

## บทความการวิจัย

### ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรแม่สาย

#### Factors Affecting Work Performance of Police Officers at

#### Mae Sai Police Station

ร.ต.อ.พลวัฒน์ ชอบผล

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

#### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรแม่สาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเพื่อเปรียบเทียบระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรแม่สาย ตามลักษณะส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรแม่สายจำนวนทั้งสิ้น 230นาย เป็นสัญญาบัตรจำนวน 100 นาย เป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน 130 นาย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรแม่สายคำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครจซี่และมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 177 นาย เป็น ประทวน จำนวน 97นาย สัญญาบัตร 80 นาย ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 25 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.12 รองลงมามีอายุอยู่ระหว่าง 36 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.94 และน้อยที่สุดมีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 11.30 กลุ่มตัวอย่างสมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 64.97 รองลงมาเป็น โสด คิดเป็นร้อยละ 21.47 และน้อยที่สุดกลุ่มตัวอย่างเป็นหม้าย/หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 13.56 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 49.72 รองลงมาจบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 27.68 และน้อยที่สุดจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 22.60 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 25,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.21 รองลงมามีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 26.55 และน้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 18.64 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 53.67 รองลงมา มีระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.25 และน้อยที่สุดมีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.08

ผลการวิจัยโดยภาพรวมพบว่าค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรแม่สาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาด้านกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานมากกว่าด้านอื่น โดยเฉพาะเรื่องบรรยากาศในองค์กรเอื้อและสนับสนุนการทำงาน รองลงมาคือด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยเฉพาะเรื่องการได้รับการยอมรับในผลงานจากผู้บังคับบัญชา ส่วนด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุดกว่าด้านอื่น โดยเฉพาะเรื่องมีอำนาจหน้าที่ตามสัดส่วนความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย สำหรับการทดสอบสมมติฐาน อภิปรายได้ว่าข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรแม่สาย ที่มีระดับชั้นยศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าหน่วยงานและวิธีการควบคุม ส่วนด้านอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่วนด้านสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าหน่วยงานและวิธีการควบคุม ส่วนด้านระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าหน่วยงานและวิธีการควบคุม ส่วนด้านรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า และสำหรับระยะเวลาปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งนี้ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรแม่สาย ต้องมีนโยบายที่ชัดเจนในการชมเชยจากผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์มีความรู้สึกรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่การงานมีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานในหน่วยงานมีความภาคภูมิใจในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ ส่วนด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรแม่สาย ต้องมีนโยบายในการ

มอบหมายงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำให้ได้รับความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ส่งเสริมให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ระเบียบข้อบังคับและคำสั่งต่างๆ ในหน่วยงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีอำนาจหน้าที่ตามสัดส่วนความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ผู้บริหารของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรแม่สาย ต้องมีระบบการแต่งตั้งที่เป็นธรรม ข้าราชการสามารถได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงาน มีโอกาสในการไปศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสิทธิภาพในการทำงาน การได้รับการส่งเสริมการเรียนต่อจากผู้บังคับบัญชา ส่วนด้านนโยบายและการบริหาร ผู้บริหารของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรแม่สาย ต้องส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจมีโอกาสนอกความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายของหน่วยงานตามลำดับชั้น การมีแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่ชัดเจน การใช้ระบบคุณธรรมเข้ามาในการบริหารงาน การได้รับข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบอย่างเพียงพอ ส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ผู้บริหารของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรแม่สาย ต้องมีนโยบายให้ข้าราชการตำรวจมีการทำงานเป็นทีม ร่วมมือและสนับสนุนจากบุคลากรในหน่วยงานเป็นอย่างดี ได้รับความเอาใจใส่และความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ปัญหาที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ส่วนด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าหน่วยงานและวิธีการควบคุม ผู้บริหารของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรแม่สาย ต้องส่งเสริมการทำงานให้ข้าราชการตำรวจยอมรับฟังและแก้ไขปัญหาตามข้อเสนอแนะที่มีเหตุผลอันเหมาะสม ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงานมีความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

