

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
เมืองกาญจนบุรี อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี
Factors Affecting The Performance of
Muangkanchanaburi Provincial Police Officers, Muang
District, Kanchanaburi Province

วันที่รับบทความ: 15 พฤศจิกายน 2566

วรวิทย์ แวนแก้ว¹

วันที่แก้ไขบทความ: 25 พฤศจิกายน 2566

วันที่ตอบรับบทความ: 30 พฤศจิกายน 2566

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจเมืองกาญจนบุรี อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี 2) ศึกษาแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจเมืองกาญจนบุรี อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี และ 3) การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจเมืองกาญจนบุรี อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ เจ้าหน้าที่ตำรวจเมืองกาญจนบุรี อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 150 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจเมืองกาญจนบุรี อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรีในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน รองลงมาคือ ด้านโครงสร้างการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสนับสนุนให้มีการพัฒนาอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน 2) แนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจเมืองกาญจนบุรี อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี คือ ควรมีการสนับสนุนให้มีการนำแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้ในหน่วยงานอย่างเหมาะสม รวมไปถึงการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ลดขั้นตอนต่อการปฏิบัติงานและเวลาทำงาน และ 3) การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจเมืองกาญจนบุรี อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจเมืองกาญจนบุรีไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี

¹ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
e-mail: worawit140141@gmail.com

Factors Affecting The Performance of Muangkanchanaburi Provincial Police Officers, Muang District, Kanchanaburi Province

Received: November 15, 2023

Worawit Wankeaw ¹

Revised: November 25, 2023

Accepted: November 30, 2023

Abstract

The purposes of this study were to 1) study factors affecting the performance of Muang Kanchanaburi Police Station, Muang District, Kanchanaburi Province, 2) study the operational guidelines of Muang Kanchanaburi Police Station, Muang District, Kanchanaburi Province, and 3) compare factors affecting the work performance of Kanchanaburi Provincial Police officers, Mueang District, Kanchanaburi Province according to personal factors. The population used in this study was 150 Muangkanchanaburi police officers, using questionnaires as a collection tool. The research results were as follows: 1) Factors affecting the performance of Muang Kanchanaburi Provincial Police Officers, Muang District, Kanchanaburi Province overall is at a high level. When considering each aspect, it was found that the element with the highest level was in the policy and administration aspect, followed by the work structure. and the element with the lowest level was the development support at the high level; 2) the operational guidelines of the Kanchanaburi Provincial Police Officers, Mueang District, Kanchanaburi Province are: there should be support for the introduction of new ideas or methods to be applied appropriately in the agency including the use of modern technology in operations for the reduction of steps per operation and working time; and 3) the comparison of the work performance of Kanchanaburi Provincial Police officers, Mueang District, Kanchanaburi Province classified by personal factors, it was found that gender, age, education level, average monthly income, and different job positions have no different effect on the work of the Kanchanaburi Provincial Police officers.

Keywords: performance, police, Muang Kanchanaburi Police Station, Kanchanaburi Province

¹ Master of Public Administration, Southeast Asia University
e-mail: worawit140141@gmail.com

บทนำ

แนวคิดพื้นฐานจากทฤษฎีจูงใจ เชื่อว่ามนุษย์มีความต้องการเหมือนกัน トラบใดที่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้แล้ว ก็จะเกิดปัญหาความต้องการเรื่อยไป แต่ถ้าความต้องการได้รับการตอบสนองก็จะเลิกสนใจ มนุษย์สนองความต้องการแตกต่างกันไปในด้านปริมาณ ในขณะที่ความต้องการระดับต่ำค่อนข้างมีขอบเขตจำกัด แต่ความต้องการระดับสูงไม่มีขอบเขต

