

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเก็บกู้วัตถุระเบิด
ของกลุ่มงานเก็บกู้วัตถุระเบิด กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ
กองบัญชาการตำรวจนครบาล¹

MOTIVATION FACTORS AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF THE EXPLOSIVES
DISPOSAL PERFORMANCE OF EXPLOSIVE ORDNANCE DISPOSAL SUB-DIVISION,
PATROL AND SPECIAL OPERATIONS DIVISION, METROPOLITAN POLICE BUREAU.

พ.ต.ท.ธนรัชต์ มินาคูณ²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ รูปแบบเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์
1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกลุ่มงานเก็บกู้วัตถุระเบิด กองบังคับการสายตรวจและ
ปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติ ทั้งปัจจัยจูงใจ และ
ปัจจัยค้ำจุน ของข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติงานด้านการเก็บกู้วัตถุระเบิดในกลุ่มงานเก็บกู้วัตถุระเบิด กอง
บังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล 3) เพื่อศึกษาการมีผลต่อกัน
ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้าน
การเก็บกู้วัตถุระเบิด ของกลุ่มงานเก็บกู้วัตถุระเบิด กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ
กองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยใช้ประชากรในการศึกษาจากข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติงาน
ด้านการเก็บกู้วัตถุระเบิดของกลุ่มงานเก็บกู้วัตถุระเบิด รวมถึงผู้บังคับบัญชาของทั้งหน่วยงาน หน่วยที่
กำกับควบคุมและหน่วยงานที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน ได้แก่ กองสรรพาวุธ กองกำกับการ
วิเคราะห์ข่าวและเครื่องมือพิเศษ กองบังคับการปฏิบัติการพิเศษ ศูนย์ข้อมูลวัตถุระเบิด สำนักงานพิสูจน์
หลักฐาน จำนวนทั้งสิ้น 113 คน ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้
ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ
เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง
ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีความ
คิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ในด้านการได้รับความยอมรับนับถือ
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงานที่ได้รับ ด้านความก้าวหน้า ด้านค่าตอบแทน

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลการปฏิบัติงานด้านการเก็บกู้วัตถุระเบิดของกลุ่มงาน
เก็บกู้วัตถุระเบิด กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ

จากการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่จะได้ก้าวหน้าในอนาคต ด้านสถานะทางอาชีพและตำแหน่งงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารหน่วยงาน และด้านความเป็นอยู่ มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการเก็บกู้วัตถุระเบิด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

Abstract

This independent study was a quantitative research. The purpose of this study was to 1) To study the effectiveness of Explosive Ordnance Disposal Operations Explosives Disposal Group, Patrol and Special Operations Police Division, Metropolitan Police Bureau, 2) to study the motivation for the performance of police officers who work in the field of explosives disposal. Explosive Ordnance Disposal Group, both motivating and sustaining factors and 3) to study the effect between the motivation of police officers, both motivating and supportive factors, and the effectiveness of explosives disposal operations was conducted by survey research method, with a total population of 113 people from Police officers who work in the field of explosives disposal. Explosive Ordnance Disposal Group, Police commander of Explosive Ordnance Disposal Operations Explosives Disposal Group, Police commander of Patrol and Special Operations Police Division, Metropolitan Police Bureau, Police commander of Ordnance Police Division, Police command of Intelligence analysis and Special tools Sub – Division, Special Service Division and Police commander of Explosive Data Center. Using questionnaires as tools to collect data, statistics used percentages, averages, and standard deviations. Statistical testing hypotheses use Multiple Linear Regression Analysis statistics to show the relationship between primary or independent variables and dependent variables. The results revealed that Motivation for explosive ordnance disposal operations of explosive ordnance disposal group operators, both motivating and sustaining factors. There are reasonable opinions and the effectiveness of explosive disposal operations of the Explosive Ordnance Disposal Group. Opinions are moderate. The results of the research hypothesis test showed that the motivating factors for gaining respect are the nature of the work performed, the responsibility for the work received, and the progress aspects that affect the effectiveness of the explosive ordnance disposal operations of the Explosive Ordnance Recovery Group. Hygiene factors compensation from work opportunities for future advancement occupational status and job position Supervisory method policy and administration and well-being It affects the effectiveness of explosive ordnance disposal operations of the Explosive Ordnance Recovery Group.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

