ปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางแก้ว

THE FACTORS THAT AFFECT THE EFFICIENCY OF THE POLICE AT BANG KAEW POLICE STATION

สายันต์ บุญคง [1]

บทคัดย่อ

การวิจัยในรั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางแก้ว 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางแก้ว 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางแก้ว กลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางแก้ว จังหวัดสมุทรปราการ มีจำนวน 200 คน คำนวณหากลุ่มตัวอย่างตามดำเนินการหาตัวอย่างตามสูตรการคำนวณหากลุ่มตัวอย่าง Taro Yamane (1970 : 896) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 119 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงในการปฏิบัติงาน 2 ด้าน ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อวัดระดับความคิดเห็น ซึ่งใช้แบบสอบถามทั้ง ส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (likert's scale) และส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจด้านที่ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย และลำดับสุดท้ายคือด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ตามลำดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุนด้านที่ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ นโยบายการบริหารขององค์กร ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ด้านตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ

---

[1]บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าเที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางแก้ว

[2]นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านที่ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านคุณภาพงาน รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน ด้านความประหยัด และระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ด้านความรวดเร็ว ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจด้านต่าง ๆ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางแก้ว มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางแก้ว ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

Abstract

The purposes of the research

1. To study the motivation of the action of the police at Bang Kaew police station

2. To study efficiency of the police at Bang Kaew police station

3. To study the correlation of motivation and efficiency of the police at Bang Kaew police station

The participants in this research are the police at Bang Kaew police station. There are 200 participants conducted in this research. There will be the use of Taro Yamane (1970:896) to calculate the group of example, which might be around 5 percent for discrepancy in the quantitative research. Also, there will be the use of questionnaire to collect the data for survey research. The questionnaire is devised into 4 parts. The first part is the individual factor of the participants such as gender, education rank, job position, salary, and work experience. The second part is the questionnaire about the 2 motivations: motivation factors and maintenance factors, which contains 45 questions. The third part is the questions about the efficiency of work action to evaluate the level of their opinion, which contains 20 questions that include the second and third part or rating scale questionnaire in pattern of likert's scale. The fourth part is their additional opinion and suggesting.

The researcher uses the reliable tools to measure in this research to test the validity and reliability of the questionnaire, which the Cronbach'sAlpha Coefficient.

1. The result of analysis of motivation of work, motivation factors in most of the highest opinion level are respectfulness. Secondary, responsibility of work, successful of work can, creativities and challenges of work are next. Lastly, advancement of work can be calculated respectively. The next section is the result of the analysis of the motivation in the work action in maintenance factors, which the opinion level is in the highest level, is supervisor commander. Next level is human relation in the. Then, there is the policy of the agency and the stability in work. Then, there is the environment in workplace, Wages and Compensation, and Work position Lastly, the least level is personal life and individual relation in agency.

2. The result of analysis is work efficiency in work action. The highest opinion level is the work efficiency. Then, the work quantity and frugality are next. Lastly, the least opinion level is the speed.
3. There is the relationship between motivation factors and maintenance factors of police at Bang Kaew police station at the level of significant of 0.05.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคโลกาภิวัฒน์ ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทในชีวิตและสังคมในปัจจุบันเป็นอย่างมาก ทำให้การพัฒนาทางด้าน เศรษฐกิจสังคม และเทคโนโลยีต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จนทำให้สังคมเกิดปัญหาต่าง ๆ มากมาย เช่น ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ปัญหาด้านการศึกษา ปัญหาด้านสุขภาพ และปัญหาด้านอาชญากรรม จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้น ปัญหาหนึ่งที่เกิดขึ้นและทวีความรุนแรงขึ้นเป็นลดับ คือ ปัญหาอาชญากรรม ซึ่งส่งผลให้วิถีชีวิตและค่านิยมของคนไทยเปลี่ยนไป จากเดิมที่เคยอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขกลับกลายมาเป็นสังคมโลกเสรี ทำให้ภูมิคุ้มกันภายในของสังคมอ่อนแอลง และจากสภาพสังคมในปัจจุบันเปลี่ยนไป เศรษฐกิจตกต่ำ ผู้คนเครียดกันมากขึ้น อารมณ์รุนแรงขึ้น สภาพจิตใจที่เสื่อมลง ขาดศีลธรรม ไม่มีจิตสำนึก เกิดจากพฤติกรรมเลียนแบบ มีเหตุการณ์เกิดขึ้นบ่อยครั้ง และผู้ที่ก่อเหตุมีอายุลดน้อยลง อีกทั้งยังมีวิธีการที่รุนแรงและโหดเหี้ยมมากขึ้นเรื่อย ๆ ในรูปแบบของอาชญากรรรมประเภทต่าง ๆ ทำให้ประชาชนได้รับความเดือดร้อน และได้รับความเสียหายเป็นอย่างมาก สถานีตำรวจ ยังเป็นหน่วยงานระดับยุทธศาสตร์ ในการทำหน้าที่รักษาความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินของประชาชน ประชาชนและสังคมจะใช้การปฏิบัติงานของสถานีตำรวจเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพงานของตำรวจ หากสามารถเพิ่มประสิทธิภาพให้กับสถานีตำรวจได้มาก ประชาชนที่ใช้บริการย่อมจะได้รับผลโดยตรงจากการปฏิบัติงานในทางที่ดี และก่อให้เกิดความพึงพอใจ เชื่อถือศรัทธาตำรวจมากขึ้น