จากพื้นฐานทฤษฎีแรงจูงใจ ซึ่งทำให้เราทราบว่า มนุษย์เรามีความต้องการในระดับแตกต่างกัน ตั้งแต่บุคลากรระดับล่างจนถึงผู้บริหารระดับสูง ทุกคนมีความต้องการแตกต่างกันไป เนื่องจากปัจจัยพื้นฐานแตกต่างกัน ดังนั้นการจูงใจบุคลากรแต่ละระดับก็ย่อมมีความแตกต่างกันไปด้วย บุคลากรระดับล่างดังที่ทราบตามทฤษฎีของ มาสโลว์ (Maslow) ยังมีความต้องการระดับปัจจัยสี่ เพราะฉะนั้นการจูงใจบุคลากรระดับล่างเราต้องจูงใจในลักษณะที่เป็นเหมือนเงินหรือต้องการปัจจัยพื้นฐาน ปัจจัยที่จูงใจให้คนทำงานคือ ความสำเร็จ การยกย่อง ความก้าวหน้า ลักษณะงานความรับผิดชอบ และการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อความสำเร็จของงานและขององค์กร องค์กรใดก็ตามหากบุคคลในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานมีคุณภาพลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง จะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจในการทำงานยังแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรอีกด้วย

สถานีตำรวจภูธรเมืองกาญจนบุรี อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี เป็นหน่วยงานในระดับปฏิบัติ มีหน้าที่ดูแลและป้องกันภัยควบคุมความรุนแรงและลดโอกาสที่จะเกิดขึ้นกับสังคม มีหน้าที่หรือภารกิจหลักที่จะต้องทำในการดำเนินงานของตำรวจภายใต้ระบบราชการไทย สำนักงานตำรวจแห่งชาติผู้บังคับบัญชาเน้นให้เจ้าหน้าที่ตำรวจปฏิบัติหน้าที่ การปฏิบัติงานของตำรวจไม่สามารถควบคุมอาชญากรรมให้อยู่ในภาวะที่ประชาชนรู้สึกอุ่นใจได้ ปัญหาการให้บริการที่ล่าช้าเมื่อประชาชนมาร้องทุกข์หรือร้องขอต่าง ๆ เป็นต้น ปัญหาที่เกิดขึ้น ส่วนสำคัญคือ เกิดจากตัวเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงาน แต่เจ้าหน้าที่ตำรวจจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพียงใดขึ้นอยู่กับ ขวัญ กำลังใจ หรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ถ้าเจ้าหน้าที่ตำรวจมีการปฏิบัติงานสูงก็จะมีคามกระตือรือร้นในการทำงานทำให้งานมีประสิทธิภาพ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการปฏิบัติงานต่ำประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็ย่อมลดลง

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรเมืองกาญจนบุรี อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อเป็นข้อมูลให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง และสามารถนำไปเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้การปฏิบัติงานในการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อประโยชน์ของหน่วยงานอันเป็นเป้าหมายที่สำคัญที่สุดในการทำงานของข้าราชการตำรวจของสถานีตำรวจภูธรเมืองกาญจนบุรี อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรเมืองกาญจนบุรี อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี
2. เพื่อศึกษาแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรเมืองกาญจนบุรี อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรเมืองกาญจนบุรี อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

ประชากร ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรเมืองกาญจนบุรี อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 161 คน (สถานีตำรวจภูธรเมืองกาญจนบุรี อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี, 2566)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีเชิงสำรวจ (survey research) เก็บข้อมูลครั้งเดียวนำมาวิเคราะห์ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอนหนังสือจากคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ถึงผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรเมืองกาญจนบุรี อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามตามจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย พร้อมกับตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และความสมบูรณ์

3.3 ดำเนินการแจกแบบสอบถามและได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด แล้วนำแบบสอบถามมาสำรวจความครบถ้วนของเนื้อความในแบบสอบถาม จำนวน 161 ฉบับ พบว่าเป็นฉบับที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 150 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.16

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยใช้วิธีทางสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 วิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล เป็นการรายงานผลข้อมูลเกี่ยวกับคำตอบแต่ละข้อ โดยการแสดงค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ของคำถามแต่ละข้อ

