

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานส่งกำลังบำรุง

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ*

WORK PERFORMANCE MOTIVATION AFFECTING EFFECTIVENESS OF
POLICE OFFICERS' WORK PERFORMANCE UNDER THE LOGISTICS
OFFICE OF ROYAL THAI POLICE

บัวแก้ว เก่งตรง¹, วิทยา สุจริตธนารักษ์² และ ธนภฤต โพธิ์เงิน³

Buakaew Kengtrong¹, Wittaya Sucharittanarak² and Thanakrit Pho-ngum³

¹⁻³คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

¹⁻³Faculty of Political Science, Pathum Thani University, Thailand

Corresponding author E-mail: Buakaew2562@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน 2. วิเคราะห์แรงจูงใจของข้าราชการตำรวจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล และ 3. เสนอแนวทางประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานส่งกำลังบำรุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ใช้ระเบียบวิจัยแบบผสมวิธี กรอบแนวคิดใช้แนวคิดและทฤษฎีของ Federick Herzberg; Bedeian & Zammuto; Campbell; Campbell; Millett; สำนั ก ง า น คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ประชากร ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานส่งกำลังบำรุง จำนวน 427 คน นำมาคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีเปิดตารางของเครจซี่ และมอร์แกน ได้ จำนวน 201 คน สัมภาษณ์ ข้าราชการตำรวจ จำนวน 15 คน เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และนำข้อมูลคุณภาพ

*

Received 13 September 2023; Revised 14 September 2023; Accepted 18 October 2023

มาวิเคราะห์สรุปเนื้อหา สถิติที่ใช้ ได้แก่ แจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดหาและจัดสรรทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านการพัฒนางาน ด้านความสามารถในการสร้างความพึงพอใจ ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ และด้านการบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจของข้าราชการตำรวจพบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบ ร่วมกันอธิบายประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 57.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3. แนวทางประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ผู้บริหารต้องให้ข้าราชการตำรวจมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับแผนงาน เป้าหมาย การบริหารงานต้องเกิดความยุติธรรมและโปร่งใส

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, ข้าราชการตำรวจ, ประสิทธิภาพ

Abstract

The objectives of this study were 1) to examine level of work performance effectiveness, 2) to analyze the motivation of police officers affecting work performance effectiveness, and 3) to propose guidelines for improving work performance effectiveness of police officers under the the logistics office of Royal Thai Police. The research methodology was mixed method. The study conceptual framework was applied from concepts and theories of Federick Herzberg; Bedeian & Zammuto; Campbell; Campbell; Millett; Office of the Public Sector Development Commission. The study population were 427 police officers under the logistics office. The sample size of 201 police officer was determined using Krejci and Morgan table. Fifteen police officers were interviewed. The study instruments were an interviewed

form and a five level rating scales questionnaire. The interviewed data were analyzed by content analysis. Statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression.

The study results revealed that 1) overall level of work performance effectiveness of police officers was at a much level. When considering each aspect by mean from high to found that 5 aspects were at much levels consisted of procurement and resource allocation, organization development, ability to create satisfaction, operational results, and goal achievement. 2) The analysis results of the motivation of police officers showed that factors related to work success, work advancement, nature of work, and responsibility affecting work performance effectiveness at 57.1% with a statistically significant level of .05. And 3) Guidelines for improving work performance effectiveness of police officers including administrators should allow police officers to participate in decision-making about plans, target, administration must be fair and transparent.

Keyword: Motivation, Work Performance, Police Officer, Effectiveness

บทนำ

ความสำคัญของผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานตำรวจทุกระดับต้องเป็นผู้นำทำการเปลี่ยนแปลงด้วยความเข้มแข็งและความสามารถในการเป็นตัวอย่างที่ดีหันไปในทิศทางที่ถูกต้อง และจะต้องนำพาผู้ใต้บังคับบัญชาไปในทิศทางเดียวกัน ด้วยการสร้างคุณลักษณะ เช่น ทำที่ถูกต้องวิธีการที่ถูกต้องวิทยาการที่ถูกต้อง ความกล้าหาญที่ถูกต้องและการกระทำที่ถูกต้อง โดยไม่ลืมนึกที่จะเรียนรู้ในทุกด้านอยู่เสมอ และฝึกรบมจิตใจตนเองในเรื่องของจริยธรรม คุณธรรม ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำมาประกอบใช้ในการปฏิบัติงานของตำรวจ ตำรวจจึงถือว่ามีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมากในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขของราษฎร จึงทำให้ผู้บังคับบัญชามีการกำหนดนโยบายในการพัฒนาข้าราชการตำรวจให้ปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความ

