

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านป้องกันและ

ปราบปรามยาเสพติดของบุคลากรอำเภอบำเหน็จณรงค์¹

Factors affecting efficiency in prevention and

Suppressing drugs among personnel in Bamnet Narong District

พนพงศ์ กชพล²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปรามยาเสพติดของบุคลากรอำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านยาเสพติดในพื้นที่อำเภอบำเหน็จณรงค์ ประกอบไปด้วย 3 หน่วยงาน ได้แก่ สถานีตำรวจภูธรบำเหน็จณรงค์ สถานีตำรวจภูธรหัวทะเล ที่ทำการปกครองอำเภอบำเหน็จณรงค์ และโรงพยาบาลอำเภอบำเหน็จณรงค์ จำนวนทั้งสิ้น 60 คนซึ่งทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ T-Test, F-Test และการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 86.7 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 13.3 อยู่ในช่วงอายุ 21 - 30 ปี มากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 48.3 รองลงมาช่วงอายุ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.0 และช่วงอายุที่น้อยที่สุด ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี คิดเป็น ร้อยละ 6.7 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 81.7 รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 13.3 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 5.0 ส่วนใหญ่สังกัดสถานีตำรวจภูธร คิดเป็นร้อยละ 68.3 รองลงมาเป็นสังกัดที่ทำการปกครองอำเภอ (กรมการปกครอง) คิดเป็นร้อยละ 23.3 และสังกัดโรงพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 8.3

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยภายในองค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปรามยาเสพติดของบุคลากร

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปรามยาเสพติดของบุคลากรอำเภอบำเหน็จณรงค์

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจังหวัดชัยภูมิ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

อำเภอบำเหน็จณรงค์ ได้ร้อยละ 55.7 โดย ด้านรูปแบบการ บริหาร และด้านค่านิยมภายในองค์กร ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05

Abstract

This research The objective is to study Factors affecting the efficiency of work in the area of drug prevention and suppression of personnel in Bamnet Narong District. Chaiyaphum Province It is a quantitative research. A questionnaire was used as a tool to collect data. The sample group is Personnel performing drug duties in the Bamnet Narong District area consist of 3 agencies: Bamnet Narong Provincial Police Station Hua Thale Provincial Police Station Bamnet Narong District Administrative Office and Bamnet Narong District Hospital A total of 60 people were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, hypothesis testing with T -Test, F-Test and multiple regression analysis .

The research results concluded that Respondent It was found that most were male. Accounting for 86.7 percent and female accounting for 13.3 percent , in the age range of 21 - 30 years . The most is thought to be 48.3 percent , followed by age range 31 - 40 years, accounting for 20.0 percent , and the youngest age group Less than or equal to 20 years, calculated as 6.7 percent had a bachelor's degree, the highest number accounting for 81.7 percent , followed by less than a bachelor's degree. Accounting for 13.3 percent and postgraduate level Accounting for 5.0 percent, most belong to the Provincial Police Station, accounting for hundreds. 68.3 each , followed by the district administrative office (Department of Provincial Administration) accounting for 23.3 percent and affiliated with a hospital. Accounting for 8.3 percent

Testing the hypothesis, it was found that personal factors such as gender, age, and education level Affiliated agency Different ones have different operational efficiencies. Not statistically significant at the 0.05 level and factors within the organization affect the efficiency of work in the area of drug prevention and suppression of personnel in Bamnet Narong District. got 55.7 percent by the format Management and values within the organization Significantly affects the work efficiency of personnel. Statistics at the 0.05 level

