

# ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสุรินทร์

The Factors Affecting the Work Behavior of the  
Non - Commissioned Police Officers at Surin Provincial Police Station

ชวณัฐ ก้านเพชร<sup>1</sup> / อีรวตรี ภูระธีรานรชต์<sup>2</sup> / จิรายุ ทรัพย์สิน<sup>3</sup>  
Chawanut Kanpetch / Teerawat Purateeranath / Jeerayu Subsinsin

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และสร้างสมการพยากรณ์ ระหว่างปัจจัยกับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัด สถานีตำรวจภูธรจังหวัดสุรินทร์ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 330 นาย เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น 0.76 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติกส์

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้าน งานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือปัจจัยด้าน การจัดการด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าหน่วยงานและวิธีการควบคุม ส่วนปัจจัยที่ไม่ ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านการจัดการด้านความ ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สามารถพยากรณ์ การส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 89.1

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้น ประทวน เห็นควรจัดการอบรมเพื่อเพิ่มการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในด้านภาษา ด้านกฎหมาย ด้านคุณธรรมจริยธรรมและด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ควรเพิ่มและ ปรับอัตราค่าจ้างให้เพียงพอต่อภาระงานที่ปฏิบัติ ควรเพิ่มอุปกรณ์เครื่องมือ จัดหา

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชายุทธศาสตร์การบริหารองค์กรท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

<sup>3</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

เชื้อเพลิงและยานพาหนะให้เพียงพอ ควรปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัย ควรจัดระบบการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับอัตรากำลัง ความรู้ความสามารถ ควรมีการทำงานแบบบูรณาการโดยมีความร่วมมือกับภาคประชาชนและภาคเอกชน รวมถึงควรปรับปรุงสวัสดิการและผลตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน

**คำสำคัญ :** พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านการจัดการ

## ABSTRACT

This research aimed to study the factors affecting the work behavior and to analyze the relationship between factors and work behavior of the non-commissioned police officers at Surin Provincial Police Station. The samples consisted of 330 non-commissioned police officers and the instrument used for collecting data was the questionnaire with its reliability at 0.76. The statistics used in analyzing the data were percentage, mean, standard deviation and multiple logistic regressions.

The research results showed that the most factors affecting the work behavior was a type of work and the least factor affecting the work behavior was relationship with commander and supervising. The non-affecting factors of the work practice were individual characteristics and work achievement with statistical significance at

0.05. Moreover, these factors could predict the effect of work behavior at 89.1%.

The recommendations for development of work behavior of non-commissioned police officers were as follows : training course should be arranged for the improvement of personnel capability in language, law, moral and virtue, and the skill in the work practice. The personnel rate should be increased and adjusted to suit the work responsibility. The tool and equipment should be increased. The fuel and enough vehicles should be procured and the technology should be modernized. The work practice that was appropriate to the personnel rate, ability and knowledge should be systematized. The work practice should be integrated with the cooperation of the public and the private sector, and the welfare and the reward should be revised to suit the present living conditions.

**Keywords :** Work Behavior, Work Factor, Management Factor

## บทนำ

สถานีตำรวจเป็นหน่วยงานที่สำคัญของสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีหน้าที่บำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับประชาชน การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจประจำสถานีตำรวจต่างๆ นั้น จำเป็นต้องสัมผัสกับประชาชนตลอดเวลาในฐานะเป็น “ผู้พิทักษ์สันติราษฎร์” จึงอาจกล่าวได้ว่างานตำรวจระดับ