เต็มใจเต็มความสามารถ และมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งในหลักพุทธธรรมศาสตร์นั้น บุคคลในองค์กร ต่าง ๆ จะปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความเต็มใจ จำเป็นจะต้องศึกษาถึงแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานเพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรากฐานสำคัญที่จะทำให้คนในองค์กร สามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ (จิราภรณ์ หวังพิทักษ์, 2551)

การที่องค์กรหนึ่งๆ จะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคลากร ภายในองค์กรเป็นสำคัญ ซึ่งองค์กรควรให้ความสำคัญโดยการ ให้ความใส่ใจ รักษาและพัฒนา บุคลากรของตนให้อยู่กับองค์กรไปอย่างยาวนานที่สุด ซึ่งการที่องค์กรจะต้องสูญเสียบุคลากรไปอาจส่งผลกระทบต่อหลาย ๆ อย่างตามมา อาทิเช่น การดำเนินงานที่ไม่มี ความต่อเนื่อง เกิดการตกหล่น ของงาน หรืออาจเกิดการสะสมของงานที่ยังไม่ได้ทำเป็นจำนวนมาก ซึ่งจะทำให้งานขาดประสิทธิภาพ ไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้และนอกจากนี้การลาออกของพนักงานยังไปเพิ่มงาน ให้กับฝ่ายทรัพยากรบุคคล เพิ่มค่าใช้จ่ายในการต้องรับคนเข้าทำงาน เสียเวลาในการฝึกสอนพนักงานใหม่ ให้เป็นงานและมีความถนัดใน ด้านนั้นๆ และที่สำคัญอาจจะต้องเสียพนักงานที่มีคุณภาพไป การที่องค์กรจะรักษา หรือดึงดูดให้บุคลากรภายในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถอยู่กับองค์กรไปอย่าง ยาวนานได้นั้น ขึ้นอยู่กับองค์กรนั้นๆ จะสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานให้กับบุคลากรได้เพียง พอใจมากน้อยเพียงใด การสร้างแรงจูงใจจะเป็นตัวช่วยให้บุคลากร มีขวัญและกำลังใจในการ ทำงานมากขึ้น โดยแรงจูงใจนั้นอาจเกิดจากลักษณะนิสัยส่วนบุคคลของ บุคลากร อาทิเช่น การ ต้องการความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน การได้รับมอบหมายงานที่ตนถนัด หรือมีความรู้ ความสามารถ แล้วได้ใช้ความรู้ความสามารถนั้นอย่างเต็มที่ การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี บรรยากาศ ที่ทำงานที่ดี รวมไปถึงการมีทัศนคติต่องานที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้ทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานมีความสุข ทุกครั้งในการได้มาทำงาน บุคลากรจึงเกิดความผูกพันต่อองค์กร และอยากอยู่กับองค์กร ต่อไปอย่างยาวนาน

สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งจะต้องเร่งรัดเพิ่มศักยภาพของตนในการที่จะบริหารงานและ ปกครองบังคับบัญชาเจ้าหน้าที่ตำรวจในปกครองให้มีจิตวิญญาณที่จะปฏิบัติงานเพื่อประชาชน รวมทั้งต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2558) และทำหน้าที่ผู้นำ คอยกระตุ้นจูงใจชักนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ ดังนั้น ผู้นำจึงมีบทบาท

