

ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ
กรณีศึกษา: กองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรม
ทางเทคโนโลยี

The achievement for the performance of general staff police
A case study of general staff division , cyber crime investigation bureau

สุดารัตน์ แก้วเพชรพลาย
Pol.capt. Sudarat Kaewetchplai
Sudarat_khao@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ศึกษาเปรียบเทียบระดับผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ จำนวน 94 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศและอายุ ส่งผลสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และ 3) ปัจจัยแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบและปัจจัยสุขอนามัยด้านสภาพการทำงานส่งผลต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการมากที่สุด

คำสำคัญ: ข้าราชการตำรวจ; ผลสำเร็จ; กองบังคับการอำนวยการ

Keywords: Police; Achievement; General staff division

* บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่องผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ กรณีศึกษา: กองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี

** นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

กองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี เป็นหน่วยงานในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี มีหน้าที่ในการสนับสนุนการทำงานของฝ่ายปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นบุคลากรในหน่วยงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการเป็นกลไกขับเคลื่อนภารกิจของกองบัญชาการให้ลุล่วงไปด้วยดี บุคลากรของกองบังคับการอำนวยการจำเป็นต้องมีคุณภาพ สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และการที่บุคลากรในองค์กรจะปฏิบัติหน้าที่ได้โดยบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ความเสียสละของบุคลากร ความทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรนั้นๆ เพราะแรงจูงใจในการทำงานเป็นพลังผลักดันให้บุคลากรมีความตั้งใจ กระตือรือร้น โดยรวมแล้วแรงจูงใจมีความสำคัญกับบุคลากรภายในองค์กรเป็นอย่างมาก ดังนั้นผู้บังคับบัญชาในทุกระดับควรให้ความสำคัญและนำมากำหนดแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

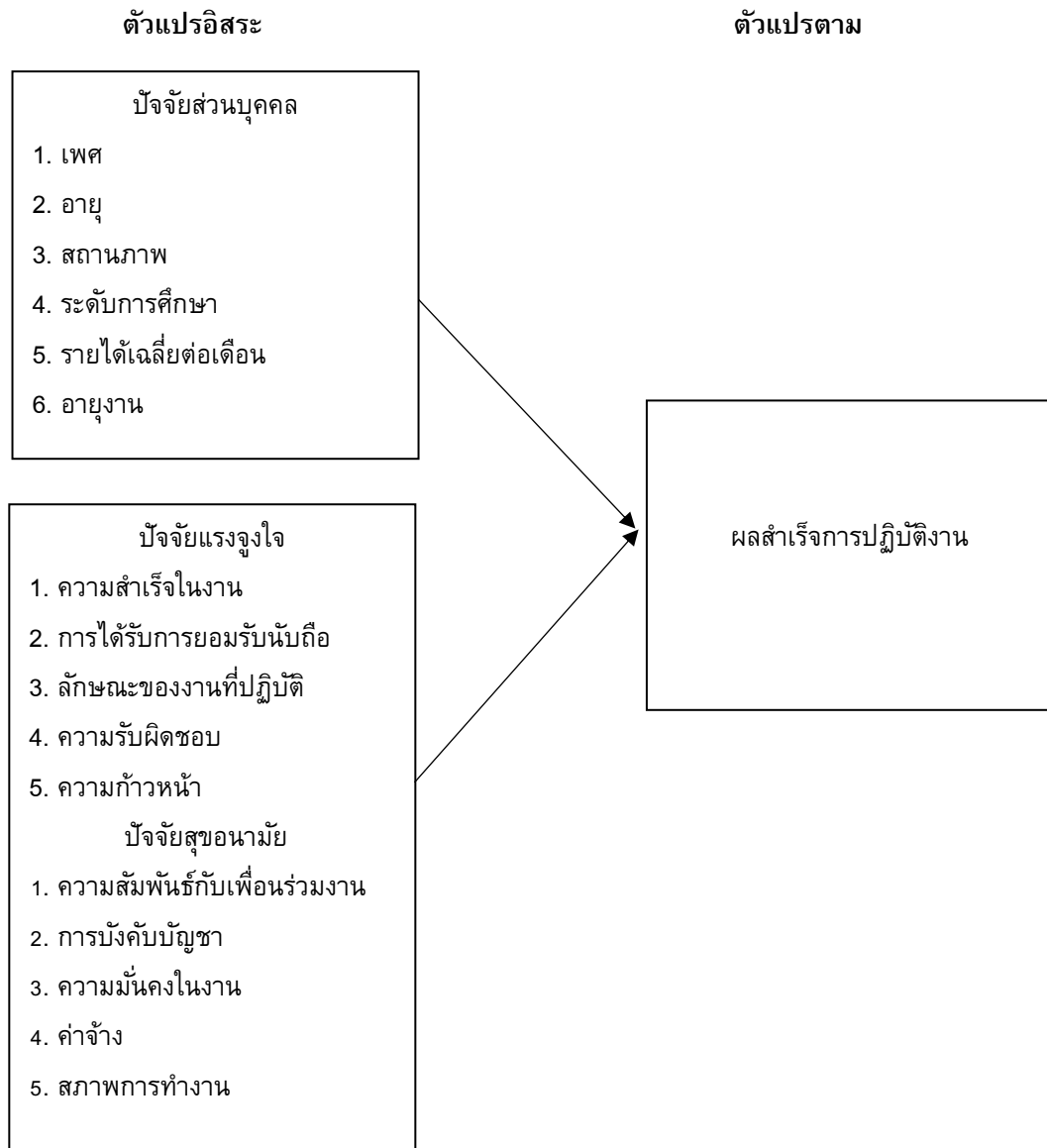
การวิจัยนี้ เพื่อให้ทราบถึงความสำคัญของปัจจัยต่างๆภายในองค์กร และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบังคับการอำนวยการ เพื่อนำผลการศึกษาวินิจฉัยไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบังคับการอำนวยการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นในการปฏิบัติงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยที่ส่งผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ภายใต้แนวคิดแรงจูงใจของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน อำนาจ ชีระวนิช ,2555) ซึ่งประกอบด้วย 2 ปัจจัยคือ 1) ปัจจัยจูงใจและ 2) ปัจจัยสุขอนามัย เพื่อนำมาวิเคราะห์ผลความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ซึ่งสรุปได้ดังภาพประกอบที่ 1