4.2 วิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรเมืองกาญจนบุรี อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี เป็นการรายงานผลข้อมูลเกี่ยวกับค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรเมืองกาญจนบุรี อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ

t-test และ F-test หรือ ANOVA กรณีพบความแตกต่างทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย 135 คน คิดเป็นร้อยละ 90.00 เป็นเพศหญิง 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 อายุงาน ส่วนใหญ่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 64.66 รองลงมา 6–10 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 24.67 และน้อยที่สุดมีอายุงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 10.67 ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จบปริญญาตรี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 58.67 รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 36.67 และน้อยที่สุดสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.66 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้ ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมามีรายได้ 15,001–20,000 บาท จำนวน 55 คิดเป็นร้อยละ 36.67 และน้อยที่สุดมีรายได้ มากกว่า 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 ตำแหน่งงาน ส่วนใหญ่ป้องกันปราบปราม จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 38.67 รองลงมา สืบสวน จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 และน้อยที่สุดมีตำแหน่งงานธุรการจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67

1.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรเมืองกาญจนบุรี อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.30$, S.D.=0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.55) รองลงมาคือ ด้านโครงสร้างการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.48) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.31$, S.D.=0.66) ด้านความผูกพันต่อองค์กร ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.41) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสนับสนุนให้มีการพัฒนามีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.76) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรเมืองกาญจนบุรี อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี ในภาพรวม

การปฏิบัติงานของพนักงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านโครงสร้างการทำงาน	4.35	0.48	มาก	2
2. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.39	0.55	มาก	1
3. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.31	0.66	มาก	3
4. ด้านความผูกพันต่อองค์กร	4.29	0.41	มาก	4
5. ด้านการสนับสนุนให้มีการพัฒนา	4.20	0.76	มาก	5
รวม	4.30	0.54	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า การวิเคราะห์สมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรเมืองกาญจนบุรี อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =4.30, S.D.=0.54) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =4.39, S.D.=0.55) รองลงมาคือ ด้านโครงสร้างการทำงาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =4.35, S.D.=0.48) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ด้านการสนับสนุนให้มีการพัฒนามีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =4.20, S.D.=0.76)

1.3 แนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรเมืองกาญจนบุรี อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี คือ ควรมีการสนับสนุนให้มีการนำแนวคิดหรือวิธีการใหม่ๆ มาปรับใช้ในหน่วยงานอย่างเหมาะสม รวมไปถึงการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ลดขั้นตอนต่อการปฏิบัติงานและเวลาทำงาน

1.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรเมืองกาญจนบุรี อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรเมืองกาญจนบุรี อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	ชาย		หญิง		t-test	Sig.
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
ด้านโครงสร้างการทำงาน	3.76	0.627	3.94	0.300	1.364	0.187
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.72	0.563	3.85	0.423	0.671	0.504
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.78	0.329	3.75	0.333	2.471	0.016
ด้านความผูกพันต่อองค์กร	3.71	0.321	3.79	0.366	1.512	0.101
ด้านการสนับสนุนให้มีการพัฒนา	3.75	0.322	3.76	0.348	1.617	0.202
ภาพรวม	3.75	0.372	3.76	0.285	-0.04	0.968

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรเมืองกาญจนบุรี อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรเมืองกาญจนบุรี อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรเมืองกาญจนบุรี อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-test	Sig
ระหว่างกลุ่ม	4.847	3	1.212	2.081	0.08
ภายในกลุ่ม	229.997	147	0.582		
รวม	234.844	150			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 เจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรเมืองกาญจนบุรี อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรเมืองกาญจนบุรี อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์สมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรเมืองกาญจนบุรี อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-test	Sig
ระหว่างกลุ่ม	1.094	3	0.547	0.929	0.63
ภายในกลุ่ม	233.750	147	0.589		
รวม	234.844	150			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 เจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรเมืองกาญจนบุรี อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรเมืองกาญจนบุรี อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์สมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรเมืองกาญจนบุรี อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-test	Sig
ระหว่างกลุ่ม	1.198	3	0.240	0.404	0.58
ภายในกลุ่ม	233.646	147	0.593		
รวม	234.844	150			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 เจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรเมืองกาญจนบุรี อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรีที่มีเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรเมืองกาญจนบุรี อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์สมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรเมืองกาญจนบุรี อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-test	Sig
ระหว่างกลุ่ม	2.755	3	0.689	1.172	0.38
ภายในกลุ่ม	232.089	147	0.588		
รวม	234.844	150			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 เจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรเมืองกาญจนบุรี อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรเมืองกาญจนบุรี อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี ไม่แตกต่างกัน