สำคัญมากต่อสถานภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา และประสิทธิผลขององค์การหรือหน่วยงาน ผู้นำจึงเป็นจุดประจักษ์ขององค์การและเป็นตัวแทนขององค์การ ผู้นำที่ดีต้องใช้ภาวะผู้นำของตนเองอำนวยความสะดวกให้ภารกิจหน้าที่ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุตามวัตถุประสงค์ องค์การที่ประสบความล้มเหลวส่วนใหญ่สาเหตุมาจากผู้บริหารขาดประสบการณ์หรือขาดประสิทธิภาพในการบริหารงานในองค์การทำการบริหารโดยขาดความรู้ ความสามารถ (ประเสริฐ เกสรมาลา, 2558) กองบังคับการอำนวยการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบดำเนินการเกี่ยวกับ งานธุรการ งานสารบรรณ งานประชาสัมพันธ์ งานช่วยอำนวยความสะดวก งานเลขานุการของสำนักงานจเรตำรวจ จัดระบบและบริหารงานบุคคล งานการเงิน การบัญชี การงบประมาณ งานพัสดุ อาคารสถานที่ งานพลาธิการ งานส่งกำลังบำรุง งานยานพาหนะ งานสื่อสาร การประสานงานและจัดทำยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการงานวิจัย งานประเมินผล งานเทคโนโลยีสารสนเทศ งานกฎหมายและวินัยรวมทั้งงานฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรของสำนักงานจเรตำรวจ ดำเนินการเกี่ยวกับงานรับเรื่องราวร้องเรียนหรือร้องทุกข์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย แบ่งออกเป็น 1 งาน และ 3 ฝ่าย ดังนี้ 1) งานเทคโนโลยีสารสนเทศ มีหน้าที่และความรับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบปฏิบัติเกี่ยวกับงานเทคโนโลยีสารสนเทศ และรวบรวมข้อมูลเพื่อสนับสนุนกองบังคับการอำนวยการสำนักงานจเรตำรวจ 2) ฝ่ายอำนวยการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบดำเนินการเกี่ยวกับงานธุรการ งานกำลังพล งานคดีวินัย งานการเงินและพัสดุ งานบัญชี และ 3) ฝ่ายยุทธศาสตร์ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานยุทธศาสตร์ งานแผนงาน งานงบประมาณ และงานวิจัยและติดตามประเมินผลของสำนักงานจเรตำรวจ สอดคล้องกับ นโยบายรัฐบาล พลเอกประยุทธ์จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีแถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติเมื่อวันที่ 12 กันยายน 2557 ว่า แนวทางที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติจะต้องใช้ในการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพเกิดจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกขององค์การ (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และปัจจัยคุกคาม) โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญของตำรวจที่นำไปสู่การปฏิบัติ คือ มิวสิชั่น (Vision) : “เป็นตำรวจมืออาชีพ เพื่อความผาสุกของประชาชน” (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2560)

ผู้วิจัยจึงสนใจทำวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานส่งกำลังบำรุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

เพื่อสร้างแรงจูงใจในองค์กรให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่ดีมีประสิทธิภาพออกมาให้กับองค์กรได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานส่งกำลังบำรุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
2. เพื่อวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสำนักงานส่งกำลังบำรุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
3. เพื่อเสนอแนวทางประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานส่งกำลังบำรุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สมมติฐานในการวิจัย

1. ความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานส่งกำลังบำรุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
2. การได้รับการยอมรับ ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานส่งกำลังบำรุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานส่งกำลังบำรุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
4. ลักษณะงานที่ทำ ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานส่งกำลังบำรุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
5. ความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานส่งกำลังบำรุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

วิธีดำเนินการวิจัย

วิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเสริมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แหล่งข้อมูลที่เป็นคน

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ

1.1.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานส่งกำลังบำรุง จำนวน 427 คน (สังกัดสำนักงานส่งกำลังบำรุง)

1.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานส่งกำลังบำรุง จำนวน 427 คน (สังกัดสำนักงานส่งกำลังบำรุง) ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ของเครจซี่ และมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 201 คน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

1.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานส่งกำลังบำรุง จำนวน 15 ท่าน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ เครื่องมือแบบสอบถาม (questionnaire) ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพ และข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานส่งกำลังบำรุงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ รวมมีคำถามทั้งหมด จำนวน 25 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานส่งกำลังบำรุง จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านการจัดหาและจัดสรรทรัพยากร ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ ด้านความสามารถในการสร้างความพึงพอใจ ด้านการพัฒนาองค์กร รวมมีคำถามทั้งหมด จำนวน 23 ข้อ

การวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบบันทึกข้อมูล การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประเด็นปัญหาการคลังในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อใช้ในการทำวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยบันทึกข้อมูลที่ได้มาจากแหล่งทุติยภูมิ (Secondary data) แบบบันทึกข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นการบันทึกข้อมูลทั่วไปของเอกสาร ได้แก่ ชื่อเอกสาร ประเภทเอกสาร แหล่งที่มาของเอกสาร วันเดือนปีของเอกสาร หน่วยงานที่ผลิตงานวิจัย ประเภทของการวิจัย สาขาที่ทำการวิจัย

ตอนที่ 2 เป็นการบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับรายละเอียดเกี่ยวกับงานวิจัย ประกอบไปด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัย สมมติฐานที่ใช้ในการวิจัย กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ตัวชี้วัดที่ใช้ในการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน อภิปรายผลการวิจัย สรุปผลการวิจัย ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ทั้งนี้ การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ประกอบไปด้วย