สถานีตำรวจคือหัวใจสำคัญของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ดังนั้นในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ถ้าปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ประชาชนย่อมจะรักและศรัทธา แต่ถ้าปฏิบัติหน้าที่ไม่มีประสิทธิภาพต่ำ ประชาชนย่อมเสื่อมศรัทธาและสังคมไม่ยอมรับ งานของตำรวจในระดับสถานีตำรวจแบ่งออกเป็นงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม งานด้านการสืบสวน งานด้านการสอบสวนดำเนินคดี งานด้านจราจร งานด้านอำนวยการและบริหารจัดการ ซึ่งลักษณะการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ โดยรวมแล้วคือเรื่องการให้บริการประชาชนนั่นเอง จากสภาพปัญหาในปัจจุบันการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจมักจะถูกตำหนิจากประชาชน สื่อมวลชนและไม่ค่อยได้รับการยอมรับจากสังคมเท่าที่ควร ซึ่งปัจจัยที่เป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งก็คือ เรื่องการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในแต่ละสถานีตำรวจ โดยเฉพาะเรื่องการให้บริการประชาชน เนื่องจากประชาชนที่มาติดต่อราชการที่สถานีตำรวจคาดหวังว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจจะต้องช่วยเหลือขจัดปัดเป่าความทุกข์ร้อนนั้น แต่ในความเป็นจริงแล้วมีเจ้าหน้าที่ตำรวจบางส่วนขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้ประชาชนผิดหวังและเสื่อมศรัทธา เป็นเหตุให้กระทบต่อภาพลักษณ์ของตำรวจและองค์กรของตำรวจ ซึ่งแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพคือการที่บุคคลมีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตครบถ้วนทั้งด้านร่างกายและด้านสังคมสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมต่างๆ ได้ นั่นคือการมีแรงจูงใจซึ่งหมายถึงความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ จนงานขององค์กรสำเร็จบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสามารถวัดได้จากความสัมพันธ์ระหว่าง ความสามารถ สภาพการปฏิบัติงานหรือ

การสนับสนุนจากองค์กรและความพยายามที่ทุ่มเทให้กับงาน (เสนาะ ตีเยาว์. 2546 : 208)

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสุรินทร์นี้ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ใช้ในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสุรินทร์ ซึ่งในการทำงานของต้อองอาศัยการทำงานเป็นทีม มีการร่วมแรงร่วมใจกันทำงานช่วยเหลือให้คำปรึกษากันจึงจะทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จได้ และการปกครองบังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญอีกสิ่งหนึ่งที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้สนใจทำการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดสถานีตำรวจภูธรจังหวัดสุรินทร์ ซึ่งอาจเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและผู้บังคับบัญชา สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปประกอบการวางแผนเพื่อพัฒนาปรับปรุงแก้ไขหรือส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ส่งเสริมสภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและสภาพความเป็นอยู่ได้มากขึ้น

## คำถามการวิจัย

1. มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดสถานีตำรวจภูธรจังหวัดสุรินทร์
2. ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดสถานีตำรวจภูธรจังหวัดสุรินทร์ควรจะเป็นอย่างไรบ้าง

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดในการวิจัยถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสุรินทร์ในด้านแรงจูงใจจากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก มาใช้เป็นตัวแปรต้น ส่วนตัวแปรตามได้จากแนวคิด การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติร่วมกับการใช้แนวคิดจากงานวิจัยของธีรวัฒน์ เลี่ยมสุวรรณ (2548) ลักขณา เปล่งคำ (2550) และ ชัยสิทธิ์ เข้มเพชร (2551) สรุปได้ดังกรอบแนวความคิด

### 1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่

- 1.1 เพศ
- 1.2 อายุ
- 1.3 ระดับการศึกษา
- 1.4 สถานภาพสมรส
- 1.5 ประสบการณ์ในการทำงาน
- 1.6 ระดับเงินเดือน
- 1.7 ระดับชั้นยศ
- 1.8 สายการปฏิบัติหน้าที่

### 2. ปัจจัยด้านงาน ได้แก่

- 2.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 2.2 ความสำเร็จในการทำงาน
- 2.3 นโยบายและการบริหาร
- 2.4 สภาพการทำงาน

### 3. ปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่

- 3.1 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน
- 3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน
- 3.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้าหน่วยงานและวิธีการควบคุม
- 3.4 สิทธิหรือประโยชน์อื่นที่ได้รับจากหน่วยงาน

### พฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสุรินทร์ 5 ด้าน ได้แก่

1. งานด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
2. งานด้านการอำนวยความสะดวก
3. งานด้านการรักษาความมั่นคง
4. งานด้านพัฒนาการบริหาร
5. งานด้านจราจรและการบริการสังคม

ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดสถานีตำรวจภูธรจังหวัดสุรินทร์

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดสถานีตำรวจภูธรจังหวัดสุรินทร์
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวนในสังกัดสถานีตำรวจภูธรจังหวัดสุรินทร์

## วิธีการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ มีกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวนซึ่งปฏิบัติงานในสังกัดสถานีตำรวจภูธรจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 330 นาย ซึ่งได้จากคํานวณกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน (Proportional Random Sampling) โดยใช้สูตรคํานวณของ ยามาเน่ (Yamane. 1973 : 125) จำนวน 330 นาย สุ่มตัวอย่างโดยวิธีจับฉลากเพื่อเลือกตัวอย่างจาก 17 อำเภอ ให้เหลือกลุ่มตัวอย่าง 9 อำเภอ นำจำนวนประชากรที่มีอยู่ในแต่ละอำเภอมาหาสัดส่วนเปรียบเทียบกับประชากรทั้งหมดโดยการเทียบสัดส่วนเพื่อให้ได้ตัวแทนในแต่ละอำเภอในอัตราที่เหมาะสม และสุ่มตัวอย่างโดยวิธีจับฉลากเพื่อเลือกตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นและได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbachs Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.761 โดยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 1 ชุด แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

1. ข้อมูลส่วนบุคคล
2. ปัจจัยที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
3. พฤติกรรมการปฏิบัติงาน

4. เป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะใน การปฏิบัติงานในองค์กร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และวิธีการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติกส์ (Multiple Logistic Regression)

## สรุปผลการวิจัย

1. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดสถานีตำรวจภูธรจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 330 นาย ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อยู่น้อยกว่า 40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส อายุราชการต่ำกว่า 20 ปี ระยะเวลาปฏิบัติราชการตำรวจในจังหวัดสุรินทร์ ต่ำกว่า 20 ปี อัตราเงินเดือนตั้งแต่ 15,000บาทขึ้นไป ระดับชั้นยศดาบตำรวจ และปฏิบัติหน้าที่ในสายงานป้องกันและปราบปราม

2. ปัจจัยด้านงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมากที่สุด ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ รองลงไป ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานและนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้องน้อยที่สุด ได้แก่ สภาพการทำงาน และเมื่อพิจารณาโดยรวมปัจจัยด้านงานเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในระดับมาก

ส่วนปัจจัยด้านการจัดการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมากที่สุด ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน รองลงไป ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและความสัมพันธ์กับหัวหน้าหน่วยงานและวิธีการควบคุม ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้องน้อยที่สุด ได้แก่ สิทธิหรือประโยชน์ที่ได้รับจากหน่วยงาน และเมื่อพิจารณาโดยรวมปัจจัยด้านการจัดการเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในระดับ

ปานกลาง

3. การวิเคราะห์ความถดถอยโลจิสติกส์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดสถานีตำรวจภูธรจังหวัดสุรินทร์ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยโลจิสติกส์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดสถานีตำรวจภูธรจังหวัดสุรินทร์