### ภูมิหลัง

ประเทศไทยจัดได้ว่าเป็นประเทศที่มีการพัฒนาตนเองได้อย่างรวดเร็วประเทศหนึ่งในแถบเอเชียอาคเนย์ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรม ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นแม้จะก่อให้เกิดผลดีกับประเทศหลายประการ โดยเฉพาะความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ โดยเน้นการส่งเสริมให้มีการค้าเสรีกับประเทศต่างๆ ทั่วโลกและหนึ่งในกลไกที่สำคัญของการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ระบบเศรษฐกิจก็คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นที่ตระหนักและยอมรับกันโดยทั่วไปแล้วว่า ทรัพยากรมนุษย์นับเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด เพราะมนุษย์อาจได้รับการจูงใจโน้มน้าวให้ผลิตหรือทำงานมากขึ้นกว่าเดิมได้นาน้อยลดหลั่นกันไปตามระดับชั้นการบังคับบัญชาขึ้นอยู่กับผู้บริหารต้องมีหน้าที่ที่สำคัญในการจูงใจโน้มน้าวให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างร่วมแรง ร่วมใจเพื่อให้ภารกิจขององค์กรลุล่วงไปด้วยดี องค์กรใดจะ

บรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยก็คือ คนหรือบุคลากรในองค์กร ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด และเป็นที่ยอมรับกันว่ามนุษย์หรือคน เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และสำคัญที่สุดตามหลักการบริหาร การสร้างเสริมความต้องการในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อให้มีความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อ ความสำเร็จของงาน และขององค์กรอย่างต่อเนื่องสมบูรณ์ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารที่ ต้องคำนึงถึงเพราะด้านความต้องการในการปฏิบัติงานย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพของงานดี ยิ่งขึ้นซึ่งมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการหรือสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงาน โดยมุ่งอธิบายถึง องค์ประกอบต่างๆ ที่เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทความรู้ ความสามารถ

ในยุคปัจจุบันถือได้ว่าเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง องค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนต่างก็ตกอยู่ในสถานะเดียวกัน ก็ต้องดำเนินงานหรือบริหารงานภายใต้แรงกดดันของสภาพแวดล้อมที่มีความผันแปรอยู่ตลอดเวลา สำนักงานตำรวจแห่งชาติในฐานะหน่วยหลักของรัฐบาล ซึ่งมีภาระหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อย การอำนวยความยุติธรรมแก่สังคม รวมทั้งให้บริการประชาชนในด้านต่างๆ อีกหลายประการ ก็ตกอยู่ในสถานะเดียวกัน กล่าวคือในการบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ นอกจากต้องอยู่ภายในระเบียบกฎหมาย ข้อบังคับต่างๆ รวมทั้งปัจจัยในการบริหารงานไม่ว่าจะเป็นเรื่องของกำลังพล วัสดุอุปกรณ์ จำนวนงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดแล้ว ยังต้องอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม ค่านิยม ซึ่งนับวันมีแนวโน้มที่จะมีความสลับซับซ้อน และมีความขัดแย้งกันมากยิ่งขึ้น รวมถึงความก้าวหน้าทันสมัยในเรื่องของข้อมูลข่าวสาร และเทคโนโลยีต่างๆ อีกทั้งยังต้องปฏิบัติงานภายใต้การตรวจสอบจากทั้งหน่วยงานภาครัฐ องค์กรอิสระ รวมทั้งสื่อมวลชนแขนงต่างๆ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจนั้น อยู่ภายใต้แรงกดดันและสภาพการณ์ที่มีความยากลำบากและมีความบีบคั้นค่อนข้างสูง ขณะเดียวกันการปฏิบัติงานของตำรวจ กลับยังเป็นการดำเนินงานในลักษณะการใช้ยุทธวิธีตั้งรับการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือการรอให้เกิดปัญหาจึงแก้ไขหรือเรียกว่าการทำงานแบบแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าซึ่งไม่เหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบัน และเป็นสาเหตุที่ทำให้การปฏิบัติของตำรวจไม่ประสบความสำเร็จ ขาดประสิทธิภาพและเป็นไปอย่างล่าช้า ไม่ทันต่อเหตุการณ์ ส่งผลทำให้ตำรวจขาดความเชื่อถือ และไว้วางใจจากประชาชน หากตำรวจยังคงใช้ยุทธวิธีตั้งรับ จะไม่สามารถทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จได้ ดังนั้นจึงต้องมีการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจด้วยการปรับแนวคิดทัศนคติ และแนวทางการปฏิบัติงานให้เป็นไปในลักษณะเชิงรุก เพื่อให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงานของตำรวจ ซึ่งเป็นงานบริการประชาชน และเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้เป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง การ

