



ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม  
ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33

สุประวีณ์ เชื้อนสูงค์

รายงานการค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การภาครัฐและเอกชน  
สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยแม่โจ้

พ.ศ. 2554

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้



ใบรับรองรายงานการค้นคว้าอิสระ  
สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยแม่โจ้  
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การภาครัฐและเอกชน

ชื่อเรื่อง

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม  
ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33

โดย

สุประวีณ์ เชื้อนตุวงค์

พิจารณาเห็นชอบโดย

ประธานกรรมการที่ปรึกษา

(อาจารย์ ดร.สินธุ์ สโรบล)

วันที่ 18 เดือน ๓.๑. พ.ศ. ๕๔

กรรมการที่ปรึกษา

(อาจารย์ ดร.สมคิด แก้วทิพย์)

วันที่ 23 เดือน ๓.๕. พ.ศ. ๕๔

กรรมการที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย ปัญญาดี)

วันที่ 23 เดือน ๓.๑. พ.ศ. ๕๔

ประธานกรรมการหลักสูตร

(อาจารย์ ดร.สินธุ์ สโรบล)

วันที่ 18 เดือน ๓.๑. พ.ศ. ๕๔

สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการรับรองแล้ว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ยศราช)

ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

วันที่ 16 เดือน ๓.๑. พ.ศ. ๕๕๔

|                        |                                                                                                                           |
|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ชื่อเรื่อง             | ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 |
| ชื่อผู้เขียน           | จ.ส.ต.หญิง สุประวีณ์ เชื้อนสูงศ์                                                                                          |
| ชื่อปริญญา             | รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การภาครัฐและเอกชน                                                           |
| ประธานกรรมการที่ปรึกษา | อาจารย์ ดร.สินธุ์ สโรบล                                                                                                   |

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 และ 2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 จำนวน 239 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ย 43 ปี มีชั้นยศตั้งแต่ จ่าสิบตำรวจ (จ.ส.ต.) – ดาบตำรวจ (ด.ต.) มีอายุราชการตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป มีประสบการณ์การทำงานสายงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มีรายได้ตั้งแต่ 20,001 - 25,000 บาท

การศึกษานี้มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 พบว่าโดยรวมมีระดับปานกลาง โดยปัจจัยด้านที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจในอันดับแรก ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาตัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจ และเพื่อนร่วมงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี รองลงมาเจ้าหน้าที่ตำรวจมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และในด้านนโยบายการบริหาร ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ส่วนปัจจัยเชิงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานรองลงมา ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจพอใจในการกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจาก

ผู้บังคับบัญชา รองลงมาด้านความพึงพอใจในงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ส่งเสริมให้ท่านทำงานได้ดีขึ้น และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจได้รับการยกย่องและได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน และสำหรับปัจจัยการบริหาร ส่วนใหญ่เป็นด้านอัตราค่าจ้างพล ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นผู้มีความรู้และความเชี่ยวชาญในสายงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม รองลงมาผู้บังคับบัญชาได้ใช้กระบวนการบริหารงานอย่างมีระบบและมีเหตุผลมีผลต่อการปฏิบัติงาน และเจ้าหน้าที่ตำรวจมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 พบว่าโดยรวมมีระดับปานกลาง ส่วนใหญ่เป็นด้านการให้บริการ ได้แก่ ขณะปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ตำรวจช่วยเหลือประชาชนทันทีเมื่อได้รับการร้องขอ รองลงมาหน่วยงานมีสถิติผลการปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมาย และตัวชี้วัดที่ได้กำหนดไว้ และประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ผลการทดสอบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 พบว่าปัจจัยด้านอายุ ชั้นยศ อายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ รวมถึงปัจจัยการบริหาร ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจ้าง พบว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

|                                       |                                                                                                                      |
|---------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Title</b>                          | Factors Affecting Efficiency in the Crime Protection and Control of Policemen at Border Patrol Police Subdivision 33 |
| <b>Author</b>                         | Police Senior Sergeant Major Supravee Kheansuwong                                                                    |
| <b>Degree of</b>                      | Master of Public Administration in Public and Private Organization Administration                                    |
| <b>Advisory Committee Chairperson</b> | Dr. Sinth Sarobol                                                                                                    |

### ABSTRACT

The objectives of this study were to explore: 1) factors affecting the efficiency of the crime protection and control of the police officer at Border Patrol Police Subdivision 33. And; 2) find out recommendations of the police officer efficiency development of the crime protection and control of the police officer at Border Patrol Police Subdivision 33. The samples in this study were drawn 239 samples from the police officer at Border Patrol Police Subdivision 33. Data were collected by means of questionnaires and analyzed by using the Statistical Package for the Social Science program (SPSS).

Results of the study revealed that the police officers at Border Patrol Police Subdivisions 33 were mostly in the ages average of 43 years old. The rank were from police senior sergeant major to police sergeant major. All of them have the period worked and experience of the crime protection and control more than 21 years. Most of the policemen were at least high school graduates and their yearly incomes were about 20,001-25,000 baht. Their opinions as a whole was moderate. The factor supports affecting efficiency for the efficiency of the crime protection and control of policemen was the first priority.

The supported factor included, administration policy of an institute has the clearness and have ability knowledge in work of the crime protection and control. The policemen had good relationships toward the supervisors and the colleagues. The supervisor placed an interest in welfares and of the policemen occupation.

Motivation factors included a police officer was being praise and honored by their colleagues. The job could be progressive. The police were satisfied with a mission and duty assigned by their supervisor. The environment in the workplace helped perform good performance.

Management factors such as the police officers having expertise in the prevention and suppression of crime should be managed in a systematic and rational process by their supervisor. The budgets were managed in a systematic and transparent management. Personnel of agencies had an expertise in the use of equipment. The less important factors were respectfulness and satisfaction with the job. The policy were suitable and in line with the changes. Considerations of individual achievement and the other fairly comparable with other departments, job satisfaction and benefits derived from the operation.

It was found that the efficiency in the crime prevention and control of policemen at border patrol police subdivision was at a moderate level. Mostly were service provision, ie. policemen immediately assist people when requested. This was followed by having statistics on goal achievement and determined indicators. There was no statistically significant relationships between the efficiency in the prevention and control of drugs and sex, rank, years of service. However, there was a statistically significant relationship with management, motivation, and support.

### กิตติกรรมประกาศ

การศึกษานี้จะไม่สามารถลุล่วงลงได้ หากปราศจากการช่วยเหลือจากคณะกรรมการที่ปรึกษาซึ่งประกอบด้วย อาจารย์ ดร.สินธุ์ สโรบล ประธานกรรมการที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.สมคิด แก้วทิพย์ กรรมการที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย ปัญญาดี กรรมการที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะ ตรวจสอบแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ เป็นอย่างดี ตลอดจนคณาจารย์ทุก ๆ ท่าน ที่ได้ประสิทธิประสาทความรู้ให้แก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ พันตำรวจเอก พงศ์พิชญ์ วงศ์สวัสดิ์ ผู้กำกับการ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ที่ได้กรุณาให้การสนับสนุน อนุญาตให้ผู้ศึกษาวิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ขอขอบคุณข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 คำบตริมได้ อำเภอมะริม จังหวัดเชียงใหม่ ทุก ๆ ท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือในการทดสอบเครื่องมือโดยการตอบแบบสอบถาม และขอขอบคุณข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ทุก ๆ ท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างดี

ท้ายสุดนี้ ผู้วิจัยพร้อมรำลึกถึงพระคุณบิดา มารดา ผู้ที่ทำให้กำลังใจ และสนับสนุนให้ผู้วิจัยทำสำเร็จตามความมุ่งหวัง และขอขอบคุณพี่ เพื่อน ร่วมสถาบันทุกท่านที่เป็นกำลังใจอยู่เบื้องหลังความสำเร็จในการวิจัยครั้งนี้

สุประวีณ์ เชื้อนสูงค์

ตุลาคม 2554

## สารบัญ

|                                                           | หน้า |
|-----------------------------------------------------------|------|
| บทคัดย่อ                                                  | (3)  |
| ABSTRACT                                                  | (5)  |
| กิตติกรรมประกาศ                                           | (7)  |
| สารบัญ                                                    | (8)  |
| สารบัญตาราง                                               | (12) |
| สารบัญภาพ                                                 | (15) |
| สารบัญภาพผนวก                                             | (16) |
| บทที่ 1 บทนำ                                              | 1    |
| ความสำคัญของปัญหา                                         | 2    |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย                                   | 4    |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ                                 | 4    |
| ขอบเขตของการวิจัย                                         | 4    |
| นิยามศัพท์ทั่วไป                                          | 5    |
| บทที่ 2 การตรวจเอกสาร                                     | 8    |
| ประวัติความเป็นมาของ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33   | 8    |
| นโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประจำปี 2553               | 12   |
| คำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี 2553                      | 14   |
| หลักการและที่มา                                           | 14   |
| กรอบการประเมินผล                                          | 15   |
| กรอบการประเมินผล น้ำหนัก และประเด็นการประเมินผล           |      |
| การปฏิบัติราชการ                                          | 16   |
| รายละเอียดตัวชี้วัด                                       | 17   |
| แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ                                | 19   |
| แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | 22   |
| ปัจจัยในการบริหาร                                         | 22   |

|                                                                    |    |
|--------------------------------------------------------------------|----|
| ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน                           | 23 |
| แนวคิดเกี่ยวกับปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ                   | 24 |
| หน้าที่ของตำรวจ                                                    | 24 |
| องค์ประกอบของการปฏิบัติงาน                                         | 27 |
| บทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายปฏิบัติการป้องกันและ<br>ปราบปราม | 28 |
| ภาระหน้าที่ในความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจ                      | 28 |
| แนวคิดเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม                      | 31 |
| ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์                                         | 33 |
| ทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน                                         | 34 |
| ทฤษฎีแรงจูงใจ                                                      | 37 |
| ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง                                            | 42 |
| ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน                           | 42 |
| ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน                                          | 46 |
| ผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน                                            | 46 |
| ภาคสรุป                                                            | 46 |
| กรอบแนวคิดการวิจัย                                                 | 49 |
| บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย                                        | 50 |
| สถานที่ดำเนินการวิจัย                                              | 50 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง                                            | 50 |
| ตัวแปรและการวัดตัวแปร                                              | 52 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย                                         | 54 |
| การทดสอบเครื่องมือ                                                 | 56 |
| วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล                                            | 57 |
| วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล                                             | 58 |
| บทที่ 4 ผลการวิจัยและวิจารณ์                                       | 60 |
| ตอนที่ 1 ผลการวิจัยเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง  | 60 |

|                                                                                                                                                                                                           |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| อายุ                                                                                                                                                                                                      | 61  |
| ชั้นยศ                                                                                                                                                                                                    | 61  |
| อายุราชการ                                                                                                                                                                                                | 62  |
| ประสบการณ์ทำงาน                                                                                                                                                                                           | 62  |
| ระดับการศึกษา                                                                                                                                                                                             | 63  |
| รายได้                                                                                                                                                                                                    | 64  |
| ตอนที่ 2 ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน<br>ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ<br>กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ตำบลหนองหาร<br>อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ | 65  |
| ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปราม<br>อาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวน<br>ชายแดนที่ 33 ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่                               | 66  |
| ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม<br>ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน<br>ที่ 33 ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่                                               | 79  |
| ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและ<br>ปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการ<br>ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย<br>จังหวัดเชียงใหม่                  | 83  |
| ตอนที่ 3 ผลการวิจัยเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ                                                                                                                                                                    | 112 |
| ข้อเสนอแนะปัจจัยอื่นที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกัน<br>และปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการ<br>ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33                                                           | 112 |
| ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกัน<br>และปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการ<br>ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33                                                                  | 112 |

|                                     |     |
|-------------------------------------|-----|
| บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ | 114 |
| สรุปผลการวิจัย                      | 114 |
| ข้อมูลทั่วไป                        | 114 |
| ข้อเสนอแนะ                          | 117 |
| อภิปรายผลการวิจัย                   | 118 |
| ข้อมูลทั่วไป                        | 118 |
| ข้อเสนอแนะในการวิจัย                | 122 |
| ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป      | 123 |
| บรรณานุกรม                          | 124 |
| ภาคผนวก                             | 125 |
| ภาคผนวก ก แบบสอบถาม                 | 129 |
| ภาคผนวก ข โครงสร้างหน่วยงาน         | 137 |
| ภาคผนวก ค ประวัติผู้วิจัย           | 141 |

## สารบัญตาราง

| ตาราง |                                                                                                                                                                                                                                                    | หน้า |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1     | แสดงการสุ่มหากลุ่มตัวอย่างจากอัตราค่าถึงพลของกองกำกับการตำรวจ<br>ตระเวนชายแดนที่ 33                                                                                                                                                                | 51   |
| 2     | แสดงจำนวนและร้อยละของอายุ และชั้นยศ                                                                                                                                                                                                                | 61   |
| 3     | แสดงจำนวนและร้อยละของอายุราชการ และประสบการณ์ทำงาน                                                                                                                                                                                                 | 63   |
| 4     | แสดงจำนวนและร้อยละของระดับการศึกษา และรายได้                                                                                                                                                                                                       | 64   |
| 5     | แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ<br>ความคิดเห็นในปัจจัยการบริหาร                                                                                                                                                               | 68   |
| 6     | แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ<br>ความคิดเห็นในปัจจัยจิตใจ                                                                                                                                                                | 72   |
| 7     | แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ<br>ความคิดเห็นในปัจจัยคำจูน                                                                                                                                                                | 76   |
| 8     | แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม<br>จำแนกตามปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและ<br>ปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจ<br>ตระเวนชายแดนที่ 33 ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัด<br>เชียงใหม่ | 79   |
| 9     | แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นใน<br>ประสิทธิภาพงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ<br>กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33                                                                             | 81   |
| 10    | แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับประเด็นหน่วยงานมี<br>สถิติผลการปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ได้กำหนดไว้<br>จำแนกตามช่วงอายุ                                                                                              | 85   |
| 11    | แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับประเด็นขณะปฏิบัติ<br>หน้าที่เจ้าหน้าที่ตำรวจช่วยเหลือประชาชนทันทีเมื่อได้รับการร้องขอ<br>จำแนกตามช่วงอายุ                                                                                              | 86   |

- 12 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับประเด็นเจ้าหน้าที่  
ตำรวจมีวิธีการในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน และใช้  
เทคโนโลยีที่สะดวกต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามช่วงอายุ 87
- 13 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างชั้นยศกับประเด็นเจ้าหน้าที่  
มีวิธีการในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน และใช้เทคโนโลยีที่  
สะดวกต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับชั้นยศ 89
- 14 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ทำงานกับ  
ประเด็นหน่วยงานมีการใช้ทรัพยากรการบริหารงานสำหรับการ  
ปฏิบัติงานป้องกันแสดงและปราบปรามอาชญากรรมอย่างประหัต  
และคุ่มค่า จำแนกตามช่วงประสบการณ์ทำงาน 91
- 15 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ทำงานกับ  
ประเด็นหน่วยงานมีสถิติผลการปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมายและ  
ตัวชี้วัดที่ได้กำหนดไว้ จำแนกตามช่วงประสบการณ์ทำงาน 92
- 16 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ทำงานกับ  
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของ  
เจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 จำแนกตาม  
ช่วงประสบการณ์ทำงาน 94
- 17 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับประเด็น  
หน่วยงานมีการใช้ทรัพยากรการบริหารงานสำหรับการปฏิบัติงาน  
ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมอย่างประหัต และคุ่มค่า  
จำแนกตามระดับการศึกษา 96
- 18 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับประเด็น  
หน่วยงานมีสถิติผลการปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมายและตัวชี้วัด  
ที่ได้กำหนดไว้ จำแนกตามระดับการศึกษา 97
- 19 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับเจ้าหน้าที่  
มีวิธีการในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน และใช้เทคโนโลยี  
ที่สะดวกต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา 99

|    |                                                                                                                                                                                                                                      |     |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 20 | แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับประสิทธิภาพ<br>การปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ<br>กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ตำบลหนองหาร อำเภอ<br>สันทราย จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา | 100 |
| 21 | แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับเจ้าหน้าที่<br>ตำรวจมีวิธีการในการปฏิบัติงานถูกต้องได้มาตรฐาน และใช้<br>เทคโนโลยีที่สะดวกต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับรายได้                                                          | 102 |
| 22 | แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับประชาชน<br>ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปราม<br>อาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จำแนกตามระดับรายได้                                                             | 105 |
| 23 | แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับประสิทธิภาพ<br>การปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่<br>ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ตำบลหนองหาร<br>อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับรายได้     | 106 |
| 24 | แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหาร<br>กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม<br>ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33<br>ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่                | 107 |
| 25 | แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพ<br>การปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่<br>ตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ตำบลหนองหาร<br>อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่                     | 109 |
| 26 | แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพ<br>การปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่<br>ตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ตำบลหนองหาร<br>อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่                     | 111 |

## สารบัญภาพ

| ภาพ |                            | หน้า |
|-----|----------------------------|------|
| 1   | กรอบการประเมินผล           | 15   |
| 2   | รายละเอียดกรอบการประเมินผล | 16   |
| 3   | กรอบแนวคิดการวิจัย         | 49   |

## สารบัญภาพผนวก

| ภาพผนวก |                                                                   | หน้า |
|---------|-------------------------------------------------------------------|------|
| 1       | แสดงโครงสร้างกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3                   | 138  |
| 2       | แสดงโครงสร้างกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33                   | 139  |
| 3       | แสดงโครงสร้างการบังคับบัญชาของ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 | 140  |

## บทที่ 1

### บทนำ

สภาพของสังคมในปัจจุบัน มีปัจจัยหลายอย่างที่เอื้ออำนวยให้มีแนวโน้มเกิดปัญหาอาชญากรรมสูงขึ้น ได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าทางวัตถุและเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างสูง ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และการปกครองอย่างมาก กอปรกับสถานการณ์ของสังคมไทยในปัจจุบัน ต้องเผชิญกับวิกฤติการณ์เศรษฐกิจตกต่ำ เกิดการเลิกจ้างแรงงาน ประชาชนเกิดการว่างงานเป็นจำนวนมาก ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีพของประชาชนที่รายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน อีกทั้งรูปแบบวิธีการในการก่ออาชญากรรมของผู้กระทำความผิดมีการพัฒนาควบคู่ไปกับความเจริญ และความก้าวหน้าของกระแสโลกาภิวัตน์ ยิ่งสังคมมีความก้าวหน้าทางวัตถุมากขึ้นเท่าใด รูปแบบ วิธีการ ในการประกอบอาชีพด้านอาชญากรรมก็ทวีความรุนแรง และมีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น ดังกล่าวล้วนเป็นสาเหตุทำให้เกิดปัญหาอาชญากรรมที่มีจำนวนเพิ่มขึ้นตามลำดับ อาทิเช่น การกระทำผิดเกี่ยวกับการประทุษร้ายต่อร่างกายเพื่อประสงค์ทรัพย์ คดีอุกฉกรรจ์ที่ปรากฏเพิ่มขึ้น และมีลักษณะที่รุนแรงขึ้น (กรมตำรวจ, 2542: 11 อ้างใน บุญชู มีศรี, 2547) ปัญหาอาชญากรรมดังกล่าวนอกจากจะกระทบต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนโดยรวมแล้ว ยังส่งผลกระทบต่อความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง และเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาประเทศในทุก ๆ ด้าน

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักของรัฐ ปฏิบัติภารกิจภายในอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 มาตรา 6 การป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดทางอาญา การรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชนและความมั่นคงของราชอาณาจักร และการปฏิบัติอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนด ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยให้อยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี (นัยนา เกิดวิชัย, 2547: 5) มีหน้าที่โดยตรงในการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม และประชาชน จึงได้หาวิธีการมาตรการ ในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมทุก ๆ รูปแบบ เพื่อลดปัญหาอาชญากรรมที่เกิดขึ้นในสังคมให้มากที่สุด โดยมีนโยบายกำหนดให้ส่วนราชการในสังกัดปฏิบัติงานให้บรรลุผลเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตามนโยบายสำนักงานตำรวจแห่งชาติประจำปี 2553 (กรมตำรวจ, 2553: 20) ในยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการป้องกันอาชญากรรม และยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม โดยมีเป้าประสงค์มุ่งผลสัมฤทธิ์ 3 ด้าน คือ

1. การพัฒนาความเข้มแข็งในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมพื้นฐานอาชญากรรมพิเศษ และการจัดระเบียบสังคม

2. ด้านการปราบปรามยาเสพติด มุ่งเน้นการสกัดกั้นการแพร่ระบาดของยาเสพติด การปราบปรามผู้ค้ารายใหญ่ และเครือข่าย ตลอดจนการใช้มาตรการยึดทรัพย์

3. มุ่งเน้นการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปราม อาชญากรรม โดยการออกกฎหมายให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ.ตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547

กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน เป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัดของสำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ จัดตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2496 มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้ตำรวจตระเวนชายแดนมีหน้าที่ ในการป้องกันรักษาสถานการณ์ชายแดนเมื่อมีเหตุการณ์รุกราน หรือแทรกซึมปฏิบัติการของฝ่าย ตรงข้าม สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม และสามารถ ดำเนินการพัฒนาช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ชายแดน หรือพื้นที่ที่ห่างไกลการคมนาคมได้ด้วย ดังนั้น ตำรวจตระเวนชายแดนจึงเป็นหน่วยที่จัดตั้งขึ้นให้มีคุณลักษณะพิเศษ 3 ประการ คือ สามารถ ทำการรบได้อย่างทหาร โดยเฉพาะการรบด้วยหน่วยกำลังขนาดเล็ก สามารถป้องกันปราบปราม อาชญากรรมได้ตามบทบาทหน้าที่ของตำรวจ โดยเฉพาะการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมที่มี ผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติ และสามารถดำเนินการพัฒนาและช่วยเหลือประชาชนได้ เช่นเดียวกับข้าราชการฝ่ายพลเรือน โดยเฉพาะในพื้นที่ชายแดน พื้นที่ห่างไกลการคมนาคม ตลอดจนพื้นที่ที่มีปัญหาด้านความมั่นคง จากคุณลักษณะดังกล่าวตำรวจตระเวนชายแดนจึงมีการ รับผิดชอบหลายประการที่สำคัญ ได้แก่ การป้องกันปราบปรามอาชญากรรมสำคัญ การป้องกัน รักษาแนวชายแดน การพัฒนาช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่นทุรกันดาร โดยเฉพาะบริเวณที่ หน่วยงานราชการอื่นเข้าไปไม่ถึง รวมถึงงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริต่าง ๆ

### ความสำคัญของปัญหา

กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดกองบังคับการ ตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มี พื้นที่รับผิดชอบใน 4 จังหวัดภาคเหนือตอนบน คือ เชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ลำพูน และลำปาง ปฏิบัติ หน้าที่ตามนโยบายสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2553 แผนยุทธศาสตร์กองบัญชาการตำรวจ ตระเวนชายแดนประจำปี 2553 (กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน, 2553: 25 – 56) ในกลยุทธ์ หลัก 5 ด้าน คือ

1. การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนพื้นที่ชายแดนด้วยการ ปฏิบัติงานชุมชนมวลชนสัมพันธ์และประชาสัมพันธ์

2. การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคง  
ของชาติ

3. การพัฒนาศักยภาพคน ชุมชน และพื้นที่ชายแดนให้เข้มแข็ง
4. การเตรียมความพร้อมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการพิเศษและกิจการพิเศษ
5. การเสริมสร้างการบริหารจัดการที่ดี

จากนโยบายการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบดังกล่าวข้างต้นที่ได้รับมอบหมาย  
การทำให้การปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์  
ตามนโยบายสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และสามารถบริหารราชการตาม พระราชกฤษฎีกาว่าด้วย  
หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ที่กำหนดให้ทุกส่วนราชการบริหาร  
ราชการเพื่อเกิดประโยชน์สุขของประชาชน มีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ  
เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล รวมถึงมีการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่าง  
สม่ำเสมอ ซึ่งการปฏิบัติงานจะบรรลุเป้าหมายหรือไม่ (สุธี สุทธิสมบูรณ์ และ สมาน รังสี  
โยกฤษฎ์, 2521: 2) ปัจจัยในการบริหาร (Administrative Resource) เป็นสิ่งสำคัญซึ่งประกอบด้วย  
คน (Men) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และวิธีการปฏิบัติงาน (Method) และ โดยเฉพาะ  
“คน” หรือทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหารงาน เพราะหากองค์กรใดมี  
จำนวนคนที่มีความรู้ความสามารถมากพอ ประกอบกับมีการบริหารจัดการที่ดีแล้ว โอกาสที่จะทำ  
ให้งานบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพย่อมมีมากขึ้น ดังนั้นการบริหารงานจึงจำเป็นต้องมีปัจจัยมา  
ส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงาน จึงจะสามารถทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของ  
องค์กร อันจะนำมาซึ่งความสงบสุขของสังคม ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน  
และความมั่นคงของประเทศไทย

การศึกษานี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ  
ปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวน  
ชายแดนที่ 33 ประกอบด้วย ปัจจัยการบริหาร ได้แก่ อัตรากำลังพล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ใน  
การปฏิบัติงาน ปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน การได้รับ  
การยอมรับนับถือ และปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ นโยบายและการบริหาร สวัสดิการและสิทธิประโยชน์  
เกื้อกูล ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ใช้เป็น  
แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และช่วยให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถปฏิบัติงาน  
ป้องกันปราบปรามอาชญากรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีผลการปฏิบัติงานที่ดี ประชาชนเกิดความ  
พึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจตระเวนชายแดน

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33
2. ทราบถึงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีต่อการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33

### ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาและรวบรวมข้อมูล มีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ดังนี้

#### 1.1 ตัวแปรอิสระ ดังนี้

1.1.1 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ประสบการณ์การทำงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม อาชญากรรม รายได้

1.1.2 ปัจจัยการบริหาร ได้แก่ อัตรากำลังพล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

1.1.3 ปัจจัยจิตใจ ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน

1.1.4 ปัจจัยค่าจูน ได้แก่ นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูล

1.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกัน และปราบปราม อาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ได้แก่ ความประหยัด ความรวดเร็ว การให้บริการ

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

3. ขอบเขตด้านประชากร คือ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในสังกัด กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 รวมทั้งสิ้น 239 คน จำแนกเป็นชั้นสัญญาบัตร 28 คน ชั้นประทวน 211 คน

### นิยามศัพท์ทั่วไป

กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 หมายถึง หน่วยตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัด กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 ที่ตั้ง บ้านแม่เตาไห หมู่ที่ 7 ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีพื้นที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน 4 จังหวัด ได้แก่ เชียงใหม่ ลำพูน ลำปาง และแม่ฮ่องสอน

เจ้าหน้าที่ตำรวจ หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่มียศตั้งแต่สิบตำรวจตรี จนถึง พันตำรวจโท ในสังกัด กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33

ปัจจัย หมายถึง องค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกัน และปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ของ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33

ปัจจัยเชิงใจ หมายถึง องค์ประกอบมีผลต่อการปฏิบัติงาน และจิตใจให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเกิดความรู้สึกในด้านดี ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน

ปัจจัยคำจูน หมายถึง องค์ประกอบที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน และช่วยป้องกัน ไม่ให้เกิดความไม่พอใจ ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูล

ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรทางการบริหารที่มีอยู่ เช่น อัตรากำลังพล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ไปให้เกิดความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจของ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33

**ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน** หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ดำรงไว้บรรลุปเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ได้แก่ ความรวดเร็ว การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด การให้บริการ

**การป้องกันอาชญากรรม** หมายถึง การคาดการณ์ หรือประเมินล่วงหน้าเกี่ยวกับช่องทางหรือโอกาสของการกระทำผิด หรือสภาพการณ์อาชญากรรมที่อาจเกิดขึ้นรวมทั้งความพยายามที่จะกระทำการใด ๆ เพื่อเป็นการสกัดกั้นมิให้มีการกระทำความผิดใด ๆ เกิดขึ้น

**การปราบปรามอาชญากรรม** หมายถึง การใช้มาตรการระงับการกระทำผิด และการจับกุมควบคุมอาชญากร เพื่อป้องกันอาชญากรย้อนกลับมากระทำความผิดอีก

**นโยบายและการบริหารงาน** หมายถึง นโยบายการนำองค์กร การมอบหมายงาน และความสามารถในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา

**อัตรากำลังพล** หมายถึง ความพร้อมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ และการจัดอัตรากำลังพลของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

**งบประมาณ** หมายถึง แผนการเงินที่ใช้สำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

**วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ความพร้อมของอุปกรณ์ เช่น อาวุธปืน เครื่องมือสื่อสาร พาหนะและน้ำมัน ที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

**ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน** หมายถึง การได้รับการพิจารณาความดีความชอบ มีโอกาสในการเลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งการได้รับโอกาสศึกษาต่อ อบรมดูงานต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถให้กับตนเอง

**ความพึงพอใจในงาน** หมายถึง การที่ข้าราชการตำรวจมีความรู้สึกที่ดีต่อลักษณะงานในความรับผิดชอบที่ได้รับอย่างเหมาะสมอันที่จะทำให้เกิดความรู้สึกต้องการที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไป

**การได้รับการยอมรับนับถือ** หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี ความไว้วางใจ และการให้กำลังใจ หรือการยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงาน

**ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน** หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เช่น การแสดงออกถึงความเป็นมิตรที่ดีต่อกันทั้งทางกิริยา วาจา ผู้บังคับบัญชามีการดูแลเอาใจใส่ ติดตาม ตรวจสอบ แก้ไขปัญหาข้อขัดข้องที่เกิดขึ้นขณะทำงาน มีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมมือกันทำงานให้กับองค์กร

**สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูล** หมายถึง ค่าตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน ได้แก่ เงินประจำตำแหน่ง ค่าเช่าบ้าน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น

**ความประหยัด** หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรทางการบริหาร ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ไปให้เกิดความคุ้มค่าและประหยัด

**ความรวดเร็ว** หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดความรวดเร็วทันเวลา ทั้งการเข้าถึงพื้นที่ปฏิบัติงาน และการนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน

**การให้บริการ** หมายถึง การให้บริการด้านการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33

## บทที่ 2

### การตรวจเอกสาร

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ประกอบด้วย แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่อไปนี้

1. ประวัติความเป็นมาของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33
2. นโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติประจำปี 2553
3. คำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี 2553
4. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
5. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
6. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
7. แนวคิดเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม
8. ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์
9. ทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน
10. ทฤษฎีแรงจูงใจ
11. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### ประวัติความเป็นมาของ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33

กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ค่ายสมเด็จพระบรมราชชนนี มีที่ตั้งอยู่ บ้านเลขที่ 182 หมู่ที่ 7 บ้านหนองหาร ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ เป็นหน่วยงานในสังกัด กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีหน้าที่ ภารกิจ รับผิดชอบ ปกครองบังคับบัญชา อำนาจการควบคุม ดูแล หน่วยในสังกัด ให้ปฏิบัติตามแผน โครงการ และนโยบายในพื้นที่ 4 จังหวัดภาคเหนือตอนบน คือ เชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ลำพูน และ ลำปาง มีพื้นที่ส่วนหน้าติดต่อชายแดนไทย - พม่า ตั้งแต่เขตติดต่อระหว่าง อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย กับอำเภอแม่ฮาด จังหวัดเชียงใหม่ จนถึงเขตติดต่อระหว่างอำเภอสบเมย จังหวัดแม่ฮ่องสอน กับอำเภอแม่สลด จังหวัดตาก รวมระยะทางยาว 695 กิโลเมตร ส่วนจังหวัดลำปาง และจังหวัดลำพูนเป็นพื้นที่ส่วนหลัง (โครงสร้างกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33, 2553: ระบบออนไลน์) โดยได้ปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจ และแผนปฏิบัติการประจำปี 2553 ดังนี้

## 1. พันธกิจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33

1.1 ถวายความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะอย่างมีประสิทธิภาพสมพระเกียรติและรักษาความปลอดภัย บุคคลสำคัญอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 เฝ้าระวังและแก้ไขปัญหาด้านสถานการณ์ความมั่นคงของรัฐในพื้นที่ชายแดน

1.3 รักษาความสงบเรียบร้อยป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงของรัฐ

1.4 พัฒนาและช่วยเหลือประชาชนเพื่อความมั่นคงของรัฐ

1.5 สนองงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

1.6 ดำรงความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้านในระดับพื้นที่

1.7 พัฒนาหน่วยและระบบบริหารจัดการที่ดี

2. แผนปฏิบัติการ ประจำปี 2553 ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์หลัก (โครงสร้างกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33, 2553: ระบบออนไลน์) ดังนี้

2.1 กลยุทธ์ที่ 1 การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนและชุมชนในพื้นที่ชายแดนด้วยการปฏิบัติงานชุมชนมวลชนสัมพันธ์และประชาสัมพันธ์ ดังนี้

2.1.1 แผนงานการจัดระบบเฝ้าระวังชายแดน

2.1.2 แผนงานการส่งเสริมให้ประชาชนและชุมชนชายแดนมีส่วนร่วมในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและรักษาความมั่นคงในพื้นที่ชายแดน

2.1.3 แผนงานการสร้างความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้านในระดับพื้นที่

2.2 กลยุทธ์ที่ 2 การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติ ดังนี้

2.2.1 แผนงานการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมสำคัญในพื้นที่ชายแดน

2.2.2 แผนงานสนับสนุนการแก้ไขปัญหาอาชญากรรม และการก่อเหตุรุนแรงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (ปัตตานี, ยะลา, นราธิวาส, สงขลา (5 อำเภอ ได้แก่ นาทวี, เทพา, สะบ้าย้อย, จะนะ และอำเภอสะเตตา))

2.2.3 แผนงานการสนับสนุนการปฏิบัติให้กับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

### 2.3 กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคน ชุมชน และพื้นที่ชายแดนให้เข้มแข็ง ดังนี้

2.3.1 แผนงานการสนองงานโครงการพระราชดำริในโรงเรียนตำรวจ  
ตระเวนชายแดน

2.3.2 แผนงานการบรรเทาภัย

2.3.3 แผนงานการสนองงานโครงการพระราชดำริอื่นๆ ตามที่ได้รับ  
มอบหมาย

2.3.4 แผนงานการจัดระบบเครือข่ายชายแดน

### 2.4 กลยุทธ์ที่ 4 การเตรียมความพร้อมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการพิเศษและ กิจการพิเศษ ดังนี้

2.4.1 แผนงานการพิทักษ์รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์

2.4.2 แผนงานสนับสนุนการปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้าย

2.4.3 แผนงานสนับสนุนการป้องกันและระงับอัคคีภัยในเขต  
พระราชฐานและที่ประทับ

### 2.5 กลยุทธ์ที่ 5 การเสริมสร้างการบริหารจัดการที่ดี ดังนี้

2.5.1 แผนงานการเสริมสร้างการบริหารจัดการที่ดีตามพระราชกฤษฎีกาว่า  
ด้วยหลักเกณฑ์และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546

2.5.2 แผนงานการพัฒนาข้าราชการตำรวจ/ครอบครัว และองค์กร-  
หน่วยงาน ตามแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2550 -2554

2.5.3 แผนงานการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลตามแผนการป้องกัน  
และปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2552 -2555 ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 มีหน่วยงานในสังกัด ได้แก่ ฝ่าย  
อำนวยการ 1 – 5 (งานธุรการกำลังพลและวินัย งานแผนและงบประมาณ งานส่งกำลังบำรุง งานการ  
ข่าว และงานการเงิน) กลุ่มงานเก็บกู้วัตถุระเบิด กองร้อยสนับสนุน (กองร้อยตำรวจตระเวน  
ชายแดนที่ 331–333) กองร้อยปฏิบัติการ (กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 334 – 337) เป็น  
หน่วยงานในสังกัดที่ขึ้นการบังคับบัญชา ตามโครงสร้างการบังคับบัญชาภาพที่ 3 โดยจำแนกตาม  
ลักษณะงานได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. ฝ่ายอำนวยการ แบ่งเป็น 5 ลักษณะงาน และ 1 กลุ่มงาน ได้แก่

1.1 งานธุรการกำลังพลและคดีวินัย (ชกวส.)

1.2 งานแผนงานและงบประมาณ (ผงป.)

1.3 งานส่งกำลังบำรุง (กบ.)

1.4 งานการข้าว (ขว.)

1.5 งานการเงิน (กง.)

1.6 กลุ่มงานตรวจค้นเก็บกู้และทำลายวัตถุระเบิด (กทบ.)

## 2. ฝ่ายสนับสนุน แบ่งเป็น 3 กองร้อย ได้แก่

2.1 กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 331 รับผิดชอบงานด้านการสื่อสาร การขนส่ง การแพทย์ และการรักษาความปลอดภัย

2.2 กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 332 รับผิดชอบงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนที่อยู่ในถิ่นทุรกันดาร งานการศึกษาในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนที่อยู่ห่างไกลการคมนาคม งานช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ และงานตามโครงการพระราชดำริ

2.3 กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 333 รับผิดชอบงานด้านการสนับสนุนการช่วยรบสำหรับฝ่ายปฏิบัติการ และให้การสนับสนุนหน่วยงานอื่น ๆ ที่ร้องขอรับการสนับสนุนการปฏิบัติงานพื้นที่คอนใน ได้แก่ พื้นที่จังหวัดลำพูน จังหวัดลำปาง และพื้นที่ของอำเภอต่าง ๆ ของ จังหวัดเชียงใหม่ ที่ไม่มีเขตติดต่อกับแนวชายแดน

## 3. ฝ่ายปฏิบัติการ แบ่งเป็น 4 กองร้อย ได้แก่

3.1 กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 334 ตั้งอยู่ที่ อำเภอแม่ฮาด จังหวัด เชียงใหม่ มีเขตพื้นที่รับผิดชอบตั้งแต่เขตติดต่อกันระหว่าง อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงรายกับ อำเภอแม่ฮาด จังหวัดเชียงใหม่ ถึงเขตติดต่อกันระหว่างอำเภอเชียงดาวกับอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่

3.2 กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 335 ตั้งอยู่ที่ อำเภอเชียงดาว จังหวัด เชียงใหม่ มีเขตพื้นที่รับผิดชอบ ตั้งแต่เขตติดต่อกันระหว่างอำเภอเชียงดาวกับอำเภอฝาง จังหวัด เชียงใหม่ ถึงเขตติดต่อกันระหว่างอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่กับอำเภอปาย จังหวัดแม่ฮ่องสอน

3.3 กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 336 ตั้งอยู่ที่ อำเภอเมือง จังหวัด แม่ฮ่องสอน มีเขตพื้นที่รับผิดชอบ ตั้งแต่เขตติดต่อกันระหว่างอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่กับอำเภอ ปาย จังหวัดแม่ฮ่องสอน ถึงเขตติดต่อกันระหว่าง อำเภอแม่ลาน้อย กับอำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน

3.4 กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 337 ตั้งอยู่ที่ อำเภอแม่สะเรียง จังหวัด แม่ฮ่องสอน มีเขตพื้นที่รับผิดชอบ ตั้งแต่เขตติดต่อกันระหว่าง อำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน กับ อำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน ถึงเขตติดต่อกันระหว่าง อำเภอสบเมย จังหวัดแม่ฮ่องสอนกับอำเภอ แม่สอ จังหวัดตาก

## นโยบายสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประจำปี 2553

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้กำหนดนโยบายการปฏิบัติงาน ประจำปี 2553 (กรมตำรวจ, 2553: 20) ในนโยบายที่ 3 คือ ด้านการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดทางอาญาและส่งเสริมให้ประชาชนชุมชน และท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการป้องกันควบคุม และแก้ไขปัญหายาอาชญากรรม โดยมุ่งเน้น 3 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาความเข้มแข็งในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ทั้งอาชญากรรมพื้นฐาน อาชญากรรมพิเศษ และการจัดระเบียบสังคม
2. ด้านการปราบปรามยาเสพติด มุ่งเน้นการสกัดกั้นการแพร่ระบาดของยาเสพติด การปราบปรามผู้ค้ารายใหญ่ และเครือข่าย ตลอดจนการใช้มาตรการยึดทรัพย์
3. มุ่งเน้นการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม โดยการออกกฎหมายให้สอดคล้องกับ พ.ร.บ.ตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 รวมทั้งการแจ้งข่าว เพื่อป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ด้วย SMS โดยมีนโยบายเร่งรัดแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ดังนี้

### 3.1 งานด้านป้องกัน

สถานีตำรวจเป็นหน่วยยุทธศาสตร์ที่สำคัญของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นปราการด่านแรกของการได้สัมผัสกับความเดือดร้อนของประชาชน ดังนั้น หากประชาชนได้รับการบริการที่ดีจากสถานีตำรวจ ก็เสมือนว่า ประชาชนได้รับการบริการจากตำรวจทั้งหมดของประเทศ ปัญหาอาชญากรรมเป็นปัญหาหลักที่สำคัญของความเดือดร้อนที่ประชาชนต้องมาพบตำรวจ

การวางระบบสายตรวจตำรวจในการป้องกันอาชญากรรมในเชิงรุกต้องดำเนินการ ดังนี้

- 3.1.1 เน้นการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพของตำรวจสายตรวจอย่างสม่ำเสมอ
- 3.1.2 ปลุกฝังให้ข้าราชการตำรวจทุกคนมีจิตวิญญาณและจิตสำนึกของความเป็นตำรวจ
- 3.1.3 เพิ่มขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติโดยปรับปรุงด้านสวัสดิการ
- 3.1.4 จัดทำแผนป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในระดับสถานีตำรวจ
- 3.1.5 จัดระบบสายตรวจทำงานเชิงรุกให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

3.1.6 ปรับปรุงระบบการรับแจ้งเหตุและการไปถึงสถานที่เกิดเหตุ

3.1.7 มีการพัฒนาปรับปรุงระบบฐานข้อมูล

3.1.8 ปรับปรุงพัฒนาอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในงานสายตรวจให้ทันสมัย

3.1.9 การติดตั้งและวางเครือข่ายระบบกล้องโทรทัศน์วงจรปิด (CCTV)

ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ให้มากขึ้น

### 3.2 งานด้านปราบปรามอาชญากรรม

งานด้านปราบปรามอาชญากรรมเป็นภารกิจที่ควบคู่ไปกับการป้องกันอาชญากรรม โดยเน้นการดำเนินการ ดังนี้

#### 3.2.1 งานปราบปรามอาชญากรรมพื้นฐาน

3.2.1.1 ให้เน้นเรื่องของการระดมกวาดล้าง จับกุมคดีค้างเก่า ขณะเดียวกันต้องเพิ่มประสิทธิภาพในการตรวจค้น จับกุมความผิดอื่น ๆ เช่น ความผิดเกี่ยวกับอาวุธปืน ความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด และความผิดเกี่ยวกับการใช้แรงงานผิดกฎหมาย เป็นต้น

3.2.1.2 พัฒนาเพิ่มศักยภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สืบสวน

3.2.1.3 ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งทีมงานวิเคราะห์การคลี่คลายคดีแบบบูรณาการ (Crime Integration and Solving Team) เพื่อเร่งรัดคดีตามหมายจับคดีอุกฉกรรจ์ สะเทือนขวัญหรือคดีที่เป็นที่สนใจของประชาชน

3.2.1.4 ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการปราบปรามผู้กระทำความผิด

3.2.1.5 เร่งรัดการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมพิเศษ มุ่งเน้นการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา ผู้มีอิทธิพล และมีปืนรับจ้าง การลักลอบตัดไม้ทำลายป่า และทรัพยากรธรรมชาติ การโจรกรรมรถยนต์และรถจักรยานยนต์ การลักลอบค้ายาเสพติด การโจรกรรมสินค้าทางน้ำ และการพิทักษ์เด็ก เยาวชนและสตรี โดยดำเนินการปราบปรามผู้มีอิทธิพล เครือข่าย และผู้สนับสนุนการกระทำความผิดทุกพื้นที่ของประเทศไทย รวมทั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีพฤติกรรมเกี่ยวข้องอย่างเฉียบขาด

## คำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี 2553

### หลักการและที่มา

1. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2545 มาตรา 3/1 บัญญัติว่า “การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจตัดสินใจ การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชนมีผู้รับผิดชอบต่อผลของงาน การปรับปรุงคุณภาพการให้บริการจึงเป็นแนวทางหนึ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการ ต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้คำนึงถึงความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติราชการ การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผยข้อมูล การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ตามความเหมาะสมของแต่ละภารกิจ”

2. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 12 กำหนดว่าเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ก.พ.ร. อาจเสนอต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อกำหนดมาตรการกำกับกับการปฏิบัติราชการ โดยวิธีการจัดทำความตกลงเป็นลายลักษณ์อักษร หรือโดยวิธีการอื่นใด เพื่อแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ และมาตรา 45 กำหนดให้ส่วนราชการจัดให้มี คณะผู้ประเมินอิสระดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ คุณภาพการให้บริการ ความพึงพอใจของประชาชน ผู้รับบริการ ความคุ้มค่าในภารกิจ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาที่ ก.พ.ร. กำหนด

3. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.2546-พ.ศ.2550) ยุทธศาสตร์ที่ 1 การปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน กำหนดให้มีการปรับปรุงระบบการประเมินผลการดำเนินงานโดยจัดให้มีการเจรจาและทำข้อตกลงว่าด้วยผลงานประจำปี ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ และแผนดำเนินงานรายปีกับหัวหน้าส่วนราชการ ไว้เป็นการล่วงหน้า รวมทั้งให้มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน ตามข้อตกลงดังกล่าวทุกสิ้นปี และถือเป็นเงื่อนไขส่วนหนึ่งของการให้เงินรางวัลประจำปีแก่ส่วนราชการ

4. คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2546 มีมติเห็นชอบในหลักการและรายละเอียดของแนวทางและวิธีการในการสร้างแรงจูงใจ เพื่อเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่ สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ โดยกำหนดให้ทุกส่วนราชการจะต้องทำการพัฒนาการปฏิบัติราชการ และทำข้อตกลงผลงานกับผู้บังคับบัญชา และคณะกรรมการเจรจาข้อตกลงและประเมินผล และจะได้รับสิ่งจูงใจตามระดับของผลงานตามที่ตกลง

5. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.2551-พ.ศ. 2555) ยุทธศาสตร์ที่ 3 กลยุทธ์ที่ 3.3.4 ปรับปรุงกลไกและระบบการประเมินผลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการให้เหมาะสม สอดรับกับพันธกิจ และลักษณะของหน่วยงานของรัฐ สามารถวัดผลได้ทั้งในระดับองค์การ และระดับบุคคล รวมทั้งการพัฒนามาตรการเสริมสร้างแรงจูงใจตามผลงาน และขยายผล ระบบบริหารยุทธศาสตร์องค์การภาครัฐ (Government Strategic Management System : GSMS) ให้มีความเชื่อมโยงกับระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Government Fiscal Management Information System : GFMS) เพื่อประมวลรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดควบคู่ไปกับรายงานผลทางการเงินได้อย่างเป็นระบบ

### กรอบการประเมินผล

ส่วนราชการจะดำเนินการจัดทำคำรับรอง และประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อรับสิ่งจูงใจตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี 2553 (กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน, 2553: 1-3) ภายใต้กรอบการประเมินผลทั้ง 4 มิติ ดังนี้



