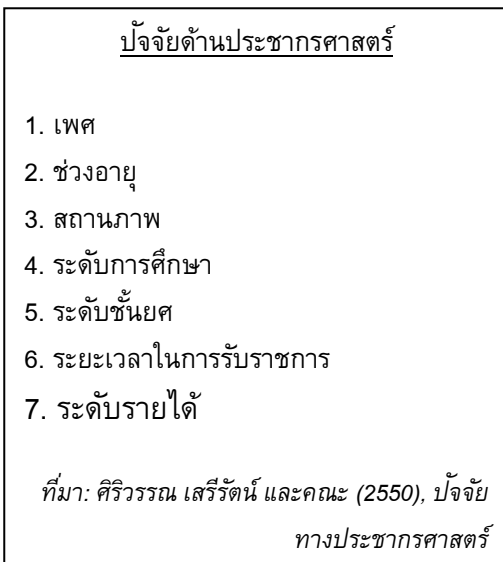
สมมติฐานของการวิจัย

- 1) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลพญาไท กรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน
- 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลพญาไท กรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม





ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลพญาไท กรุงเทพมหานคร โดยทำการสุ่มตัวอย่างจากประชากรตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลพญาไท จำนวน 301 คน ซึ่งอ้างอิงขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จของ Krejcie & Morgan ได้เท่ากับ 169 คน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ตำรวจ หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ แบ่งเป็นระดับประทวนและระดับสัญญาบัตร ซึ่งในที่นี้จะหมายถึงเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ที่สถานีตำรวจนครบาลพญาไท กรุงเทพมหานคร

สถานีตำรวจ หมายถึง สถานราชการที่ตั้งขึ้นเพื่อดูแลความเรียบร้อยของสังคม ให้บริการประชาชนในด้านงานตำรวจ ตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งในที่นี้หมายถึงสถานีตำรวจนครบาลพญาไท กรุงเทพมหานคร

การปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลพญาไท กรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) ได้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลพญาไท กรุงเทพมหานคร
- 2) ได้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลพญาไท กรุงเทพมหานคร สำหรับนำไปปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการบริหารงานต่อไป

ทบทวนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ หรือปัจจัยส่วนบุคคล (Demographic Factor) หมายถึง ลักษณะของประชากรประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ เชื้อชาติ สัญชาติ การศึกษา ระดับรายได้ อาชีพ และประสบการณ์ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550)

ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง อัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัย การวัดประสิทธิภาพจะวัดตัวบ่งชี้หลายตัวประกอบกัน ประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการดำเนินการ โดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวแสดง



ประสิทธิภาพ อาจแสดงค่าในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับ ซึ่งถ้าผลกำไรสูงกว่าต้นทุนมากเท่าไรก็ยิ่งแสดงถึงประสิทธิภาพมากเท่านั้น ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงเป็นค่าเชิงตัวเลข แต่อาจแสดงด้วยลักษณะการใช้เงิน วัสดุ ทรัพยากรมนุษย์ และเวลาในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่สูญเปล่าเกินความจำเป็น รวมถึงการใช้กลยุทธ์ เทคนิคหรือวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมสามารถนำไปสู่ผลลัพธ์โดยเร็ว ตรงและมีคุณภาพ ทั้งนี้ ประสิทธิภาพมี 2 ระดับ

- 1) ประสิทธิภาพขององค์กร คือ การที่องค์กรสามารถดำเนินงานต่างๆ ตามภารกิจขององค์กรไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างดี ประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากรและกำลังคน มีระบบบริหารจัดการที่เอื้อต่อการผลิตและการบริการได้ตามเป้าหมาย ทำให้เกิดวิธีการทำงานที่เหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีปัญหาอุปสรรคและความขัดแย้งน้อยที่สุด รวมทั้งบุคลากรมีขวัญกำลังใจ มีความสุขพึงพอใจในการทำงาน
- 2) ประสิทธิภาพของบุคคล คือ การที่บุคคลทำงานเสร็จโดยสูญเวลาและเสียพลังน้อยที่สุด คำนิยมการทำงานที่ยึดกับสังคม คือ ทำงานได้เร็วและได้งานดี (วัชร ฐวธรรม, 2523)

การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กร จะขึ้นกับองค์ประกอบหลัก 4 ประการ คือ สิ่งแวดล้อมนอกองค์กร สิ่งแวดล้อมในองค์กร ปัจจัยขององค์กร และกระบวนการขององค์กร

- 1) สิ่งแวดล้อมนอกองค์กร ได้แก่ ตลาดความต้องการของลูกค้า สภาพเศรษฐกิจของสังคมและประเทศ การเปลี่ยนแปลงของสังคม การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี คู่แข่งขันทางการผลิตและบริการ แหล่งวัตถุดิบ คุณภาพวัตถุดิบ และผู้ร่วมทุน
- 2) สิ่งแวดล้อมในองค์กร ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์ และปรัชญาขององค์กรที่จะกำหนดทิศทางของการดำเนินงานขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร และการจัดบรรยากาศการทำงานที่จะส่งเสริมการทำงานของบุคลากร
- 3) ปัจจัยขององค์กร ได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์กรในส่วนของที่ดิน อาคารสถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคลากร
- 4) กระบวนการขององค์กร เป็นองค์ประกอบสำคัญเป็นลำดับสองต่อจากองค์ประกอบด้านบุคคล กระบวนการที่สำคัญขององค์กรคือ การดำเนินงานทั้งหมดที่จะทำให้เกิดการผลิตและการบริการที่น่าพอใจ ขอบข่ายของกระบวนการขององค์กรที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ได้แก่ การจัดโครงสร้างขององค์กร การวางแผน การจัดองค์กรในด้านบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การควบคุมคุณภาพการทำงานและการพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

การจูงใจ (Motivation) คือแรงกระตุ้นผลักดันให้บุคคลเกิดการแสดงพฤติกรรมต่างๆ เพื่อไปสู่เป้าหมายที่เขาต้องการ ซึ่งจะมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตและการทำงาน (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และจิตยาพร เสมอใจ, 2547) โดยบุคคลที่มีการจูงใจจะมีลักษณะ 3 ประการ ประกอบด้วย พลังในการแสดงออก (Energy), ความพยายาม (Persistence) และเปลี่ยนแปลงได้ (Variability)



ทฤษฎีการจูงใจ ที่สำคัญที่มักใช้สร้างความเข้าใจและกำหนดกรอบความคิด (Framework) เป็นพื้นฐานสำหรับนำความรู้ไปประยุกต์ต่อ สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

- 1) กลุ่มทฤษฎีเนื้อหา (Content Theory) เน้นศึกษาการจูงใจ จะให้ความสำคัญกับความต้องการของบุคคล โดยพยายามศึกษาความต้องการในด้านต่างๆ ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory), ทฤษฎี ERG (ERG Theory), ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) และทฤษฎีแรงจูงใจเพื่อความสำเร็จ (Achievement Motivation Theory)
- 2) กลุ่มทฤษฎีกระบวนการ (Process Theory) เน้นความสนใจไปที่การตัดสินใจแสดงพฤติกรรมของบุคคล เนื่องจากบางครั้งบุคคลอาจจะไม่แสดงพฤติกรรมออกมา ถึงแม้จะมีความต้องการอันเนื่องมาจากปัจจัยอื่นที่มีผลต่อการตัดสินใจขณะนั้น โดยที่กลุ่มนี้จะประกอบด้วย ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) และทฤษฎีความเท่าเทียมกัน (Equity Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) เป็นทฤษฎีที่เน้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยค้นพบว่าบุคคลจะมีความต้องการในงานที่แยกจากกันเป็นอิสระ ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ 2 กลุ่ม คือ