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในประเทศไทยนั้น เริ่มมีมาตั้งแต่มนุษย์เริ่มค้นพบพืชซึ่งเมื่อเสพเข้าไปแล้วจะทำให้ระดับความรู้สึกเปลี่ยนแปลงไป โดยในสมัยโบราณยาหรือสารเหล่านี้มักจะใช้ในพิธีทางศาสนา ต่อมาเมื่อวิทยาศาสตร์มีความเจริญก้าวหน้าขึ้น สารเสพติดก็เพิ่มปริมาณและชนิดขึ้น มีการนำมาใช้ในทางที่ผิดเพิ่มมากขึ้น ในปัจจุบันการแพร่ระบาดของสารเสพติดมีหลายชนิดปนกันอยู่ในขณะนี้ ทั้งในต่างจังหวัดและในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะยาบ้าหรือยาบ้า ได้แพร่ระบาดเข้าไปในแทบทุกชุมชนและหมู่บ้าน ซึ่งนับว่าเป็นปัญหาใหญ่ในขณะนี้ที่ทุกคนต้องร่วมกันแก้ไข ซึ่งยาเสพติดได้นำมาซึ่งผลกระทบในด้านต่างๆมากมาย ไม่ว่าจะเป็นผลกระทบด้านสังคม เศรษฐกิจ ความมั่นคง ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด ไม่ได้เป็นปัญหาในระดับประเทศเท่านั้น ในหลายๆพื้นที่ในระดับส่วนภูมิภาคหรือในระดับอำเภอก็ประสบปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดเช่นกัน ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยได้เลือกอำเภอที่ประสบปัญหาด้านยาเสพติดมาทำการวิจัย คือ อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ ซึ่งในพื้นที่อำเภอบำเหน็จณรงค์ มีผู้ป่วยจากการใช้สารเสพติดเป็นจำนวนมากที่ยังไม่ได้เข้าสู่กระบวนการรักษา แต่เนื่องจากปัจจัยปัญหาต่างๆทำให้การแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่เป็นไปได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ที่มีจำนวนอยู่ 60 นาย ที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่ดูแลความสงบเรียบร้อยให้กับประชาชนถึง 52,159 คน รวมไปถึงปัจจัยภายในองค์กรที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อจักได้แก้ไขปัญหายาเสพติดและรักษาความสงบเรียบร้อยให้แก่ประชาชนในพื้นที่ ให้มีความสบายใจ มีความปลอดภัยในการดำเนินชีวิต ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปรามยาเสพติดของบุคลากรอำเภอบำเหน็จณรงค์ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยในด้านต่างๆที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ว่าส่งผลมากน้อยเพียงใด เพื่อนำผลวิจัยดังกล่าวไปเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขปัจจัยต่างๆให้เกิดผลดีที่สุดแก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่จะต้องทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ หากไม่ทำการศึกษปัจจัยที่เป็นปัญหา ย่อมทำให้การแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่ไม่ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากมีปัจจัยที่ไม่เอื้ออำนวยแก่บุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ สุดท้ายผลกระทบของปัญหาที่จะตกอยู่ที่ประชาชนที่จะได้รับความเดือดร้อนในที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปรามยาเสพติดอำเภอบำเหน็จณรงค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปรามยาเสพติดของบุคลากรอำเภอบำเหน็จณรงค์
3. เพื่อนำปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขให้บุคลากรในองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
4. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปรามยาเสพติดของบุคลากรอำเภอบำเหน็จณรงค์