ดำเนินงานให้เป็นไปในลักษณะดังกล่าวจะมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้ ต้องปรากฏการร่วมใจกันของบุคลากรทุกระดับภายในองค์กรตำรวจ โดยเฉพาะตำรวจผู้ปฏิบัติ ต้องเข้าใจบทบาท และหน้าที่ความรับผิดชอบของตน รวมถึงเข้าใจสภาพการเปลี่ยนแปลงและปัญหาที่องค์กรต้องเผชิญ เพื่อตระหนักในภารกิจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงาน รวมทั้งการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานที่จะส่งผลให้ภารกิจขององค์กรประสบความสำเร็จ

ในการบริหารงานตำรวจให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายขององค์กรได้นั้นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทั้ง ๒ ฝ่าย อันได้แก่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะมีหน้าที่รับผิดชอบดูแล ควบคุมการปฏิบัติงานและบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีตำแหน่งตามระดับชั้น ลดหลั่นกันไปตามสายงานภายในหน่วยงาน การปฏิบัติงานของตำรวจภายใต้วัฒนธรรมการทำงานแบบเก่าว่า ผู้นำตำรวจไม่ได้ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีสาเหตุสืบเนื่องมาจากการปกครองบังคับบัญชาตามสายงาน ที่ต้องรอรับคำสั่งตามสายงานจากผู้บังคับบัญชาระดับบน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ของตนได้อย่างชัดเจน และขาดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานจากผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งไม่มีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนได้อย่างเต็มที่ตามความสามารถของตน และส่งผลให้การแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างทันท่วงทีที่ต้องรอรายงานให้ผู้บังคับบัญชาฟัง หรือรอให้ปัญหาเกิดขึ้นก่อน จึงมีคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว นอกจากนี้ผู้ใต้บังคับบัญชายังไม่ได้ให้ความสำคัญกับการสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับทราบถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติการใต้วัฒนธรรมรูปแบบเดิมซึ่งไม่สามารถก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่การปฏิบัติงานของตำรวจได้

ภารกิจและการปฏิบัติหน้าที่โดยทั่วไป หน้าที่และความรับผิดชอบของข้าราชการตำรวจในสังคมนั้นมีขอบเขตกว้างขวาง จนมีผู้กล่าวว่า ข้าราชการตำรวจมีหน้าที่มากมายควบคุมไปทั่วแทบทุกอย่างในสังคม อย่างไรก็ตามเป็นที่ทราบทั่วไปว่าหน้าที่หลักของข้าราชการตำรวจ ก็คือหน้าที่บังคับกฎหมาย และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ซึ่งทำให้ข้าราชการตำรวจมีภารกิจต่อเนื่องมากมายที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการบังคับใช้กฎหมาย ได้แก่ การสืบสวนคดีอาญา การตรวจท้องที่ การควบคุมการจราจร เป็นต้น และข้าราชการตำรวจยังมีหน้าที่ให้บริการประชาชนโดยทั่วไป เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ตลอด ๒๔ ชั่วโมง ครั้นเมื่อประชาชนมีปัญหาจะมาปรึกษาหารือกับข้าราชการตำรวจ หรือคนกลางในการชี้แนะหรือตัดสินปัญหา เป็นไปในลักษณะที่ให้ความช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน อย่างไรก็ตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตำรวจที่มีอยู่ในปัจจุบันนี้เป็นหน้าที่ที่ได้ปฏิบัติต่อเนื่องกันจากอดีต