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางแก้ว นั่นคือแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรในองค์การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้เป็นข้อมูลในการบริหารพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางแก้ว ให้มีประสิทธิภาพทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านความรวดเร็ว และด้านความประหยัดหรือคุ้มค่าของทรัพยากรมากยิ่งขึ้น และแรงจูงใจทั้งสองนี้จะเป็นแรงผลักดันที่ทำให้เกิดความกระตือรือร้นส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำให้พฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้มีพลังทิศทาง และมีความรู้สึกมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

คำถามในการวิจัย

คำถามวิจัยในการศึกษาครั้งนี้ คือ “ แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางแก้วหรือไม่ อย่างไร”

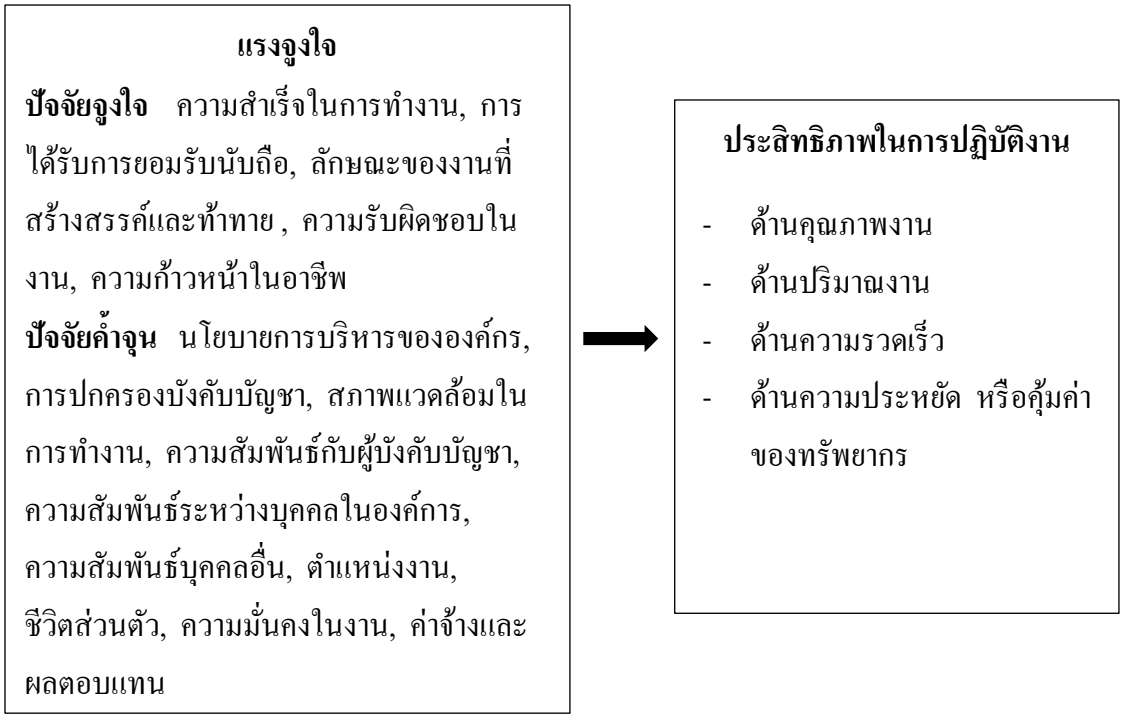
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางแก้ว
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางแก้ว
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางแก้ว

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

1. แนวคิดและทฤษฎีจากเอกสาร และตำราที่เกี่ยวข้อง
   1.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
   1.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. ข้อมูลทั่วไปของสถานีตำรวจภูธรบางแก้ว จังหวัดสมุทรปราการ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง : ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางแก้ว มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางแก้ว จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ มีจำนวน 200 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางแก้ว จังหวัดสมุทรปราการ ดำเนินการหาตัวอย่างตามสูตรการคำนวณหากลุ่มตัวอย่าง Taro Yamane (1970 : 896) โดยมีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 หรือ 0.05 ขนาดของกลุ่ม ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 119 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variable) ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย

แรงจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ

- ความสำเร็จในการทำงาน
- การได้รับการยอมรับนับถือ
- ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย
- ความรับผิดชอบในงาน
- ความก้าวหน้าในอาชีพ

ปัจจัยค้ำจุน

- นโยบายการบริหารขององค์กร
- การปกครองบังคับบัญชา
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ
- ความสัมพันธ์บุคคลอื่น
- ตำแหน่งงาน
- ชีวิตส่วนตัว
- ความมั่นคงในงาน
- ค่าจ้างและผลตอบแทน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

- ด้านคุณภาพงาน
- ด้านปริมาณงาน
- ด้านความรวดเร็ว
- ด้านความประหยัด หรือคุ้มค่าของทรัพยากร

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

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียว จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจ เป็นแบบสอบถามปลายปิด โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน จำนวน 15 ข้อ ด้านปัจจัยค้ำจุน แบ่งออกเป็น 10 ด้าน จำนวน 30 ข้อ

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามปลายปิดที่วัดระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมหรืออื่น ๆ ที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

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

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการตรวจสอบเอกสาร แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความถูกต้องในเชิงของเนื้อหา และได้ทำการปรึกษาและสอบถามความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับคำถามแต่ละข้อ หลังจากนั้นจึงทำการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้เหมาะสม ก่อนนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบ

4.2 ความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) หลังจากปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบ (try-out) กับบุคคลที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจของผู้ตอบที่มีต่อคำถาม ลำดับของคำถาม ความถูกต้องของคำถาม แล้วนำมา

แก้ไขข้อบกพร่องก่อนออกเก็บรวบรวมข้อมูลจริง ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.9388 หรือมีค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ร้อยละ 93.88 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือได้

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงจูงใจ

ด้านปัจจัยจูงใจ	CRONBACH'S ALPHA	N OF ITEMS
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	.925	3
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	.865	3
3. ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย	.788	3
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน	.867	3
5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	.965	3
ด้านปัจจัยค้ำจุน		**3**
1. ด้านโยบายการบริหารขององค์กร	.894	3
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	.785	3
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.921	3
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	.902	3
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ	.893	3
6. ความสัมพันธ์บุคคลอื่น	.913	3
7. ตำแหน่งงาน	.911	3
8. ชีวิตส่วนตัว	.831	3
9. ความมั่นคงในงาน	.843	3
10. ค่าจ้างและผลตอบแทน	.932	3

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	CRONBACH'S ALPHA	N OF ITEMS
1. ด้านคุณภาพของงาน	.892	5
2. ด้านปริมาณงาน	.915	5
3. ด้านความรวดเร็ว	.866	5
4. ด้านด้านความประหยัด หรือคุ้มค่าขทรัพยากร	.797	5

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในการเก็บข้อมูลโดยทำการแจกแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลมี จำนวน 119 คน ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการศึกษา โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลของเจ้าหน้าที่ตำรวจตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางแก้ว จังหวัดสมุทรปราการ

5.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบประเมินชุดจริงที่ได้ตรวจสอบคุณภาพแล้วให้แก่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับนำมาวิเคราะห์ต่อไป

5.3 ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำคะแนนที่ได้ทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

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

1) วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

1.1) การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ และร้อยละ

1.2) วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน รวม 15 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.3) วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้ง 4 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.4) วิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยวิเคราะห์เนื้อหา แล้วนำมาแจกแจงความถี่

เกณฑ์การแปรผล แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยให้ค่าคะแนนสูงสุด ลบด้วยคะแนนต่ำสุด แล้วนำไปหารด้วยระดับที่ต้องการ (Likert,1987 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21–5.00 แปลความว่า เห็นด้วยมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41–4.20 แปลความว่า เห็นด้วยมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.61–3.40 แปลความว่า เห็นด้วยปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81–2.60 แปลความว่า เห็นด้วยน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.80 แปลความว่า เห็นด้วยน้อยที่สุด

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ประกอบด้วย

2.1. สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistic) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

2.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเพื่อพยากรณ์ถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียรสัน (pearson Product–Moment Correlation Coefficient) เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการทดสอบเพื่อวัดระดับความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร มีเกณฑ์การพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีดังนี้

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

	ระดับความสัมพันธ์
0.100 – 0.200	ต่ำมาก
0.201 – 0.400	ต่ำ
0.401 – 0.600	ปานกลาง
0.601 – 0.800	สูง
0.801 – 0.999	สูงมาก

2.3 นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางแก้ว สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 87.4 มีอายุอยู่ระหว่าง 40 – 49 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.6 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 70.6 ทำงานในตำแหน่งผู้บังคับหมู่ คิดเป็นร้อยละ 66.4 มีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 53.0 และปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 10-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.5