คำถามในการวิจัย

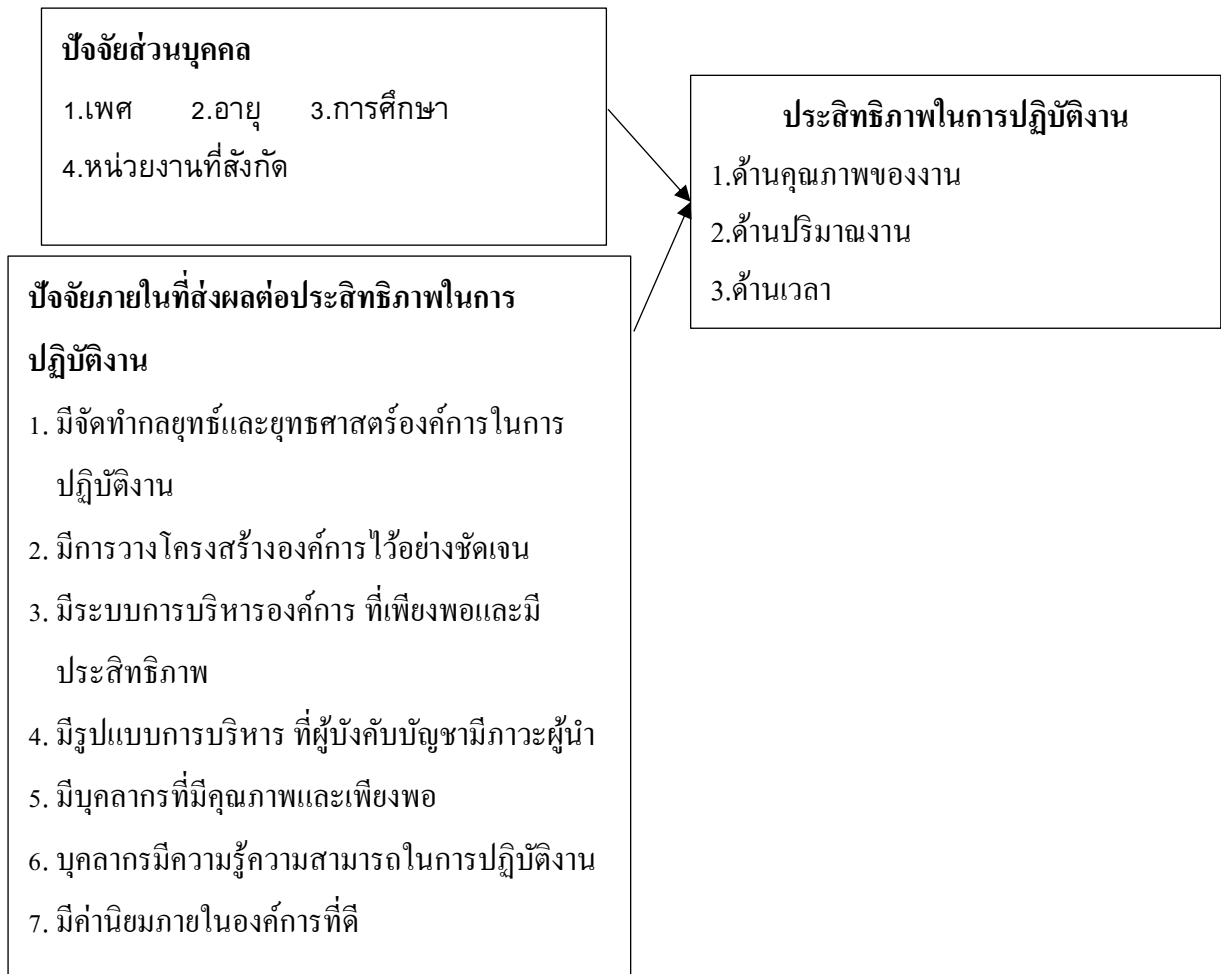
1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปรามยาเสพติดของบุคลากรอำเภอบำเหน็จณรงค์ อยู่ระดับใด
2. บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปรามยาเสพติดอำเภอบำเหน็จณรงค์ ที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันย่อมมีประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกันออกไปหรือไม่
3. ปัจจัยภายในองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปรามยาเสพติดของบุคลากรอำเภอบำเหน็จณรงค์หรือไม่

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปรามยาเสพติดของบุคลากรอำเภอบำเหน็จณรงค์” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าทฤษฎี ข้อมูล เอกสาร บทความ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาปรับใช้ในการศึกษาให้เกิดประโยชน์ โดยได้ทำการศึกษาค้นคว้าดังต่อไปนี้

1. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับยาเสพติด
2. ทฤษฎีแนวคิด ว่าด้วยเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
3. ทฤษฎีแนวคิด ว่าด้วยเรื่องปัจจัยภายในองค์กร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปรามยาเสพติดของบุคลากรอำเภอบำเหน็จณรงค์ มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปรามยาเสพติดในพื้นที่อำเภอบำเหน็จณรงค์ โดยแบ่งออกเป็น 3 หน่วยงาน ดังนี้ ที่ทำการปกครองอำเภอบำเหน็จณรงค์ 14 คน โรงพยาบาลบำเหน็จณรงค์ 5 คน สถานีตำรวจภูธรบำเหน็จณรงค์ 30 คน สถานีตำรวจภูธรหัวทะเล 11 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 60 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปรามยาเสพติดในพื้นที่อำเภอ บำเหน็จณรงค์ กัดสัดส่วนโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1970) ด้วยค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 เมื่อแทนค่าตามสูตรแล้วนั้น จะพบว่าได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างอยู่ที่ 53 คน แต่ทั้งนี้จากกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณและจำนวนบุคลากรมีความใกล้เคียงกัน จึงได้ทำการสำรวจความคิดเห็นจากบุคลากรทั้ง 60 คน ในทั้ง 4 หน่วยงาน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้
ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย

1) ปัจจัยส่วนบุคคล แบ่งออกเป็น 7 ข้อ

- 1.1) เพศ
- 1.2) อายุ
- 1.3) ระดับการศึกษา
- 1.4) หน่วยงานที่สังกัด

2) ปัจจัยภายใน แบ่งออกเป็น 7 ด้าน

- 2.1) ด้านกลยุทธ์
- 2.2) ด้านโครงสร้าง
- 2.3) ด้านระบบ
- 2.4) ด้านรูปแบบการบริหาร
- 2.5) ด้านบุคลากร
- 2.6) ด้านความสามารถ
- 2.7) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน

- 1.1) ด้านคุณภาพของงาน
- 1.2) ด้านปริมาณงาน
- 1.3) ด้านเวลา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามข้อมูลอันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สังกัด โดยใช้เป็นรูปแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามซึ่งเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลในการปฏิบัติหน้าที่ด้านป้องกันและปราบปรามยาเสพติดและ โดยเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ให้เลือก 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1961)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามซึ่งเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ด้านป้องกันและปราบปรามยาเสพติด และ โดยเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ให้เลือก 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1961)

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมหรืออื่น ๆ ที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ดียิ่งขึ้น

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 แต่ละข้อคำถาม ได้ออกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale

4. การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ (IOC)

ในการวิจัยผู้วิจัย ได้ดำเนินการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือวิจัย (Index of Item - Objective Congruence; IOC) โดยการนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ให้มีความสอดคล้องทางด้านเนื้อหา ด้านภาษา รวมไปถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา และนำมาปรับปรุงแก้ไข จากนั้นได้นำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) หากได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.50 ถึง 1.00 แสดงว่าข้อคำถามนั้นสามารถนำไปใช้ได้จากการตรวจสอบเพื่อหาความเที่ยงตรง (Validity) ทั้งนี้ เครื่องมือวิจัยของผู้ทำวิจัยมีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ของแบบสอบถามและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในการเก็บข้อมูล โดยทำการแจกแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลมี จำนวน 60 คน ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการศึกษา โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปรามยาเสพติดในพื้นที่อำเภอบ้านหนึ่งจนรงค์

5.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบประเมินชุดจริงที่ได้ตรวจสอบคุณภาพแล้วให้แก่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับนำมาวิเคราะห์ต่อไป

5.3 ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำคะแนนที่ได้ทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistics Package for Social Sciences) เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1) วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

1.1) การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ และร้อยละ

1.2) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลในการปฏิบัติหน้าที่ด้านป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ทั้ง 7 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.3) วิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ด้านป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ทั้ง 3 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.4) วิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยวิเคราะห์เนื้อหาแล้วนำมาแจกแจงความถี่

การวัดระดับตัวแปรพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนผู้ตอบแบบประเมิน แล้วนำค่าเฉลี่ยดังกล่าวมาแปลผลกับระดับของคะแนนที่ได้จากการหาจำนวนชั้นที่เท่า ๆ กัน โดยการนำค่าคะแนนค่าถามที่สูงที่สุดในแบบประเมินลบกับค่าคะแนนที่น้อยที่สุดในแบบประเมิน และนำมาหารด้วยจำนวนชั้น จากนั้นแบ่งกลุ่มออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

ระดับคะแนน	4.21-5.00	หมายถึง	เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบระดับมากที่สุด
ระดับคะแนน	3.41-4.20	หมายถึง	เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบมาก
ระดับคะแนน	2.61-3.40	หมายถึง	เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบปานกลาง
ระดับคะแนน	1.81-2.60	หมายถึง	เป็นปัจจัยที่ระดับน้อย
ระดับคะแนน	1.00-1.80	หมายถึง	เป็นปัจจัยที่ระดับน้อยที่สุด