- 1) ศึกษาเอกสาร และตำราเกี่ยวกับการสังเคราะห์งานวิจัยด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสรุปลักษณะรายละเอียดของงานวิจัย
- 2) สร้างแบบบันทึกข้อมูลรายละเอียดของงานวิจัยประเด็นปัญหาการคลังในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จำเป็นต่อการสังเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา
- 3) นำแบบบันทึกข้อมูล (Record Form) ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และ
- 4) ปรับปรุงแก้ไขแบบบันทึกข้อมูลตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอหนังสือจากคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี จำนวน 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 ขอความอนุเคราะห์จากข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานส่งกำลังบำรุงเพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานส่งกำลังบำรุง ฉบับที่ 2 ขอความร่วมมือจากข้าราชการตำรวจสังกัดกองอำนวยการ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ไปทดสอบเครื่องมือ (Try out)

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม จำนวน 201 ชุด พร้อมหนังสือของคณะรัฐศาสตร์ และหนังสือขอความร่วมมือจากผู้วิจัยเอง เพื่อขอความอนุเคราะห์จากข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานส่งกำลังบำรุงที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยจัดส่ง และขอรับคืนทางไปรษณีย์ และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3.3 พิจารณาความสมบูรณ์แบบสอบถามที่ได้รับคืนทำการลงรหัสนำข้อมูลไปวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยจะทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโครงการการวิจัย เพื่อขออนุญาตเข้าทำการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ทั้ง 15 คน ตามที่กำหนดไว้ในทำการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผลข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนแต่ละฉบับ

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.2.1 การวิจัยสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

4.2.2 การวิจัยระดับระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานส่งกำลังบำรุงวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและเปรียบเทียบกับเกณฑ์

4.2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานส่งกำลังบำรุงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุปในการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งส่วนใหญ่ข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์จะเป็นข้อความบรรยาย (Descriptive) ซึ่งได้จากการสังเกต สัมภาษณ์และการจดบันทึก

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้มี ดังนี้

5.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach)

5.2 สถิติพื้นฐาน

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย Mean ($\bar{X}$)

2.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน Standard deviation (S. D.)

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบความสัมพันธ์ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอย หรือสมการพยากรณ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสำนักงานส่งกำลังบำรุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ วิธีที่เหมาะสมที่สุดเป็นวิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยอาศัยตัวแปรอิสระเป็นตัวแปรพยากรณ์ ด้วยวิธีการเลือกแบบคัดเลือกเข้า (Enter Method) ตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสู่สมการ

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

1. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดหาและจัดสรรทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านการพัฒนาองค์การ ด้านความสามารถในการสร้างความพึงพอใจ ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ และด้านการบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านการบรรลุเป้าหมาย โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ข้อ สำนักงานส่งกำลังบำรุงสามารถจัดทำแผนปฏิบัติงานล่วงหน้า ซึ่งกำหนดรายละเอียดของขั้นตอน ระยะเวลา และงบประมาณที่จะต้องใช้ในการดำเนินการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา สำนักงานส่งกำลังบำรุงสามารถดำเนินการจัดเก็บรายได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้ สำนักงานส่งกำลังบำรุงสามารถจัดทำโครงการและกิจกรรมได้จริงตามที่ระบุไว้ในแผนพัฒนาสามปี และสำนักงานส่งกำลังบำรุงสามารถดำเนินการเบิกจ่ายงบประมาณตรงตามที่ได้ตั้งไว้ตามข้อบัญญัติมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2 ด้านการจัดหาและจัดสรรทรัพยากรโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ข้อสำนักงานส่งกำลังบำรุงสามารถดำเนินการจัดสรรทรัพยากรที่ครอบคลุมพื้นที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา สำนักงานส่งกำลังบำรุงสามารถดำเนินการจัดสรรทรัพยากรที่สอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชน สำนักงานส่งกำลังบำรุงสามารถดำเนินการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมกับปริมาณงาน สำนักงานส่งกำลังบำรุงสามารถดำเนินการสามารถจัดสรรทรัพยากรที่ดีมีคุณภาพ ด้านหลักนิติ