จากการที่ภาครัฐของประเทศไทยให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการแนวใหม่ และมีบทบาทของกฎหมายให้ส่วนราชการต่างๆ มุ่งเน้นการปฏิบัติงานตามภารกิจให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ทำให้กลุ่มงานเก็บกู้วัตถุระเบิด กองบังคับการสายตรวจ และปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาลในฐานะหน่วยงานของรัฐที่ให้บริการสาธารณะในด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยในสังคม และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำเป็นที่จะต้องปฏิบัติงานหรือภารกิจของหน่วยงานให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน และเกิดผลสัมฤทธิ์ หรือผลความสำเร็จจากงานที่ปฏิบัติให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งในทางหลักการปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์การขึ้นได้นั้น ก็คือ บุคลากรในองค์การ ทั้งนี้ หากบุคลากรในองค์การมีแรงจูงใจในงานที่ปฏิบัติ ย่อมส่งผลให้เกิดพฤติกรรมอันดีต่อการปฏิบัติงานนั้น ส่งผลให้การปฏิบัติหรือดำเนินงานนั้นๆ บรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างราบรื่น แต่หากคนในองค์การไม่มีแรงจูงใจในงานที่ปฏิบัติแล้ว ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นไม่เกิด ผลสัมฤทธิ์ คือ งานนั้นไม่อาจบรรลุเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้

จากการสำรวจสถานภาพกำลังพลผู้ปฏิบัติงานด้านการเก็บกู้วัตถุระเบิดในปัจจุบัน พบว่ามีจำนวนผู้ปฏิบัติงานด้านดังกล่าวนี้ในระดับต่ำกว่าจำนวนอัตราตำแหน่งที่ได้กำหนดอนุญาตไว้ตามการวิเคราะห์และกำหนด ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงการปฏิบัติงานด้านการเก็บกู้วัตถุระเบิด จะเห็นว่า การปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงอันตรายต่อชีวิตเป็นอย่างมาก และก่อให้เกิดความเครียดต่อผู้ปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา ซึ่งหากจำนวนของผู้ปฏิบัติงานมีน้อยกว่าจำนวนผู้ปฏิบัติงานตามที่ได้กำหนดไว้แล้ว ทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องเพิ่มความถี่ในการปฏิบัติมากขึ้นจนอาจนำมาซึ่งความเหนื่อยล้า และเกิดความเครียดสะสมตามมา จนอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลหรือผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานได้ แต่จากปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นกลับพบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเก็บกู้วัตถุระเบิดของหน่วยงานดังกล่าวนี้สามารถปฏิบัติงานด้านการเก็บกู้วัตถุระเบิดในช่วงเวลาที่ผ่านมาให้บรรลุผลสำเร็จได้ โดยไม่เกิดอันตรายต่อชีวิตของประชาชนและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และทรัพย์สินทั้งของประชาชนและส่วนราชการแต่อย่างใด อันนำมาซึ่งความสำเร็จในการรักษาความสงบเรียบร้อยของพื้นที่ต่างในเขตกรุงเทพมหานคร รวมถึงความสำเร็จในการสนับสนุนกระบวนการยุติธรรมด้วยการนำผลการตรวจพิสูจน์พยานหลักฐานเกี่ยวกับวัตถุระเบิดเข้าสู่การพิจารณาทางคดีได้ อันเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่ตั้งไว้ จนเป็นที่ประจักษ์ต่อผู้คนและสังคมโดยทั่วไป ซึ่งการที่ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานดังกล่าวยังคงสามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์และบรรลุวัตถุประสงค์และภารกิจของหน่วยงานได้ผลจนเป็นที่รับรู้ของสังคมแม้ว่าจะมีกำลังพลในจำนวนน้อยกว่าจำนวนที่กำหนดนั้น ย่อมแสดงให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวนี้ในระดับที่สูง และมาก

พอที่จะสามารถปฏิบัติงานด้านการเก็บวัดฐานะเปิดซึ่งเป็นงานที่มีความเสี่ยงให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่บรรลุเป้าหมายได้ จนนำมาซึ่งการเกิดประโยชน์แก่ประชาชนในด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินขึ้น