สรุปได้ว่า การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรเมืองกาญจนบุรี อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรเมืองกาญจนบุรี ไม่แตกต่างกัน

2. อภิปรายผลการวิจัย

2.1 ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรเมืองกาญจนบุรี อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรเมืองกาญจนบุรี อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.30$, S.D.=0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.55) รองลงมาคือ ด้านโครงสร้างการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.48) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.31$, S.D.=0.66) ด้านความผูกพันต่อองค์กร ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.41) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสนับสนุนให้มีการพัฒนา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.76) ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยอภิปรายผลเป็นรายด้านเรียงลำดับดังต่อไปนี้

2.1.1 ด้านนโยบายและการบริหาร เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีระบบการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม รองลงมา คือ มเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการกำหนด นโยบายของหน่วยงานตามลำดับขั้น และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด หน่วยงานกำหนดเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ในการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ และอดิสร ภูสาระ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง พบว่า 1) พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับแรงจูงใจจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความเสมอภาคในหน่วยงาน ด้านผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ 2) พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทองที่มีเพศ อายุและรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษา อายุงานและตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.1.2 ด้านโครงสร้างการทำงาน เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เหมาะสม และ ยืดหยุ่นต่อการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ลดขั้นตอน ต่อการปฏิบัติงานและเวลาทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีการสนับสนุนให้มีการนำแนวคิดหรือ วิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้ในองค์การอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครวัฒน์ นิธิจิรวงศ์

(2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ ตามแผนปฏิบัติงานฝ่ายเทศกิจ กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ กรุงเทพมหานคร คือ ด้านนโยบาย การบริหารงาน การวางแผน พบว่า นโยบายและการบริหารเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมากที่สุด ด้านการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา พบว่าการจัดแบ่งการปฏิบัติหน้าที่จัดบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับงานอย่างถูกต้องส่งผลต่อประสิทธิภาพ ด้านทักษะความรู้ความเข้าใจระบบงานและความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน พบว่า การมีความรู้ด้านกฎหมายและใช้กฎหมายตามขั้นตอนทำให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้องและรวดเร็ว ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา พบว่า การอบรมการใช้ทักษะเจรจาและทักษะเฉพาะตัว เพื่อปรับใช้ในการทำงาน ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา พบว่า การที่ผู้บังคับบัญชากำหนดแผนการปฏิบัติงานหรือวิถีทางปฏิบัติงานเอาไว้ เพื่อเป็นแนวทางของการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า การนำนวัตกรรมใหม่ (innovation) มาใช้โดยเน้นการเปลี่ยนสภาพบรรยากาศในการทำงาน รูปแบบ และวิธีการทำงานใหม่ ๆ ในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน พบว่า การที่หัวหน้างานมีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการวินิจฉัยสั่งการ เพื่อให้การดำเนินกระบวนการได้ รวดเร็ว และด้านกฎหมาย ระเบียบและวิธีปฏิบัติ พบว่า เจ้าหน้าที่เทศกิจสามารถปฏิบัติงานด้าน กฎหมาย ระเบียบและวิธีปฏิบัติชัดเจนทันก่อนเวลาที่กำหนดตามแผน

2.1.3 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงอันดับ 3 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการติดตามและเสนอแนะให้มีการปรับปรุงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานจากผู้บังคับบัญชา รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการกำหนด มาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 แรงจูงใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ซึ่งมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก

2.1.4 ด้านความผูกพันต่อองค์กร เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงอันดับ 4 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านมีความตั้งใจที่จะใช้ประสบการณ์จากการพัฒนาตนเองทำงานให้บรรลุเป้าหมายจนเกิดประโยชน์ให้แก่หน่วยงาน รองลงมาคือ ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานและเป็นบุคคลสำคัญของหน่วยงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ท่านประสงค์ทำงานในหน่วยงานของท่านต่อไป แม้จะมีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ในหน่วยงานอื่นก็ตาม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หน่วยงานสนับสนุนให้ท่านมีนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีคู่มือ เอกสารทางวิชาการไว้ให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้าอย่างเพียงพอ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บังคับบัญชานำหน่วยงานท่านให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรและให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานแก่ท่านอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ ศิริณา จิตต์จรัส และอรอุษา ปุณยบุรณะ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ พบว่า 1) ระดับการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับดี จำนวนร้อยละ 18.60 ระดับคะแนนรองลงมาคือ ระดับพอใช้ และระดับปรับปรุง (ต่ำกว่า 3) มีจำนวนเท่ากันคือร้อยละ 16.28 ส่วนระดับดีมาก และระดับดีเด่น ร้อยละ 5.81 และ 4.65 ตามลำดับ 2) ระดับความพึงพอใจของพนักงานอุดมศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 10 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสอดคล้องกับภาพรวมคือ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเช่นกัน ยกเว้นด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าอยู่ในระดับปานกลาง

2.1.5 ด้านการสนับสนุนให้มีการพัฒนา เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หน่วยงานสนับสนุนให้ท่านมีนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีคู่มือ เอกสารทางวิชาการไว้ให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้าอย่างเพียงพอ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บังคับบัญชา หน่วยงานท่านให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรและให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานแก่ท่านอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ อุไร (2559) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 30-40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อายุงาน 5-10 ปี ตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับผู้ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน 20,001-25,000 บาท ผลการศึกษาปัจจัยด้านองค์กร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในส่วนของปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัยจูงใจ โดยรวมทั้ง 13 ด้านอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน 3 ด้านประกอบด้วย 1) ด้านความสุขในการทำงาน 2) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) ด้านความมีประสิทธิภาพ ในภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

2.1.6 เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรเมืองกาญจนบุรี อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรเมืองกาญจนบุรีไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริณา จิตต์จรัส และอรอุษา ปุณยบุรณะ (2557) ศึกษาเรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ พบว่า การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจ จำแนกตามคณะวิชา พบว่า คณะเกษตรศาสตร์ มีความพึงพอใจแตกต่างจากคณะอักษรศาสตร์ และคณะวิทยาศาสตร์ ส่วนพนักงานจำแนกตาม ประเภทสายงานพบว่า มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจระหว่างพนักงานสายวิชาการ และสายบริหารฯ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงาน จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงานพบว่า มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ด้านโครงสร้างการทำงาน ควรสนับสนุนให้มีการนำแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ มาปรับใช้ในหน่วยงานอย่างเหมาะสม รวมไปถึงการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ลดขั้นตอนต่อการปฏิบัติงานและเวลาทำงาน

1.2 ด้านนโยบายและการบริหาร ควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายของหน่วยงานตามลำดับชั้น

1.3 มาตรฐานการปฏิบัติงาน ควรเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน

1.4 ด้านความผูกพันต่อองค์กร ควรเปิดโอกาสให้ทุกคนตั้งใจ ใช้ประสบการณ์จากการพัฒนาตนเองทำงานให้บรรลุเป้าหมายจนเกิดประโยชน์ให้แก่หน่วยงาน

1.5 ด้านการสนับสนุนให้มีการพัฒนา ควรมีคู่มือ เอกสารทางวิชาการไว้ให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้าอย่างเพียงพอและควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาหรือศึกษาดูงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรเมืองกาญจนบุรี อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี

2.2 ศึกษาตัวแปรปัจจัยที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ และอดิศร ภู่อสาร. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, 22(1), หน้า 113-122.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณสุข วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประเสริฐ อุไร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ศิรินา จิตต์จรัส และอรอุษา ปุณยบุรณะ. (2557). แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์. วารสาร พิษเนศวร์สาร, 10(1), หน้า 1-12.
- สถานีตำรวจภูธรเมืองกาญจนบุรี อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี. (2566). ข้อมูลพื้นฐาน โครงสร้าง อัตรากำลัง และข้อมูลผู้บริหาร. สืบค้นจาก <https://mueangkanchanaburi.police7.go.th/ita-standards/informations/basic-information/ita-o1/>
- อัศววัฒน์ นิธิจิรวงศ์. (2559). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคนิค ตามแผนปฏิบัติงาน ฝ่ายเทคนิค กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ) สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.