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ประกอบด้วย

2.1) การวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์การส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปรามยาเสพติดของบุคลากรอำเภอบำเหน็จณรงค์ โดยใช้วิธีวิเคราะห์แบบสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

2.2) วิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ด้านป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน โดยใช้การแจกแจงแบบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variation : Anova) หรือ F-test เพื่อหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ย

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปรามยาเสพติดของบุคลากรอำเภอบำเหน็จณรงค์ สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 86.7 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 13.3 อยู่ในช่วงอายุ 21 - 30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.3 รองลงมาช่วงอายุ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.0 และช่วงอายุที่น้อยที่สุด ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี คิดเป็น ร้อยละ 6.7 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 81.7 รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 13.3 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 5.0 ส่วนใหญ่สังกัดสถานีตำรวจภูธร คิดเป็นร้อยละ 68.3 รองลงมาเป็นสังกัดที่ทำกรปกครองอำเภอ (กรมการปกครอง) คิดเป็นร้อยละ 23.3 และสังกัดโรงพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 8.3

2. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปรามยาเสพติดของบุคลากรอำเภอบำเหน็จณรงค์ พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปริมาณงานมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมาคือด้านคุณภาพของงาน และน้อยที่สุด คือด้านเวลา

3. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปรามยาเสพติดของบุคลากรอำเภอบำเหน็จณรงค์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปรามยาเสพติดของบุคลากรอำเภอบำเหน็จณรงค์ พบว่า ค่า R เท่ากับ 0.746 และ R Square เท่ากับ 0.557 ดังนั้น ปัจจัยภายในองค์กรสามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปรามยาเสพติดของบุคลากรอำเภอบำเหน็จณรงค์ ได้ร้อยละ 55.7 โดยปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านป้องกันและปราบปรามยาเสพติดของบุคลากรอำเภอบำเหน็จณรงค์ ได้แก่ ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปรามยาเสพติดของบุคลากรอำเภอบำเหน็จณรงค์ ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยระดับความ คิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่น้อยที่สุด จากทั้ง 3 ด้าน

ดังนั้น องค์กรควรมีการพัฒนาการทำงาน ให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวกและมีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น รวมไปถึงการสร้างค่านิยมในเรื่องของการปฏิบัติงานด้วยความตรงต่อเวลา พร้อมทั้งรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน และการแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งจะส่งผลที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

2. ปัจจัยภายในองค์กร ประกอบด้วย ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านค่านิยมภายในองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยแต่ละด้านมีข้อเสนอแนะดังนี้

2.1 ด้านรูปแบบการบริหาร แต่ละองค์กรจะต้องให้ความสำคัญ เนื่องจากเกี่ยวข้องโดยตรงกับบุคลากร เพราะผู้นำในองค์กรที่มีภาวะผู้นำ จะถือได้ว่าเป็นผู้ที่มิบทบาทสำคัญ ที่จะส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร ให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร จะต้องมีความชัดเจนในแนวทางของการบริหารงาน ฉะนั้น องค์กรควรรักษามาตรฐานรูปแบบการบริหาร ให้คงอยู่ในระดับที่ดี และปรับให้ดียิ่งขึ้นไป

2.2 ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ควรให้ความสำคัญและส่งเสริมให้เกิดค่านิยมที่ดีภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการรู้การทำงานเป็นทีม มีการประสานงานกันทำงาน การให้เกียรติซึ่งกันและกัน การรับฟังคำสั่งผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อให้เกิดค่านิยมที่ดีภายในองค์กร เมื่อองค์กรมีค่านิยมภายในองค์กรที่ดี บุคลากรก็จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

บรรณานุกรม

กรมการแพทย์ ศูนย์อำนวยการพลังแผ่นดินเอาชนะยาเสพติด กระทรวงสาธารณสุข. (ม.ป.ป.).คู่มือสำหรับ
ผู้ปฏิบัติงานด้านยาเสพติด และศูนย์บริการสุขภาพชุมชน.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน.(ม.ป.ป.).คำศัพท์ด้านแรงงาน.