เรื่อยมา ซึ่งเรียกว่า การปฏิบัติหน้าที่แบบจารีตนิยมของตำรวจ ในการบังคับใช้กฎหมายและรักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง ในเรื่องภารกิจ และหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในปัจจุบันนี้ได้มีการวางแผนทางการปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ของข้าราชการในปัจจุบัน ดังนี้

1) หน้าที่ในการรักษากฎหมาย โดยเฉพาะกฎหมายลักษณะอาญาซึ่งมีบทลงโทษเมื่อมีการฝ่าฝืน ดังนั้นหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ คือ การป้องกันสังคมมิให้เกิดความเสียหายหรือได้รับอันตราย อันเนื่องมาจากการกระทำผิดกฎหมายด้วยการควบคุมดูแลและป้องกันมิให้ผู้กระทำความผิดตามกฎหมายขึ้น และหากมีก็ต้องจับกุมตัวมาดำเนินคดีต่อไปเพื่อให้ผู้กระทำผิดได้รับโทษตามกฎหมาย

2) หน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยคือ การมีหน้าที่คอยตรวจตราดูแลมิให้มีสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่จะทำลายความสงบเรียบร้อยของประชาชน หากมีต้องเข้าไปป้องกันระงับปราบปรามและแก้ไขรวมทั้งบำบัดช่วยเหลือให้บรรเทาหลงหรือหมดไป

3) หน้าที่ในการป้องกันชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน หมายถึง การป้องกันอันตรายให้กับประชาชนทุกด้านทุกอย่างที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตำรวจและอื่นๆ ที่เกี่ยวเนื่อง เช่น ป้องกันอันตรายอื่นที่เกิดกับประชาชน จากพวกภัยธรรมชาติ ภัยจากสัตว์ร้าย เป็นต้น

4) หน้าที่ในการสืบสวนสอบสวนทั้งการสืบสวนก่อนเกิดเหตุ และหลังเกิดเหตุโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อบรรเทาความเสียหายที่เกิดขึ้นกับประชาชน เช่น การติดตามจับกุมผู้กระทำความผิดติดตามทรัพย์สินที่สูญหายคืนมา เป็นต้น

5) หน้าที่ในการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งเป็นการให้ความช่วยเหลือบริการ อำนวยความสะดวกให้กับประชาชนในเรื่องอื่นๆ ทั่วไป เช่น การอำนวยความสะดวก ด้านการจราจร การนำผู้ป่วย ผู้บาดเจ็บส่งโรงพยาบาล การระงับความเดือดร้อน ที่เกิดจากการรบกวนของสัตว์หรือภัยธรรมชาติ การช่วยเหลือเด็กพลัดหลงส่งคืนบิดามารดา เป็นต้น ซึ่งจากภารกิจหน้าที่ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า ตำรวจมีหน้าที่หลากหลายและกว้างขวางอย่างยิ่ง ทำให้มีปัญหาในทางปฏิบัติ โดยเฉพาะสำหรับเจ้าพนักงานตำรวจในระดับสถานีตำรวจซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติโดยตรง ต้องทำหน้าที่หลักดังกล่าวข้างต้นในทุกประการแล้ว ยังจะต้องทำหน้าที่รองคืองานด้านธุรการและอื่นๆ อีกด้วย จึงเป็นการยากที่จะให้ได้ผลงานที่สมบูรณ์ตามเจตนารมณ์และอุดมคติรวมทั้งตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้

ก ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรแม่สาย เพื่อให้ทราบถึงความตั้งใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารที่จะนำพาองค์การบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

อย่างยั่งยืนนั่นเอง และได้มีส่วนร่วมภายใต้การบริหารการปกครองที่มีคุณภาพ เพื่อบังเกิดผลแก่ประเทศชาติและประชาชนโดยส่วนรวมอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรแม่สาย
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรแม่สาย

### ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรแม่สายจำนวนทั้งสิ้น 230 นาย เป็นสัญญาบัตรจำนวน 100 นาย เป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน 130 นาย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรแม่สายคำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครจซี่และมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 177 นาย เป็น ประทวน จำนวน 97นาย สัญญาบัตร 80 นาย