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย $\beta$	P - value
Intercept	18.349	.000
1. เพศ ( $X_1$ )		
1.1 ชาย ( $X_{101}$ )	.061	.938
1.2 หญิง ( $X_{102}$ )	0	
2. อายุ ( $X_2$ )		
2.1 อายุ < 40 ปี ( $X_{21}$ )	.130	.796
2.2 อายุ $\geq$ 40 ปี ( $X_{22}$ )	0	
3. ระดับการศึกษา ( $X_3$ )		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี ( $X_{31}$ )	.698	.128
3.2 ปริญญาตรีขึ้นไป ( $X_{32}$ )	0	
4. สถานภาพสมรส ( $X_4$ )		
4.1 โสด ( $X_{41}$ )	.732	.211
4.2 คู่ ( $X_{42}$ )	0	
5. ระยะเวลารับราชการ ( $X_5$ )		
5.1 0-20 ปี ( $X_{51}$ )	1.640	.085
5.2 21-40 ปี ( $X_{52}$ )	0	
6. ระยะเวลาปฏิบัติงานในจังหวัดสุรินทร์ ( $X_6$ )		
6.1 0-20 ปี ( $X_{61}$ )	1.358	.193
6.2 21-40 ปี ( $X_{62}$ )	0	
7. ระดับเงินเดือน ( $X_7$ )		
7.1 $\leq$ 15,000 บาท ( $X_{71}$ )	.210	.721
7.2 $>$ 15,000 บาท ( $X_{72}$ )	0	

## ตารางที่ 1 (ต่อ)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ค่าสัมประสิทธิ์	
	ความถดถอย	P - value
	$\beta$	
8. ระดับชั้นยศ ( $X_8$ )		
8.1 ส.ต.ต. - ส.ต.อ. ( $X_{81}$ )	.018	.977
8.2 จ.ส.ต. - ด.ต. ( $X_{82}$ )	0	
9. สายการปฏิบัติงาน ( $X_9$ )		
9.1 งานป้องกันปราบปราม/งานสอบสวน/งานสืบสวน/ งานจราจร ( $X_{91}$ )	.519	.345
9.2 งานธุรการ ( $X_{92}$ )	0	
10. ปัจจัยด้านงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $X_{10}$ )	2.901	.000
11. ปัจจัยด้านงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $X_{11}$ )	2.417	.001
12. ปัจจัยด้านงานด้านนโยบายและการบริหาร ( $X_{12}$ )	1.121	.014
13. ปัจจัยด้านงานด้านสภาพการทำงาน ( $X_{13}$ )	1.363	.002
14. ปัจจัยด้านการจัดการ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน ( $X_{14}$ )	.201	.577
15. ปัจจัยด้านการจัดการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลในหน่วยงาน ( $X_{15}$ )	1.454	.003
16. ปัจจัยด้านการจัดการ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า หน่วยงานและวิธีการควบคุม ( $X_{16}$ )	.879	.017
17. ปัจจัยด้านการจัดการ ด้านสิทธิหรือประโยชน์ที่ได้รับ จากหน่วยงาน ( $X_{17}$ )	1.225	.000

ปัจจัยด้านการจัดการ ด้านสิทธิหรือประโยชน์ที่ได้รับจากหน่วยงาน ( $X_{17}$ ) 1.225 .000 จากตารางที่ 1 สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดสถานีตำรวจภูธรจังหวัดสุรินทร์ ได้แก่ ปัจจัยด้านงานที่ส่งผลพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $X_{10}$ ) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $X_{11}$ ) ด้านนโยบายและการบริหาร ( $X_{12}$ ) ด้านสภาพการทำงาน ( $X_{13}$ ) ส่วนปัจจัยด้านการจัดการที่ส่งผลพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ( $X_{15}$ ) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าหน่วยงานและวิธีการควบคุม ( $X_{16}$ ) และด้านสิทธิหรือประโยชน์ที่ได้รับจากหน่วยงาน ( $X_{17}$ )

สามารถสร้างสมการพยากรณ์ลักษณะพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวนในสังกัดสถานีตำรวจภูธรจังหวัดสุรินทร์ ได้ดังนี้

$$Y_i = 18.349 + 2.901(X_{10}) + 2.417(X_{11}) + 1.121(X_{12}) + 1.363(X_{13}) + 1.454(X_{15}) + 0.879(X_{16}) + 1.225(X_{17})$$

กำหนดให้

$Y_i$	=	พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน
$X_{10}$	=	ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
$X_{11}$	=	ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน
$X_{12}$	=	ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร
$X_{13}$	=	ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน
$X_{15}$	=	ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน
$X_{16}$	=	ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าหน่วยงานและวิธีการควบคุม
$X_{17}$	=	ปัจจัยด้านสิทธิหรือประโยชน์อื่นที่ได้รับจากหน่วยงาน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างสามารถพยากรณ์ได้ถูกต้องร้อยละ 89.1