ภาพ 1 กรอบการประเมินผล

ที่มา: กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน (2553: 25)

## กรอบการประเมินผล น้ำหนัก และประเด็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนมีประเด็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการซึ่งมีน้ำหนักรวมร้อยละ 100 ที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนดให้ โดยมีรายละเอียดพอสังเขป ดังนี้

1. มิตินี้ 1 ด้านประสิทธิผล กำหนดให้ตัวชี้วัดมีน้ำหนักรวมร้อยละ 50
  2. มิตินี้ 2 ด้านคุณภาพการให้บริการ กำหนดให้ตัวชี้วัดมีน้ำหนักรวมร้อยละ 20
  3. มิตินี้ 3 ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ กำหนดให้ตัวชี้วัดมีน้ำหนักรวมร้อยละ 10
  4. มิตินี้ 4 ด้านการพัฒนางาน กำหนดให้ตัวชี้วัดมีน้ำหนักรวมร้อยละ 20
- สำหรับรายละเอียดของกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ แยกตามมิติ สามารถแสดงได้ ดังนี้

|                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                         |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p style="text-align: center;"><b>มิติที่ 1</b></p> <p style="text-align: center;"><b>ด้านประสิทธิผล</b></p> <p>แสดงผลงานที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณมา ดำเนินการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน</p>                             | <p style="text-align: center;"><b>มิติที่ 2</b></p> <p style="text-align: center;"><b>ด้านคุณภาพการให้บริการ</b></p> <p>แสดงการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการในการให้บริการที่มีคุณภาพ สร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ</p> |
| <p style="text-align: center;"><b>มิติที่ 3</b></p> <p style="text-align: center;"><b>ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ</b></p> <p>แสดงความสามารถในการปฏิบัติราชการ เช่น การบริหารงบประมาณ การรักษามาตรฐานระยะเวลาการให้บริการ การควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน เป็นต้น</p> | <p style="text-align: center;"><b>มิติที่ 4</b></p> <p style="text-align: center;"><b>ด้านการพัฒนางาน</b></p> <p>แสดงความสามารถในการบริหารจัดการองค์การเพื่อสร้างความพร้อมในการสนับสนุนแผนปฏิบัติราชการ</p>             |

ภาพ 2 รายละเอียดกรอบการประเมินผล

ที่มา: กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน (2553: 26)

## รายละเอียดตัววัด

1. ตัววัดที่ 3.3.1 ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก ในการป้องกันอาชญากรรมสำคัญ มีหน่วยวัดเป็นระดับความสำเร็จ มีค่าน้ำหนักเท่ากับร้อยละ 0.7 โดยพิจารณาจาก กิจกรรมที่ใช้ในการดำเนินการป้องกันอาชญากรรมสำคัญใน 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 เผยแพร่ให้ความรู้แก่กลุ่มเป้าหมาย (เด็ก/เยาวชน, ประชาชนทั่วไป) ในพื้นที่รับผิดชอบตามแผนปฏิบัติการ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ประจำปี 2553 (ไม่น้อยกว่า 112 หมู่บ้าน) (น้ำหนัก ร้อยละ 0.35) กลุ่มที่ 2 จัดกิจกรรมรณรงค์ และร่วมกิจกรรมรณรงค์กับหน่วยงานอื่น ๆ ในพื้นที่รับผิดชอบ (น้ำหนักร้อยละ 0.35) โดยเปรียบเทียบกับร้อยละ 50 ของผลการดำเนินการเฉลี่ยย้อนหลัง 3 ปี ได้แก่ ปีงบประมาณ 2550, 2551, 2552 ของการป้องกันอาชญากรรมสำคัญใน 6 ประเภท ได้แก่ ยาเสพติด การลักลอบตัดไม้ทำลายป่า การลักลอบหลบหนีเข้าเมืองการลักลอบค้าสินค้าหลบหนีศุลกากร การลักลอบค้าอาวุธปืนอาวุธสงครามและวัตถุระเบิด การโจรกรรมรถ

ในปี 2553 กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กำหนดให้มีการวัดประสิทธิภาพของหน่วยปฏิบัติในการป้องกันอาชญากรรมสำคัญ เมื่อสิ้นสุดการปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ประจำปี 2553 โดยพิจารณาจาก ความถี่ ในการปฏิบัติการป้องกันอาชญากรรมสำคัญที่หน่วยปฏิบัติสามารถปฏิบัติได้เพิ่มขึ้นจากเป้าหมายสูงสุดที่ระดับคะแนน 5 คะแนน ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์การวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติการป้องกันอาชญากรรมสำคัญ เป็น 5 ระดับ ดังนี้

1.1 ระดับ 1 ต้องปรับปรุง เท่ากับหน่วยปฏิบัติมีความถี่ในการป้องกันอาชญากรรมเท่ากับหรือมากกว่าเกณฑ์ที่ระดับค่าคะแนน 5 คะแนน ของตัวชี้วัดป้องกันอาชญากรรมสำคัญแต่ละตัวคิดเป็นเปอร์เซ็นต์ ในช่วงตั้งแต่ 0-10%

1.2 ระดับ 2 พอใช้ เท่ากับ หน่วยปฏิบัติมีความถี่ในการป้องกันอาชญากรรมสำคัญมากกว่าเกณฑ์ที่ระดับ ค่าคะแนน 5 คะแนน ของตัวชี้วัดป้องกันอาชญากรรมสำคัญแต่ละตัวคิดเป็นเปอร์เซ็นต์อยู่ในช่วงตั้งแต่ 20-30%

1.3 ระดับ 3 ดี เท่ากับ หน่วยปฏิบัติมีความถี่ในการป้องกันอาชญากรรมสำคัญมากกว่าเกณฑ์ที่ระดับค่าคะแนน 5 คะแนน ของตัวชี้วัดป้องกันอาชญากรรมสำคัญแต่ละตัวคิดเป็นเปอร์เซ็นต์อยู่ในช่วงตั้งแต่ 40-50%

1.4 ระดับ 4 ดีมาก เท่ากับ หน่วยปฏิบัติมีความถี่ในการป้องกันอาชญากรรมสำคัญมากกว่าเกณฑ์สูงสุดที่ระดับค่าคะแนน 5 คะแนน ของตัวชี้วัดป้องกันอาชญากรรมสำคัญแต่

ละตัวคิดเป็นเปอร์เซ็นต์อยู่ในช่วงตั้งแต่ 60-70%

1.5 ระดับ 5 คีเลส เท่ากับ หน่วยปฏิบัติมีความดีในการป้องกันมากกว่าเกณฑ์สูงสุดที่ระดับค่าคะแนน 5 คะแนน ของตัวชี้วัดป้องกันอาชญากรรมสำคัญแต่ละตัวคิดเป็นเปอร์เซ็นต์อยู่ในช่วงตั้งแต่ 80% ขึ้นไป

การวัดประสิทธิภาพของหน่วยปฏิบัติในการป้องกันอาชญากรรมสำคัญมี กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน เป็นหน่วยวัดประเมินผล เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการดำเนินการในวันที่ 30 กันยายน 2553 ซึ่งจะทำให้การตรวจสอบจากจำนวนครั้งการปฏิบัติตามห้วงการรายงานรอบ 6 เดือน 9 เดือน 12 เดือน

2. ตัวชี้วัดที่ 3.3.2 ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการปราบปรามอาชญากรรมสำคัญในพื้นที่ชายแดน มีหน่วยวัดเป็นระดับความสำเร็จ คำนำนักร้อยละ 0.7 โดยพิจารณาจากจำนวนสถิติผลการจับกุมปราบปราม และขยายผลการจับกุมอาชญากรรมสำคัญ ตามแผนปฏิบัติการประจำปี 2553 ในกลุ่มอาชญากรรมสำคัญ 6 ประเภท ได้แก่ ยาเสพติด (น้ำหนักร้อยละ 0.1167) การลักลอบตัดไม้ทำลายป่าทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (น้ำหนักร้อยละ 0.1167) การลักลอบหลบหนีเข้าเมือง (น้ำหนักร้อยละ 0.1167) การลักลอบค้าสินค้าหลบหนีศุลกากร (น้ำหนักร้อยละ 0.1167) การลักลอบค้าอาวุธปืน อาวุธสงคราม และวัตถุระเบิด (น้ำหนักร้อยละ 0.1167) การโจรกรรมรถ (น้ำหนักร้อยละ 0.1167) โดยเปรียบเทียบกับร้อยละ 50 ของค่าเฉลี่ยสถิติการจับกุมปราบปรามอาชญากรรม แต่ละประเภทย้อนหลัง 3 ปี ได้แก่ ปีงบประมาณ 2550, 2551, 2552

ในปี 2553 กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กำหนดให้มีการวัดประสิทธิภาพของหน่วยปฏิบัติในการป้องกันอาชญากรรมสำคัญเมื่อสิ้นสุดการปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ประจำปี 2553 โดยพิจารณาจาก ความดี ในการปฏิบัติการป้องกันอาชญากรรมสำคัญที่หน่วยปฏิบัติสามารถปฏิบัติได้เพิ่มขึ้น จากเป้าหมายสูงสุดที่ระดับคะแนน 5 คะแนน ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์การวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติการป้องกันอาชญากรรมสำคัญเป็น 5 ระดับ ดังนี้

2.1 ระดับ 1 ต้องปรับปรุง เท่ากับ หน่วยปฏิบัติมีความดีในการป้องกันอาชญากรรม เท่ากับหรือมากกว่าเกณฑ์ที่ระดับค่าคะแนน 5 คะแนน ของตัวชี้วัดป้องกันอาชญากรรมสำคัญแต่ละตัวคิดเป็นเปอร์เซ็นต์ ในช่วงตั้งแต่ 0-10%

2.2 ระดับ 2 พอใช้ เท่ากับ หน่วยปฏิบัติมีความดีในการป้องกันอาชญากรรม สำคัญมากกว่าเกณฑ์ที่ระดับ ค่าคะแนน 5 คะแนน ของตัวชี้วัดป้องกันอาชญากรรมสำคัญแต่ละตัว

คิดเป็นเปอร์เซ็นต์อยู่ในช่วงตั้งแต่ 20-30%

2.3 ระดับ 3 ดี เท่ากับ หน่วยปฏิบัติมีความดีในการป้องกันอาชญากรรมสำคัญมากกว่าเกณฑ์ที่ระดับค่าคะแนน 5 คะแนน ของตัวชี้วัดป้องกันอาชญากรรมสำคัญแต่ละตัว คิดเป็นเปอร์เซ็นต์อยู่ในช่วงตั้งแต่ 40-50%

2.4 ระดับ 4 ดีมาก เท่ากับ หน่วยปฏิบัติมีความดีในการป้องกันอาชญากรรมสำคัญมากกว่าเกณฑ์สูงสุดที่ระดับค่าคะแนน 5 คะแนน ของตัวชี้วัดป้องกันอาชญากรรมสำคัญแต่ละตัว คิดเป็นเปอร์เซ็นต์อยู่ในช่วงตั้งแต่ 60-70%

2.5 ระดับ 5 ดีเลิศ เท่ากับ หน่วยปฏิบัติมีความดีในการป้องกันมากกว่าเกณฑ์สูงสุดที่ระดับค่าคะแนน 5 คะแนน ของตัวชี้วัดป้องกันอาชญากรรมสำคัญแต่ละตัว คิดเป็นเปอร์เซ็นต์ อยู่ในช่วงตั้งแต่ 80% ขึ้นไป

การวัดประสิทธิภาพของหน่วยปฏิบัติในการปราบปรามอาชญากรรมสำคัญ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน เป็นหน่วยวัดประเมินผล เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการดำเนินการ ในวันที่ 30 กันยายน 2553 ซึ่งจะมีการตรวจสอบจากจำนวนครั้งการปฏิบัติตามห้วงการรายงาน รอบ 6 เดือน 9 เดือน 12 เดือน

### แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Efficiency) หมายถึง ผลการปฏิบัติงาน (Performance) กล่าวคือ เมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดีก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานสูง และทางตรงกันข้ามถ้าผลของการปฏิบัติงานไม่ดีก็ถือว่าประสิทธิภาพในการทำงานต่ำซึ่งได้มีผู้กล่าวไว้หลายท่าน ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2536: 198) นิยามว่าประสิทธิภาพ หมายถึง กิจกรรมทางด้านการบริหารบุคคลที่ ได้เกี่ยวข้องกับวิธีการ ซึ่งหน่วยงานพยายามที่จะกำหนดให้ทราบแน่ชัดว่าพนักงานของตนสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

ทิพาดี เมฆสุวรรณ (2538: 2 อ้างใน คชาวุธ พรหมายน, 2545) ซึ่งให้เห็นว่าประสิทธิภาพในระบบราชการมีความหมายรวมถึงผลิตภาพ และประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งชี้วัดได้หลายมิติตามแต่วัตถุประสงค์ ที่ต้องการพิจารณา คือ

1. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสีย น้อยที่สุด

2. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม

3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิต และผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการ เป็นที่พอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

พิทยา บวรวัฒนา (2541: 56) ให้ความหมาย ประสิทธิภาพ หมายถึง องค์การที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

วิวรรณ พูนสวัสดิ์ (2542: 25-26 อ้างใน บุญชู มีศรี, 2547) ให้ความหมาย ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง อัตราส่วนระหว่างค่าใช้จ่ายและผลประโยชน์ซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การประสิทธิภาพจึงถือเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของประสิทธิผลโดยเฉพาะการปฏิบัติงานขององค์การภายใต้ทรัพยากรที่จำกัด ดังนั้นการวัดประสิทธิผลจึงเป็นการวัดในแง่ของการบรรลุเป้าหมายภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด

บรรยงค์ โตจินดา (2542: 34) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การจัดการที่มีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ทำงานให้เป็นผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีความประหยัดทั้งเงิน และทรัพยากรต่าง ๆ และผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ

ตุลา มหาพฤฒานนท์ (2545) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (efficiency) คือ ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งนำเข้า (input) กับผลที่ได้รับ (output) กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรนำเข้า กับผลผลิตที่ได้ออกมา ถ้าผลผลิตที่ออกมาได้มากกว่าทรัพยากร (ได้แก่ คน, เงิน, วัสดุสิ่งของ เครื่องไม้เครื่องมือต่าง ๆ และวิธีการผลิต) และวิธีการผลิตที่นำเข้า หมายความว่า องค์การได้เพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการทำงานขึ้นแล้ว (มองในแง่ของผลผลิตที่ได้รับ) ขณะเดียวกันหากผลผลิตที่ได้ออกมาใช้ทรัพยากรที่น้อยหรือประหยัดที่สุด (มองในแง่ของกระบวนการหรือวิธีการผลิต) ก็หมายความว่า องค์การได้เพิ่มประสิทธิภาพเช่นกัน

Millet (1954: 4) ได้ให้ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มวลมนุษย์ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน (Human Satisfaction and benefit Produced) โดยให้ความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งพิจารณาได้จาก ดังนี้

1. การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (equitable service)
2. การให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา (timely service)
3. การให้บริการอย่างเพียงพอ (ample service)
4. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (progression service)

Simon (1960: 180 – 181 อ้างใน คทาวิฐ พรหมายน, 2545) ได้ให้ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ซึ่งคล้ายคลึงกับ Millet กล่าวคือ ถ้าจะพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น สามารถมองได้จากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับ ดังนั้น ตามทฤษฎีนี้ ประสิทธิภาพจึงเท่าผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า และถ้าเป็นการบริหารราชการ และองค์กรของรัฐก็วัดความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Satisfaction) เข้าไปด้วย จึงสามารถเขียนเป็นสูตรได้ ดังนี้

$$E = (O - I) + S$$

E = EFFICIENCY คือ ประสิทธิภาพของคน

O = Output คือ ผลผลิตหรืองานที่ได้รับออกมา

Peterson and Ploman (1953: 433 อ้างใน คทาวิฐ พรหมายน, 2545) กล่าวถึง ประสิทธิภาพในการบริหารงานทางด้านธุรกิจในความหมายอย่างแคบว่าหมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต และในความหมายอย่างกว้างว่า หมายถึง คุณภาพของการมีประสิทธิผล (Quality of Effectiveness) และความสามารถในการผลิต (competence and Capability) การดำเนินการทางด้านธุรกิจที่จะถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุดก็เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณ และคุณภาพที่ต้องการที่เหมาะสม และต้นทุนน้อยที่สุดเพื่อคำนึงถึงสถานการณ์ และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ ดังนั้นแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในด้านธุรกิจมีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ ต้นทุน (Cost) คุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) และวิธีการ (Method) ในการผลิตเมื่อเทียบกับปัจจัยนำเข้า และผลลัพธ์ที่ได้รับ ซึ่งเน้นที่การบริการที่ ถูกต้อง รวดเร็ว

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พิจารณาจากค่าใช้จ่ายที่ใช้ดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หากมีปัจจัยนำเข้าอยู่อย่างจำกัด ใช้อย่างประหยัด และสามารถทำการผลิตปัจจัยนำเข้าให้ได้รับผลมากถือว่าการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ดังนั้นประสิทธิภาพจึงพิจารณาตามอัตราส่วนรวมทั้งปัจจัยนำเข้าและปัจจัยนำออก ประสิทธิภาพสูง คือ ความสามารถที่ผลิตหรือมีปัจจัยนำออกจากการใช้ปัจจัยนำเข้าน้อย ซึ่งผลการปฏิบัติงาน (Performance) เป็นเรื่องเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Efficiency) คือ เมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดีถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานสูง และหากการปฏิบัติงานไม่ดีก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ

## แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

### ปัจจัยในการบริหาร

โดยทั่วไป ปัจจัยในการบริหาร (Administrative resources) ที่เป็นพื้นฐานมีอยู่ 4 ประการ คือ คน (Men) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการปฏิบัติงาน (Method) หรือที่เรียกสั้น ๆ ว่า 4 M's การที่จัดว่าปัจจัยทั้งสี่ เป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหาร เพราะเหตุว่าในการบริหารเกือบทุกประเภทจำเป็นต้องอาศัย คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการปฏิบัติงานเป็นอุปกรณ์สำคัญไม่ว่าการบริหารนั้นจะเป็นการบริหารราชการ หรือการบริหารธุรกิจก็ต้องอาศัยปัจจัยดังกล่าว

สมคิด บางโม (2548: 61- 62) การจัดการหรือการบริหารกิจการต่าง ๆ จำเป็นต้องมีทรัพยากรอันเป็นปัจจัยพื้นฐานทางการจัดการ โดยทั่วไปถือว่าทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสำคัญของการจัดการมีอยู่ 4 ประการ ซึ่งรู้จักในนาม 4 M's ได้แก่

1. คน (Man) เป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรมขององค์กรนั้น ๆ
2. เงิน (Money) ใช้สำหรับเป็นค่าจ้างและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ
3. วัสดุสิ่งของ (Material) หมายถึง อุปกรณ์เครื่องใช้ เครื่องมือต่าง ๆ รวมทั้ง

อาคาร สถานที่ด้วย

4. ความรู้ด้านการจัดการ (Management) หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ

ปัจจัยในการบริหารทั้ง 4 ประการ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการจัดการ เพราะประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการจัดการ ขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์ และคุณภาพของปัจจัยดังกล่าว

ในด้านธุรกิจเอกชนหรือการจัดการธุรกิจ ได้กล่าวถึงปัจจัยของการจัดการไว้ว่ามี 6 M's โดยเพิ่มเรื่องตลาดจำหน่ายสินค้า และเครื่องจักรสำหรับผลิตสินค้า แต่ในปัจจุบันปัจจัยของการจัดการยุคใหม่มีกล่าวไว้ถึง 8 ประการ หรือ 8 M's โดยเพิ่มปัจจัยอีก 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านวิธีการทำงานและปัจจัยด้านเวลา ซึ่งประกอบด้วย คน (Man) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เงิน (Money) สำหรับเป็นค่าจ้างและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน วัสดุสิ่งของ (Material) ได้แก่ อุปกรณ์ เครื่องใช้ และอาคารสถานที่ ความรู้ด้านการจัดการ (Management) หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ ตลาด (Market) เป็นที่สำหรับจำหน่ายสินค้าและบริการ วิธีการทำงาน (Method) หมายถึง วิธีการ หรือ ขั้นตอนในการทำงาน และเวลา (Minute) หมายถึงเวลาในการดำเนินงาน

## ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Herzberg (1967) ได้ศึกษาการบริหารงานในแบบวิทยาศาสตร์ โดยได้นำการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานมาทำการศึกษาร่วมกันเพื่อให้ได้ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงได้ศึกษาวิจัยถึงทัศนคติของบุคคลที่พอใจในการทำงาน และไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งพบว่า บุคคลที่พอใจในการทำงานประกอบด้วยปัจจัย ดังนี้

1. การที่สามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ
  2. การได้รับการยกย่องนับถือเมื่อทำงานสำเร็จ
  3. ได้ลักษณะเนื้อหาของงานเป็นสิ่งที่น่าสนใจ
  4. การได้รับผิดชอบงานมากขึ้น
  5. ความก้าวหน้าในการทำงาน
  6. การได้รับโอกาสการพัฒนาความรู้ และความสามารถในการทำงาน
- สำหรับปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงานที่มีส่วนทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ

ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ได้แก่

1. นโยบายและการบริหารองค์กร (Policy and Administration)
2. การควบคุมการบังคับบัญชา (Supervision)
3. สภาพการทำงาน (Work Conditions)
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทุกระดับในหน่วยงาน (Relation with Peer and Subordinate)
5. ค่าตอบแทน (Salary)
6. สถานภาพ (Status)
7. การกระทบกระเทือนต่อชีวิตส่วนตัว (Personal Life)
8. ความปลอดภัย (Security)

Becker and Neuhauser (1975) ได้เสนอตัวแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร (Model of Organization Efficiency) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากพิจารณาถึงทรัพยากร ได้แก่ คน เงิน วัสดุ ที่เป็นปัจจัยนำเข้า และผลิตผลขององค์กร คือ การบรรลุเป้าหมายแล้ว องค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรในระบบเปิด (Open System) ยังมีปัจจัยประกอบตัวแบบจำลองในรูปสมมติฐานซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กร มีความซับซ้อนต่ำ (Low Task Environment Complexity) หรือมีความแน่นอน (certainly) มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วน แน่ชัดจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่าองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานยุ่งยาก ซับซ้อนสูง (High-Task Environment Complexity) หรือมีความไม่แน่นอน (Uncertainly)

2. การกำหนดระเบียบปฏิบัติชัดเจน เพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้มีผลให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ผลการทำงานที่มองเห็นได้สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ

4. หากพิจารณาควบคู่กันจะปรากฏว่าการกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจน และผลของการทำงานที่มองเห็นได้มีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง

นอกจากนี้ Berker ยังเชื่อว่าการสามารถมองเห็นผลการทำงานขององค์กรได้ (Visibility consequences) มีความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพขององค์กร เพราะองค์กรสามารถทดลอง และเลือกระเบียบปฏิบัติได้ซึ่งระเบียบปฏิบัติ และผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Katz and Kahn (1978: อ้างใน คชาวุธ พรหมายน, 2545) นักทฤษฎีที่ศึกษาองค์กรแบบระบบเปิด (Open System) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยกล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ ส่วนประกอบที่สำคัญของประสิทธิผล ประสิทธิภาพขององค์กรนั้น ถ้าจะวัดจากปัจจัยนำเข้าเปรียบเทียบกับผลผลิตที่ได้ ซึ่งจะทำให้การวัดประสิทธิภาพคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) ขององค์กร ซึ่งในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้นปัจจัยต่างๆ ได้แก่ การฝึกอบรม ประสบการณ์ ความผูกพันที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กรด้วย

### แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

#### หน้าที่ของตำรวจ

ในประเทศไทยนั้น “ตำรวจ” ถือเป็นหน่วยงานหลักในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ซึ่งมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมซึ่ง ชาย เสวีกุล (2521: 130 – 133 อ้างใน จุมพล สิกเสน, 2544: 14-16) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของตำรวจไว้ ดังนี้