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ สังกัดกองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก
2. การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ สังกัดกองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีผลสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ กรณีศึกษา:กองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้นำเสนอการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยการเก็บข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ ตำรา บทความ วารสาร กฎหมาย ระเบียบ รายงานการวิจัยวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง
2. การวิจัยภาคสนาม (Field Research) โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม(Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ได้แก่ ข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี รวมทั้งสิ้น 124 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการคำนวณหาขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane (1967 อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2567, หน้า 23) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยมีสูตรการคำนวณ จำนวน 94 ตัวอย่าง โดยดำเนินการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) จากข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการแบบสอบถาม (questionnaire) ซึ่งลักษณะคำถามเป็นปลายปิด ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งสร้างขึ้นจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้อง กับกรอบแนวคิดการวิจัย และวัตถุประสงค์การวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน จำนวน 25 ข้อ และปัจจัยสุขอนามัย ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน ค่าจ้าง สภาพการทำงาน จำนวน 25 ข้อ รวม 50 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 5 ข้อ

โดยคำถามส่วนที่ 2 และ 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า(rating scale method) และใช้ระดับการวัดเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีการกำหนดระดับคะแนน ดังนี้

- คะแนน 5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยระดับมากที่สุด
- คะแนน 4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยระดับมาก
- คะแนน 3 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยระดับปานกลาง

คะแนน 2 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยระดับน้อย

คะแนน 1 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัย พร้อมกับศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร และงานวิจัย