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ของผู้ตอบแบบสอบถามภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับ คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.65 รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในงาน มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.63 ด้านความสำเร็จในการ

ทำงาน ค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.62 ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.60 และลำดับสุดท้ายคือด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.59 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับ คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.73 รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.72 นโยบายการบริหารขององค์กร ค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.66 ด้านความมั่นคงในงาน ค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.47 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.40 ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.26 ด้านตำแหน่งงาน ค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.25 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.05 และระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ มีค่าค่าเฉลี่ยเท่ากัน 4.04 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ด้านคุณภาพงาน ค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.06 รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน ค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 3.84 ด้านความประหยัด ค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 3.79 และระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ด้านความรวดเร็ว ค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 3.68 ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางแก้ว ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางแก้ว สรุปผลได้ว่า ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ด้านปัจจัยจูงใจ มีค่าเท่ากับ 0.538 ซึ่งมีค่ามากที่สุด รองลงมา คือ ด้านปัจจัยค้ำจุน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.531 ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางแก้ว ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มบรรยากาศในการทำงานขององค์การ ควรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้วยกิริยาวาจาที่เป็นกันเอง จะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีของผู้ร่วมงานทุกระดับ ผู้ร่วมงานก็เกิดความสบายใจ ไม่เครียด และมีความสุขในการทำงาน

2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ควรมีการวางแผนงาน มอบหมายหน้าที่ภาระงานแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน ทำให้ภารกิจสำเร็จตามวันเวลาที่กำหนด และควรให้ร่วมมือร่วมใจ สนับสนุนการปฏิบัติงานในทีมงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น และปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เช่น วัฒนธรรมองค์กร เจตคติ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางแก้ว เป็นต้น

บรรณานุกรม

Certo, C.S. **Modern management.** New Jersey: Prentice Hall, 2000.

Cronbach, Lee J. (1984). **Essentials of Psychological Testing.** 4 th ed. New York : Macmillan

DuBrin, A. J. (1990). **Effective business psychology.** Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall

Domjan, M. (1996). **The Principles of Learning and Behavior Belmont.** California : Thomson Wadsworth.

Frederick Herzberg Herzberg, F. (1959). **The Motivation of Work.** New York: John Wiley & Sons.

Good, C.V. (1973). **Dictionary of Education.** 3 rd ed. New York : McGraw-Hill.

Hanson, Mark E. (1996). **Educational Administration and Organizational Behavior.** 4 th ed. Boston : Allyn and Bacon.

Katz, D., & Kahn, R.L. (1978). **The Social Psychology of Organization (2nd ed.).** New York : John Wiley & Sons.

Kidd, J. R. (1973). **How Adults Learn.** New York : Association Press.

Lovell, R. B. (1980). **Adult Learning.** New York: Halsted Press Wiley & Son.

Maslow, Abraham. (1970). **Motivation and Personality.** New York:Happer and Row

กมลรัฐ อินทรทัศน์. (2556). **การพัฒนาองค์ความรู้ การสื่อสารเพื่อสุขภาพ = Health Communication** /: ม.ป.ป.

ก้องเกียรติ ทองอร่าม. (2549). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน : ศึกษากรณี กองพันสารวัตรทหารเรือที่ 2 กรมสารวัตรทหารเรือ.** มหาวิทยาลัยบูรพา:ชลบุรี.

กันตยา เพิ่มผล.(2541). **การพัฒนาประสทธิภาพในการทำงาน (Efficiency development.** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

คฑาวุฒ พรหมายน. (2545) . **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจกองตรวจคนเข้าเมือง 2 : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจฝ่าย 1 และฝ่าย 2.** กรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จรัล บางประเสริฐ. (2544). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจ**

คนเข้าเมือง : ศึกษาเฉพาะกรณี ด่านตรวจคนเข้าเมือง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. กรุงเทพฯ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว. (2551). **หลักการเพิ่มผลผลิต.** กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิต แห่งชาติ.

จิรโชค วีระสัย. (2550). **ว่าด้วย Post-modern. วารสารศาสนา และวัฒนธรรม**, 1(2),

ชาญศิลป วาสบุญมา. (2546). **แรงจุงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตของการเป็นคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปกร.

ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2546). **"การให้บริการแบบ ครบวงจร แนวทางการให้บริการเชิงรุก ของกรมการปกครองเทศาภิบาล."** วารสารเทศาภิบาล (กรกฎาคม 2546).

ชัยพล เอกกุล. (2544). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันปราบปรามในสถานีตำรวจนครบาลบางโพงพาง**. ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2551). **พฤติกรรมองค์การ.**กรุงเทพฯ : วี.พริ้นท์.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2552). **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพ ฯ : บริษัท ทริปเพิ้ลกรุ๊ป จำกัด.

มาโนช สุขฤกษ์. (2523). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม.** กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.