1. ตำรวจมีหน้าที่รักษากฎหมาย (Enforcing the Law) โดยเฉพาะอย่างยิ่งกฎหมายที่มีลักษณะทางอาญา ซึ่งกำหนดโทษผู้ที่ฝ่าฝืนต่อกฎหมายนั้นไว้ การที่มีกฎหมายกำหนดห้ามมิให้กระทำบางอย่างหรือบังคับให้กระทำบางสิ่งบางอย่าง หรือบังคับให้ต้องกระทำบางสิ่งบางอย่างก็เพื่อป้องกันสังคมไม่ให้เกิดอันตรายจากการกระทำ หรือละเว้นการกระทำนั้น หากมีการฝ่าฝืนก็กำหนดบทลงโทษไว้ หน้าที่ของตำรวจต้องป้องกันสังคมมิให้เกิดความเสียหายหรือเป็นอันตรายเนื่องมาจากการกระทำที่ผิดกฎหมายด้วย การดูแลป้องกันมิให้ผู้กระทำความผิดกฎหมายและหากมีผู้กระทำความผิดกฎหมายขึ้น ก็มีหน้าที่ต้องจับกุมมาดำเนินคดีฟ้องร้องตามขั้นตอนกฎหมายต่อไป

2. ตำรวจมีหน้าที่จะต้องรักษาความสงบเรียบร้อย (Preserving the Peace) หมายถึง การที่ตำรวจจะต้องคอยตรวจตรา ดูแล มิให้มีสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่จะมาทำลายความสงบเรียบร้อยของประชาชน หากมีสิ่งหนึ่งสิ่งใดอันจะทำให้กระทบกระเทือนถึงความสงบเรียบร้อยเป็นปกติของประชาชน แม้สิ่งนั้นจะเป็นการผิดกฎหมายหรือไม่ก็ตาม ตำรวจจะต้องเข้าไปป้องกัน เข้าแก้ไข ช่วยเหลือบำบัดให้สิ่งนั้นสงบเรียบร้อย หรือบรรเทาความร้ายแรงลงเป็นสิ่งที่กระทบกระเทือนถึงความสงบเรียบร้อย ที่เป็นการผิดกฎหมายนั้น เป็นสิ่งที่เห็นได้ง่ายมีตัวอย่างมากมาย แต่สิ่งที่ไม่ผิดกฎหมายที่เป็นการกระทบกระเทือนถึงความสงบสุขเรียบร้อยของประชาชนได้แก่ ภัยธรรมชาติ เช่น วาตภัย อุทกภัย หรืออัคคีภัยที่เกิดขึ้น เป็นต้น เมื่อเกิดภัยเหล่านี้ขึ้นประชาชนก็ไม่สงบสุข เพราะมีการตื่นตกใจกลัว หนีภัย และการได้รับอันตรายจากภัยพิบัติตลอดจนอาชญากรรม ที่ฉวยโอกาสซ้ำเติม ด้วยการลักขโมยทรัพย์สินของผู้ประสบภัยตำรวจจะต้องมีหน้าที่ที่เข้าช่วยเหลือบรรเทาและแก้ไขเหตุการณ์ให้กลับสู่ความสงบเรียบร้อยโดยเร็ว

3. ตำรวจมีหน้าที่ป้องกันชีวิต และทรัพย์สินของประชาชนมิให้เป็นอันตราย (Protecting Life and Property) การป้องกันชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนนี้เป็นการป้องกันจากอันตรายทุกอย่างเท่าที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตำรวจ มิใช่เป็นการป้องกันจากโจรผู้ร้ายเท่านั้น การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจมีหลายประการ ที่เป็นการป้องกันชีวิต ร่างกายและทรัพย์สินของประชาชนมิให้เป็นอันตราย หรือเสียหายที่เกิดจากการกระทำของตนเอง หรือตำรวจอาจจะช่วยเหลือในทางอ้อม เช่น การควบคุมการจราจร หรือจับกุมผู้กระทำความผิดกฎหมายจราจร

4. ตำรวจมีหน้าที่ในการสืบสวน (Investigation Crimes) ทั้งก่อนหน้าที่จะมีการกระทำความผิด และภายหลังที่มีการกระทำความผิดขึ้นแล้ว หน้าที่ในการสืบสวนก่อนที่จะมีการกระทำความผิดขึ้น การป้องกันมิให้การกระทำความผิดเกิดขึ้น ส่วนการสืบสวนภายหลังจากการกระทำความผิดเกิดขึ้นแล้ว เพื่อเป็นการบรรเทาความเสียหาย โดยการติดตามเอาทรัพย์สินกลับคืนมา หรือเพื่อจะนำผู้กระทำความผิดมาลงโทษตามกฎหมาย

5. ตำรวจมีหน้าที่ให้บริการแก่ประชาชน (Serving the public) มีหน้าที่ในการให้บริการประชาชน เป็นเรื่องที่เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องช่วยเหลือ และให้ความสะดวกแก่ประชาชนด้วย เช่นการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท อาจจะทำให้คู่กรณีตัดสินใจไม่ทำร้ายกัน การช่วยเหลือพลัดหลง เป็นการป้องกันเด็กจากกลุ่มมิจฉาชีพ เป็นต้น

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2530: 25 – 26 อ้างใน บุญชู มีศรี, 2547: 25-26) กล่าวว่า ตำรวจมีบทบาทหน้าที่ โดยสรุป ดังนี้

1. ในฐานะผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
  2. ในฐานะผู้รักษากฎหมาย มีหน้าที่ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม
  3. ในฐานะข้าราชการกึ่งพลเรือน และกึ่งทหารต้องปฏิบัติตามราชการตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด และรักษาความสามัคคี ระหว่างทหารและพลเรือน
  4. ในฐานะพนักงานฝ่ายปกครอง มีหน้าที่บำบัดทุกข์ บำรุงสุขแก่ประชาชน
  5. ในฐานะตำรวจสนาม มีหน้าที่ป้องกันและต่อสู้ข้าศึกศัตรูจากภายนอกประเทศ
- ในลักษณะรุกราน โดยฉับพลัน และการก่อการร้ายในรูปแบบต่าง ๆ

นอกจากที่กล่าวมาแล้ว ตำรวจยังมีหน้าที่อื่น ๆ อีกมาก เช่น ในยามสงคราม ตำรวจต้องทำหน้าที่เป็นตำรวจสนามทำการรบ และป้องกันต่อสู้ข้าศึก ตำรวจตระเวนชายแดน มีหน้าที่ตรวจตราบริเวณชายแดนของประเทศ (ธงชัย สันติวงษ์, 2536: 47) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติงานของตำรวจซึ่ง การที่ตำรวจจะปฏิบัติงานได้ดี และมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบ และปัจจัยต่าง ๆ สนับสนุนการปฏิบัติงานของตำรวจ

Wilson and McLaren (1972) ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์เบื้องต้นของการมีตำรวจ ดังนี้

1. รักษาไว้ซึ่งความสงบเรียบร้อย
2. ป้องกันชีวิต ร่างกายและทรัพย์สิน
3. บังคับให้มีการปฏิบัติตามด้วยกฎหมายที่มีโทษทางอาญา ตลอดจนควบคุมความประพฤติของบุคคลในสังคม

Kenny and William (1968) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของตำรวจว่ามีหน้าที่ ดังนี้

1. การควบคุมอาชญากรรม (Crime Control) หมายถึง การปราบปรามโจรผู้ร้าย และหมายถึงกิจกรรมต่าง ๆ ของตำรวจ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่จะควบคุมการกระทำต่าง ๆ ในทางอาชญากรรม รวมถึงบทบาทในการนำตัวผู้ต้องหาผู้กระทำความผิดมาดำเนินคดีฟ้องร้องต่อศาล
2. การป้องกันอาชญากรรม (Crime Prevention) ได้แก่ กิจกรรมต่าง ๆ ของตำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อขัดขวางความปรารถนาของประชาชนที่จะประกอบอาชญากรรม และประสานงาน

อย่างใกล้ชิดกับหน่วยงานอื่น ๆ ของสังคมในการป้องกันอาชญากรรม

3. การควบคุมความประพฤติ (Control or Regulation Conduct) หมายถึง กิจกรรมของตำรวจมีวัตถุประสงค์ที่จะบังคับให้มีการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ หรือข้อบังคับของสังคม ซึ่งกำหนดขึ้นเพื่อวางมาตรฐานในการปฏิบัติตนของประชาชนในสังคม

4. หน้าที่ในการบริการ (Provision of Service) หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้กระทำเพื่อเป็นการช่วยเหลือประชาชน หรือหน่วยงานของราชการ ส่วนมากเป็นหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากทางราชการหรือรัฐบาล

ตำรวจมีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านการบังคับใช้กฎหมาย เพื่อให้กฎหมายข้อบังคับและระเบียบของสังคม ตลอดจนระบบการควบคุมทางสังคมมีความศักดิ์สิทธิ์ ดังนั้น การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจในฐานะเป็นกลไกของรัฐในการบังคับใช้กฎหมาย จึงสรุปว่า อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของตำรวจแบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ

1. หน้าที่เกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมาย (Law Enforcement Tasks)
2. หน้าที่ในงานไม่เกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมาย เช่น การให้บริการประชาชน
3. หน้าที่เกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยของประเทศไทย

### องค์ประกอบของการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจะแตกต่างกันแง่ของผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมที่แสดงออกแม้ตำรวจจะมีการปฏิบัติงานชนิดเดียวกัน ใช้วัสดุอุปกรณ์ และมีการปฏิบัติหน้าที่เหมือนกันก็ตาม ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

1. คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล (Individual attributes) หมายถึง ความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน คือ คุณลักษณะเฉพาะบุคคล ต้องเหมาะสมกับงานนั้น ๆ ซึ่งจะส่งผลทำให้เกิดความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดีได้

2. ความพยายามในการทำงานของบุคคล (Work effort) หมายถึง ความตั้งใจเต็มใจของบุคคลต่องานที่ปฏิบัติอยู่นั้น ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความยินดีที่จะปฏิบัติงาน ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงานหากบุคคลมีแรงจูงใจก็พยายามทำงานนั้นให้ประสบความสำเร็จในระดับหนึ่งได้

3. การสนับสนุนจากองค์กร (Organization support) หมายถึง ค่าตอบแทน วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน การประเมินการปฏิบัติงานที่

บุคลิกธรรม การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม รวมถึงการช่วยเหลือกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับโอกาสที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลซึ่งจะสามารถทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้ดี

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจนั้น การที่จะสามารถทำให้การปฏิบัติงานเกิดความสำเร็จได้นั้น ส่วนหนึ่งจำเป็นต้องมาจาก ปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้ความสามารถ ความพยายามส่วนบุคคล และปัจจัยจากสภาพแวดล้อม เช่น การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน และผู้ร่วมงาน เป็นต้น

### บทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายปฏิบัติการป้องกันและปราบปราม

เจ้าหน้าที่ตำรวจสายปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง เช่น การตรวจตรา การตรวจท้องที่ การตรวจลาดตระเวนในพื้นที่รับผิดชอบ การระงับแก้ไข ก่อนจะมีการกระทำความผิด เหตุร้ายหรือเหตุรุนแรงที่อาจจะเกิดขึ้น การระงับ การปราบปรามเมื่อเกิดการกระทำความผิดร้ายแรง หรือเกิดเหตุรุนแรง การจับกุมผู้กระทำความผิด การรักษาร่องรอย พยานหลักฐาน และสถานที่เกิดเหตุ การช่วยเหลือผู้ได้รับบาดเจ็บจากการเกิดเหตุ การค้นตัวบุคคล หรือสถานที่ เป็นต้น การให้ความช่วยเหลือ และบริการแก่ประชาชน เช่น การช่วยเหลือผู้ประสบ อุบัติเหตุหรืออุบัติเหตุ การให้คำแนะนำ ข่าวสาร หรือข้อมูลแก่ประชาชน เพื่อประโยชน์ในการ ป้องกันตนเอง และช่วยเหลือทางราชการในการป้องกันปราบปราม การปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น การควบคุมผู้ต้องหา การลงบันทึกประจำวัน การเก็บรวบรวมสถิติข้อมูล เป็นต้น หรือการ ปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ดังกล่าวเป็นบทบาทหนึ่งของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความสำคัญในการช่วยให้ประชาชน มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อันจะนำมาซึ่งความสุขของประชาชน และความสงบสุขของประเทศโดยรวม

### ภาระหน้าที่ในความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ตำรวจมีหน้าที่เป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์เป็นผู้ที่รักษาความสงบเรียบร้อย ให้เกิดขึ้น นอกจากนั้นตำรวจยังเป็นสัญลักษณ์แห่งกฎหมายและความสงบเรียบร้อย ซึ่งเป็นเครื่องป้องกันและ กีดขวางผู้กระทำความผิดมิให้ทำอันตรายแก่ประชาชน โดย (ภิรมย์ จันทราภิรมย์, 2540: 13 อ้างใน บุญชู มีศรี, 2547) ได้กล่าวว่าตำรวจมีหน้าที่ 5 ประการ คือ

1. เมื่อมีการฝ่าฝืนกฎหมายซึ่งจะมีบทลงโทษไว้ หน้าที่ของตำรวจ คือ ป้องกันสังคมมิให้เกิดความเสียหาย หรือเป็นอันตราย เนื่องจากการกระทำผิดกฎหมายด้วยการป้องกัน คุณแลมีให้มีผู้กระทำความผิดกฎหมายเกิดขึ้น หรือหากมีการกระทำผิดก็ต้องจับกุมดำเนินคดี

2. ตำรวจมีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อย (Preserving the Place) หมายถึง มีหน้าที่คอยตรวจตรา คุณแลมีให้มีสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่จะทำให้ความสงบเรียบร้อยของประชาชน หากจะมีต้องเข้าไปป้องกันแก้ไข บำบัดช่วยเหลือให้บรรเทาหรือหมดไป

3. ป้องกันชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนมิให้มีอันตราย (Protecting Life and Property) หมายถึง การป้องกันอันตรายจากทุกอย่างที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตำรวจ เช่น ป้องกันผู้ร้ายหรือป้องกันผู้จะกระทำความผิดวินาศกรรม เป็นต้น

4. หน้าที่ในการสืบสวน (Investigation Crimes) ทั้งก่อนและหลังการกระทำความผิด หมายถึง หน้าที่สืบสวนก่อนการกระทำความผิด ซึ่งเป็นการป้องกันอาชญากรรมอย่างหนึ่ง ส่วนการสืบสวนหลังการกระทำความผิดแล้วจะมีจุดมุ่งหมายเพื่อบรรเทาความเสียหาย เช่น การติดตามเอาทรัพย์สินคืนสู่เจ้าของ และเพื่อจับกุมผู้กระทำความผิดโดยสืบพยานหลักฐาน ประกอบการดำเนินคดี

5. หน้าที่ในการให้บริการ (Serving the Public) เกี่ยวข้องในเรื่องที่ตำรวจช่วยเหลือบริการ อำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในด้านต่าง ๆ เช่น การบอกหนทางนำผู้ป่วยส่งโรงพยาบาลการช่วยเหลือผู้ประสบภัย เป็นต้น

ภารกิจหลักของตำรวจ ที่ได้กำหนดและดำเนินการตาม นโยบายสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยท่าน พลตำรวจเอก สุรเชษฐ์ ชัยวงศ์ (สุรเชษฐ์ ชัยวงศ์, 2538) ได้สรุปสาระสำคัญที่เกี่ยวกับภารกิจสำคัญของข้าราชการตำรวจ โดยได้แบ่งออกเป็น 2 ด้าน พอสังเขป ดังนี้

1. งานด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ได้แก่ การป้องกันไม่ให้เกิดความไม่เรียบร้อยของสังคมเกี่ยวกับ

1.1 การป้องกันเหตุที่อาจจะเกิดขึ้นกับพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถ และพระบรมวงศานุวงศ์ หรือบุคคลสำคัญทั้งภายในและภายนอกประเทศ

1.2 เหตุร้ายซึ่งกระทบกระเทือน หรืออาจกระทบกระเทือนความสัมพันธไมตรีระหว่างประเทศ

1.3 การก่อวินาศกรรม หรือโจรกรรมเกี่ยวกับคดีอาญา

1.4 การดำเนินการสืบสวนความผิดเกี่ยวกับคดีอาญา

1.5 การก่อการร้าย หรือการก่อความไม่สงบเรียบร้อย

1.6 การป้องกันการลักลอบ หรือขนส่งอาวุธสงคราม และยุทธปัจจัยร้ายใหญ่

1.7 การป้องกันปัญหาอาชญากรรม

1.8 การป้องกันการลักลอบเล่นการพนัน การมั่วสุมอบายมุข และสถานบริการ

1.9 การป้องกันการทุจริตเกี่ยวกับการเลือกตั้งระดับต่าง ๆ

1.10 การป้องกันการชุมนุมเรียกร้องของราษฎรทุกกรณี

1.10.1 การป้องกันเหตุ หรือคดีอุกฉกรรจ์ และสะเทือนขวัญ ตลอดจนคดีที่อยู่ในความสนใจของสื่อมวลชน

1.10.2 การป้องกันเหตุที่เกิดจากวาทภัย อุทกภัย อัคคีภัย หรือภัยจากธรรมชาติอื่น ๆ ที่เป็นผลทำให้เกิดอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

1.10.3 การป้องกันอุบัติเหตุที่เป็นเหตุให้มีผู้เสียชีวิตและบาดเจ็บเป็นจำนวนมาก หรือทรัพย์สินเสียหายเป็นจำนวนมาก

1.10.4 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ที่ได้รับการประสานจากส่วนราชการอื่น ๆ ทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชน

2. งานด้านการบริการและการอำนวยความสะดวก ได้แก่ การให้บริการช่วยเหลือสนับสนุน และให้บริการแก่ประชาชนทั่วไป บุคคลสำคัญ ตลอดจนหน่วยงานราชการและองค์กรเอกชนอื่น ๆ ซึ่งเป็นภารกิจที่นอกเหนือจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามปกติ

2.1 การปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัย พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถ พระบรมวงศานุวงศ์ทุกพระองค์

2.2 การปฏิบัติหน้าที่อารักขาบุคคลสำคัญทั้งภายในและภายนอกประเทศ

2.3 การปฏิบัติหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกด้านการจราจร การจัดระเบียบการจราจร

2.4 การปฏิบัติหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยว

2.5 การปฏิบัติหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกประจำทางหลวงแผ่นดิน

2.6 การปฏิบัติหน้าที่คุ้มครองและพิทักษ์ป่า

2.7 การปฏิบัติหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของชายฝั่งทะเล

2.8 การปฏิบัติหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของด่านศุลกากร

2.9 การปฏิบัติหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยตามแนวชายแดน

2.10 การปฏิบัติหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของขบวนรถไฟ

2.11 การปฏิบัติหน้าที่งานสื่อสารและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ในภารกิจของ

ตำรวจ

2.12 ภารกิจอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

จึงสรุปได้ว่า หน้าที่ของตำรวจโดยทั่ว ๆ ไป คือ เป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ มีหน้าที่อยู่หลายประการดังที่ได้กล่าวมาแล้วใน 5 ประเด็นพอสังเขป ซึ่งในการปฏิบัติหน้าที่ทุกครั้งตำรวจต้องมีความอดทน อดกลั้นทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ยึดถือระเบียบวินัยที่ได้รับการฝึกฝนมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ และจะต้องสามารถที่จะพิทักษ์รักษาชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ตลอดจนจะต้องเป็นผู้ที่สร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาให้แก่ประชาชนที่ได้พบเห็น ซึ่งในการปฏิบัติหน้าที่บางครั้งต้องอาศัยความร่วมมือจากประชาชนเป็นสำคัญในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมที่อาจจะเกิดขึ้นเพื่อให้ความสงบเรียบร้อยในสังคม

### แนวคิดเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม

Jeffery (1970 อ้างใน สุดสงวน สุธีสร, 2547: 95) กล่าวว่า การควบคุมอาชญากรรมจะมีความแตกต่างกับวิธีการลดอาชญากรรม กล่าวคือ การป้องกันเป็นการควบคุมอาชญากรรมโดยตรง ซึ่งการควบคุมโดยตรงประกอบด้วย การใช้มาตรการลดช่องทางหรือโอกาสในการกระทำความผิด ส่วนการลดอาชญากรรมเป็นการควบคุมอาชญากรรมโดยอ้อม

การป้องกันอาชญากรรม (สุดสงวน สุธีสร, 2547: 95) หมายถึง การคาดการณ์ หรือ ประเมินล่วงหน้าเกี่ยวกับช่องทางหรือโอกาสของการกระทำผิดหรือสภาพการณ์อาชญากรรมที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งความพยายามที่จะกระทำการใด ๆ เพื่อเป็นการสกัดกั้นมิให้มีการกระทำความผิดใด ๆ เกิดขึ้น ซึ่งในการป้องกันอาชญากรรมสามารถแยกเป็น 3 ด้าน (สุดสงวน สุธีสร, 2547: 102 – 103) ได้แก่

1. ด้านข่าวสาร (information) โดยการให้ข่าวสารข้อมูล และความรู้ในการป้องกันอาชญากรรมแก่ประชาชนทุกกลุ่ม ให้รู้ถึงวิธีป้องกันตัวเอง มิให้ตกเป็นเหยื่ออาชญากรรม ตลอดจนการร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ตำรวจในการป้องกันอาชญากรรมดังนั้นจึงเป็นหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่จะต้องนำเสนอข่าวสารต่าง ๆ ให้ประชาชนได้ทราบถึงสถานการณ์อาชญากรรมที่เกิดขึ้นในชุมชนไม่ว่าจะเป็นรูปแบบวิธีการกระทำความผิด ผู้ต้องสงสัยกระทำความผิด เพื่อประชาชนจะได้รับรู้และเตรียมการป้องกันได้ล่วงหน้า

2. การให้ความช่วยเหลือประชาชน (aid) โดยการให้ความร่วมมือแก่ประชาชนเมื่อได้รับการร้องขอ เป็นต้นว่า การสำรวจอาคารตึกแถวและแนะนำในเรื่องระบบการรักษาความปลอดภัยแก่ธุรกิจที่มีความเสี่ยงต่ออาชญากรรม ได้แก่ โรงแรม ร้านค้าเพชรพลอย ธนาคาร ตลอดจนการแนะนำให้ภาคเอกชนจัดเจ้าหน้าที่ในการรักษาความปลอดภัยตนเอง

### 3. การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

3.1 การจัดกำลังสายตรวจในการตรวจท้องที่ โดยจะต้องให้ความรู้เกี่ยวกับสถานภาพอาชญากรรม สภาพพื้นที่ และเป้าหมายในการออกตรวจ

3.2 การวางแผนในการใช้กำลังคนตามสถานภาพของอาชญากรรมในชุมชน เช่น ในแหล่งชุมชนแออัดที่มีปัญหาเสียดังแผน และจัดกำลังพลให้เหมาะสม เป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการป้องกันและจับกุม

3.3 การวางแผนป้องกันอาชญากรรมตามประเภทความผิด เช่น การขโมยรถยนต์ เป็นต้น

ณรงค์เดช สักดิ์สมบูรณ์ (2541: 10–11 อ้างใน บุญชู มีศรี, 2547) ได้สรุปมาตรการในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ดังนี้

1. การป้องกันอาชญากรรม ได้แก่ การใช้มาตรการที่จะไม่ให้อาชญากรรมเกิดขึ้น โดยแบ่งได้ 3 มาตรการ คือ