ธรรม และสำนักงานส่งเสริมกำลังบำรุงสามารถดำเนินการจัดหาทรัพยากรด้วยความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และการร่วมมือกับภาคเอกชน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.3 ด้านผลลัพธ์การดำเนินการโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ระดับปานกลาง 1 ข้อ สำนักงานส่งเสริมกำลังบำรุงสามารถใช้ทรัพยากร ในการให้บริการคัมค่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงานของสำนักงานส่งเสริมกำลังบำรุงเอื้อประโยชน์ต่อประชาชนทุกคน สำนักงานส่งเสริมกำลังบำรุงมีช่องทางรับความคิดเห็น เรื่องร้องเรียนต่าง ๆ และผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงานของสำนักงานส่งเสริมกำลังบำรุงสามารถให้บริการเป็นไปตามพันธกิจที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.4 ด้านความสามารถในการสร้างความพึงพอใจโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ข้อ ประชาชนเชื่อมั่น ยอมรับการบริการของสำนักงานส่งเสริมกำลังบำรุงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ประชาชนสามารถเข้าถึงแหล่งบริการของสำนักงานส่งเสริมกำลังบำรุงได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว การให้บริการของสำนักงานส่งเสริมกำลังบำรุงตรงกับความต้องการของประชาชน การให้บริการของสำนักงานส่งเสริมกำลังบำรุงสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน การให้บริการของสำนักงานส่งเสริมกำลังบำรุงสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และการให้บริการของสำนักงานส่งเสริมกำลังบำรุงมีคุณภาพในมาตรฐานเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.5 ด้านการพัฒนางานองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ข้อสำนักงานส่งเสริมกำลังบำรุงสามารถพัฒนาการเตรียมความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาสำนักงานส่งเสริมกำลังบำรุงสามารถพัฒนาโครงสร้างองค์กรเอื้อต่อการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานส่งเสริมกำลังบำรุงความสามารถพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานส่งเสริมกำลังบำรุงความสามารถพัฒนาประเมินผลการให้บริการขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสำนักงานส่งเสริมกำลังบำรุงสามารถพัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจของข้าราชการตำรวจพบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบ

ร่วมกันอธิบายประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 57.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. แนวทางประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ผู้บริหารต้องให้ข้าราชการตำรวจมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับแผนงาน เป้าหมาย การบริหารงานต้องเกิดความยุติธรรมและโปร่งใส

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

จากการผลการศึกษเกี่ยวกับแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิผลในสังกัดสำนักงานส่งกำลังบำรุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. การบรรจุเป้าหมาย เพราะแรงจูงใจจะส่งผลทำให้มีความตั้งใจทำงานมากขึ้น และเป็นตัวช่วยผลักดันการทำงานให้ขับเคลื่อนไปอย่างมีเป้าหมายที่วางไว้แม้จะมีปัญหาและอุปสรรคมากมาย ดังนั้น ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องควรจะสร้างแรงจูงใจเพิ่มเติมและยุติธรรม เช่น การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนควรพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน มากกว่าความสนิทสนมหรือการใช้เส้นสาย

2. การจัดหาและจัดสรรทรัพยากร เพราะการวางคนให้ถูกกับงานและการมีทรัพยากรที่เพียงพอทำให้งานบรรลุเป้าหมายที่ดีขึ้น ทำให้สามารถทำงานให้มีประสิทธิผลได้ ดังนั้น ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องควรจะจัดสรรข้าราชการตำรวจให้เพียงพอต่องานที่รับผิดชอบ ให้การสนับสนุนอุปกรณ์การปฏิบัติหน้าที่ และจัดสวัสดิการให้บุคลากรให้เพียงพอต่อความต้องการ

3. ด้านผลลัพธ์การทำงาน เพราะแรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้นให้ข้าราชการตำรวจทำงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ พร้อมทั้งจะทำงานอย่างเต็มที่ ทুমความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่มุ่งหมาย การดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ก็จะต้องมีความคล่องตัว ดังนั้น ผู้บริหารควรจะปรับปรุงเรื่องการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน

4. ด้านความสามารถในการสร้างความพึงพอใจ เพราะแรงจูงใจจะดึงความรู้ความสามารถของข้าราชการตำรวจที่มีอยู่ออกมาเพื่อทำงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะส่งผลให้เป็นที่ยอมรับของประชาชนและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน ดังนั้น ผู้บริหารควรจะปรับปรุงเรื่องสร้างแรงจูงใจให้ตรงจุดเพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับข้าราชการตำรวจ

5. ด้านการพัฒนาองค์กร เพราะแรงจูงใจจะทำให้ข้าราชการตำรวจมีความสามัคคีและสามารถทำงานเป็นทีมร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้องค์กรพัฒนาขึ้น เพราะการพัฒนาองค์กรจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากทุกคนในหน่วยงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรจะ

ปรับปรุงเรื่องการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพให้กับข้าราชการตำรวจอยู่เสมอ เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่องแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในสังกัดสำนักงานส่งกำลังบำรุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานส่งกำลังบำรุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดหาและจัดสรรทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานส่งกำลังบำรุงสามารถดำเนินการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมกับปริมาณงานสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชนและครอบคลุมพื้นที่รับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของพัชรินทร์ ผิวนิล (2556) ได้ศึกษางานวิจัยในหัวข้อเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไฮเออร์ อิเลคทริก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองกำลังตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ด้านวัสดุ อุปกรณ์การทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1.1 ด้านการบรรลุเป้าหมาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าสำนักงานส่งกำลังบำรุงสามารถจัดทำแผนปฏิบัติงานล่วงหน้าซึ่งกำหนดรายละเอียดของขั้นตอน ระยะเวลา และงบประมาณที่จะต้องใช้ในการดำเนินการมีประสิทธิภาพมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานส่งกำลังบำรุงมีกระบวนการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสามารถบรรลุเป้าหมายได้โดยง่าย ซึ่งสังเกตได้จากการที่ข้าราชการตำรวจสามารถดำเนินการจัดการเก็บรายได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ และสามารถจัดทำโครงการและกิจกรรมได้จริงตามที่ระบุไว้ในแผนพัฒนาสามปี ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของวรกร สังข์วงษา (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์การด้านงานผังเมือง : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่บริเวณชายแดนไทย-กัมพูชา ผลการศึกษาพบว่า ด้านงานผังเมืองมีคะแนนเฉลี่ยระดับความสำเร็จค่อนข้างมาก เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการบริหารจัดการในแต่ละด้าน พบว่า ด้าน

การบริหารจัดการมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านความพึงพอใจในงานและด้านการพัฒนาองค์กร

1.2 ด้านการจัดหาและจัดสรรทรัพยากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สำนักงานส่งเสริมกำลังบำรุงสามารถดำเนินการจัดสรรทรัพยากรที่ครอบคลุมพื้นที่รับผิดชอบมีประสิทธิภาพมากที่สุด สูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานส่งเสริมกำลังบำรุงสามารถดำเนินการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมกับปริมาณงาน สอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชนและครอบคลุมพื้นที่รับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของพัชรินทร์ ผิวนิล (2556) ได้ศึกษางานวิจัยในหัวข้อเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการ ทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไฮเออร์ อิเลคทริก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองกำกับตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทศ จังหวัดสระแก้ว ด้านวัสดุ อุปกรณ์การทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ด้านผลลัพธ์การดำเนินการโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สำนักงานส่งเสริมกำลังบำรุงสามารถใช้ทรัพยากรในการให้บริการคุ้มค่ามีประสิทธิภาพมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงานของสำนักงานส่งเสริมกำลังบำรุงเอื้อประโยชน์ต่อประชาชนทุกคน และที่สำคัญสำนักงานส่งเสริมกำลังบำรุงมีช่องทางรับความคิดเห็นเรื่องร้องเรียนต่าง ๆ ด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของพัชรินทร์ ผิวนิล (2556) ได้ศึกษางานวิจัยในหัวข้อเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการ ทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไฮเออร์ อิเลคทริก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทศ จังหวัดสระแก้ว ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความสามารถในการสร้างความพึงพอใจโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประชาชนเชื่อมั่น ยอมรับการบริการของสำนักงานส่งเสริมกำลังบำรุงมีประสิทธิภาพมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานส่งเสริมกำลังบำรุงมีความพร้อมต่อการให้บริการกับประชาชนทั้งด้านการสื่อสารในหน่วยงาน ด้านความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบ และด้านวัสดุ อุปกรณ์การทำงาน ทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการของสำนักงานส่งเสริมกำลังบำรุงได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของพัชรินทร์ ผิวนิล (2556) ได้ศึกษางานวิจัยในหัวข้อเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการ ทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไฮเออร์ อิเลคทริก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