<https://www.labour.go.th/index.php/component/seoglossary/1-dictionary/work-load>

ณัฐพล ทองอุ่ม.(2564).ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหาร
การคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ชนภรณ์ พรรณราย.(2565).ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา.มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ธิษิรินทร์ ปัญญายุทธศักดิ์.(ม.ป.ป.)ปัจจัยตามหลักแนวคิด 7S ที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพผลการดำเนินงานของเทศบาลเมืองสัทธิบ . <http://www.mpa->

mba.ru.ac.th/images/Project/treatise_bangkok13_06102020/6117950013 .pdf

สุภนาถ โมพีร์ตตะกุล.(2557).การปรับโครงสร้างองค์การเพื่อรองรับ ยุทธศาสตร์ในการขยายธุรกิจสู่ภูมิภาค
ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน+3 ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2014/TU_2014_5602036138_896_324.pdf.

สุรางค์ บุญยะพงศ์ไชย.(2565).ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร.วารสารวิชาการ
สังคมมนุษย์.ปีที่ 12 (ฉบับที่ 1). (น.64–90).มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

จุฑารัตน์ วรประทีป. (ม.ป.ป.).สถิติและการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ:
เอกสารประกอบการสอนหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงคาร.(2564). 7S Model [McKinsey] สารานุกรมการบริหารและการจัดการ
องค์ประกอบ 7 ประการภายในองค์กรซึ่งต้องทำให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน.

<https://drpiyanan.com/2021/05/27/7s-model-mckinsey/>.

มณีรัตน์ สุพร.(2555).กรอบแนวคิดของแมคคินซี (McKinsey 7-S Framework).

<https://www.gotoknow.org/posts/461173>

รวีภา ธรรมโชติ. (ม.ป.ป.).การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: เอกสารประกอบการสอนหลักสูตรทวิ
ปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ.มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ลัทธมี สารบรรณ.(2555).คุณภาพ(Quality) คือ อะไร. <https://www.gotoknow.org/posts/189885>.

สมเกียรติ อินทวงศ์. (ม.ป.ป.).ทฤษฎี และกระบวนการจัดการ. กรุงเทพฯ: เอกสารประกอบการสอน
หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ.มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุภาภรณ์ ชัยวงษา.(2559).ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุสำนักงานอัยการสูงสุดกรณีศึกษา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

โสภิต โปยมรัตน์สิน. (ม.ป.ป.).การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: เอกสารประกอบการสอนหลักสูตรทวิ
ปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ.มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อัครเดช ไม้จันทร์.(2560).ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรม
ติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์). <https://core.ac.uk/download/pdf/154815316.pdf>.

อัศววัฒน์ นิธิจิรวงศ์.(2559).ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจตามแผนปฏิบัติงานฝ่ายเทศกิจ
กรุงเทพมหานคร.มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

อุทัย เลาหวิเชียร.(2563).ค่านิยมของการบริหารงาน.(พิมพ์ครั้งที่ 3).กรุงเทพฯ:บริษัท พี.เอส.กรุ๊ป(1954)
จำกัด.

อุทัย เลาหวิเชียร,สุวรรณณี แสงมหาชัย.(2565).การบริหารงานภาครัฐในมิติต่างๆของไทย.(พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ:บริษัท พี.เอส.กรุ๊ป(1954) จำกัด.

อุทัย เลาหวิเชียร.(2563).รัฐประศาสนศาสตร์:ลักษณะวิชาและมิติต่างๆ.(พิมพ์ครั้งที่ 25).กรุงเทพฯ:บริษัท พี.
เอส.กรุ๊ป(1954) จำกัด.

อุทัย เลาหวิเชียร.(2563).พฤติกรรมองค์การและกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์.กรุงเทพฯ.

อุทัย เลาหวิเชียร.(ม.ป.ป.).ทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติในการบริหารรัฐกิจ. กรุงเทพฯ: เอกสารประกอบการ
สอนหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ.มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อุทัย เลาหวิเชียร.(ม.ป.ป.).ทฤษฎีและกระบวนการจัดการ. กรุงเทพฯ: เอกสารประกอบการสอนหลักสูตรทวิ
ปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ.มหาวิทยาลัยรามคำแหง.