1.1 มาตรการป้องกันพื้นฐานเป็นการปฏิบัติได้กรอบแนวคิดที่สอดคล้องกับองค์ประกอบของการเกิดอาชญากรรม ซึ่งประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทางสังคม สถานภาพของผู้ที่จะประกอบอาชญากรรม โอกาสในการประกอบอาชญากรรม โดยจะเห็นว่าในส่วนประกอบอาชญากรรมนั้น เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถป้องกัน หรือแก้ไขได้ เพื่อไม่ให้คนร้ายมีโอกาสหรือน้อยที่สุดในการประกอบอาชญากรรมนั้นเจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถป้องกันหรือแก้ไขได้ เพื่อไม่ให้คนร้ายมีโอกาส หรือมีโอกาสน้อยที่สุดในการประกอบอาชญากรรมซึ่งสามารถทำได้โดยใช้กำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจ เช่น การตั้งจุดตรวจ จุดสกัดชั่วคราว เป็นต้น

1.2 มาตรการป้องกันความปกติ โดยการกำหนดแนวทางปฏิบัติให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องให้ปฏิบัติงาน และมีการติดตามตรวจสอบประเมินผลการปฏิบัติงานโดยตลอด

1.3 มาตรการเชิงรุกโดยปฏิบัติเข้าใกล้คนร้าย หรือผู้ที่มีแนวโน้มจะประกอบอาชญากรรม เช่น การติดตาม สะกดรอย การสืบสวนหาข่าว เป็นการปฏิบัติให้สม่ำเสมอโดยยังไม่หวังผลการจับกุมเพียงแต่มุ่งในการป้องกัน แต่หากสามารถจับกุมได้ก็จะเป็นผลต่อการปฏิบัติเพิ่มขึ้น

### 2. การปราบปรามอาชญากรรม

การปราบปรามอาชญากรรม ได้แก่ การใช้มาตรการระงับการกระทำผิด และการจับกุมควบคุมอาชญากรเพื่อป้องกันอาชญากร จะย้อนกลับมากระทำผิดอีก และเป็นการลงโทษอาชญากรให้เจ็บตลอบ อีกทั้งยังเป็นเครื่องเตือนใจแก่ผู้ที่คิดจะประกอบอาชญากรรมซึ่งแบ่ง

ได้ 2 มาตรการ คือ

2.1 มาตรการปราบปรามตามปกติ ได้แก่ การป้องกันและระงับเหตุ ในขณะเกิดอาชญากรรม การสืบสวนติดตามจับกุมหลังจากเกิดเหตุ ตลอดจนสืบสวนหาข่าวอย่างต่อเนื่อง

2.2 มาตรการปราบปรามในเชิงรุก เช่น การจัดให้มีการระดมกวาดล้าง อาชญากรรมอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับเหตุการณ์ และสถานการณ์อาชญากรรม

### ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow, 1954) ซึ่งให้เห็นว่าบุคคล ถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะสนองตอบความต้องการเฉพาะอย่าง ซึ่งความต้องการนี้ เขาได้ตั้ง สมมุติฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลไว้ (ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547: 51) ดังนี้

1. บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอ และไม่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการ ตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นเกิดขึ้นอีกไม่มีวันจบสิ้น
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม อื่น ๆ ต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองแล้วจะเป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม อื่น ๆ ต่อไปความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจึงเป็นสิ่งจูงใจในพฤติกรรมของคนนั้น
3. ความต้องการของบุคคลจะเรียงเป็นลำดับขั้นตอนความสำคัญเมื่อความต้องการ ระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้วบุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป ลำดับ ความต้องการของบุคคลมี 5 ขั้นตอน ดังนี้

3.1 ความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุด เพื่อความมี ชีวิตอยู่รอด ได้แก่ ความต้องการอาหาร เพศ เครื่องนุ่งห่ม เป็นต้น

3.2 ความต้องการความปลอดภัยเป็นความต้องการแสวงหาความปลอดภัย จากสิ่งแวดล้อม และความคุ้มครองจากผู้อื่น

3.3 ความต้องการความรัก ความรู้สึกว่าตนมีส่วนร่วม และการเข้าหู่เข้าพวก

3.4 ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ เป็นความต้องการให้คนอื่นยก ย่องให้เกียรติ และเห็นความสำคัญของตน

3.5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตของคน เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการทำงานที่ตนเองชอบหรือต้องการเป็นมากกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้

## ทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ คือ ความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานย่อมปฏิบัติงานได้สำเร็จ และได้ผลดีมากกว่าคนที่ไม่มี ความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่เขากระทำ อยู่ได้มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานและให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้หลายประการ ดังนี้

ความพึงพอใจในการทำงาน Locke (1976) หมายถึง ความรู้สึกที่อยู่ในสภาวะของ อารมณ์ในลักษณะเชิงบวก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่บุคคลผู้นั้นได้รับจากการทำงาน หรือได้ ประสพการณ์จากการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน McCormic and Ilgen (1980) หมายถึง ทัศนคติที่ คนเรามีต่องานของเขา ความพึงพอใจ เป็นทัศนคติของพนักงานที่มีต่อด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงาน เช่น ทัศนคติต่องาน ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ทัศนคติต่อสภาพแวดล้อม ในการทำงาน พนักงานที่มีทัศนคติที่ดีจะเป็นพนักงานที่มีความพอใจในการทำงานสูง พนักงานที่มี ทัศนคติที่ดีในการทำงาน หรือพนักงานที่มีความพอใจในการทำงานสูงนี้ มักจะเป็นพนักงานที่ ปฏิบัติงานดีมีผลงานที่มีประสิทธิภาพ

ความพึงพอใจในการทำงาน Apple White (1965) หมายถึง ความสุขสบายที่ได้จาก สภาพที่ทำงาน ความสุขจากการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน และทัศนคติที่มีต่องานและความ พึงพอใจเกี่ยวกับรายได้

ความพึงพอใจในการทำงาน Wexley and Yukl (1977) หมายถึง ความรู้สึกของ ลูกจ้างที่มีต่องานที่เขาทำอยู่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่ทำ ค่าจ้าง สภาพการทำงาน การบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เนื้อหาของงาน ความปลอดภัย และโอกาสความก้าวหน้า

ความพึงพอใจในการทำงาน Schermerhorn (1982) หมายถึง ระดับหรือขั้นของ ความรู้สึกในด้านบวกหรือลบของคนที่มีต่อลักษณะต่างๆ ของงาน รวมทั้งงานที่ได้รับมอบหมาย การจัดระบบงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

Greene and Craft (1979) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจและการทำงาน พบว่า มีแนวคิด (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547: 129-130) ดังนี้

1. ความพึงพอใจทำให้เกิดการทำงาน (Satisfaction Causes Performance) กลุ่มนี้ เชื่อว่าผู้ที่มีความสุขในการทำงานต่าง ๆ ด้วยความพึงพอใจจะมีผลผลิตจากงานดี แนวคิดนี้ ได้แก่ แนวคิดของ Vroom (1964)

2. การทำงานทำให้เกิดความพึงพอใจ (Performance Causes Satisfaction) ผลงานที่ดีมีผลจากงาน สร้างความพึงพอใจให้กับคนปฏิบัติ

3. รางวัลเป็นปัจจัยของความพึงพอใจในการทำงาน (Reward as a Causal Factor) มองรางวัลหรือสิ่งที่ได้รับผลตอบแทนเป็นตัวแปรที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และเกิดผลของงาน

Cooper (1985: 11-33 อ้างใน จักรกริช หอมประกอบ, 2547) กล่าวว่าความต้องการที่เป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการทำงานแบ่งออกเป็น 7 อย่าง คือ

1. ทำงานที่เขาสนใจ
2. มีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับทำงาน
3. มีเงินเดือนและค่าจ้างที่ยุติธรรม
4. มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. มีสภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงในการทำงานและที่เหมาะสม
6. ความสะดวกในการไปกลับรวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ
7. การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจการควบคุม การปกครอง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคนที่เขาขยอแงนับถือ

Srivastara et al (1977) ได้รวบรวมผลการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจถึง 2,000 กว่าเรื่อง ได้ข้อสรุปสิ่งที่พบจากผลงานวิจัยความพึงพอใจในการทำงานมี 5 ประการ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547: 131) คือ

1. แรงจูงใจภายในมีผลต่อการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน และมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการเปลี่ยนงานและการขาดงาน
2. ความอิสระของงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน (Job Performance)
3. รูปแบบของผู้บังคับบัญชาที่เป็นประชาธิปไตย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน แต่อาจจะสัมพันธ์ได้ทั้งทางบวกและทางลบกับการปฏิบัติงาน
4. รูปแบบของผู้บังคับบัญชาที่สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคล ที่มีต่อการทำงานในด้านบวกเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ ทำให้นักลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน

มีขวัญและกำลังใจสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร มีความสำคัญ ดังนี้

1. การรับรู้ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจงานทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ ให้เกิดขึ้นเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน
2. ความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย และการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน
3. ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคลทำให้องค์กรมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Gilmer (1971: 279–283) กล่าวว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานมี 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงในงาน (Security) ได้แก่ ความรู้สึกว่าได้ทำงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถมีหลักประกันความมั่นคง และได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (opportunity for advancement) ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
3. หน่วยงานและการจัดการ (Company and management) ความพึงพอใจต่อหน่วยงาน ความมีชื่อเสียงและการดำเนินการของหน่วยงาน
4. ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ จำนวนรายได้ประจำ และรายได้ที่จ่ายเป็นพิเศษ ซึ่งหน่วยงานให้แก่ผู้ทำงาน
5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic aspects of the Job) ได้แก่ การได้ทำงานซึ่งมีลักษณะตรงกับความสามารถ ทักษะและความรู้ความสามารถ
6. การนิเทศงาน (Supervision) ได้แก่ เทคนิค วิธีการและความสามารถในการนิเทศงาน
7. ผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ สภาพและลักษณะการติดต่อสื่อสารระหว่างภายใน และภายนอกหน่วยงาน
9. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น ชั่วโมงการทำงาน แสงเสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ
10. ประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ในการทำงาน (Benefits) ได้แก่ เงินเดือน บำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการ และการรักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย สวัสดิการ

ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนสัมพันธ์กับปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล เช่น อายุ เพศ ประสบการณ์ ปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน ลักษณะงาน ลักษณะของหน่วยงาน โครงสร้างของงาน ทำเลที่ตั้ง และขนาดของหน่วยงาน สิ่งสำคัญอีกปัจจัยหนึ่ง คือ ด้านการจัดการมีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจเช่นกัน ได้แก่ ความมั่นคง ความก้าวหน้า สถานที่ทำงาน ความศรัทธาที่มีต่อผู้บังคับบัญชา รวมทั้งความเข้าใจที่ดีต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกันในหน่วยงาน

ดังนั้น การปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลนั้น ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันดับแรก สิ่งที่มีความสำคัญพอ ๆ กัน ก็คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ย่อมจะทุ่มเทความสามารถ สติปัญญาอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จตามจุดหมายที่ได้วางไว้ และหากองค์กรใดที่บุคคลในองค์กรไม่พอใจในการทำงาน ก็เป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานตกต่ำ คุณภาพงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมาในทางตรงข้าม หากองค์กรมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง จะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นความพึงพอใจในการทำงานนี้ ยังเป็นเครื่องหมาย แสดงถึงการบริหารที่ดี และผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพด้วย (ภรณ์ กิริตบุตร, 2529: 33)

### ทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation Hygiene Theory)

สิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2510: 106-108 อ้างใน บุญชู มีศรี, 2547) กล่าวว่า กุญแจสำคัญที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด คือ การจูงใจ ซึ่งเป็นการกระตุ้นปลุกเร้าให้พนักงานในองค์กรมีกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ โดยที่การจูงใจที่ถูกต้องจะทำงานเต็มเวลา เต็มกำลัง มุ่งมั่นที่จะให้ผลงานออกมาดีที่สุดในที่สุด ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร และความสำเร็จของตนเอง ซึ่งนักจิตวิทยาได้แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะเรียนรู้ หรือแสวงหาบางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง โดยไม่ต้องให้บุคคลอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น พนักงานตั้งใจทำงานเพราะมีความใฝ่ฝันในตัวเองไม่ใช่ว่าเพราะถูกบังคับ หรือมีสิ่งล่อใจ การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่ ความต้องการ (Need) ทศนคติ (Attitude) ความสนใจพิเศษ (Special Interest)
2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง

ทฤษฎี 2 องค์ประกอบของ เฮิร์ซเชเบอร์ (Herzberg's Two Factors Theory) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่ศึกษาถึงสาเหตุจูงใจบุคคลให้ทำงาน ซึ่งพบว่ามี 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้

1. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) หมายถึง ปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน ไม่ใช่ปัจจัยที่จูงใจโดยตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ปัจจัยนี้นำไปสู่ความรู้สึกไม่พึงพอใจแต่ไม่ได้ช่วยให้เกิดความพึงพอใจมากนัก ได้แก่

1.1 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง การทำงานซ้ำซ้อนกัน การแก่งแย่งอำนาจ และการดำเนินการที่ขาดคุณธรรม ตลอดจนการบริหารที่ไร้ประสิทธิภาพ

1.2 วิธีการบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง ผู้บังคับบัญชาขาดความรู้ความสามารถ มีอคติ ไม่ยุติธรรม รวมทั้งไม่สามารถเป็นผู้นำทางวิชาการและเทคโนโลยีได้

1.3 สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (Relation with Supervision) หมายถึง บังคับบัญชาไม่มีมนุษยสัมพันธ์ วางตัวสูงและไม่ให้ความสนิทสนมเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน

1.4 สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relation with Coworkers) หมายถึง การต่างคนต่างทำงาน ด้วยไม่คำนึงถึงมิตรภาพ มีการแข่งขันชิงดีชิงเด่น และเอาตัวรอดโดยการทับถมผู้อื่น

1.5 สภาพการทำงาน (Working condition) หมายถึง สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงานไม่เหมาะสม เช่น สถานที่ตั้งหน่วยงานไม่ดี ไม่มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน ปริมาณงานมีมาก หรือน้อยเกินไป

2. ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ (Motivation Factor) หมายถึง ปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้นทำใหบุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดแรงจูงใจ ได้แก่

2.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มใจในผลสำเร็จของงาน เมื่อเขาได้ทำงานหรือสามารถแก้ไขปัญหาดัง ๆ ได้เป็นผลสำเร็จ ปัจจัยนี้นับว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด

2.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับยกย่องชมเชย การยอมรับ นับถือ หรือได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน หรือบุคคลอื่น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ปัจจัยนี้มักจะเกิดขึ้นควบคู่กับความสำเร็จในงาน

2.3 ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง ลักษณะงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ งานที่ต้องใช้ความคิดประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ แบบใหม่ ๆ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจ

2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ ผู้ทำงานได้รับผิดชอบต่อการทำงานของคนอย่างเต็มที่ โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบ หรือควบคุมมากเกินไป

2.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้เลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ เพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงานด้วย (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547: 51) โดย Herberg และเพื่อนได้สัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี จำนวน 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่งในบริเวณ พิตสเบิร์ก มลรัฐเพนซิลวาเนีย สหรัฐอเมริกา ผลการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความ พึงพอใจในการทำงาน กับปัจจัยที่ทำให้ความไม่พอใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่แยกจากกัน ไม่เหมือนกัน ไม่มีความสัมพันธ์กัน และเป็นปัจจัยที่เกิดจากสิ่งสองพวก ปัจจัยทั้งสองอย่างนี้คือ

2.5.1 ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factors) ปัจจัยนี้เป็นตัวทำให้ไม่พอใจมีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากภาวะการทำงาน ได้แก่

2.5.1.1 นโยบายบริหาร หมายถึง การทำงานซ้ำซ้อน การแก่งแย่งอำนาจและการดำเนินการที่ขาดความเป็นธรรม ตลอดจนการบริหารที่ไร้ประสิทธิภาพ

2.5.1.2 วิธีการบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาขาดความรู้ความสามารถในการปกครอง มีอคติไม่ยุติธรรม รวมทั้งไม่สามารถเป็นผู้นำทางวิชาการและเทคโนโลยีได้

2.5.1.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาไม่มีมนุษยสัมพันธ์ วางตนสูง และไม่ให้ความสนิทสนมเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน

2.5.1.4 สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน หมายถึง การที่ต่างคน ต่างทำงานโดยไม่คำนึงถึงมิตรภาพ การแข่งขันชิงดีชิงเด่น และการเอาตัวรอดโดยทัณฑ์ผู้อื่น

2.5.1.5 สภาพการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงานไม่เหมาะสม เช่น ทำเลที่ตั้งไม่ดี ไม่มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน ปริมาณงานมากหรือน้อยเกินไป

ปัจจัยสุขภาพอนามัยนี้เป็นสิ่งแวดล้อมภายนอก Herberg เชื่อว่าไม่มีความสัมพันธ์หรือมีความสัมพันธ์แค่น้อย กับแรงจูงใจของพฤติกรรมที่จะทำงาน ปัจจัยนี้จะนำไปสู่ความไม่พอใจแต่ไม่ช่วยให้เกิดความพอใจมากนัก ปัจจัยนี้เป็นตัวกำหนดให้บุคคลมีทัศนคติความรู้สึกร้อยไรต่อหน่วยงานที่เขาทำงาน

2.5.2 ปัจจัยแรงจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivation factors) ปัจจัยนี้เป็นตัวทำให้เกิดความพอใจ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน ได้แก่

2.5.2.1 ความสำเร็จในงาน ความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานเมื่อเขาได้ทำงานหรือแก้ไขปัญหาค้าง ๆ ได้เป็นผลสำเร็จปัจจัยนี้นับว่ามีความสำคัญมากที่สุด

2.5.2.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยยอมรับ นับถือหรือได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่นๆ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ปัจจัยนี้มักจะเกิดขึ้นควบคู่กับความสำเร็จในงาน

2.5.2.3 ลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถที่ต้องใช้ความคิด ประดิษฐ์คิดค้นหาสิ่งใหม่ ๆ แบบใหม่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

2.5.2.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ทำงานได้รับผิดชอบต่อการทำงานของตนเองเต็มที่ ไม่จำเป็นต้องตรวจตราหรือควบคุมมากเกินไป

2.5.2.5 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่งในขั้นสูง รวมหมายถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มความรู้ ความสามารถในการทำงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงานด้วย

ปัจจัยแรงจูงใจนี้ Herberg เชื่อว่าตัวจูงใจให้บุคคลทำงานหนักขึ้นเป็นตัวกำหนดบุคคลให้มีหน้าที่ความรู้สึกละเลยต่อหน้าที่เขาทำ ปัจจัยนี้ทำให้บุคคลเกิดความพอใจ

#### สิ่งสร้างความไม่พอใจงาน

(Dissatisfiers or Hygiene)

1. นโยบายการบริหาร
2. วิธีการบังคับบัญชา
3. สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา
4. สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน
5. สภาพการทำงาน

#### สิ่งที่สร้างความพอใจในงาน

(Satisfies or Motivators)

1. ความสำเร็จในงาน
2. การยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงาน
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้า

จากทฤษฎีของ Herberg สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors)

1. เมื่อไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการ ความพอใจและแรงจูงใจจะไม่

เกิดขึ้น

2. เมื่อไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการ ความพอใจและแรงจูงใจจะเกิดขึ้น  
ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยจำจน (Hygiene factors)

1. เมื่อไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการ ความไม่พอใจที่ต่ำจะสูงขึ้น

2. เมื่อไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการความไม่พอใจที่ต่ำจะไม่เกิดขึ้นแต่ก็  
ไม่ได้เพิ่มความพอใจหรือแรงจูงใจ

Evans (1971: 31-3) กล่าวถึงแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยเน้นถึงความสำคัญของเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ ซึ่งอิวานส์ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการกระตุ้นให้บุคคลแสดงความสามารถออกมาว่า กิจกรรมของแต่ละบุคคลที่กระทำนั้น ย่อมนำไปสู่วัตถุประสงค์อันสำคัญที่ผู้กระทำคาดหวังไว้ จากนั้น อิวานส์ ยังได้สร้างแบบจำลองเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน path mod ซึ่งสรุปได้ว่า

1. แรงจูงใจในการทำงานใด ๆ นั้นขึ้นอยู่กับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

2. แม้ว่าจะมีแรงจูงใจในการทำงาน แต่ถ้ามืดัว่งในการทำงาน เช่น ขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน ขาดอิสรภาพก็จะทำให้กิจกรรมนั้นขาดตอนเป็นช่วง ๆ ไม่มีความสม่ำเสมอ กิจกรรมที่มีประสิทธิภาพ จะต้องเป็นกิจกรรมที่มีความสม่ำเสมอ ในการทำงานจะต้องขึ้นกับ ความรู้ความสามารถ สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ตลอดจนแรงจูงใจที่จะดำเนินการด้วย 3) ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ นั้นเกิดขึ้นได้ เพราะมีความสม่ำเสมอในการทำงานกับแนวทางในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์องค์ประกอบ ทั้งสามประการ หากขาดประการหนึ่งประการใดความสำเร็จก็จะน้อยลง

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงาน เพราะจะช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงาน องค์กรอาจจะให้ผลตอบแทนในรูปแบบของ โบนัส การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือนให้สูงขึ้น เป็นต้น โดยการพิจารณาให้ผลตอบแทนแก่บุคคลในองค์กร ต้องประสานสัมพันธ์กันระหว่างความต้องการของผู้ปฏิบัติงานและความต้องการขององค์กรด้วย เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งมีนักวิชาการกล่าวไว้ว่า การพยายามให้ผลตอบแทนการทำงานของคนตามต้องการของเขา และต้องประสานความต้องการของคนทำงานให้เข้ากับความต้องการของหน่วยงานด้วย เพื่อให้บังเกิดผลผลิตที่สุดตามเป้าหมายของการทำงาน

## ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ผู้ศึกษาได้นำผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

### ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ก้องเกียรติ ทองอร่าม (2549) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน พบว่าข้าราชการนายทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันสารวัตรทหารเรือที่ 2 มีขีดความสามารถที่จะทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จร้อยละ 80 ขึ้นไป ปัจจัยด้านความตั้งใจในการทำงาน การปฏิบัติงานตรงตามขีดความสามารถ ความยุติธรรมในหน่วยงาน การปกครองบังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โอกาสความก้าวหน้า และการสร้างทักษะ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

กนกวรรณ ธนาเลิศสมบูรณ์ (2546) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการเงิน และบัญชี กรมชลประทาน พบว่า ปัจจัยพื้นฐาน ได้แก่ เพศ ระดับตำแหน่ง และอายุการทำหน้าที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แต่อายุระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชามองหาสิ่งจูงใจ และเครื่องมืออุปกรณ์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมหรือสนับสนุนความโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม มีความเป็นกลาง โปร่งใส โดยเน้นหลักการบริหารอย่างมีส่วนร่วม

ศทาวุฒ พรหมายน (2545) ได้ทำการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตรวจคนเข้าเมือง 2 ศึกษาเฉพาะกรณี ข้าราชการตำรวจฝ่าย 1 และฝ่าย 2 พบว่า ข้าราชการตำรวจฝ่าย 1 และฝ่าย 2 กองตรวจคนเข้าเมือง 2 ส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมากและปานกลาง ส่วน อายุ ระดับการศึกษา และทัศนคติของข้าราชการตำรวจ สำหรับสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

ธวัชกุล ยุคลธรรม (2552) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางมด พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ส่วนการสนับสนุนจากองค์กร และการได้รับการยกย่องนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง โดยผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ พบว่าข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ระยะเวลาในการรับราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ในภาพรวมแตกต่างกัน

ปริญญา บุรณนันทะสิริ (2549) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการ กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการ กระทรวงศึกษาธิการอยู่ในระดับมาก ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมากปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานด้านค่าตอบแทน และผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้บริหารควรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัยและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น และให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายและการบริหาร และให้ผลประโยชน์ตอบแทนกับผู้ปฏิบัติงาน พร้อมทั้งส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และสนับสนุนให้เกิดนักบริหารรุ่นใหม่