ผู้วิจัยในฐานะเจ้าหน้าที่ฝ่ายกำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติซึ่งมีหน้าที่ปฏิบัติในงานที่เกี่ยวข้องกับงานการบริหารด้านกำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงสนใจที่จะศึกษาเพื่อให้ทราบถึงประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการเก็บกู้วัดฐานะเปิดของกลุ่มงานเก็บกู้วัดฐานะเปิด กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเก็บกู้วัดฐานะเปิดของกลุ่มงานดังกล่าว และการมีผลต่อกันระหว่างประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการเก็บกู้วัดฐานะเปิดของหน่วยงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการเก็บกู้วัดฐานะเปิดของผู้ปฏิบัติงานด้านการเก็บกู้วัดฐานะเปิดของหน่วยงานนั้น ทั้งนี้ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเก็บกู้วัดฐานะเปิดกลุ่มงานเก็บกู้วัดฐานะเปิดดังกล่าวให้ดียิ่งขึ้น และยกระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการเก็บกู้วัดฐานะเปิดของกลุ่มงานดังกล่าวได้ในอนาคต

คำถามในการวิจัย

1. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการเก็บกู้วัดฐานะเปิดของกลุ่มงานเก็บกู้วัดฐานะเปิด กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล มีสภาพโดยรวมอยู่ในระดับใด
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการเก็บกู้วัดฐานะเปิดของข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติงาน ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ของกลุ่มงานเก็บกู้วัดฐานะเปิด กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล มีสภาพโดยรวมอยู่ในระดับใด
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการเก็บกู้วัดฐานะเปิดของข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติงาน ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการเก็บกู้วัดฐานะเปิด ของกลุ่มงานเก็บกู้วัดฐานะเปิด กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการเก็บกู้วัดฐานะเปิดของกลุ่มงานเก็บกู้วัดฐานะเปิด กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการเก็บกู้วัดฐานะเปิด ทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ของข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มงานเก็บกู้วัดฐานะเปิด กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล

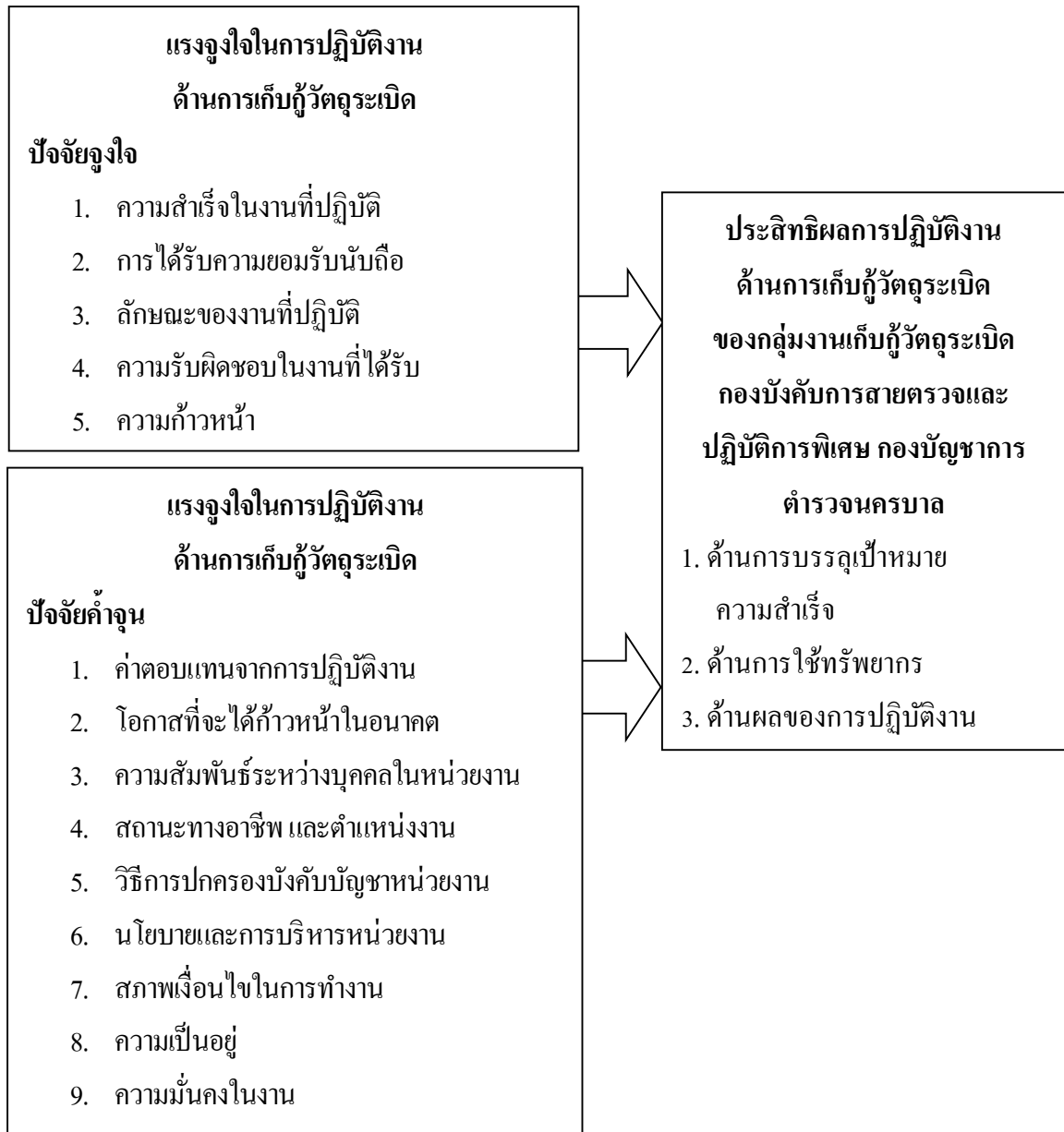
3. เพื่อศึกษาการมีผลต่อกันระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการเก็บกู้วัตถุระเบิดของข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติงาน ทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการเก็บกู้วัตถุระเบิดของกลุ่มงานเก็บกู้วัตถุระเบิด กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการเก็บกู้วัตถุระเบิดของกลุ่มงานเก็บกู้วัตถุระเบิด กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์กร
2. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
3. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
4. แนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการเก็บกู้วัตถุระเบิดของกลุ่มงานเก็บกู้วัตถุระเบิด กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการทำวิจัย ได้แก่ ข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติงานด้านการเก็บกู้วัตถุระเบิด กลุ่มงานเก็บกู้วัตถุระเบิด กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล ปัจจุบัน ผู้บังคับบัญชาทั้งของหน่วยงานที่ทำการศึกษ หน่วยงานที่มีหน้าที่ควบคุมการปฏิบัติของหน่วยงานที่ทำการศึกษา และหน่วยงานที่มีการปฏิบัติงานลักษณะเดียวกันกับหน่วยงานที่ทำการศึกษา ได้แก่ กองสรรพาวุธ สำนักงานส่งกำลังบำรุง ศูนย์ข้อมูลวัตถุระเบิด สำนักงานพิสูจน์หลักฐานกลาง และกองกำกับการวิเคราะห์ข่าวและเครื่องมือพิเศษ กองบังคับการปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง รวมทั้งสิ้น 113 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ(Independent Variable) ประกอบไปด้วย

- 1) ปัจจัยจูงใจ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน
 - 1.1) ความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ
 - 1.2) การได้รับความยอมรับนับถือ
 - 1.3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
 - 1.4) ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับ
 - 1.5) ความก้าวหน้า
- 2) ปัจจัยค้ำจุน แบ่งออกเป็น 9 ด้าน
 - 2.1) ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงาน
 - 2.2) โอกาสที่จะได้ก้าวหน้าในอนาคต
 - 2.3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน
 - 2.4) สถานะทางอาชีพ และตำแหน่งงาน
 - 2.5) วิธีการปกครองบังคับบัญชาหน่วยงาน
 - 2.6) นโยบายและการบริหารหน่วยงาน
 - 2.7) สภาพเงื่อนไขในการทำงาน
 - 2.8) ความเป็นอยู่
 - 2.9) ความมั่นคงในงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการเก็บกู้วัตถุระเบิดของกลุ่มงานเก็บกู้วัตถุระเบิด กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล แบ่งออกเป็น 3 ด้าน

- 1) ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ
- 2) ด้านการใช้ทรัพยากร
- 3) ด้านผลของการปฏิบัติงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบปลายปิด (close-end questionnaire) โดยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม รวมไปถึงจากแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุการรับราชการตำรวจ เงินเดือน และค่าตอบแทนพิเศษ และอายุงานด้านการเก็บกู้วัตถุระเบิด เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการเก็บกู้วัตถุระเบิด ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (close-end questionnaire)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการเก็บกู้วัตถุระเบิดของกลุ่มงานเก็บกู้วัตถุระเบิด กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (close-end questionnaire)