ขั้นที่ 2 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามโดยเสนอต่อ อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและให้คำแนะนำพร้อมแก้ไขปรับปรุง แบบสอบถามให้สมบูรณ์ หลังจากนั้นนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความสมบูรณ์ ถูกต้อง และตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา แล้วนำผลการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน มาวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและภาษา ด้วยวิธีการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหาตามโครงสร้าง (Index of Item objective Congruence : IOC) +1 0 -1 โดยค่า IOC ของข้อคำถามต้องมีค่า 0.67 ขึ้นไป ข้อคำถามนั้นจึงสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์สามารถนำมาใช้ได้ หากค่า IOC ต่ำกว่า 0.67 ต้องปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามนั้นๆ ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ หรือตัดข้อคำถามนั้นทิ้ง สำหรับงานวิจัยนี้ค่า IOC ของข้อคำถามในแต่ละข้อมีค่าระหว่าง 0.67 – 1.00

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยอีกครั้ง เพื่อพิจารณาความถูกต้อง และปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น แล้วนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วไปทำการทดลองใช้กับกลุ่มบุคลากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำวิจัย จำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อหาความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (α -Coefficient) จะต้องได้ค่ามากกว่า 0.7 ขึ้นไป แสดงว่าแบบสอบถามมีคุณภาพเพียงพอที่จะใช้ในการวิจัยได้ ซึ่งสำหรับงานวิจัยนี้ ค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามทั้งหมด มีค่าเท่ากับ 0.929 ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่ามากกว่า 0.7 ดังนั้นแสดงว่าแบบสอบถามมีคุณภาพเพียงพอที่จะใช้ในการวิจัยได้

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้กับกลุ่มบุคลากรแล้ว มาตรวจสอบและจัดทำแบบสอบถาม ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลโดยวิธีการใช้แบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิด รวมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 94 คน ผ่านการทำแบบสอบถาม google form

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบข้อมูล จากนั้นลงข้อมูลในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ มีดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้เพื่อการบรรยายลักษณะของข้อมูลโดยข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ มีดังนี้

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ วิเคราะห์หาค่าความถี่และค่าร้อยละ

1.2 ระดับผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่าย วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบระดับผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการทดสอบความแตกต่าง ของค่าที (t-test) ในกรณีที่มี 2 กลุ่มและการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) ในกรณีที่มี 3 กลุ่มขึ้นไปและหากมีความแตกต่างให้ใช้การเปรียบเทียบรายคู่ต่อด้วยวิธีการแบบ LSD

2.2 ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ วิเคราะห์หาค่าถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าข้อมูลส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 67.02 รองลงมา เป็นเพศหญิง จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 32.98 ผู้ตอบแบบส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มากที่สุด จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 67.02 รองลงมา คือ อายุ 21 - 30 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 26.60 สถานภาพส่วนใหญ่ คือ สมรส จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 54.26 รองลงมา คือ โสด จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 42.55 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 71.28 รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 25.53 และน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.19 โดยส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน คือ 10,001 - 30,000 บาท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 61.70 รองลงมาคือ 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 31.91 ส่วนใหญ่มีอายุงาน คือ 6 - 10 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 78.72 รองลงมา คือ 1 - 5 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.51 และน้อยที่สุด คือ 16 - 20 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.32

1. ผลการวิเคราะห์ระดับผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการอำนวยการ

ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายไม่ว่าจะเป็นงานด่วนหรืองานที่ต้องปฏิบัติงานเกินเวลาทำงานปกติ	3.95	0.76	มาก
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด	4.22	0.67	มากที่สุด
3. ผลงานของท่านเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน หรือ ประชาชนหรือสังคม	4.23	0.79	มากที่สุด
4. ท่านมีความศรัทธาในงานที่ทำอยู่	3.95	0.97	มาก
5. เมื่อเกิดปัญหาระหว่างการปฏิบัติงาน ท่านสามารถแก้ไขได้สำเร็จและถูกต้องเสมอ	4.28	0.69	มากที่สุด
รวม	4.19	0.76	มากที่สุด

จากตาราง 1 ระดับคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการอำนวยการ โดยภาพรวม พบว่า ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.19$, S.D.=0.76) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เมื่อเกิดปัญหาระหว่างการปฏิบัติงาน ท่านสามารถแก้ไขได้สำเร็จและถูกต้องเสมอ ($\bar{X}=4.28$, S.D.=0.69) รองลงมา คือ ผลงานของท่านเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน หรือ ประชาชนหรือสังคม ($\bar{X}=4.23$, S.D.=0.79) และน้อยที่สุด คือ ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายไม่ว่าจะเป็นงานด่วนหรืองานที่ต้องปฏิบัติงานเกินเวลาทำงานปกติ ($\bar{X}=3.95$, S.D.=0.76)