มณฑนา วุ่นหนู (2551) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านต่าง ๆ ในภาพรวมพบว่า ไม่ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยหน่วยงานควรนำปัจจัยนโยบายและการบริหารองค์กร สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ผลประโยชน์ตอบแทน และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมาปรับปรุงพัฒนาเพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

สุริพร สงหมื่นไวย (2551) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านวินัย และการรักษาวินัย ปัจจัยด้านพื้นฐานการเข้าสู่ตำแหน่ง ปัจจัยด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง ปัจจัยด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และปัจจัยด้านการกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และกลุ่มระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกัน

อักรินทร์ พาพเสวด (2546) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทาโอ อินดัสเตีล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าพนักงาน บริษัทาโอ อินดัสเตีล (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน คือ ประสิทธิภาพการทำงานของเพศชายดีกว่าเพศหญิง พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีจะมีประสิทธิภาพในการทำงานดีกว่าพนักงานที่จบการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับ 4 มีประสิทธิภาพการทำงานดีกว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่ำกว่าระดับ 4

สุริพร สงหมื่นไวย (2551) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ภูมิศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านวินัย และการรักษาวินัย ปัจจัยด้านพื้นฐานการเข้าสู่ตำแหน่ง ปัจจัยด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง ปัจจัยด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และปัจจัยด้านการกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และกลุ่มระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกัน

สุรพงษ์ กิโยภาพ (2546) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก ด้านภาวะอิสระจากงานคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำสุด ระดับความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันองค์กรด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมองค์กรอยู่ระดับปานกลาง ความผูกพันองค์กรด้านความตั้งใจและทุ่มเทให้กับงาน ด้านความปรารถนาที่จะทำงานต่อไปมีระดับสูง ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางด้านการปฏิบัติตามระเบียบวินัยมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดีที่สุด รองลงมาด้านการประสานงาน และการให้ความร่วมมือกับผู้อื่น สำหรับความรอบรู้ในงานและความสามารถในการเรียนรู้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่ำสุด ซึ่งผู้บริหารควรเปลี่ยนวิธีการบริหารจากการควบคุม การสั่งการ การรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลางมาเป็นการยอมรับการมีส่วนร่วมของผู้ร่วมงาน โดยมอบอำนาจและเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รวมถึงการสร้างสภาพจิตใจเพื่อจูงใจให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น เช่น กำหนดค่าจ้างที่สมเหตุสมผล การจัดสถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบ การจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุให้เพียงพอต่อการทำงาน การให้ความมั่นคงในหน้าที่การงาน หรือการขยายขอบเขตงานให้พนักงานรับผิดชอบงานใหม่ๆ หรือ มอบหมายหน้าที่ท้าทายความสามารถ การจัด

ระยะเวลาการพักผ่อน หรือมีกิจกรรมนันทนาการให้พนักงานเพื่อความผ่อนคลายระหว่างปฏิบัติงาน เป็นต้น

ศักรินทร์ วิชาธรรม (2552) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการการตำรวจนครบาล 7 พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านอัตรากำลังพลอยู่ในระดับมาก และด้านผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงานฝ่ายสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม และอายุราชการต่างกันมีความคิดเห็นในภาพรวมแตกต่างกัน ข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการต่างกัน ในด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านอัตรากำลังพล และด้านวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์การทำงานฝ่ายสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมด้านอัตรากำลังพลแตกต่างกัน

สุรพงษ์ เหมือนเผ่าพงษ์ (2540) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า

1. การปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลในภาพรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูง
2. พื้นฐานการศึกษาของพนักงานสอบสวนจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และเนติบัญญัติไทยจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำกว่ากลุ่มที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี
3. การได้รับความร่วมมือทั้งจากประชาชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มที่ได้รับความร่วมมือจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับความร่วมมือ
4. พนักงานสอบสวนมีปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เนื่องจากอัตรากำลังไม่เพียงพอ สวัสดิการและอุปกรณ์ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอ โดยเฉพาะบ้านพัก และรถยนต์สำหรับใช้ตรวจสถานที่เกิดเหตุ มีโอกาสถูกลงทัณฑ์ทางวินัย หรือถูกฟ้องร้องทางคดี เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนมากกว่าการปฏิบัติหน้าที่ด้านอื่น ๆ

## ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

บุญชู มีศรี (2547) ได้ทำการศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเลย พบว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยภายใน ได้แก่ เครื่องมือ อุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับบุคลากรในสถานีตำรวจ และปัจจัยภายนอก ได้แก่ การได้รับความร่วมมือจากประชาชน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยครอบครัว ปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับชั้นยศ ปัจจัยครอบครัว ได้แก่ สถานภาพโสด และปัจจัยภายในองค์การตำรวจ ได้แก่ เครื่องมือ อุปกรณ์สนับสนุนในการปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญด้านการสนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องมือ งบประมาณในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

## ผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน

ไตรรงค์ ผิวพรรณ (2541) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ ศึกษาเฉพาะกรณี กองบังคับการตำรวจนครบาล พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีทัศนคติต่องานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมแตกต่างกัน กลุ่มที่สมรสแล้ว และไม่มีปัญหาในครอบครัว มีทัศนคติในทางบวกมากกว่ากลุ่มคนโสด ส่วนกลุ่มหย่าร้างหรือแยกกันอยู่กับคู่สมรส และมีทัศนคติทางบวกหรือมีความเชื่อมั่นว่าจะแสวงหาความก้าวหน้าในงานสายตรวจได้ โดยหน่วยงานควรเพิ่มเบี้ยสวัสดิการเพิ่มขวัญและกำลังใจ เพิ่มอัตราค่าจ้างพลให้เพียงพอต่อปริมาณงาน ผู้บังคับบัญชาควรดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด จัดให้มีการอบรมความรู้อย่างต่อเนื่อง

## ภาคสรุป

ปัญหาจากสภาพแวดล้อมทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และในปัจจุบันปัญหาอาชญากรรมที่มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นซึ่งเป็นเหตุผลหนึ่งที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้ให้

ความสำคัญ และมีความจำเป็นต้องมีการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล ตามนโยบายสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และเป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ที่มีเป้าหมายเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน มีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ และให้มีพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ ซึ่งในการบริหารองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ พิจารณาได้จากความสามารถในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และเกิดความคุ้มค่ามากที่สุด โดยปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรจำเป็นต้องประกอบด้วย

1. ปัจจัยในการบริหาร ที่ถือเป็นปัจจัยพื้นฐาน (Administrative Resource) หรือ 4 'M ได้แก่ คน (Men) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และวิธีการปฏิบัติงาน (Method)

2. ปัจจัยจิตใจ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญจะช่วยกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานและเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน

3. ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ป้องกันมิให้บุคคลเกิดความรู้สึกไม่พอใจต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอกที่เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากภาวะการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูล โดยการปฏิบัติงานได้มีตัวชี้วัดใช้เป็นเครื่องมือวัด ประสิทธิภาพประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ดังนี้

3.1 ด้านความประหยัด เป็นความสามารถในการบริหารจัดการใช้ทรัพยากร ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ไปให้เกิดความคุ้มค่า และประหยัด

3.2 ด้านความรวดเร็ว เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดความรวดเร็วทันเวลาในการเข้าถึงพื้นที่ปฏิบัติงาน และการนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

3.3 ด้านการให้บริการ เป็นการให้บริการในการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 และสร้างความพึงพอใจต่อประชาชนผู้รับบริการ

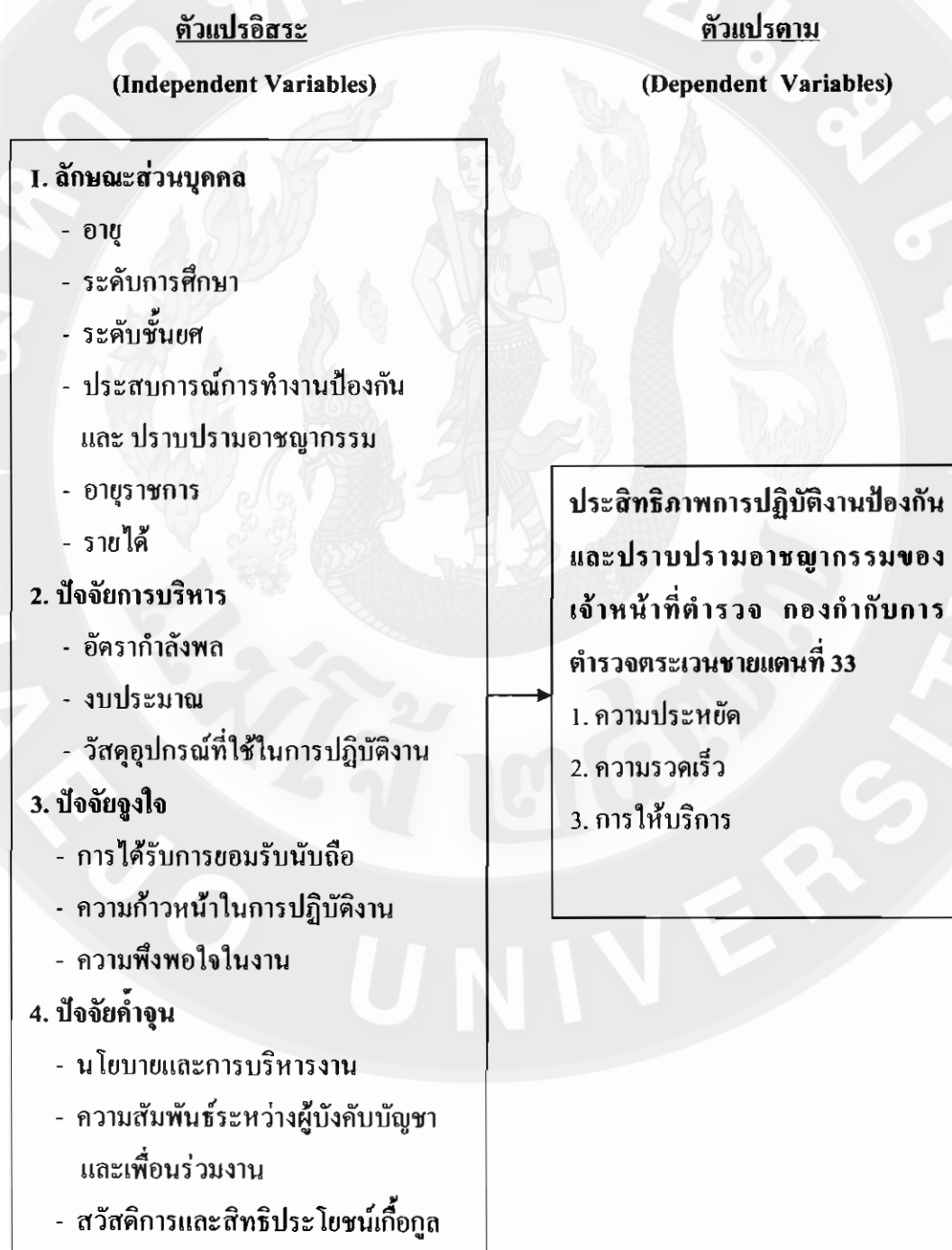
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม เป็นสิ่งหนึ่งที่จะแสดงถึงขีดความสามารถ การสร้างภาพพจน์ที่ดีขององค์กรตำรวจในสายตาประชาชน และความสามารถในการลดปัญหาอาชญากรรมในสังคม ทั้งนี้จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

พบว่า ปัจจัยการบริหาร ได้แก่ อัตรากำลังพล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ปัจจัย  
จิตใจ ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน และ  
ปัจจัยคำจูน ได้แก่ นโยบายและการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน  
สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูล มีผลต่อการประสิทธิผลการปฏิบัติงานป้องกันและ  
ปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ



### กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้



ภาพ 3 กรอบแนวคิดการวิจัย

### บทที่ 3

#### ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการวิจัย ดังนี้

#### สถานที่ดำเนินการวิจัย

ดำเนินการศึกษาในพื้นที่ของ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยได้กำหนดขอบเขตประชากร ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจในสังกัด กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

#### 2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 331-333 ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 239 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ชั้นสัญญาบัตร 28 คน ชั้นประทวน 211 คน (งานธุรการกำลังพล, 2553)

การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย โดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร ยามาเน (ยุกธ ไกรวรรณ, 2546: 98)

$$\text{Sample size (n)} = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดยที่ n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมดที่ใช้ศึกษา

$e$  = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง (0.05)

จากสูตรดังกล่าวนำมาคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ ดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างชั้นสัญญาบัตร} = \frac{30}{1 + 30 (0.05)^2} = 27.90 \approx 28 \text{ คน}$$

จากสูตรดังกล่าวได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในชั้นสัญญาบัตร จำนวน 28 คน

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างชั้นประทวน} = \frac{447}{1 + 447 (0.05)^2} = 211.09 \approx 211 \text{ คน}$$

จากสูตรดังกล่าวได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในชั้นประทวน จำนวน 211 คน

จากการคำนวณข้างต้น จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร 28 คน และชั้นประทวน 211 คน รวม 239 คน

3. ผู้วิจัยใช้วิธีการหาสัดส่วนเพื่อหากลุ่มตัวอย่างจากจำนวนข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 สามารถจำแนกประชากรได้ ดังนี้

ตาราง 1 แสดงการสุ่มหากลุ่มตัวอย่างจากอัตรากำลังพลของ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33

| หน่วย        | ชั้น<br>สัญญาบัตร | ชั้น<br>ประทวน | รวมประชากร<br>ทั้งหมด | จำนวน<br>ประชากร<br>ที่ได้ | คิดเป็น% |
|--------------|-------------------|----------------|-----------------------|----------------------------|----------|
| ฝ่ายอำนวยการ | 11                | 83             | 94                    | 47                         | 19.70    |
| ร้อย ดชด.331 | 3                 | 90             | 93                    | 46                         | 19.50    |
| ร้อย ดชด.332 | 12                | 169            | 181                   | 91                         | 37.95    |
| ร้อย ดชด.333 | 4                 | 105            | 109                   | 55                         | 22.85    |
| รวมทั้งสิ้น  | 30                | 447            | 477                   | 239                        | 100%     |

ที่มา: กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 (2553)

## ตัวแปรและการวัดตัวแปร

**การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปร และวิธีการวัดตัวแปรดังรายละเอียดต่อไปนี้**  
**อายุ** หมายถึง อายุของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 อำเภอสนทราย จังหวัดเชียงใหม่

**ระดับการศึกษา** หมายถึง ระดับการศึกษาของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 อำเภอสนทราย จังหวัดเชียงใหม่

**ระดับชั้นยศ** หมายถึง ชั้นยศของข้าราชการตำรวจในฝ่ายอำนวยการ และกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 331 - 333 กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 อำเภอสนทราย จังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ สิบตำรวจตรี สิบตำรวจโท สิบตำรวจเอก จ่าสิบตำรวจ คาบตำรวจ ร้อยตำรวจตรี ร้อยตำรวจโท ร้อยตำรวจเอก พันตำรวจตรี และพันตำรวจโท

**ประสบการณ์การทำงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม** หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่สายงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 อำเภอสนทราย จังหวัดเชียงใหม่

**อายุราชการ** หมายถึง อายุราชการของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 อำเภอสนทราย จังหวัดเชียงใหม่

**รายได้** หมายถึง รายได้ต่อเดือนของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 อำเภอสนทราย จังหวัดเชียงใหม่

**อัตราค่าจ้างพล** หมายถึง ความพร้อมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ และการจัดอัตราค่าจ้างพลของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

**งบประมาณ** หมายถึง แผนการเงินที่ใช้สำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

**วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ความพร้อมของอุปกรณ์ เช่น อาวุธ ปืน เครื่องมือสื่อสาร พาหนะและน้ำมัน ที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

**การได้รับการยอมรับนับถือ** หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี ความไว้วางใจ และการให้กำลังใจหรือการยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงาน

**ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน** หมายถึง การได้รับการพิจารณาความดีความชอบ มีโอกาสในการเลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งการได้รับโอกาสศึกษาต่อ อบรมดูงาน ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถให้กับตนเอง

**ความพึงพอใจในงาน** หมายถึง การที่ข้าราชการตำรวจมีความรู้สึกที่ดีต่อลักษณะงานในความรับผิดชอบที่ได้รับอย่างเหมาะสมอันจะทำให้เกิดความรู้สึกต้องการที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไป

**นโยบายและการบริหารงาน** หมายถึง นโยบายการนำองค์กร การมอบหมายงานและความสามารถในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา

**ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน** หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เช่น การแสดงออกถึงความเป็นมิตรที่ดีต่อกันทั้งทางกิริยา วาจา ผู้บังคับบัญชามีการดูแลเอาใจใส่ ติดตาม ตรวจสอบ แก้ไขปัญหาข้อขัดข้องที่เกิดขึ้นขณะทำงาน มีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมมือกันทำงานให้กับองค์กร

**สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูล** หมายถึง ค่าตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน ได้แก่ เงินประจำตำแหน่ง ค่าเช่าบ้าน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น

**ความประหยัด** หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรทางการบริหาร ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ไปให้เกิดความคุ้มค่าและประหยัด

**ความรวดเร็ว** หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดความรวดเร็วทันเวลา ทั้งการเข้าถึงพื้นที่ปฏิบัติงาน และการนำเทคโนโลยีมาใช้นับสนับสนุนการปฏิบัติงาน

**การให้บริการ** หมายถึง การให้บริการด้านการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33

ผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนสำหรับวัดระดับความคิดเห็นด้วยของตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ได้แก่ ปัจจัยการบริหาร ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยคำจูน และตัวแปรเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ได้แก่ ความประหยัด ความรวดเร็ว การให้บริการ โดยตัวแปร “มีผลอยู่ในระดับมากที่สุด” เท่ากับ 5 คะแนน ตัวแปร “มีผลอยู่ในระดับมาก” เท่ากับ 4 คะแนน ตัวแปร “มีผลอยู่ในระดับปานกลาง” เท่ากับ 3 คะแนน ตัวแปร “มีผลอยู่ในระดับน้อย” เท่ากับ 2 คะแนน และตัวแปร “มีผลอยู่ในระดับต่ำสุด” เท่ากับ 1 คะแนน โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (Weigh mean score) ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีระดับความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 - 4.20 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีระดับความคิดเห็นด้วย  
อยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 3.40 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีระดับความคิดเห็นด้วย  
อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 - 2.60 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีระดับความคิดเห็นด้วย  
อยู่ในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.08 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีระดับความคิดเห็นด้วย  
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม ได้สร้างขึ้นตาม  
ตัวแปรต่าง ๆ และวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประกอบด้วย คำถามแบบเลือกตอบ (Check lists)  
คำถามแบบปลายปิด (Closed-ended questions) และคำถามปลายเปิด (Open-ended questions) โดย  
แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน คือ

1. ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มี  
ลักษณะเป็นคำถามแบบปลายปิดแบบเลือกตอบ (Check lists) ประกอบด้วย อายุ ระดับชั้นยศ  
ประสบการณ์การทำงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม อายุราชการ ระดับการศึกษา และ  
รายได้ จำนวน 6 ข้อ

2. ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ  
การปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ และประสิทธิภาพการ  
ปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวน  
ชายแดนที่ 33 มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด เป็นแบบสอบถามรูปแบบ Matrix แบบมาตราส่วน  
ประมาณค่า กำหนดมาตราวัดความคิดเห็นแบบ Likert Scale ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตาม  
ความคิดเห็นของตนเอง ในแต่ละระดับมีการกำหนดช่วงคะแนนเพื่อวิเคราะห์ความหมายจาก  
ค่าคะแนนที่ได้ จากมากที่สุด ไปหาน้อยที่สุด ลักษณะคำถามที่มีคำตอบเลือก 5 ระดับ คือ เห็นด้วย  
มากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด ดังนี้

2.1 ปัจจัยการบริหาร ได้แก่ อัตรากำลังพล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ใน  
การปฏิบัติงาน

2.2 ปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน

2.3 ปัจจัยด้านจรรยาบรรณ ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับ

2.4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ได้แก่ การประหัด ความรวดเร็วและการให้บริการ

การวิจัยได้กำหนดค่าคะแนนคำตอบของแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

#### 1. คำถามทางบวก

|                    | คะแนนคำตอบ |
|--------------------|------------|
| เห็นด้วยมากที่สุด  | 5          |
| เห็นด้วยมาก        | 4          |
| เห็นด้วยปานกลาง    | 3          |
| เห็นด้วยน้อย       | 2          |
| เห็นด้วยน้อยที่สุด | 1          |

#### 2. คำถามทางลบ

|                    | คะแนนคำตอบ |
|--------------------|------------|
| เห็นด้วยมากที่สุด  | 5          |
| เห็นด้วยมาก        | 4          |
| เห็นด้วยปานกลาง    | 3          |
| เห็นด้วยน้อย       | 2          |
| เห็นด้วยน้อยที่สุด | 1          |

สำหรับความหมายของค่าคะแนนในระดับต่าง ๆ จะมีดังนี้

|                    |         |                                         |
|--------------------|---------|-----------------------------------------|
| เห็นด้วยมากที่สุด  | หมายถึง | การเห็นด้วย/ ตามข้อถามดังกล่าวมากที่สุด |
| เห็นด้วยมาก        | หมายถึง | การเห็นด้วย/ ตามข้อถามดังกล่าวมาก       |
| เห็นด้วยปานกลาง    | หมายถึง | การเห็นด้วย/ ตามข้อถามดังกล่าวปกติ      |
| เห็นด้วยน้อย       | หมายถึง | การเห็นด้วย/ ตามข้อถามดังกล่าวน้อย      |
| เห็นด้วยน้อยที่สุด | หมายถึง | การเห็นด้วย/ ตามข้อถามดังกล่าวน้อยมาก   |

โดยใช้สูตรในการคำนวณ ค่าเฉลี่ย ดังนี้

$$\text{ค่าเฉลี่ย (Mean) } \bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ  $\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ย  
 $\sum X$  แทน ผลรวมทั้งหมดของความถี่คูณคะแนน  
 $n$  แทน จำนวนคน

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วง}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

นำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเลขคณิตและแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ย โดยวิเคราะห์หาค่าที่ได้จากสูตรหารระดับขั้นเท่ากับ 0.8 (บุญชม ศรีสะอาด, 2543: 43) ดังนี้

ระดับความคิดเห็น

|                         |             |                           |
|-------------------------|-------------|---------------------------|
| คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 | หมายความว่า | มีผลอยู่ในระดับมากที่สุด  |
| คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 | หมายความว่า | มีผลอยู่ในระดับมาก        |
| คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 | หมายความว่า | มีผลอยู่ในระดับปานกลาง    |
| คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 | หมายความว่า | มีผลอยู่ในระดับน้อย       |
| คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 | หมายความว่า | มีผลอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

3. ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด จำนวน 2 ข้อ

### การทดสอบเครื่องมือ

ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการวิจัยไปทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของคำถามให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อดำเนินการต่อไป

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษา ตรวจสอบ แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถาม และหาค่าความเชื่อมั่น โดยนำไปทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาในกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วจึงนำไปวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ตามวิธีของ Cronbach's alpha (อ้างใน พงรรัตน์ ทวีรัตน์, 2540: 125 – 126) มีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[ \frac{1 - \sum si^2}{st^2} \right]$$

$\alpha$  = สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

$n$  = จำนวนข้อ

$si^2$  = คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ

$st^2$  = คะแนนความแปรปรวนทั้งฉบับ

ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.87 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน คือ 0.50 ผู้วิจัยจึงได้นำไปใช้เป็นแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยขั้นต่อไป