โดยข้อคำถามที่ใช้ในการวิจัยเป็นระดับความคิดเห็นมีลักษณะเป็นมาตรฐานประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด สำหรับเกณฑ์การให้คะแนนการตอบแบบสอบถามเป็นรายชื่อ ดังนี้

	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปรผล แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยให้ค่าคะแนนสูงสุด ลบด้วยคะแนนต่ำสุด แล้วนำไปหารด้วยระดับที่ต้องการ

$$\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด} = 5 - 1 = 4 \text{ คะแนน}$$

จำนวนระดับที่ต้องการ คือ 5 ระดับ

$$\text{คำนวณได้} \quad \frac{4}{5} = 0.8$$

ซึ่งทำให้ได้เกณฑ์การแปรผล ดังนี้

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

โดยมีขั้นตอนการสร้างและการหาคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎี รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย
2. สร้างแบบสอบถามงานวิจัย โดยศึกษาจากเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ
3. นำร่างแบบสอบถามส่งให้อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ รวมจำนวน 3 ท่าน

ตรวจสอบเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC) ให้ได้คะแนนตามมาตรฐานที่กำหนด โดยมีการกำหนดคะแนน ดังนี้

ให้คะแนน 1 เมื่อเห็นว่าคำถามข้อนั้น ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าคำถามข้อนั้น ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 เมื่อเห็นว่าคำถามข้อนั้น ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

4. นำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการตรวจสอบ และแก้ไขแล้ว ไปทดลองกับกลุ่มประชากร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (Try Out) จำนวน 30 คน

5. นำแบบสอบถามที่ได้กลับมา ตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1970) สูตรดังนี้

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ	α	หมายถึง สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
	k	หมายถึงจำนวนข้อคำถามหรือข้อสอบ
	S_i^2	หมายถึง ความแปรปรวนของคะแนนในแต่ละข้อ
	S_t^2	หมายถึง ความแปรปรวนของคะแนนรวม

6. นำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการประมวลผลด้วยโปรแกรม Microsoft Excel แล้วจึงนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง

6. นำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการประมวลผลด้วยโปรแกรม Microsoft Excel ซึ่งการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ปรากฏผลดังนี้

ตัวแปรที่ใช้วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการเก็บกัญวัดตระเบิด ปัจจยจูงใจ	0.832
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการเก็บกัญวัดตระเบิด ปัจจยค้ำจุน	0.836
3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเก็บกัญวัดตระเบิด	0.847
ภาพรวม	0.912

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ เชีงพรรณนา (Descriptive Analysis) ใช้จำนวนความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เป็นสถิติในการอธิบาย และ เชีงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อแสดงการมีผลต่อกันระหว่างตัวแปรตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ทดสอบสมมติฐาน เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองอย่าง

ผลการศึกษา

1) การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลประชากรศาสตร์ พบว่า ส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.1 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.2 มีอายุการรับราชการตำรวจ อยู่ที่ 21 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.8 มีเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษ 20,001 – 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 55.8 มีอายุงานด้านการเก็บกู้วัตถุระเบิด 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.2

2) การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการเก็บกู้วัตถุระเบิดของข้าราชการตำรวจ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเก็บกู้วัตถุระเบิด พบว่า ปัจจัยจูงใจ สรุปโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.99 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นระดับปานกลางในทุก ๆ ด้าน และปัจจัยค้ำจุน สรุปโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นระดับปานกลางทุก ๆ ด้าน

3) การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.14 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นระดับปานกลางทุก ๆ ด้าน

4) การทดสอบสมมติฐาน

4.1) จากการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยจูงใจ มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการเก็บกู้วัตถุระเบิดของกลุ่มงานเก็บกู้วัตถุระเบิด กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจ 1) ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ 2) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3) ด้านความรับผิดชอบในงานที่ได้รับ 4) ด้านความก้าวหน้า มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ส่วนปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ ไม่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