- 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) คือสภาพแวดล้อมการทำงานภายใน ที่จะทำใหบุคคลเกิดความพอใจและการจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน, การยอมรับนับถือ, ลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย, ความรับผิดชอบในงาน, ความก้าวหน้าในอาชีพ และความเจริญเติบโตขององค์กร
- 2) ปัจจัยธำรงรักษา (Maintenance หรือ Hygiene Factors) คือสภาพแวดล้อมการทำงานภายนอก ที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน และรักษาให้บุคลากรปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานในองค์กร, วิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร, ค่าจ้างและผลตอบแทน, สภาพในการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงาน

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) เป็นทฤษฎีที่ให้ความสนใจศึกษากระบวนการที่ทำให้บุคคลทำการตัดสินใจแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ โดย Victor H. Vroom และคณะ ได้อธิบายว่า พฤติกรรมของบุคคลจะเป็นผลมาจากการตัดสินใจเลือกที่จะกระทำในสิ่งที่เขาเชื่อว่าจะได้ผลตอบแทนสูงสุด และเป็นผลตอบแทนที่เขาต้องการ ซึ่งสามารถแสดงได้ดังสมการ

$$\text{การจูงใจ (M)} = \text{ความคาดหวัง (E)} \times \text{เครื่องมือ (I)} \times \text{ผลบวกของปัจจัยเชิงปฏิบัติการ (V)}$$

โดยบุคคลจะเกิดการจูงใจ (M) เมื่อความคาดหวัง (E) มีโอกาสที่การกระทำจะบรรลุความสำเร็จด้วยวิธีการหรือเครื่องมือ (I) และสามารถบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการ (V) ซึ่งทฤษฎีนี้สามารถอธิบายกระบวนการในการตัดสินใจของบุคคลว่าขึ้นอยู่กับประเมินปัจจัย 3 ประการ ได้แก่

- 1) ความน่าสนใจหรือคุณค่าของผลงาน (Attractiveness) ที่ได้รับเมื่อเขาทำงานเสร็จ



- 2) ความคาดหวังจากผลลัพธ์ของการทำงาน (Performance-outcome Expectancy) ว่ามีโอกาสหรือความเป็นไปได้มากหรือน้อยเพียงใด
- 3) ความคาดหวังจากแรงพยายามและการทำงาน (Effort-performance Expectancy) ที่บุคคลได้ใส่ลงไปในงาน เพื่อที่จะให้ได้ผลงานออกมาตามที่ต้องการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุขสันต์ อุปพระจันทร์ (2543) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร กรณีกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุ 31-35 ปี สถานภาพสมรส ยศจำสิบตำรวจถึงตบตำรวจ ทำงานด้านจราจร 1-5 ปี มีรายได้ 7,500-11,000 บาทต่อเดือน ทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ โดยปัญหาและอุปสรรคในการทำงานด้านจราจรส่วนใหญ่มักเกิดเลยในการขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา ความเฉื่อยชาในการปฏิบัติหน้าที่ของเพื่อนร่วมงาน และปัญหาความเดือดร้อนเรื่องที่อยู่อาศัย ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน แบ่งได้เป็น 6 ด้าน คือ

- 1) นโยบายของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจนและเด็ดขาด ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา พิจารณาให้โอกาสความก้าวหน้าจากความรู้ความสามารถ
- 2)สวัสดิการที่เพียงพอ ได้แก่ การหยุดพักผ่อนประจำปี การจัดหาสินเชื่อเงินกู้อัตราดอกเบี้ยต่ำ การสนับสนุนโครงการค่าอาหารกลางวัน การช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล และการจัดให้มีที่พักอาศัยเพียงพอ
- 3) ความเหมาะสมของรายได้ทั้งในส่วนของเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงที่เพียงพอต่อรายจ่าย
- 4) ความเพียงพอของน้ำมันเชื้อเพลิงและสภาพความพร้อมของยานพาหนะสำหรับการปฏิบัติหน้าที่
- 5) ความเพียงพอและความทันสมัยของเครื่องมือสื่อสาร
- 6) ความชัดเจนและความเพียงพอของเครื่องหมายจราจร และการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