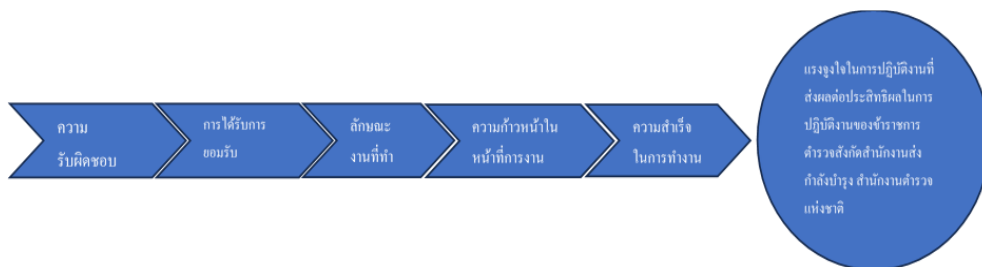
ตำรวจ กองกำกับตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเทศ จังหวัดสระแก้ว โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการสื่อสารในหน่วยงาน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความภูมิใจในผลงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบและด้านวัสดุ อุปกรณ์การทำงานตามลำดับ

1.5 ด้านการพัฒนาองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าสำนักงานส่งเสริมกำลังบำรุงสามารถพัฒนาการเตรียมความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีประสิทธิภาพมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานส่งเสริมกำลังบำรุงสามารถพัฒนาโครงสร้างองค์กรเอื้อต่อการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ แอนโทนีตัน (Anthony, Dume, 2006) ได้ทำการศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ในโซ่คุณค่าของอุตสาหกรรมอาหาร การวิจัยพบว่า มีปัจจัยหลักอยู่ 3 ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นการเรียนรู้จากการศึกษาหรือการอบรม คือ 1) การเป็นผู้นำที่ทำให้เกิดการรวมกัน มีการให้การสนับสนุนและสามารถควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ 2) วัฒนธรรมความรับผิดชอบต่อส่วนบุคคลและความรับผิดชอบในการทำงานของทีม และ 3) โครงสร้างองค์กรที่สนับสนุนการแสดงความคิดเห็นและการร่วมมือกัน นอกจากนี้การวิจัยนี้ยังระบุถึงปัจจัย 4 ประการที่กล่าวถึงการนำความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ ได้แก่ การแลกเปลี่ยนความคิด การใช้ทรัพยากรอย่างเพียงพอ ความเต็มใจในการมีส่วนร่วม และความสามารถในการมีส่วนร่วม

องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานส่งเสริมกำลังบำรุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่าตัวแปรจำนวน 5 ตัว ประกอบด้วย ความรับผิดชอบต่อ การได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ทำความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสำเร็จในการทำงานทุกองค์กรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลย่อมมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กรรวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย ด้านความรับผิดชอบต่อควรให้คำแนะนำคำปรึกษาและชี้แจงงานที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจนเพื่อถ่ายทอด

การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และควรสร้างการได้รับการยอมรับ ค่ายก่องชมเชยในความสามารถให้กำลังใจสร้างความภาคภูมิใจในการทำงาน มุ่งเน้นในลักษณะงานที่ทำที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีอิสระในการทำงานแต่อยู่ภายใต้ระเบียบกฎหมายที่พึงมี จัดโครงสร้างบุคลากรให้เหมาะสมตามหน้าที่เปิดโอกาสให้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีโอกาสก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จโดยมีผลของความสำเร็จในงานเป็นที่ยอมรับ ทำงานได้ทันกำหนดตามเป้าหมาย มีส่วนร่วมในการทำงานขององค์กรมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ สนับสนุนส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจได้ใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเหมาะสม



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในสังกัดสำนักงานส่งเสริมตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีข้อบทสรุปและเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน คือ การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น ผู้บริหารควรจะการเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับแผนงานและเป้าหมายของงาน เพื่อให้ข้าราชการตำรวจรู้สึกว่ามีค่าสำคัญมากกว่าการปฏิบัติตามคำสั่งเท่านั้น

2. ด้านการได้รับการยอมรับ คือ การได้รับการยอมรับจากองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารควรจะให้ข้าราชการตำรวจได้รับรู้ถึงการให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของท่านโดยการมอบหมายงานที่ท้าทาย และให้ความยกย่องชมเชย และประกาศให้ทุกคนในองค์กรได้รับรู้ด้วยตลอดจนมอบรางวัลให้เมื่อทำงานบรรลุเป้าหมาย

3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คือ การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารควรจะกำหนดเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบในกรณีที่ข้าราชการสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายให้ชัดเจน และยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดเพื่อให้เกิดความยุติธรรมและโปร่งใส