4.2) จากการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยค้ำจุน มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการเก็บกู้วัตถุระเบิดของกลุ่มงานเก็บกู้วัตถุระเบิด กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล สรุปได้ว่า ปัจจัยค้ำจุน 1) ด้านค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงาน 2) ด้านโอกาสที่จะได้ก้าวหน้าในอนาคต 3) ด้านสถานะทางอาชีพและตำแหน่งงาน 4) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา 5) ด้านนโยบายและการบริหารหน่วยงาน และ 6) ด้านความเป็นอยู่ มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ส่วนปัจจัยค้ำจุน 1) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน 2) ด้านสภาพเงื่อนไขในการทำงาน และ 3) ด้านความมั่นคงในงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการเก็บกู้วัตถุระเบิดของกลุ่มงานเก็บกู้วัตถุระเบิด กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) ควรมีการพัฒนามาตรฐานในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ โดยเฉพาะกรณีการเก็บกู้วัตถุระเบิดชนิด แสวงเครื่อง เพราะเนื่องจากในยุคปัจจุบัน คนร้ายสามารถเข้าถึงชิ้นส่วนหรืออุปกรณ์ในการประกอบระเบิด แสวงเครื่องได้ง่ายขึ้น ดังนั้น จึงควรพัฒนาองค์ความรู้ องค์กรวัตถุระเบิดมีอุปกรณ์ และองค์บุคคล ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา

2) ในการปฏิบัติงานแต่ละภารกิจ ควรส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสในการออกแบบวางแผนการปฏิบัติงาน ได้เองอย่างเป็นอิสระ เพราะนอกจากจะเป็นการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้ใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาใช้ในการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานตามหลักการแล้ว ยังเป็นการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติมีองค์ความรู้ในการบริหารสถานการณ์หรือเหตุการณ์ อันเป็นการเตรียมหรือสร้างความพร้อมให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่จะก้าวสู่ผู้ควบคุมการปฏิบัติงานในอนาคตต่อไปอีกด้วย

3) การพิจารณาค่าตอบแทน ควรนำเอาผลการปฏิบัติงาน ปริมาณงาน และผลงานที่ปฏิบัติมาใช้ในการปรับปรุงระเบียบที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งงานดังกล่าวเป็นงานที่มีความเสี่ยงอันตรายสูง นอกจากนี้ ในการพิจารณาให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ควรนำเอาผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานมาใช้ในการพิจารณาเป็นหลัก ทั้งนี้ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดผลที่ดีต่อไป

4) ประชาสัมพันธ์หรือนำเสนอการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นที่รับรู้ของประชาชน ในเรื่องความเสียสละในการปฏิบัติงานที่เสี่ยงอันตรายต่อชีวิตเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในสังคม ทั้งนี้ เพื่อให้สังคมได้รับรู้ถึงความเสียสละของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีจิตใจแน่วแน่และอุดมการณ์เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย คือ ความปลอดภัยของประชาชนต่อไป

5) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานควบคุมไปด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงความคาดหวัง และความต้องการในการทำงานอย่างถ่องแท้ ชัดเจนยิ่งขึ้น เห็นถึงมุมมองเชิงลึกและข้อคิดเห็นของกลุ่มบุคคลดังกล่าวในความมีผลต่อกันระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประสิทธิผลในการทำงานของหน่วยงานต่อไปในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

Herzberg, Frederick, Mausner, Bernarol and Synderman, Barbara Bloch. (1959). The Motivation to Work. New York : John Wiley and Sons, Inc.

- Hoy, W. K., & Miskle, C. G. (2001). Educational Administration: Theory Research and Practice (6th ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Steers. R.M. Organization Effectiveness: A Behavioral View California: Goodyear Publishing Company, 1977.
- นุกูล ชูทอง และชัชวาล อรวงศ์สุภทัต. (2559). ประสิทธิภาพองค์กร แนวคิดและทบทวนวรรณกรรมวิจัย. กรุงเทพฯ : ไอดี ออลพรีนซ์.
- ปพิชญา ศรีจันทร์. (2563). แรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภรณ์ กิรีดิบุตร. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ภุริภัทร์ ตันติเศรษฐภักดี (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ: กรณีศึกษา กองทะเบียนพล สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วารุณี เกิดก่อวงษ์. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2549). พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่ : แนวคิด และทฤษฎี. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เอกลักษณ์ พร้อมวงศ์ (2563) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.