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ด้วยตนเอง ด้วยการขอความร่วมมือจากข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีชั้นยศตั้งแต่ร้อยตำรวจตรี (ร.ต.ต.) ถึง พันตำรวจโท (พ.ต.ท.) และข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีชั้นยศตั้งแต่สิบตำรวจตรี (ส.ต.ต.) ถึงดาบตำรวจ (ด.ต.) ที่ปฏิบัติหน้าที่สายงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในสังกัด กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 จำนวน 239 คน และขอรับคืนแบบสอบถาม จำนวน 239 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ขอความอนุเคราะห์จากผู้กำกับการ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลในสถานที่ทำการศึกษา

2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ แก้ไข และปรับปรุงไปดำเนินการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ตามห้วงเวลาที่กำหนด

3. เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสอบถามข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 และนำข้อมูลที่ได้อาจเตรียมเพื่อวิเคราะห์ทางสถิติ แปลผล สรุปผล และรายงานผลการวิจัยในขั้นต่อไป

### วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมนำมาจัดเตรียมเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical package for the social sciences – SPSS for Windows) มีขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

2. นำข้อมูลจากการเก็บรวบรวมมาลงรหัสบันทึกข้อมูลเข้าเครื่องคอมพิวเตอร์ประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS โดยใช้สถิติพรรณนา หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) (ยูทธ ไกรวรรณ, 2546: 98) จำแนกได้ดังนี้

2.1 ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2 ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ (Chi - Square) แบบเพียร์สัน (Pearson product moment Correlation Coefficient) (ยูทธ ไกรวรรณ, 2546: 98) ระหว่างข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ ชั้นยศ อาชวาระการ ประสบการณ์ทำงาน การศึกษา และรายได้ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 และระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ได้แก่ ปัจจัยการบริหาร ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33

2.3 ตอนที่ 3 วิเคราะห์เกี่ยวกับข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้  
ค่าความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage)



## บทที่ 4

### ผลการวิจัยและวิจารณ์

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 โดยใช้วิธีการ สุ่มอย่างง่าย และได้เก็บรวบรวมแบบสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจ ปฏิบัติงานฝ่ายอำนวยการ และกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 331 – 333 ในสังกัดกองกำกับการ ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 239 ชุด คิดเป็น 100% โดยผลการศึกษาวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิจัยเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ ชั้นยศ อายุราชการ ประสบการณ์ทำงาน การศึกษา รายได้

ตอนที่ 2 ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกัน และปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ตำบล หนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

ตอนที่ 3 ผลการวิจัยเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ

#### ตอนที่ 1 ผลการวิจัยเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของประชากรกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาข้อมูลทั่วไปของประชากรกลุ่มตัวอย่างได้แก่ อายุ ชั้นยศ อายุราชการ ประสบการณ์การทำงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ระดับการศึกษา และรายได้ ผลการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 41 – 50 ปี มากที่สุด มีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 38.91 มีอายุเฉลี่ย 43 ปี มีชั้นยศตั้งแต่ จ่าสิบตำรวจ (จ.ส.ด.) – คาบตำรวจ (ค.ต.) มากที่สุด มีจำนวน 152 คน คิดเป็น ร้อยละ 63.60 มีอายุราชการตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป มากที่สุด มีจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 49.37 มีอายุ ราชการเฉลี่ย 20 ปี มีประสบการณ์การทำงานสายงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป มากที่สุด มีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 31.38 มีประสบการณ์ทำงานเฉลี่ย 16 ปี มีการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่ามากที่สุด มีจำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 43.93 มีรายได้ ตั้งแต่ 20,001 - 25,000 บาท มากที่สุด มีจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 39.96 มีรายได้เฉลี่ย 17,866

บาท เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏ ดังนี้

#### อายุ

ผลการศึกษาพบว่า ประชากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 41 – 50 ปี มากที่สุด มีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 38.91 รองลงมา มีอายุตั้งแต่ 31 – 40 ปี มีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 35.15 มีอายุตั้งแต่ 51 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 18.41 และมีอายุตั้งแต่ 20 – 30 ปี น้อยที่สุด มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.53 (รายละเอียดจากตาราง 2)

#### ชั้นยศ

ผลการศึกษาพบว่า ประชากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีชั้นยศตั้งแต่จ่าสิบตำรวจ (จ.ส.ต.) – คาบตำรวจ (ต.ต.) มีจำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 68.20 รองลงมา มีชั้นยศตั้งแต่ สิบตำรวจตรี (ส.ต.ต.) – สิบตำรวจเอก (ส.ต.อ.) มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 19.25 มีชั้นยศตั้งแต่ พันตำรวจตรี (พ.ต.ต.) – พันตำรวจเอก (พ.ต.อ.) มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 7.11 และน้อยที่สุด มีชั้นยศตั้งแต่ ร้อยตำรวจตรี (ร.ต.ต.) – ร้อยตำรวจเอก (ร.ต.อ.) มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.44 (รายละเอียดจากตาราง 2)

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของอายุ และชั้นยศ

| อายุ                                          | จำนวน<br>( <i>n</i> = 239) | ร้อยละ |
|-----------------------------------------------|----------------------------|--------|
| 20 – 30 ปี                                    | 18                         | 7.53   |
| 31 – 40 ปี                                    | 84                         | 35.15  |
| 41 – 50 ปี                                    | 93                         | 38.91  |
| 51 ปี ขึ้นไป                                  | 44                         | 18.41  |
| รวม                                           | 239                        | 100.00 |
| $\bar{X} = 43$ S.D. = 7.960 Min = 25 Max = 59 |                            |        |

ตาราง 2 (ต่อ)

| ชั้นยศ          | จำนวน<br>( <i>n</i> = 239) | ร้อยละ |
|-----------------|----------------------------|--------|
| ส.ต.ต. – ส.ต.อ. | 46                         | 19.25  |
| จ.ส.ต. – ค.ต.   | 163                        | 68.20  |
| ร.ต.ต. – ร.ต.อ. | 13                         | 5.44   |
| พ.ต.ต. – พ.ต.อ. | 17                         | 7.11   |
| รวม             | 239                        | 100.00 |

#### อายุราชการ

ผลการศึกษาพบว่า ประชากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุราชการตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป มีจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 49.37 รองลงมา มีอายุราชการตั้งแต่ 16 - 20 ปี มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 19.25 มีอายุราชการตั้งแต่ 6 - 10 ปี มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 15.06 มีอายุราชการตั้งแต่ 11 - 15 ปี มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 12.55 และน้อยที่สุดมีอายุราชการตั้งแต่ 1 - 5 ปี มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.77 (รายละเอียดจากตาราง 3)

#### ประสบการณ์ทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า ประชากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานสายงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป มีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 31.38 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 16 - 20 ปี มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 17.99 มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 6 - 10 ปี มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 17.99 มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 11 - 15 ปี มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 17.15 และมีประสบการณ์การทำงาน น้อยที่สุดตั้งแต่ 1 - 5 ปี มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 15.48 (รายละเอียดจากตาราง 3)

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของอายุราชการ และประสบการณ์ทำงาน

| อายุราชการ                                   | จำนวน<br>(n = 239) | ร้อยละ |
|----------------------------------------------|--------------------|--------|
| 1 – 5 ปี                                     | 9                  | 3.77   |
| 6 – 10 ปี                                    | 36                 | 15.06  |
| 11 – 15 ปี                                   | 30                 | 12.55  |
| 16 – 20 ปี                                   | 46                 | 19.25  |
| 21 ปี ขึ้นไป                                 | 118                | 49.37  |
| รวม                                          | 239                | 100.00 |
| $\bar{X} = 20$ S.D. = 8.803 Min = 1 Max = 21 |                    |        |
| ประสบการณ์ทำงาน                              |                    |        |
| 1 – 5 ปี                                     | 37                 | 15.48  |
| 6 – 10 ปี                                    | 43                 | 17.99  |
| 11 – 15 ปี                                   | 41                 | 17.15  |
| 16 – 20 ปี                                   | 43                 | 17.99  |
| 21 ปี ขึ้นไป                                 | 75                 | 31.38  |
| รวม                                          | 239                | 100.00 |
| $\bar{X} = 16$ S.D. = 9.041 Min = 1 Max = 20 |                    |        |

#### ระดับการศึกษา

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า มีจำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 43.93 รองลงมา มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 39.33 มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 14.23 และมีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีน้อยที่สุด มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.51 (รายละเอียดจากตาราง 4)

## รายได้

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ตั้งแต่ 20,001 – 25,000 บาท มีจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 39.96 รองลงมา มีรายได้ตั้งแต่ 15,001 - 20,000 บาท มีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 34.30 มีรายได้ตั้งแต่ 10,001 - 15,000 บาท มีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50 มีรายได้ตั้งแต่ 5,001 - 10,000 บาท มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.40 และมีรายได้น้อยที่สุดตั้งแต่ 25,001 บาท ขึ้นไป มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.20 (รายละเอียดจากตาราง 4)

ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับการศึกษา และรายได้

| ระดับการศึกษา                                               | จำนวน<br>(n = 239) | ร้อยละ        |
|-------------------------------------------------------------|--------------------|---------------|
| มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า                             | 105                | 43.93         |
| อนุปริญญา หรือเทียบเท่า                                     | 34                 | 14.23         |
| ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า                                     | 94                 | 39.33         |
| สูงกว่าปริญญาตรี                                            | 6                  | 2.51          |
| <b>รวม</b>                                                  | <b>239</b>         | <b>100.00</b> |
| <b>รายได้</b>                                               |                    |               |
| 5,001 – 10,000 บาท                                          | 11                 | 4.40          |
| 10,001 – 15,000 บาท                                         | 54                 | 20.50         |
| 15,001 – 20,000 บาท                                         | 74                 | 34.30         |
| 20,001 – 25,000 บาท                                         | 97                 | 39.96         |
| 25,001 บาท ขึ้นไป                                           | 3                  | 1.20          |
| <b>รวม</b>                                                  | <b>239</b>         | <b>100.00</b> |
| $\bar{X} = 17,866$ S.D. = 4,574.69 Min = 7,460 Max = 29,430 |                    |               |

**ตอนที่ 2 ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปราม  
อาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33**

**ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่**

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยการบริหาร ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุน และศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ได้แก่ ความประหยัด ความรวดเร็ว และการให้บริการ โดยได้กำหนดเกณฑ์ค่าคะแนนในการวัดระดับความคิดเห็น โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย เลขคณิต และแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยได้ ค่าคะแนนจากสูตรการหารระดับชั้นเท่ากับ 0.8 (บุญชม ศรีสะอาด, 2543: 43) โดยตัวแปร “มีผลอยู่ในระดับมากที่สุด” เท่ากับ 5 คะแนน ตัวแปร “มีผลอยู่ในระดับมาก” เท่ากับ 4 คะแนน ตัวแปร “มีผลอยู่ในระดับปานกลาง” เท่ากับ 3 คะแนน ตัวแปร “มีผลอยู่ในระดับน้อย” เท่ากับ 2 คะแนน และตัวแปร “มีผลอยู่ในระดับน้อยที่สุด” เท่ากับ 1 คะแนน ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ย (Weigh mean score ในการแปลความหมายดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีระดับความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 - 4.20 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีระดับความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 3.40 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีระดับความคิดเห็นด้วยในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 - 2.60 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีระดับความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.08 หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลมีระดับความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

**ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่**

การศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย ปัจจัยการบริหาร ได้แก่ อัตรากำลังพล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจิตใจ ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูล ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยสามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

#### **ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร**

การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในระดับความคิดเห็นของปัจจัยการบริหาร ได้แก่ อัตรากำลังพล งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน พบว่ามีระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.79 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 1.28 ส่วนใหญ่ด้านอัตรากำลังพล ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นผู้มีความรู้และความเชี่ยวชาญในสายงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม มีระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.36 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 2.602 รองลงมาผู้บังคับบัญชาได้ใช้กระบวนการบริหารงานอย่างมีระบบและมีเหตุผลมีผลต่อการปฏิบัติงาน มีระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.16 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.840 และเจ้าหน้าที่ตำรวจมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.33 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.927 โดยสามารถพิจารณาแยกเป็นรายประเด็นโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าที่ต่ำ ดังนี้

##### **1. ด้านอัตรากำลังพล**

1.1 ทางด้านเจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม พบว่ามีระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.36 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 2.602

1.2 ทางด้านผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานได้ใช้กระบวนการบริหารงานอย่างมีระบบและมีเหตุผล พบว่ามีระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.16 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.840

1.3 ทางด้านบุคลากรของหน่วยงานมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการใช้วัสดุอุปกรณ์เครื่องมืออย่างเพียงพอพบว่ามีระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.98 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

(S.D.)=0.812

1.4 ทางด้านเจ้าหน้าที่ตำรวจในหน่วยงานมีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน พบว่ามีระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.33 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)=0.927

## 2. ด้านงบประมาณ

2.1 ทางด้านหน่วยงานมีการบริหารงบประมาณอย่างมีระบบและมีความโปร่งใส พบว่ามีระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.84 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)=0.987

2.2 ทางด้านเจ้าหน้าที่ตำรวจได้รับการสนับสนุนงบประมาณเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน พบว่ามีระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.43 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)=0.963

## 3. ด้านวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

3.1 ทางด้านหน่วยงานมีการจัดวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงาน เช่น โทรศัพท์ โทรสาร เครื่องถ่ายเอกสาร คอมพิวเตอร์ และทันสมัย พบว่ามีระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.75 และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)=2.172

3.2 ทางด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ เช่น ยานพาหนะน้ำมัน อาวุธปืน วิทยุสื่อสาร มีสภาพดีเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน พบว่ามีระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.48 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)=0.907 (รายละเอียดจากตาราง 5)

ตาราง 5 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นในปัจจัยการบริหาร

| ปัจจัยการบริหาร                                                                                                               | ระดับความคิดเห็นด้วย |                |                 |                |               | รวม              | $\bar{X}$ | S.D.  | การ<br>แปลผล |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|----------------|-----------------|----------------|---------------|------------------|-----------|-------|--------------|
|                                                                                                                               | น้อยที่สุด           | น้อย           | ปานกลาง         | มาก            | มากที่สุด     |                  |           |       |              |
| 1. เจ้าหน้าที่ตำรวจในหน่วยงานของท่านมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานมากนักน้อยเพียงใด                                                | 18.83%<br>(45)       | 40.59%<br>(97) | 31.80%<br>(76)  | 6.69%<br>(16)  | 2.09%<br>(5)  | 100.00%<br>(239) | 2.33      | 0.927 | น้อย         |
| 2. เจ้าหน้าที่ตำรวจในหน่วยงานของท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมมากนักน้อยเพียงใด | 1.67%<br>(4)         | 10.04%<br>(24) | 59.00%<br>(141) | 26.78%<br>(64) | 2.51%<br>(6)  | 100.00%<br>(239) | 3.36      | 2.605 | ปานกลาง      |
| 3. ผู้บังคับบัญชาได้ใช้กระบวนการบริหารงานอย่างมีระบบและมีเหตุผลมากนักน้อยเพียงใด                                              | 1.67%<br>(4)         | 18.41%<br>(44) | 47.28%<br>(113) | 27.62%<br>(66) | 5.02%<br>(12) | 100.00%<br>(239) | 3.16      | 0.840 | ปานกลาง      |
| 4. ท่านได้รับการสนับสนุนงบประมาณเพียงพอต่อการปฏิบัติงานมากนักน้อยเพียงใด                                                      | 16.74%<br>(40)       | 39.33%<br>(94) | 29.29%<br>(70)  | 13.39%<br>(32) | 1.26%<br>(3)  | 100.00%<br>(239) | 2.43      | 0.963 | น้อย         |
| 5. หน่วยงานของท่านมีการบริหารงบประมาณอย่างมีระบบและมีความโปร่งใสมากน้อยเพียงใด                                                | 12.55%<br>(30)       | 17.99%<br>(43) | 44.35%<br>(106) | 23.01%<br>(55) | 2.09%<br>(5)  | 100.00%<br>(239) | 2.84      | 0.987 | ปานกลาง      |

ตาราง 5 (ต่อ)

| ปัจจัยการบริหาร                                                                                                                                                                     | ระดับความคิดเห็นด้วย |                 |                 |                |              | รวม              | $\bar{X}$ | S.D.  | การ<br>แปลผล |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-----------------|-----------------|----------------|--------------|------------------|-----------|-------|--------------|
|                                                                                                                                                                                     | น้อยที่สุด           | น้อย            | ปานกลาง         | มาก            | มากที่สุด    |                  |           |       |              |
| 6. วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ เช่น<br>ยานพาหนะ น้ำมัน อาวุธปืน วิทยุสื่อสาร มี<br>สภาพดี และเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานมาก<br>น้อยเพียงใด                                       | 16.74%<br>(40)       | 43.93%<br>(105) | 29.29%<br>(70)  | 9.21%<br>(22)  | 0.84%<br>(2) | 100.00%<br>(239) | 2.48      | 0.907 | น้อย         |
| 7. หน่วยงานของท่านมีการจัดวัสดุอุปกรณ์<br>และเครื่องมือในการปฏิบัติงาน เช่น<br>โทรศัพท์ โทรสาร เครื่องถ่ายเอกสาร<br>คอมพิวเตอร์ และอื่น ๆ อย่างเพียงพอ และ<br>ทันสมัยมากน้อยเพียงใด | 15.06%<br>(36)       | 22.59%<br>(54)  | 47.70%<br>(114) | 13.39%<br>(32) | 1.26%<br>(3) | 100.00%<br>(239) | 2.75      | 2.172 | ปานกลาง      |
| 8. บุคลากรของหน่วยงานท่านมีความเชี่ยวชาญ<br>เฉพาะด้านในการใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ<br>อย่างเพียงพอมากน้อยเพียงใด                                                                  | 3.35%<br>(8)         | 21.34%<br>(51)  | 51.88%<br>(124) | 20.92%<br>(50) | 2.51%<br>(6) | 100.00%<br>(239) | 2.98      | 0.812 | ปานกลาง      |
| ค่าเฉลี่ยรวม                                                                                                                                                                        |                      |                 |                 |                |              |                  | 2.79      | 1.28  | ปานกลาง      |

### ผลการศึกษเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจ

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในระดับความคิดเห็นของปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงาน พบว่ามีระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.11 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.78 อันดับแรกด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจพอใจในการกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา มีระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.25 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.796 รองลงมาด้านความพึงพอใจในงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ส่งเสริมให้ท่านทำงาน ได้ดีขึ้น มีระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.24 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.772 และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจได้รับการยกย่องและได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน มีระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.15 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.650 สามารถพิจารณาแยกเป็นรายประเด็นโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าที่ต่ำที่สุด ดังนี้

#### 1. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

1.1 ทางด้านเจ้าหน้าที่ตำรวจได้รับการยกย่องและได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน พบว่ามีระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.15 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.650

1.2 ทางด้านผลงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา พบว่ามีระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.00 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.707

#### 2. ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

2.1 ทางด้านภารกิจและหน้าที่ที่เจ้าหน้าที่ตำรวจปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ พบว่ามีระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.19 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.741

2.2 ทางด้านอาชีพรับราชการตำรวจสามารถสร้างความก้าวหน้า พบว่ามีระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.14 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.770

2.3 ทางด้านหน่วยงานให้โอกาสในการศึกษาเพิ่มพูนความรู้ และการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น พบว่ามีระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.07 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.902

#### 3. ด้านความพึงพอใจในงาน

3.1 ทางด้านเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความพอใจในการกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา พบว่ามีระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.25 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.796

3.2 ทางด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิการถ่ายเทอากาศ ส่งเสริมให้ทำงานได้ดีขึ้น พบว่ามีระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.24 และค่า

เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.772

3.3 ทางด้านรายได้ที่เจ้าหน้าที่ตำรวจได้รับขณะนี้เหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ พบว่ามีระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.84 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.860 (รายละเอียดจากตาราง 6)



ตาราง 6 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นในปัจจัยงูใจ

| ปัจจัยงูใจ                                                                                  | ระดับความคิดเห็นด้วย |                |                 |                |               | รวม              | $\bar{X}$ | S.D.  | การแปลผล |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|----------------|-----------------|----------------|---------------|------------------|-----------|-------|----------|
|                                                                                             | น้อยที่สุด           | น้อย           | ปานกลาง         | มาก            | มากที่สุด     |                  |           |       |          |
| 1. ผลงานของท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชามากน้อยเพียงใด                                 | 2.09%<br>(5)         | 18.41%<br>(44) | 57.74%<br>(138) | 21.34%<br>(51) | 0.42%<br>(1)  | 100.00%<br>(239) | 3.00      | 0.707 | ปานกลาง  |
| 2. ท่านได้รับการยกย่องและได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงานมากน้อยเพียงใด                        | 1.26%<br>(3)         | 10.04%<br>(24) | 61.92%<br>(148) | 25.94%<br>(62) | 0.84%<br>(2)  | 100.00%<br>(239) | 3.15      | 0.650 | ปานกลาง  |
| 3. อาชีพรับราชการดำรงความสามารถสร้างความก้าวหน้ามากน้อยเพียงใด                              | 2.93%<br>(7)         | 12.55%<br>(30) | 53.97%<br>(129) | 28.45%<br>(68) | 2.09%<br>(5)  | 100.00%<br>(239) | 3.14      | 0.770 | ปานกลาง  |
| 4. รายได้ที่ท่านได้รับขณะนี้เหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติมากน้อยเพียงใด                     | 5.86%<br>(14)        | 27.20%<br>(65) | 45.19%<br>(108) | 20.50%<br>(49) | 1.26%<br>(3)  | 100.00%<br>(239) | 2.84      | 0.860 | ปานกลาง  |
| 5. หน่วยงานท่านให้โอกาสในการศึกษาเพิ่มพูนความรู้และการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมากน้อยเพียงใด | 4.18%<br>(10)        | 20.50%<br>(49) | 43.51%<br>(104) | 27.62%<br>(66) | 4.18%<br>(10) | 100.00%<br>(239) | 3.07      | 0.902 | ปานกลาง  |
| 6. ท่านพอใจในภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชามากน้อยเพียงใด                | 2.51%<br>(6)         | 10.88%<br>(26) | 49.37%<br>(118) | 33.47%<br>(80) | 3.77%<br>(9)  | 100.00%<br>(239) | 3.25      | 0.796 | ปานกลาง  |

ตาราง 6 (ต่อ)

| ปัจจัยเชิงใจ                                                                                            | ระดับความคิดเห็นด้วย |               |                 |                |              | รวม              | $\bar{X}$ | S.D.  | การ<br>แปลผล |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|---------------|-----------------|----------------|--------------|------------------|-----------|-------|--------------|
|                                                                                                         | น้อยที่สุด           | น้อย          | ปานกลาง         | มาก            | มากที่สุด    |                  |           |       |              |
| 7. การกิจ และหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติตรงกับความรู้<br>ความสามารถของท่าน                                    | 2.93%<br>(7)         | 9.21%<br>(22) | 55.63%<br>(133) | 30.54%<br>(73) | 1.67%<br>(4) | 100.00%<br>(239) | 3.19      | 0.741 | ปานกลาง      |
| 8. สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง<br>อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ส่งเสริมให้ท่านทำงาน<br>ได้ดีขึ้น | 2.93%<br>(7)         | 8.37%<br>(20) | 53.56%<br>(128) | 31.80%<br>(76) | 3.35%<br>(8) | 100.00%<br>(239) | 3.24      | 0.772 | ปานกลาง      |
| ค่าเฉลี่ยรวม                                                                                            |                      |               |                 |                |              |                  | 3.11      | 0.78  | ปานกลาง      |

### ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยคำจูน

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในระดับความคิดเห็นของปัจจัยคำจูน ได้แก่ นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับค่าตอบแทน พบว่ามีระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.14 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.78 อันดับแรกด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ตัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจ และเพื่อนร่วมงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.50 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.761 รองลงมาเจ้าหน้าที่ตำรวจมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.49 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.761 และด้านนโยบายการบริหาร ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม มีระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.27 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.776 สามารถพิจารณาแยกเป็นรายประเด็นโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำที่สุด ดังนี้