4. ด้านลักษณะงานที่ทำ คือ การได้รับมอบหมายงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ดังนั้น ผู้บริหารควรจะพิจารณาการมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาของท่าน โดยเฉพาะงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพราะถ้ามอบหมายงานให้ไม่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถแล้วก็จะก่อให้เกิดปัญหาตามมา เพราะจะสร้างความกดดันและสร้างความลำบากใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ

5. ด้านความรับผิดชอบ คือ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ ดังนั้น ผู้บริหารควรจะแสดงความไว้วางใจในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาที่มอบหมายงานให้ทำงาน เพราะว่าถ้าผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นและให้ความไว้วางใจแก่เขาแล้ว เขาก็จะมีความภาคภูมิใจและมุ่งมั่นปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ

6. ด้านการบรรลุเป้าหมาย คือ การเบิกจ่ายงบประมาณตามที่ได้ตั้งไว้ตามข้อบัญญัติ ดังนั้น ผู้บริหารควรจะติดตามตรวจสอบกระบวนการด้านการเบิกจ่ายงบประมาณอย่างใกล้ชิด และมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความชำนาญไปดำเนินการอย่างเร่งด่วนเพื่อให้งบประมาณประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

7. ด้านการจัดหาและจัดสรรทรัพยากร คือ การจัดหาทรัพยากรด้วยความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และการร่วมมือกับภาคเอกชน ดังนั้น ผู้บริหารควรจะปรับปรุงการปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสร้างความร่วมมือในการจัดหาทรัพยากรเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานส่งกำลังบำรุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

8. ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ คือ ผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงานของสำนักงานส่งกำลังบำรุงสามารถให้บริการเป็นไปตามพันธกิจที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผู้บริหารควรจะตรวจสอบการดำเนินงานตามพันธกิจด้านการให้บริการแก่ประชาชนของข้าราชการตำรวจ อย่างใกล้ชิดว่ามีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง และรีบดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วน เพื่อป้องกันความเสียหายและให้เกิดประโยชน์กับประชาชนมากที่สุด

9. ด้านความสามารถในการสร้างความพึงพอใจ คือ การให้บริการของสำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศในมาตรฐานเดียวกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานของข้าราชการให้มีมาตรฐานเดียวกัน ไม่ให้เกิดปัญหาการเลือกปฏิบัติ จะทำให้ประชาชนเกิดความประทับใจต่อการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ

10. ด้านการพัฒนาองค์กร คือ การพัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารควรติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติของข้าราชการตำรวจในสังกัดอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่องเพื่อการทำงานเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจของข้าราชการตำรวจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะการทำวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ กับสำนักงานอื่น ๆ
2. ควรศึกษาเรื่องกลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจให้กับข้าราชการตำรวจ
3. ควรศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติของข้าราชการตำรวจ

เอกสารอ้างอิง

- จิราภรณ์ หวังพิทักษ์. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี. ใน การศึกษาอิสระการจัดการมหาดิน. มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- ประเสริฐ เกสรมาลา. (2558). ตำรวจและสังคมเสริมประสบการณ์. กรุงเทพมหานคร: สุตรไพศาล.
- พัชรินทร์ ผิวนิล. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทไฮเออร์ อิเลคทริค (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน). ใน วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วรกร สักขังษา. (2553). ประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์การด้านงานผังเมือง : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่บริเวณชายแดนไทย-กัมพูชา. ใน วิทยานิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2548). การใช้ระบบการประเมินผลงานและ ระบบการให้รางวัล. เรียกใช้เมื่อ 12 เมษายน 2565 จาก <https://www.opdc.go.th/>
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2557). บทบาทหน้าที่ของตำรวจ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.royalthaipolice.go.th/>
- _____. (2558). สำนักงานส่งกำลังบำรุง. [เรียกใช้เมื่อ 12 เมษายน 2565 จาก http://royalthaipolice.go.th/agencies_under.php
- _____. (2560). วิสัยทัศน์ (Vision). เรียกใช้เมื่อ 12 เมษายน 2565 จาก <http://royalthaipolice.go.th/index.php>
- Anthony, Dume. (2006). Anthony Dume Obituary. Retrieved 12 April 2022 from <https://www.legacy.com/us/obituaries/heraldtribune/name/anthony-dume-obituary?pid=86247761>
- Campbell, J. P. (1977). On the Nature of Organizational Effectiveness. In Goodman, P. S., Pennings, J. M., & associates. New Perspective on organizational effectiveness. San Francisco: Jossey-Bass.
- Zamuto, R. F. (1982). Assessing Organizational Effectiveness, System Change, Adaptation and Strategy. Albany : State University of New York.