จำสิบตำรวจศักรินทร์ วิชาวรรณ (2552) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ผลการศึกษาพบว่า อัตรากำลังพลเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก ความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โอกาสความก้าวหน้า ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ซึ่งหากเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีช่วงอายุ และระยะเวลาในการรับราชการฝ่ายสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม



ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

ดาบตำรวจวัชกุล ยุคลธรรม (2552) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางมด กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า โอกาสความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ผลตอบแทนและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก การสนับสนุนจากองค์กรและการได้รับการยกย่องนับถือเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ซึ่งหากเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ระยะเวลาในการรับราชการและระดับรายได้ที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สิบตำรวจเอกอนุชิต แยมยีนยง (2557) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราด ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นชาย อายุ 41-50 ปี เรียนจบปริญญาตรี ชั้นยศประทวน ปฏิบัติหน้าที่ราชการตำรวจมากกว่า 15 ปี มีรายได้ 20,001-30,000 บาทต่อเดือน และส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านสภาพการทำงานและด้านสภาพความเป็นอยู่ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย หากเปรียบเทียบแรงจูงใจกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเพศ การศึกษา และระดับชั้นยศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่ข้าราชการตำรวจที่มีอายุ เงินเดือนและระยะเวลาที่รับราชการตำรวจแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ร้อยตำรวจโทอภิชัย คุณสุข (2559) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นชาย อายุ 31-40 ปี สถานภาพสมรส จบการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้ 10,000-20,000 บาทต่อเดือน และข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ความสำเร็จในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน สถานะอาชีพ สภาพการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และความเป็นอยู่ส่วนตัว ในระดับมากที่สุด ส่วนแรงจูงใจด้านการปกครองและการบังคับบัญชา ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ โอกาสก้าวหน้า และเงินเดือนมีอยู่ในระดับมาก โดยหากเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่า ตำรวจหญิงมีแรงจูงใจมากกว่าตำรวจชาย และอายุ 51-60 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาโท เงินเดือน 30,000 บาทขึ้นไป จะเป็นกลุ่มที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอื่นๆ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยนี้คือ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลพญาไท กรุงเทพมหานคร จำนวน 301 คน



กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลพญาไท กรุงเทพมหานคร ตามระดับชั้นยศ ทำการเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) และกำหนดขนาดตัวอย่างอ้างอิงตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan ได้เท่ากับ 169 คน (มณีรัตน์ จรุงเดชากุล, 2560)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามชนิดคำถามปลายปิด (Close-ended questions) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม, 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลพญาไท กรุงเทพมหานคร และ 3) ความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลพญาไท กรุงเทพมหานคร

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ซึ่งเชี่ยวชาญในหลักสูตร เนื้อหา กระบวนการ ภาษา และการวัดผลประเมินผลตรวจสอบ เพื่อตรวจสอบคุณภาพและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00

จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญหลังปรับปรุงแก้ไขใหม่ ไปทดลองใช้แล้ว (Try out) เป็นจำนวน 30 ชุด กับเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดสถานีตำรวจนครบาลอื่นที่มีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง และนำคำตอบจากแบบสอบถามดังกล่าวมาประมาณค่าความน่าเชื่อถือด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติสำเร็จรูป เพื่อวัดความสอดคล้องภายใน (Measure of Internal Consistency) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha-coefficient) ได้ค่าเท่ากับ 0.95 ซึ่งถือได้ว่าแบบสอบถามนี้เป็นเครื่องมือที่มีความน่าเชื่อถือระดับสูง

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละในการอธิบายข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลพญาไท กรุงเทพมหานคร และใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการอธิบายข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตำรวจ และข้อมูลความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลพญาไท กรุงเทพมหานคร