ส่วนปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านการจัดการด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ( $X_{14}$ ) ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา ปัจจัยที่ใช้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดสถานีตำรวจภูธรจังหวัดสุรินทร์ สามารถอภิปรายสรุปผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคลซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับเงินเดือน ระดับขั้นยศ และสายการปฏิบัติหน้าที่ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดสถานีตำรวจภูธรจังหวัดสุรินทร์ เช่นเดียวกับการศึกษาของลักษณะ แปลงค่า (2550) กริพล ชนะวิเศษ (2551) และสังวร ลัมรส (2552)

2. ปัจจัยด้านงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติ

งานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดสถานีตำรวจภูธรจังหวัดสุรินทร์มากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $X_{10}$ ) เนื่องจากลักษณะงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสุรินทร์ได้แก่ การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รักษากฎหมาย รักษาความสงบเรียบร้อย อำนวยความยุติธรรมทางอาญา ให้บริการแก่ประชาชนและมีหน้าที่พิเศษที่ได้รับมอบหมาย จะเห็นได้ว่าข้าราชการตำรวจเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่ช่วยให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อันนำมาซึ่งความสุขของประชาชน ซึ่งเป็นงานที่ทำทลายความสามารถและได้ใช้ความรู้และความสามารถอย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีระเบียบข้อบังคับและคำสั่งต่างๆ ในหน่วยงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ต้องใช้ปฏิภาณ ไหวพริบในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ต้องใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจในกรณีมีการจับกุมผู้กระทำความผิด ในส่วนของการบริการต้องรวดเร็ว ถูกต้อง หากมีความผิดพลาดเกิดขึ้นก็ต้องได้รับโทษ ซึ่งมีทั้งโทษ ทางอาญาและการพิจารณาทัณฑ์ทางวินัย การทำงานจึงต้องอาศัยความละเอียดรอบคอบ ขณะเดียวกัน ก็ต้องมีความรวดเร็วในการให้บริการ



จึงเป็นงานที่ต้องเสี่ยงกับชื่อเสียงและตำแหน่งหน้าที่ การงาน เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกคนจึงต้องทำงานอย่าง ระมัดระวังและต้องมีความอดทนอดกลั้น นอกจากนี้ นั้นยังปฏิบัติงานเกินกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน พบว่าจาก สภาพปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้เกิดอาชญากรรมต่างๆขึ้นมาก มีการทำผิดกฎหมาย ผิดกฎจราจรของประชาชนมากขึ้นทำให้เจ้าหน้าที่ ตำรวจต้องปฏิบัติงานหนักขึ้น เช่นเดียวกับทฤษฎี แรงจูงใจของเฮอริสเบอร์เกอร์ที่กล่าวว่า ลักษณะของ งานที่ปฏิบัติ คือ เป็นงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือปฏิบัติ เป็น งานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้ เป็นปัจจัยที่จูงใจ ให้คนชอบและรักงานที่ทำ สอดคล้องกับการศึกษา ของกรีพล ชนะวิเศษ (2551) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของ เจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวน กองบังคับการ ตำรวจนครบาล 3 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการ สืบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 3 อยู่ในระดับ มาก

3. ปัจจัยด้านการจัดการ ที่ส่งผลต่อการ ปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนใน สังกัดสถานีตำรวจภูธรจังหวัดสุรินทร์มากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ( $X_{15}$ ) เนื่องจากในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ ตำรวจเป็นการปฏิบัติงานเป็นทีมจึงต้องมีความ สัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในทีม ในส่วนการทำงาน กับเพื่อนร่วมงานนั้น ประเสริฐ เกสรมาลา (2529) แนะนำว่าความสำเร็จของการทำงานส่วนหนึ่งอยู่ ในระบบสี่ทิศเราย่อมมีเพื่อนหรือคนที่ทำงานอยู่ใน ระดับเดียวกัน ซึ่งอาจจะอยู่ทั้งชายและขวา หน้า และหลัง เพื่อนในวันนี้อาจเป็นผู้บังคับบัญชาของ