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยที่ส่งผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ

ตัวแปร	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	-1.722	0.510		-3.378	0.001
1. ด้านความสำเร็จในงาน	0.362	0.104	0.302	3.492	0.001**
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.166	0.109	0.140	1.0517	0.133
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.091	0.102	0.086	0.889	0.377
4. ด้านความรับผิดชอบ	0.589	0.105	0.404	5.605	0.000**
5. ด้านความก้าวหน้า	0.199	0.057	0.250	3.473	0.001**

** แสดงนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.01 , $R^2 = 0.649$, Adjusted R Square = 0.629

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ ด้วยการใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) พบว่าปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.629 และมีความผันแปรของผลสำเร็จในการปฏิบัติงานร้อยละ 64.90 ($R^2 = 0.649$) และมีผลต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดูจากค่า Beta คือ ปัจจัยแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ (Beta = 0.404) ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จในงาน (Beta = 0.302) ปัจจัยแรงจูงใจด้านความก้าวหน้า (Beta = 0.250) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยสุขอนามัยที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ

ตัวแปร	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.507	1.380		0.367	0.714
1. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.259	0.262	0.149	0.991	0.324
2. ด้านการบังคับบัญชา	-0.132	0.271	-0.079	-0.487	0.627
3. ด้านความมั่นคงในงาน	0.037	0.243	0.026	0.152	0.880
4. ด้านค่าจ้าง	0.207	0.196	0.141	1.057	0.293
5. ด้านสภาพการทำงาน	0.612	0.196	0.375	3.114	0.002**

** แสดงนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.01 , $R^2 = 0.144$, Adjusted R Square = 0.095

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสุขอนามัยที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) พบว่าปัจจัยสุขอนามัยที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านค่าจ้าง ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.095 และมีความผันแปรของผลสำเร็จในการปฏิบัติงานร้อยละ 14.40 ($R^2 = 0.144$) และมีผลต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดูจากค่า Beta คือ ปัจจัยสุขอนามัยด้านสภาพการทำงาน (Beta = 0.375) ปัจจัยสุขอนามัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Beta = 0.149) และปัจจัยสุขอนามัยด้านค่าจ้าง (Beta = 0.141) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4 สรุปผลการวิเคราะห์สมมติฐานความแตกต่างของระดับผลสำเร็จในการปฏิบัติงานจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	Sig.	ยอมรับ/ปฏิเสธสมมติฐาน
เพศ	0.028	ยอมรับ
อายุ	0.000	ยอมรับ
สถานภาพ	0.139	ปฏิเสธ
ระดับการศึกษา	0.064	ปฏิเสธ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	0.470	ปฏิเสธ
อายุงาน	0.895	ปฏิเสธ

จากตารางที่ 4 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ เมื่อจำแนกตามประชากรศาสตร์ พบว่า เพศและอายุส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย และอายุงานไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการกองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการกองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า โดยให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.629 และมีความผันแปรของผลสำเร็จในการปฏิบัติงานร้อยละ 64.90 ($R^2 = 0.649$) และมีผลต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการกองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดูจากค่า Beta คือ ปัจจัยแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ (Beta = 0.404) ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จในงาน (Beta = 0.302) ปัจจัยแรงจูงใจด้านความก้าวหน้า (Beta = 0.250) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งตรงกับงานวิจัยของ รอฮานี ฮิมมิหะ (2559) ได้ศึกษาผลกระทบของแรงจูงใจในการทำงานต่อผลปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน โดยแรงจูงใจภายในด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในการทำงานมีผลต่อผลปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิดาร์ตัน นามมะเริง (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ เจตคติต่องานราชการ และแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานราชการ สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร พบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีผลถึงความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานราชการ สศก. มีอยู่ 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกรู้สึกมีอิสระในการเลือก ด้านความรู้สึกรู้สึกถึงจุดมุ่งหมายและความสำเร็จ ด้านความรู้สึกรู้สึกมีความสามารถ ด้านความรู้สึกรู้สึกก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านการยอมรับและความมั่นคงในงานนั้นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน

พนักงานราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งตรงกับปัจจัยแรงจูงใจของงานวิจัย 2 ด้านคือ ด้านความรู้สึกถึงจุดมุ่งหมายและความสำเร็จ ด้านความรู้สึกก้าวหน้าในขณะเดียวกันกับงานวิจัยของสุภารัตน์ กุลโชติ (2566) ได้ศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่าปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด เทศบาล นครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอธิบายความผันแปร ของประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 66.20 ($R^2 = 0.662$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ปัจจัยสุขอนามัยที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการ อำนวยการ กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี พบว่าปัจจัยด้านสภาพการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.379 และมีความผันแปรที่อธิบายผลสำเร็จในการปฏิบัติงานร้อยละ 14.40 ($R^2 = 0.144$) นอกจากนี้ ค่าสัมประสิทธิ์ Beta เท่ากับ 0.375 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านสภาพการทำงานมีอิทธิพลต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พุทธิรักษา เม่นน้อย และสุมาลี รามันฎ (2567) ที่พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.04) นอกจากนี้ งานวิจัยของวีวรรณ แก้วบัวดี (2564) พบว่าความไม่พึงพอใจในสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับภาวะเหนื่อยล้าในการทำงานของเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร ดังนั้น การปรับปรุงสภาพการทำงานให้เหมาะสมและสนับสนุนความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะจากการทำวิจัย

ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1. จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบมีผลต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจมากที่สุด จึงควรมีการส่งเสริมให้ข้าราชการมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ผ่านการฝึกอบรมที่เน้นการพัฒนาความสามารถในการบริหารจัดการงาน และการตัดสินใจที่ดี รวมถึงการให้คำแนะนำหรือสนับสนุนในการรับผิดชอบงานที่ทำ
2. ควรสร้างแรงจูงใจให้กับข้าราชการตำรวจโดยการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนในงานและให้รางวัลสำหรับความสำเร็จ เพื่อให้ข้าราชการรู้สึกถึงความสำคัญและความคุ้มค่าในงานของตน และสามารถสร้างแรงกระตุ้นในการทำงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. ข้อมูลที่พบว่าเพศและอายุมีผลต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ควรพิจารณาแนวทางในการสร้างความเสมอภาคในการเลือกสรรข้าราชการให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายอย่างเท่าเทียมกัน โดยเฉพาะการจัดฝึกอบรมและพัฒนาความสามารถที่เหมาะสมกับทุกคนในองค์กร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัยพบว่าเพศและอายุมีความสัมพันธ์กับผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ควรขยายการศึกษาไปยังปัจจัยอื่น ๆ เช่น ทักษะคติทางการทำงาน หรือความคาดหวังในงาน เพื่อให้ได้มุมมองที่ครอบคลุมและเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร

2. การทำการศึกษาเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกกับข้าราชการตำรวจ อาจช่วยให้เข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ทั้งในด้านแรงจูงใจและปัจจัยภายในที่ไม่สามารถมองเห็นจากการวิจัยเชิงปริมาณ

เอกสารอ้างอิง

เฉลิมพล ศรีหงษ์. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์.

กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

พุทธรักษา เม่นน้อย และสุมาลี รามัญ. (2567). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทไทยสวิชบอร์ด แอนด์ เมทัลเวอร์ค จำกัด. วารสารการจัดการและการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2567), 231 - 246.

รอฮานี หิมมิหะนะ. (2559). ผลกระทบของแรงจูงใจในการทำงานต่อผลปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วีวรรณ แก้วบัวดี. (2564). ภาวะเหนื่อยล้าและปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานในเจ้าพนักงานและพนักงานป้องกัน

และบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธิดารัตน์ นามมะเริง. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ เจตคติต่องานราชการ และแรงจูงใจในการทำงาน

กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานราชการ สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุภารัตน์ กุลโชติ. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัด เทศบาล

นครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์