2. สถิติเชิงอ้างอิง (สถิติทดสอบสมมติฐาน) (Inferential Statistics) ใช้สถิติทดสอบค่าที (T-Test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างของลักษณะประชากรศาสตร์กับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลพญาไท กรุงเทพมหานคร และใช้สถิติทดสอบ



การวิเคราะห์สัมพัทธ์สหสัมพันธ์ (Regression) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจกับความ
คิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลพญาไท กรุงเทพมหานคร

สรุปผลการวิจัย

จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นชาย อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ
30 ปี มีสถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับชั้นยศชั้นประทวน รับราชการมานาน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี
และมีรายได้เฉลี่ย 10,001-20,000 บาทต่อเดือน

จำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลพญาไท
กรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตำรวจทั้ง 3
ด้าน คือ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ และความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จำแนกตามความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลพญาไท
กรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจ
โดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด 2 ด้าน คือ
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านการได้รับการยกย่องนับถือ, มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็น
ด้วยมาก คือ วิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลของผู้บังคับบัญชา, ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง 2 ด้าน
คือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสภาพในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กร และมีความคิดเห็นอยู่ใน
ระดับเห็นด้วยน้อย 1 ด้านคือ ผลตอบแทนและสวัสดิการ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา
ระดับชั้นยศ ระยะเวลาในการรับราชการ และระดับรายได้ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานของตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลพญาไท กรุงเทพมหานคร ในด้านวิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลของ
ผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กร
ผลตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และการได้รับการยกย่องนับถือที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในเรื่องลักษณะงานที่รับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ และ
ความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลพญาไท
กรุงเทพมหานคร ในด้านวิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ
เพื่อนร่วมงาน สภาพในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กร ผลตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ
และการได้รับการยกย่องนับถือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีสถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับชั้นยศชั้นประทวน รับราชการมาน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี และมีรายได้ 10,001-20,000 บาทต่อเดือน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของร้อยตำรวจโทอภิชัย คุณสุข (2559) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด และผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นชาย อายุ 31-40 ปี สถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ 10,000-20,000 บาทต่อเดือน

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตำรวจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตำรวจทั้ง 3 ด้าน คือ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ และความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิบตำรวจเอกอนุชิต แย้มยีนง (2557) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราด และผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับ และความสำเร็จในการทำงานในระดับมาก รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของร้อยตำรวจโทอภิชัย คุณสุข (2559) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด และผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสถานะอาชีพ สภาพการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ ในระดับมากที่สุด และมีแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และการได้รับการยอมรับอยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านการได้รับการยกย่องนับถือ, มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก คือ วิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลของผู้บังคับบัญชา, มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสภาพในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กร และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย 1 ด้านคือ ผลตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชนันต์ อุปพระจันทร์ (2543) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร กรณีกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 ที่ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผลตอบแทน และสวัสดิการ มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของจำสิบตำรวจตรีกรินทร์ วิชาธรรม (2552) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจนครบาล 7 และผลการศึกษาพบว่าโอกาสความก้าวหน้า ความ



เพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า

1. สมมติฐานที่ 1 พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ระยะเวลาในการรับราชการ และระดับรายได้ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลพญาไท กรุงเทพมหานคร ในด้านวิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กร ผลตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และการได้รับการยกย่องนับถือที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจำสิปตำรวจตกรินทร์ วิชาธรรม (2552) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุ และระยะเวลาในการรับราชการฝ่ายสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของดาบตำรวจรัชกุล ยุคลธรรม (2552) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางมด กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ระยะเวลาในการรับราชการและระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. สมมติฐานที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในเรื่องลักษณะงานที่รับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ และความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลพญาไท กรุงเทพมหานคร ในด้านวิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กร ผลตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และการได้รับการยกย่องนับถือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุขสันต์ อุประจันทร์ (2543) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร กรณีกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานประกอบด้วย วิธีการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแลของผู้บังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ผลตอบแทนและสวัสดิการ ความเพียงพอของน้ำมันเชื้อเพลิง ยานพาหนะ รวมถึงเครื่องมือสื่อสารสำหรับการปฏิบัติหน้าที่



ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลพญาไท กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษามาวิเคราะห์และสรุป ซึ่งนำไปสู่ข้อเสนอแนะดังนี้

1. ลักษณะงานที่รับผิดชอบควรมีขอบเขตหน้าที่ชัดเจน ทำหายความสามารถ และตรงกับความถนัดของผู้ปฏิบัติงาน
2. โครงสร้างการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลของผู้บังคับบัญชาควรเป็นไปอย่างเหมาะสม สั่งการในทิศทางเดียวกัน ด้วยนโยบายที่ชัดเจนและเด็ดขาด รวมถึงให้ความเสมอภาคแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากขึ้น ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ชี้แจงข้อเท็จจริงหรือเสนอแนะความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน คอยให้คำปรึกษา คอยช่วยเหลือสนับสนุน และส่งเสริมการให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันอย่างสม่ำเสมอ
4. สภาพแวดล้อมในการทำงานควรเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีอัตรากำลังพล วัสดุอุปกรณ์และยานพาหนะที่จำเป็น อาทิเช่น วิทยุสื่อสาร กุญแจมือ อาวุธปืน รถยนต์ จักรยานยนต์ และน้ำมันเชื้อเพลิง สนับสนุนพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
5. ผลตอบแทนทั้งในส่วนของเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงควรเป็นไปอย่างเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ถือต่อการปฏิบัติงาน มีสวัสดิการและงบประมาณ ไม่ว่าจะเป็นที่พักอาศัย เบี้ยเลี้ยง การช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล หรือวันหยุดพักผ่อนประจำปี สนับสนุนอย่างสม่ำเสมอ
6. โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพควรพิจารณาตามผลงาน ความรู้ความสามารถ และความขยันในหน้าที่ที่รับผิดชอบ รวมถึงส่งเสริมและเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้เรียนรู้เพิ่มเติมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลอื่น ๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อให้สามารถสร้างมาตรฐานการการปฏิบัติงานและเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจ ของแต่ละสถานีตำรวจนครบาล ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานเท่าเทียมกันต่อไป
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลพญาไท กรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เพื่อให้ทราบว่ามีปัจจัยใดบ้างที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่แท้จริง ซึ่งจะช่วยให้สามารถปรับปรุงแก้ไขได้ตรงจุดมากที่สุด



บรรณานุกรม

- ณัฐภูพันธ์ เขจรนันท์ และ ฉัตยาพร เสมอใจ. (2547). *การจัดการ Management*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- มณีรัตน์ จรุงเดชากุล. (2560). *วิธีการวิจัยทางธุรกิจ = Business Research Methodology*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมใจ ลักษณะ. (2549). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน Efficiency Development*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พิมพ์ทรัพย์ การพิมพ์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). *รู้เพื่อเรื่องศัพท์การบริหารธุรกิจ/การบริหารรัฐกิจ*. กรุงเทพฯ: ไทมอน อิน บิสซิเนสเวิร์ล.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2551). *การจัดการเชิงกลยุทธ์ = Strategic management*. สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.
- จำสิปตำรวจศักรินทร์ วิชาธรรม. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจนครบาล 7. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.*
- ดาบตำรวจชวรัชกุล ยุคลธรรม. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางมด กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.*
- ร้อยตำรวจโทอภิชัย คุณสุข. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด. งานนิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สิปตำรวจเอกอนุชิต แย้มยืนยอง. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราด. งานนิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สุขสันต์ อุปพระจันทร์. (2543). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร: ศึกษาเฉพาะกรณีกองบังคับการตำรวจนครบาล 1. สารนิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การปฏิบัติงานยุติธรรม). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*