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรแม่สาย เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วน 5 ระดับ (Rating scale) โดยกำหนดเกณฑ์ คะแนนการประมาณค่าดังนี้

คะแนน	5	หมายถึง	ระดับความสำคัญมากที่สุด
คะแนน	4	หมายถึง	ระดับความสำคัญมาก
คะแนน	3	หมายถึง	ระดับความสำคัญปานกลาง
คะแนน	2	หมายถึง	ระดับความสำคัญน้อย
คะแนน	1	หมายถึง	ระดับความสำคัญน้อยที่สุด

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยเลือกวิธีสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)
2. นำข้อมูลของแบบสอบถาม ไปลงตารางโปรแกรมสำเร็จรูป

## สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอนำเสนอข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยสรุปผลการวิจัยข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

### ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับชั้นยศเป็นชั้นประทวน จำนวน 80 นาย คิดเป็นร้อยละ 45.20 เป็นชั้นสัญญาบัตร จำนวน 97 นาย คิดเป็นร้อยละ 54.80 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 25 - 35 ปี จำนวน 71 นาย คิดเป็นร้อยละ 40.12 รองลงมาคืออายุอยู่ระหว่าง 36 - 45 ปี จำนวน 53 นาย คิดเป็นร้อยละ 29.94 และน้อยที่สุดมีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป จำนวน 20 นาย คิดเป็นร้อยละ 11.30 กลุ่มตัวอย่างสมรสแล้ว จำนวน 115 นาย คิดเป็นร้อยละ 64.97 รองลงมาเป็นโสด จำนวน 38 นาย คิดเป็นร้อยละ 21.47 และน้อยที่สุดกลุ่มตัวอย่างเป็นหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 24 นาย คิดเป็นร้อยละ 13.56 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 88 นาย คิดเป็นร้อยละ 49.72 รองลงมาจบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 49 นาย คิดเป็นร้อยละ 27.68 และน้อยที่สุดจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 40 นาย คิดเป็นร้อยละ 22.60 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 25,001 – 30,000 บาท จำนวน 57 นาย คิดเป็นร้อยละ 32.21 รองลงมาคือมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 47 นาย คิดเป็นร้อยละ 26.55 และน้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 33 นาย คิดเป็นร้อยละ 18.64 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 95 นาย คิดเป็นร้อยละ 53.67 รองลงมาคือมีระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 50 นาย คิดเป็นร้อยละ 28.25 และน้อยที่สุดมีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 32 นาย คิดเป็นร้อยละ 18.08

### ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรแม่สาย

ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรแม่สาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.18$ , S.D.= 0.133) เมื่อพิจารณาด้านกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานมากกว่าด้านอื่น ( $\bar{x}=4.32$ , S.D.= 0.277) รองลงมาคือด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $\bar{x}=4.22$ , S.D.= 0.260) ส่วนด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุดกว่าด้านอื่น ( $\bar{x}=3.97$ , S.D.= 0.371)

เมื่อพิจารณาด้านพบว่าข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรแม่สายเห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}=4.22$ , S.D.= 0.260) เมื่อพิจารณาด้านประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าประเด็นคำถามเรื่องการ



ได้รับการยอมรับในผลงานจากผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานมากกว่าประเด็นอื่น ๆ ( $\bar{X}=4.53, S.D.= 0.603$ ) รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=4.51, S.D.= 0.501$ ) ส่วนเรื่องที่ถูกกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุดคือประเด็นคำถามเรื่องสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ( $\bar{X}=3.82, S.D.= 0.552$ ) ส่วนด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.97, S.D.= 0.371$ ) เมื่อพิจารณายาประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าประเด็นคำถามเรื่องระเบียบข้อบังคับและคำสั่งต่างๆ ในหน่วยงานเอื้อต่อการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานมากกว่าประเด็นอื่น ๆ ( $\bar{X}=4.65, S.D.= 0.806$ ) รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ส่งเสริมให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ( $\bar{X}=4.38, S.D.= 0.898$ ) ส่วนเรื่องที่ถูกกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุดคือประเด็นคำถามเรื่องมีอำนาจหน้าที่ตามสัดส่วนความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{X}=3.19, S.D.= 0.946$ ) ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.19, S.D.= 0.516$ ) เมื่อพิจารณายาประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าประเด็นคำถามเรื่องการได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้ต่อจากผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานมากกว่าประเด็นอื่น ๆ ( $\bar{X}=4.49, S.D.= 0.873$ ) รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงาน ( $\bar{X}=4.06, S.D.= 0.840$ ) ส่วนเรื่องที่ถูกกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุดคือประเด็นคำถามเรื่องมีโอกาสในการไปศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสิทธิภาพในการทำงาน ( $\bar{X}=4.03, S.D.= 1.036$ ) ส่วนด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.18, S.D.= 0.380$ ) เมื่อพิจารณายาประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าประเด็นคำถามเรื่องมีโอกาสเสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายของหน่วยงานตามลำดับชั้นเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานมากกว่าประเด็นอื่น ๆ ( $\bar{X}=4.59, S.D.= 0.719$ ) รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องการใช้ระบบคุณธรรมเข้ามาในการบริหารงาน ( $\bar{X}=4.41, S.D.= 0.757$ ) ส่วนเรื่องที่ถูกกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุดคือประเด็นคำถามเรื่องหน่วยงานลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้น ( $\bar{X}=3.41, S.D.= 0.494$ ) ส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.32, S.D.= 0.277$ ) เมื่อพิจารณายาประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าประเด็นคำถามเรื่องบรรยากาศในองค์กรเอื้อและสนับสนุนการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานมากกว่าประเด็นอื่น ๆ ( $\bar{X}=4.73, S.D.= 0.644$ ) รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องได้รับความเอาใจใส่และความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X}=4.55, S.D.= 0.839$ ) ส่วนเรื่องที่ถูกกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุดคือประเด็นคำถามเรื่องได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X}=3.84, S.D.= 3.84$ ) และสำหรับด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า

หน่วยงานและวิธีการควบคุม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.19, S.D.= 0.282$ ) เมื่อพิจารณานายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าประเด็นคำถามเรื่องมีการประเมินผลงานอย่างยุติธรรมเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานมากกว่าประเด็นอื่น ๆ ( $\bar{x}=4.92, S.D.= 0.279$ ) รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องได้รับการดูแลและความคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา ( $\bar{x}=4.45, S.D.= 0.745$ ) ส่วนเรื่องที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุดคือประเด็นคำถามเรื่องมีการยอมรับฟังและแก้ไขปัญหาตามข้อเสนอแนะที่มีเหตุผลอันเหมาะสม ( $\bar{x}=3.41, S.D.= 0.794$ )

### ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรแม่สาย

การทดสอบสมมติฐานพบว่าข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรแม่สาย ที่มีระดับชั้นยศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าหน่วยงานและวิธีการควบคุม

เมื่อพิจารณาด้านพบว่าการทดสอบสมมติฐานพบว่าข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรแม่สาย ที่มีระดับชั้นยศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในประเด็นคำถามเรื่องสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ สามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน และการมีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานในหน่วยงาน ส่วนด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในประเด็นคำถามเรื่องงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำทายความสามารถ งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ได้ใช้ความรู้และความสามารถอย่างเต็มที่ ได้รับการส่งเสริมให้เสนอความคิดเห็นเพื่อริเริ่มงานใหม่ได้อย่างเต็มที่ และมีอำนาจหน้าที่ตามสัดส่วนความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในประเด็นคำถามเรื่องมีโอกาสในการไปศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสิทธิภาพในการทำงาน และการได้รับการส่งเสริมการเรียนต่อจากผู้บังคับบัญชา ส่วนด้านนโยบายและการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในประเด็นคำถามเรื่องการใช้ระบบคุณธรรมเข้ามาในการบริหารงาน และการได้รับข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบอย่างเพียงพอ ส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในประเด็นคำถามเรื่องปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความรู้สึกสบายใจ และบรรยากาศในองค์กรเอื้อและสนับสนุนการทำงาน ส่วนด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าหน่วยงานและวิธีการควบคุม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในประเด็นคำถามเรื่องการปกครองในหน่วยงาน