เราในวันหน้า และอาจเป็นผู้สนับสนุนงานของเรา เพื่อให้ก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงยิ่งๆ ขึ้นไปได้ ทุกกรณี ความจำเป็นของตำรวจที่จะต้องทำงาน ร่วมกับเพื่อนให้ได้ จึงถือว่ามีผลสำคัญยิ่งและควร แก่ความสนใจ ในส่วนการทำงานกับผู้บังคับบัญชา เราควรสร้างความเชื่อใจไว้ตั้งแต่เริ่มแรกและตลอด ไป เพราะผู้บังคับบัญชามีผลสำคัญ ในการให้ คุณให้โทษตามกฎ ข้อบังคับ และระเบียบแบบแผน ต่างๆ ความสำเร็จของการทำงานจะเกิดขึ้นได้โดย สมบูรณ์ก็ต่อเมื่อมีเพื่อนช่วยเหลือผู้บังคับ - บัญชา เห็นชอบ และได้รับการสนับสนุนด้วยความเต็มใจ จากผู้ใต้บังคับบัญชา โดยส่วนรวมในปัจจุบันการ ทำงานร่วมกันและประสานงานกันไม่ดีเท่าที่ควร ไม่ได้ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นในองค์กร เท่าที่ควร ไม่ได้ได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วม งานในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน เท่า ที่ควร ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญ ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา รับรู้ถึง ปัญหาต่างๆของผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน เพื่อผู้บังคับบัญชาจะได้นำไปแก้ไขหรือให้ข้อเสนอ แนะนำ และจัดให้มีการพบปะสังสรรค์กันระหว่าง หน่วยงานในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้อง กับการศึกษา ของธวัชกุล ยุคธธรรม (2553) ได้ ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาล บางมด กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของของข้าราชการ ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางมด สังกัดกอง บังคับการนครบาล 8 กองบัญชาการตำรวจนครบาล อยู่ในระดับมาก

4. ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดสถานีตำรวจภูธรจังหวัดสุรินทร์ คือปัจจัยด้านการจัดการด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ( $X_{14}$ ) ซึ่งปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ข้าราชการตำรวจทุกคนย่อมต้องการความก้าวหน้าในการทำงานกล่าวคือ ต้องการที่จะมีตำแหน่งสูงขึ้น เพราะการได้รับความก้าวหน้าในการทำงานนั้นจะเป็นเครื่องหมายหรือสัญลักษณ์ของการประกอบคุณงามความดีที่คนอื่นสามารถมองเห็นได้ในการปฏิบัติงานนั้น สำหรับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้รับโอกาสในการเลื่อนเป็นชั้นสัญญาบัตรได้เมื่อมีอายุครบ 53 ปี และโดยการสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรซึ่งเปิดสอบอยู่เสมอ มีการพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจโดยจัดประชุม อบรมอย่างสม่ำเสมอ ส่วนการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนนั้น มีการกำหนดระเบียบชัดเจนตามวาระ แต่หากมีช่องทางอื่นในการเลื่อนระดับชั้นยศเป็นชั้นสัญญาบัตรนอกเหนือจากการสอบคัดเลือกซึ่งมีอัตราส่วนในการแข่งขัน ค่อนข้างสูง เช่น มีการส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น มีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นและปรับเลื่อนระดับชั้นยศตามวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น อาจทำให้ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สอดคล้องกับการศึกษาของ เกษรา ชาวเรือ (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจจราจร กองบัญชาการตำรวจนครบาล 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้ามีผลต่อการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

## ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดสถานีตำรวจภูธรจังหวัดสุรินทร์ที่ได้จากการวิจัย มีดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงาน

1.1 จากปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้แก่ การได้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ได้รับการส่งเสริมการศึกษาต่อจากผู้บังคับบัญชา การมีโอกาสได้ไปศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่นๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสิทธิภาพในการทำงาน เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง จึงควรจัดการอบรม เพื่อเพิ่มการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในด้านภาษา กฎหมาย คุณธรรมจริยธรรม ทักษะในการปฏิบัติงาน

1.2 จากปัจจัยด้านสิทธิหรือประโยชน์อื่นที่ได้รับจากหน่วยงาน ได้แก่ การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่ การได้รับการบริการและสวัสดิการต่างๆ อย่างเพียงพอ การได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ การสนับสนุนอุปกรณ์และเครื่องมือ เช่น อาวุธปืน วิทยุสื่อสาร อย่างเพียงพอ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง จึงควรจัดระบบการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับอัตรากำลัง ความรู้ความสามารถ เพิ่ม/ปรับอัตรากำลังให้เพียงพอต่อภาระงานที่ปฏิบัติ เพิ่มอุปกรณ์เครื่องมือ ปรับปรุงสวัสดิการและผลตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน

1.3 จากปัจจัยด้านสภาพการทำงาน เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในหน่วยงาน การได้รับการสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้ประจำ

สำนักงานอย่างเพียงพอ และการได้รับการสนับสนุน ยานพาหนะและน้ำมันเชื้อเพลิงอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง จึงควรจัดหาเชื้อเพลิง ยานพาหนะให้เพียงพอและปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัย

## 2. ข้อเสนอแนะต่อบุคลากร

2.1 จากปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ได้แก่ ได้รับความร่วมมือสนับสนุนด้านต่างๆจากชุมชนและหน่วยงานอื่นๆเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง จึงควรทำงานแบบบูรณาการโดยมีความร่วมมือกับภาคประชาชนและภาคเอกชน

2.2 จากปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้แก่ การได้เข้าร่วมประชุมอบรม สัมมนาเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ การมีโอกาสได้ไปศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่นๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสิทธิภาพในการทำงานเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง จึงควรมีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน โดยการเข้าร่วมอบรมอย่างสม่ำเสมอ

2.3 จากปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ได้แก่ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับความเอาใจใส่และความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา บรรยากาศในองค์กรเอื้อและสนับสนุนการทำงานและการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง จึงควรมีการทำงานเป็นทีม สามารถทำงานเชื่อมโยงประสานกับผู้อื่นได้

## ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานระหว่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของข้าราชการตำรวจระหว่างกองบัญชาการตำรวจภูธรแต่ละกองบัญชาการ

## เอกสารอ้างอิง

- กรีพล ชนะวิเศษ. (2551). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 3. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- เกษรา ชาวเรือ. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจจราจร : กรณีศึกษาของกองบังคับการตำรวจนครบาล 7. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ชัยสิทธิ์ เข้มเพชร. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ตำรวจภูธรจังหวัดสุรินทร์. (2555). รายงานประจำปีตำรวจภูธรจังหวัดสุรินทร์ ประจำปี พ.ศ. 2555. สุรินทร์ : ตำรวจภูธรจังหวัดสุรินทร์.
- ธวัชกุล ยุคธรรม. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลบางมด กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ธีรวัฒน์ เลี่ยมสุวรรณ. (2548). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดภูเก็ต. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- ประเสริฐ เกสรมาลา. (2529). ตำรวจและสังคม. กรุงเทพมหานคร : สุตรไพศาล.
- ลักขณา เปล่งขำ. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สังวร ลีมรส. (2552). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตำรวจฝ่ายสืบสวนกองกำกับการสืบสวนตำรวจนครบาล1. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2519). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2550). ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- Cronbach, L.J. (1970). *Essentials of Psychological testing*. 3<sup>rd</sup> ed. New York : Harper & Row.
- Herzberg, F., Mausnerm B., & Snyderman, B.B. (1959). *The Motivation to Work*. New York : John Willey and Sons.