ยึดหลักประชาธิปไตย มีการยอมรับฟังและแก้ไขปัญหามาตามข้อเสนอแนะที่มีเหตุผลอันเหมาะสม มีความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และการได้รับโอกาสโยกย้าย สลับเปลี่ยนงานอย่างยุติธรรม

การทดสอบสมมติฐานพบว่าข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรแม่สาย ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

การทดสอบสมมติฐานพบว่าข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรแม่สาย ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าหน่วยงานและวิธีการควบคุม

การทดสอบสมมติฐานพบว่าข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรแม่สาย ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าหน่วยงานและวิธีการควบคุม

การทดสอบสมมติฐานพบว่าข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรแม่สาย ที่มีนายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า

การทดสอบสมมติฐานพบว่าข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรแม่สาย ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

## อภิปรายผล

จากการวิจัยอภิปรายได้ว่าค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรแม่สาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาด้านกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานมากกว่าด้านอื่น โดยเฉพาะเรื่องบรรยากาศในองค์กรเอื้อและสนับสนุนการทำงาน รองลงมาคือด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยเฉพาะเรื่องการได้รับการยอมรับในผลงานจากผู้บังคับบัญชา ส่วนด้านลักษณะงานที่

ปฏิบัติกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุดกว่าด้านอื่น โดยเฉพาะเรื่องมีอำนาจหน้าที่ตามสัดส่วนความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย

สำหรับการทดสอบสมมติฐานอภิปรายได้ว่าข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรแม่สาย ที่มีระดับชั้นยศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าหน่วยงานและวิธีการควบคุม ส่วนด้านอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่วนด้านสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าหน่วยงานและวิธีการควบคุม ส่วนด้านระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าหน่วยงานและวิธีการควบคุม ส่วนด้านนายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า และสำหรับระยะเวลาปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

### ข้อเสนอแนะ

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรแม่สาย ต้องมีนโยบายที่ชัดเจนในการชมเชยจากผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์มีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานมีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานในหน่วยงานมีความภาคภูมิใจในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรแม่สาย ต้องมีนโยบายในการมอบหมายงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำให้ได้รับความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำทหายความสามารถ งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ส่งเสริมให้ได้ใช้

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ระเบียบข้อบังคับและคำสั่งต่าง ๆ ในหน่วยงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีอำนาจหน้าที่ตามสัดส่วนความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ผู้บริหารของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรแม่สาย ต้องมีระบบการแต่งตั้งที่เป็นธรรม ข้าราชการสามารถได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงาน มีโอกาสในการไปศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสิทธิภาพในการทำงานได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้ต่อจากผู้บังคับบัญชา

ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้บริหารของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรแม่สาย ต้องส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจมีโอกาสเสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายของหน่วยงานตามลำดับชั้น การมีแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่ชัดเจน การใช้ระบบคุณธรรมเข้ามาในการบริหารงาน การได้รับข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบอย่างเพียงพอ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ผู้บริหารของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรแม่สาย ต้องมีนโยบายให้ข้าราชการตำรวจมีการทำงานเป็นทีมร่วมมือและสนับสนุนจากบุคลากรในหน่วยงานเป็นอย่างดี ได้รับความเอาใจใส่และความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเพื่อแก้ปัญหาที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้าหน่วยงานและวิธีการควบคุม ผู้บริหารของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรแม่สาย ต้องส่งเสริมการทำงานให้ข้าราชการตำรวจยอมรับฟังและแก้ไขปัญหตามข้อเสนอแนะที่มีเหตุผลอันเหมาะสม ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงานมีความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

#### ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรแม่สาย ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรแห่งอื่น เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้รับมาใช้ในการสร้างการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ที่ดีต่อไป
2. ควรมีการศึกษาเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรแม่สาย
3. ควรมีการศึกษาเรื่องความคาดหวังในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรแม่สาย
4. ควรมีการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรแม่สาย