#### 1. ด้านนโยบายการบริหาร

1.1 ทางด้านผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม พบว่ามีระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.27 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.776

1.2 ทางด้านหน่วยงานมีนโยบายการปฏิบัติงานเหมาะสมกับสภาพปัญหาและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง พบว่ามีระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.08 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.776

1.3 ทางด้านนโยบายการบริหารงานของหน่วยงานมีความชัดเจนและมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน พบว่ามีระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.00 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.713

#### 2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

2.1 ทางด้านผู้บังคับบัญชา ตัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจ และเพื่อนร่วมงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี พบว่ามีระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.50 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.761

2.2 ทางด้านเจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่ามีระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.49 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.666

#### 3. ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับค่าตอบแทน

3.1 ทางด้านผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในสวัสดิการและความเป็นอยู่ของ

เจ้าหน้าที่ตำรวจ พบว่ามีระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.98 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)= 0.912

3.2 ทางด้านความพึงพอใจต่อเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน พบว่ามีระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.90 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)= 0.821

3.3 ทางด้านการได้รับการพิจารณาความดีความชอบและการปฏิบัติอื่น ๆ อย่างยุติธรรมทัดเทียมกับบุคคลอื่นๆ ในหน่วยงาน พบว่ามีระดับระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.87 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)= 0.800 (รายละเอียดจากตาราง 7)

ตาราง 7 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นในปัจจัยคำจูน

| ปัจจัยคำจูน                                                                                                           | ระดับความคิดเห็นด้วย |                |                 |                |              | รวม              | $\bar{X}$ | S.D.  | การแปลผล |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|----------------|-----------------|----------------|--------------|------------------|-----------|-------|----------|
|                                                                                                                       | น้อยที่สุด           | น้อย           | ปานกลาง         | มาก            | มากที่สุด    |                  |           |       |          |
| 1. นโยบายการบริหารงานของหน่วยงานท่านมีความชัดเจนและมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด                        | 3.77%<br>(9)         | 12.97%<br>(31) | 63.18%<br>(151) | 19.25%<br>(46) | 0.84%<br>(2) | 100.00%<br>(239) | 3.00      | 0.713 | ปานกลาง  |
| 2. หน่วยงานท่านมีนโยบายการปฏิบัติงานเหมาะสมกับสภาพปัญหาและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงมากน้อยเพียงใด                    | 2.93%<br>(7)         | 15.48%<br>(37) | 54.39%<br>(130) | 25.10%<br>(60) | 2.09%<br>(5) | 100.00%<br>(239) | 3.08      | 0.776 | ปานกลาง  |
| 3. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ และการปฏิบัติอื่น ๆ อย่างยุติธรรมทัดเทียมกับบุคคลอื่น ๆ ในหน่วยงานมากน้อยเพียงใด | 5.02%<br>(12)        | 21.34%<br>(51) | 57.32%<br>(137) | 13.81%<br>(33) | 2.51%<br>(6) | 100.00%<br>(239) | 2.87      | 0.800 | ปานกลาง  |

ตาราง 7 (ต่อ)

| ปัจจัยคำจูน                                                                                             | ระดับความคิดเห็นด้วย |                |                 |                 |               | รวม              | $\bar{X}$ | S.D.  | การแปลผล |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|----------------|-----------------|-----------------|---------------|------------------|-----------|-------|----------|
|                                                                                                         | น้อยที่สุด           | น้อย           | ปานกลาง         | มาก             | มากที่สุด     |                  |           |       |          |
| 4. ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมมากน้อยเพียงใด           | 1.67%<br>(4)         | 12.13%<br>(29) | 46.44%<br>(111) | 36.82%<br>(88)  | 2.93%<br>(7)  | 100.00%<br>(239) | 3.27      | 0.776 | ปานกลาง  |
| 5. ผู้บังคับบัญชา ตัวของท่าน และเพื่อนร่วมงานของท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีมากน้อยเพียงใด | 2.09%<br>(5)         | 4.60%<br>(11)  | 39.75%<br>(95)  | 48.12%<br>(115) | 5.44%<br>(13) | 100.00%<br>(239) | 3.50      | 0.761 | มาก      |
| 6. ท่านเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมากน้อยเพียงใด                    | 0.84%<br>(2)         | 2.51%<br>(6)   | 43.51%<br>(104) | 48.54%<br>(116) | 4.60%<br>(11) | 100.00%<br>(239) | 3.49      | 0.666 | มาก      |
| 7. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในสวัสดิการและความเป็นอยู่ของท่านมากน้อยเพียงใด                             | 7.95%<br>(19)        | 15.90%<br>(38) | 48.54%<br>(116) | 25.10%<br>(60)  | 2.51%<br>(6)  | 100.00%<br>(239) | 2.98      | 0.912 | ปานกลาง  |

ตาราง 7 (ต่อ)

| ปัจจัยคำจูน                                                                                | ระดับความคิดเห็นด้วย |                |                 |                |              | รวม              | $\bar{X}$ | S.D.  | การ<br>แปลผล |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|----------------|-----------------|----------------|--------------|------------------|-----------|-------|--------------|
|                                                                                            | น้อยที่สุด           | น้อย           | ปานกลาง         | มาก            | มากที่สุด    |                  |           |       |              |
| 8. ท่านพึงพอใจต่อเงินเดือน และ<br>สวัสดิการที่ท่านได้รับจากการ<br>ปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด | 5.86%<br>(14)        | 19.67%<br>(47) | 55.65%<br>(133) | 16.74%<br>(40) | 2.09%<br>(5) | 100.00%<br>(239) | 2.90      | 0.821 | ปานกลาง      |
| ค่าเฉลี่ยรวม                                                                               |                      |                |                 |                |              |                  | 3.14      | 0.78  | ปานกลาง      |

### ผลการศึกษาโดยรวม

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่ามีระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.01 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.95 เมื่อพิจารณารายปัจจัยพบว่า ปัจจัยค่าจูนมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในอันดับแรก มีค่าเฉลี่ย 3.14 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.78 รองลงมาปัจจัยจงใจ มีค่าเฉลี่ย 3.11 และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.78 และปัจจัยการบริหาร มีค่าเฉลี่ย 2.79 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 1.28 (รายละเอียดจากตาราง 8)

**ตาราง 8** แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวม จำแนกตามปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

| ที่ | ปัจจัยที่มีผล   | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความคิดเห็นด้วย |
|-----|-----------------|-----------|------|----------------------|
| 1   | ปัจจัยการบริหาร | 2.79      | 1.28 | ปานกลาง              |
| 2   | ปัจจัยจงใจ      | 3.11      | 0.78 | ปานกลาง              |
| 3   | ปัจจัยค่าจูน    | 3.14      | 0.78 | ปานกลาง              |
|     | โดยรวม          | 3.01      | 0.95 | ปานกลาง              |

**ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่**

การศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ได้แก่ ความประหยัด ความรวดเร็ว และการให้บริการ ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมมีระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.18 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.80 ซึ่งส่วนใหญ่เป็นด้านการให้บริการ อันดับแรกได้แก่ ขณะปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ตำรวจช่วยเหลือประชาชนทันทีเมื่อได้รับการร้องขอ มีระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.34 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.755 รองลงมานักงงานมีสถิติผลการปฏิบัติงานบรรลุผลตาม

เป้าหมาย และตัวชี้วัดที่ได้กำหนดไว้ มีระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.30 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.788 และประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ มีระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.21 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.722 สามารถพิจารณาแยกเป็นรายประเด็นได้ดังนี้

#### 1. ด้านความประหยัด

ทางด้านหน่วยงานมีการใช้ทรัพยากรการบริหารงาน เช่น งบประมาณ น้ำมัน วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ สำหรับการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมอย่างประหยัดและคุ้มค่า พบว่ามีระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.02 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.987

#### 2. ด้านความรวดเร็ว

ทางการเข้าถึงพื้นที่ในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมมีความรวดเร็ว ทันต่อที่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในพบว่า มีระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.14 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.831

#### 3. ด้านการให้บริการ

3.1 ทางด้านในขณะปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ตำรวจช่วยเหลือประชาชนทันทีเมื่อได้รับการร้องขอพบว่ามีระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.34 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.755

3.2 ทางด้านหน่วยงานมีสถิติผลการปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมาย และตัวชี้วัดที่ได้กำหนดไว้ พบว่ามีระดับระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.30 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.788

3.3 ทางด้านประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ พบว่ามีระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.21 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.722

3.4 ทางด้านเจ้าหน้าที่ตำรวจมีวิธีการในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกต่อการปฏิบัติงาน พบว่ามีระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.08 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.700 (รายละเอียดจากตาราง 9)

ตาราง 9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33

| ประสิทธิภาพการ<br>ปฏิบัติงานป้องกันและปราบปราม<br>อาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ                                                                                                        | ระดับความคิดเห็นด้วย |                |                 |                |               | รวม              | $\bar{X}$ | S.D.  | การ<br>แปลผล |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|----------------|-----------------|----------------|---------------|------------------|-----------|-------|--------------|
|                                                                                                                                                                                       | น้อยที่สุด           | น้อย           | ปานกลาง         | มาก            | มากที่สุด     |                  |           |       |              |
| 1. หน่วยงานของท่านมีการใช้ทรัพยากร<br>การบริหารงาน เช่น งบประมาณ น้ำมัน<br>วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ สำหรับการทำงาน<br>ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมอย่าง<br>ประหยัด และคุ้มค่า มากน้อยเพียงใด | 4.60%<br>(11)        | 25.94%<br>(62) | 40.59%<br>(97)  | 20.92%<br>(50) | 7.95%<br>(19) | 100.00%<br>(239) | 3.02      | 0.987 | ปานกลาง      |
| 2. หน่วยงานของท่านมีสถิติผลการ<br>ปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมาย และ<br>ตัวชี้วัดที่ได้กำหนดไว้ มากน้อยเพียงใด                                                                          | 1.67%<br>(4)         | 10.88%<br>(26) | 48.12%<br>(115) | 34.73%<br>(83) | 4.60%<br>(11) | 100.00%<br>(239) | 3.30      | 0.788 | ปานกลาง      |
| 3. การเข้าถึงพื้นที่ในการปฏิบัติงาน<br>ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมมี<br>ความรวดเร็ว ทันทั่วถึง มากน้อยเพียงใด                                                                         | 2.51%<br>(6)         | 16.74%<br>(40) | 49.37%<br>(118) | 27.20%<br>(65) | 4.18%<br>(10) | 100.00%<br>(239) | 3.14      | 0.831 | ปานกลาง      |

ตาราง 9 (ต่อ)

| ประสิทธิภาพการ<br>ปฏิบัติงานป้องกันและปราบปราม<br>อาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ                                  | ระดับความคิดเห็นด้วย |                |                 |                |               | รวม              | $\bar{X}$ | S.D.  | การ<br>แปลผล |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|----------------|-----------------|----------------|---------------|------------------|-----------|-------|--------------|
|                                                                                                                 | น้อยที่สุด           | น้อย           | ปานกลาง         | มาก            | มากที่สุด     |                  |           |       |              |
| 4. ขณะปฏิบัติหน้าที่ท่านช่วยเหลือ<br>ประชาชนทันทีเมื่อได้รับการร้องขอมาก<br>น้อยเพียงใด                         | -                    | 11.30%<br>(27) | 49.37%<br>(118) | 33.47%<br>(80) | 5.86%<br>(14) | 100.00%<br>(239) | 3.34      | 0.755 | ปานกลาง      |
| 5. เจ้าหน้าที่ตำรวจมีวิธีการในการ<br>ปฏิบัติงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน และใช้<br>เทคโนโลยีที่สะดวกต่อการปฏิบัติงาน | 0.84%<br>(2)         | 16.74%<br>(40) | 58.16%<br>(139) | 22.59%<br>(54) | 1.67%<br>(4)  | 100.00%<br>(239) | 3.08      | 0.700 | ปานกลาง      |
| 6. ประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อ<br>การปฏิบัติงานป้องกันและปราบปราม<br>อาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ       | 0.84%<br>(2)         | 12.55%<br>(30) | 53.56%<br>(128) | 30.54%<br>(73) | 2.51%<br>(6)  | 100.00%<br>(239) | 3.21      | 0.722 | ปานกลาง      |
| ค่าเฉลี่ยรวม                                                                                                    |                      |                |                 |                |               |                  | 3.18      | 0.80  | ปานกลาง      |

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

การศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาความสัมพันธ์และทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้ค่าสถิติ Chi-Square ในการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเมื่อทำการทดสอบสมมติฐานแล้ว ผลของการศึกษาพบว่า ค่าความถี่ที่คาดไว้หรือความถี่ที่ควรจะเป็นค่าใดค่าหนึ่งในแต่ละเซลล์ มีค่าน้อยกว่า 1 หรือมีค่าน้อยกว่า 5 เกินร้อยละ 20 ของจำนวนกลุ่มทั้งหมดของตัวแปร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2553: 303-308) ดังนั้น ผู้วิจัยได้แก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยรวมกลุ่มของตัวแปรที่ใกล้เคียงกันเข้าด้วยกัน ด้วยการใช้วิธีการ Recode โดยนำตัวแปรระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จาก 5 เซลล์ มารวมกันให้เหลือเพียง 3 เซลล์ ดังนี้

1. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจน้อยที่สุดและน้อย รวมให้เป็น น้อย
2. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจปานกลาง รวมให้เป็น ปานกลาง
3. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจมากและมากที่สุด รวมให้เป็น มาก

ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปของประชากรกลุ่มตัวอย่างกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

การศึกษาในครั้งนี้ได้แก่ ทำการทดสอบสมมติฐานระหว่างข้อมูลทั่วไปของประชากรกลุ่มตัวอย่าง อันได้แก่ อายุ ชั้นยศ อายุราชการ ประการณทำงาน การศึกษา รายได้ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ได้แก่ ความประหยัด ความรวดเร็ว การให้บริการ หลังจากนั้นได้นำไปประมวลอีกครั้ง ซึ่งผลการวิจัยสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปของประชากรกลุ่มตัวอย่างกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 พบว่าปัจจัยด้านอายุ ชั้นยศ และอายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน ด้านการศึกษา และด้านรายได้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยได้แสดงผลการทดสอบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ตามรายประเด็นมีดังนี้

1. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ตามรายประเด็นมีดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับประเด็นหน่วยงานมีสถิติผลการปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ได้กำหนดไว้ ด้วยค่าไคสแควร์ พบว่าอายุของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมด้านการให้บริการกรณีหน่วยงานมีสถิติผลการปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมายและตัวชี้วัดของหน่วยงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ระดับอายุที่แตกต่างกันต่างมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม โดยสัดส่วนของหน่วยงานมีสถิติผลการปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมายและตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ของแต่ละช่วงอายุ อยู่ในระดับปานกลาง จึงขอรับสมมติฐานการวิจัย หมายความว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุน้อยมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการให้บริการที่ทำให้หน่วยงานมีสถิติผลการปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมายและตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ เนื่องจากเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุน้อยมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการให้บริการที่ทำให้หน่วยงานมีสถิติผลการปฏิบัติงานน้อยลง เนื่องจากเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ไม่มีทักษะในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมเท่าที่ควร (รายละเอียดจากตาราง 10)

ตาราง 10 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับประเด็นหน่วยงานมีสถิติผลการปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมาย และตัวชี้วัดที่ได้กำหนดไว้ จำแนกตามช่วงอายุ

| อายุ         | หน่วยงานของท่านมีสถิติผลการปฏิบัติงาน<br>บรรลุผลตามเป้าหมาย และตัวชี้วัดที่<br>ได้กำหนดไว้ |         |        | รวม     |
|--------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|---------|--------|---------|
|              |                                                                                            |         |        |         |
|              | น้อย                                                                                       | ปานกลาง | มาก    |         |
| 20 – 30 ปี   | 0.84%                                                                                      | 3.35%   | 3.35%  | 7.53%   |
|              | (2)                                                                                        | (8)     | (8)    | (18)    |
| 31 – 40 ปี   | 4.60%                                                                                      | 16.74%  | 13.81% | 35.15%  |
|              | (11)                                                                                       | (40)    | (33)   | (84)    |
| 41 – 50 ปี   | 3.77%                                                                                      | 20.92%  | 14.23% | 38.91%  |
|              | (9)                                                                                        | (50)    | (34)   | (93)    |
| 51 ปี ขึ้นไป | 3.35%                                                                                      | 7.11%   | 7.95%  | 18.41%  |
|              | (8)                                                                                        | (17)    | (19)   | (44)    |
| รวม          | 12.55%                                                                                     | 48.12%  | 39.33% | 100.00% |
|              | (30)                                                                                       | (115)   | (94)   | (239)   |

หมายเหตุ  $\chi^2 = 152.859$  df = 140 Sig. = 0.046 (Asymp.Sig. 2-sided)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับประเด็นขณะปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ตำรวจช่วยเหลือประชาชนทันทีเมื่อได้รับการร้องขอ ด้วยค่าไคสแควร์ พบว่าอายุของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมด้านการให้บริการกรณีขณะปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ตำรวจช่วยเหลือประชาชนทันทีเมื่อได้รับการร้องขอ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ระดับอายุที่แตกต่างกันต่างมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม โดยสัดส่วนของขณะปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ตำรวจช่วยเหลือประชาชนทันทีเมื่อได้รับการร้องขอของแต่ละช่วงอายุอยู่ในระดับปานกลาง จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย หมายความว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุน้อยเป็นผู้มีจิตสาธารณะที่จะช่วยเหลือประชาชนผู้รับบริการด้วยความเต็มใจ ซึ่งต่างจากเจ้าหน้าที่

ตำรวจที่มีอายุในวัยกลางคน (ตั้งแต่ 41-50 ปี) เป็นผู้มิจิตสาธารณะลดลงเนื่องจากเป็นผู้ที่มี  
วัยวุฒิสูง (รายละเอียดจากตาราง 11)

ตาราง 11 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับประเด็นขณะปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่  
ตำรวจช่วยเหลือประชาชนทันทีเมื่อได้รับการร้องขอ จำแนกตามช่วงอายุ

| อายุ         | ขณะปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ตำรวจช่วยเหลือ<br>ประชาชนทันทีเมื่อได้รับการร้องขอ |                 |                | รวม              |
|--------------|--------------------------------------------------------------------------------|-----------------|----------------|------------------|
|              | น้อย                                                                           | ปานกลาง         | มาก            |                  |
| 20 – 30 ปี   | -                                                                              | 1.26%<br>(3)    | 6.28%<br>(15)  | 7.53%<br>(18)    |
| 31 – 40 ปี   | 5.02%<br>(12)                                                                  | 20.50%<br>(49)  | 9.62%<br>(23)  | 35.15%<br>(84)   |
| 41 – 50 ปี   | 4.60 %<br>(11)                                                                 | 19.25%<br>(46)  | 15.06%<br>(36) | 38.91%<br>(93)   |
| 51 ปี ขึ้นไป | 1.67%<br>(4)                                                                   | 8.37%<br>(20)   | 8.37%<br>(20)  | 18.41%<br>(44)   |
| รวม          | 11.30%<br>(27)                                                                 | 49.37%<br>(118) | 39.33%<br>(94) | 100.00%<br>(239) |

หมายเหตุ  $\chi^2 = 133.424$  df = 105 Sig. = 0.032 (Asymp.Sig. 2-sided)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับประเด็นเจ้าหน้าที่ตำรวจมีวิธีการ  
ในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกต่อการปฏิบัติงาน ด้วยค่า  
ไคสแควร์ พบว่าอายุของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกัน  
และปราบปรามอาชญากรรมด้านการให้บริการกรณีเจ้าหน้าที่ตำรวจมีวิธีการในการปฏิบัติงานที่  
ถูกต้องได้มาตรฐาน และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกต่อการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  
ระดับ 0.05 กล่าวคือ ระดับอายุที่แตกต่างกันต่างมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันป้องกัน

และปราบปรามอาชญากรรม โดยสัดส่วนของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีวิธีการในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกต่อการปฏิบัติงานของแต่ละช่วงอายุ อยู่ในระดับปานกลาง จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย หมายความว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุมากมีวิธีการในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องได้มาตรฐานและใช้เทคโนโลยีที่สะดวกต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากได้รับการฝึกอบรมเพิ่มทักษะความรู้ จึงเกิดทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งต่างจากเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุน้อยมีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานน้อย มีทักษะในการปฏิบัติงานน้อย (รายละเอียดจากตาราง 12)

**ตาราง 12** แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับประเด็นเจ้าหน้าที่ตำรวจมีวิธีการในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามช่วงอายุ

| อายุ         | เจ้าหน้าที่ตำรวจมีวิธีการในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกต่อการปฏิบัติงาน |                 |                | รวม              |
|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|----------------|------------------|
|              | น้อย                                                                                                 | ปานกลาง         | มาก            |                  |
| 20 – 30 ปี   | 1.67%<br>(4)                                                                                         | 2.93%<br>(7)    | 2.93%<br>(7)   | 7.53%<br>(18)    |
| 31 – 40 ปี   | 10.88%<br>(26)                                                                                       | 16.74%<br>(40)  | 7.53%<br>(18)  | 53.15%<br>(84)   |
| 41 – 50 ปี   | 5.02%<br>(12)                                                                                        | 25.10%<br>(60)  | 8.79%<br>(21)  | 38.91%<br>(93)   |
| 51 ปี ขึ้นไป | -                                                                                                    | 13.39%<br>(32)  | 5.02%<br>(12)  | 18.41%<br>(44)   |
| รวม          | 17.57%<br>(42)                                                                                       | 58.16%<br>(139) | 24.27%<br>(58) | 100.00%<br>(239) |

หมายเหตุ  $\chi^2 = 149.725$  df = 140 Sig. = 0.022 (Asymp.Sig. 2-sided)

2. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างชั้นยศกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน ที่ 33

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างชั้นยศกับประเด็นเจ้าหน้าที่ตำรวจมีวิธีการในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกต่อการปฏิบัติงาน ด้วยค่าไคสแควร์ พบว่าชั้นยศของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมด้านการให้บริการกรณีเจ้าหน้าที่ตำรวจมีวิธีการในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกต่อการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ระดับชั้นยศที่แตกต่างกันต่างมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม โดยสัดส่วนของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีวิธีการในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกต่อการปฏิบัติงานของแต่ละระดับชั้นยศ อยู่ในระดัปานกลาง จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย หมายความว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีชั้นยศจำสิบตำรวจ (จ.ส.ต.) ถึง คาบตำรวจ (ค.ค.) เป็นผู้ที่มีวิธีการในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องได้มาตรฐานและใช้เทคโนโลยีที่สะดวกต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีประสบการณ์ทำงาน และได้รับการฝึกอบรมเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งต่างจากเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีชั้นยศน้อย มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยจึงขาดทักษะในการปฏิบัติงาน (รายละเอียดจากตาราง 13)

ตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างชั้นยศกับประเด็นเจ้าหน้าที่ตำรวจมีวิธีการ  
ในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกต่อการปฏิบัติงาน  
จำแนกตามระดับชั้นยศ

| ชั้นยศ          | เจ้าหน้าที่ตำรวจมีวิธีการในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง<br>ได้มาตรฐาน และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกต่อการปฏิบัติงาน |                 |                | รวม              |
|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|----------------|------------------|
|                 | น้อย                                                                                                     | ปานกลาง         | มาก            |                  |
| ส.ต.ต. – ส.ต.อ. | 2.51%<br>(6)                                                                                             | 10.46%<br>(25)  | 6.28%<br>(15)  | 19.25%<br>(46)   |
| จ.ส.ต. – ต.ต.   | 12.97%<br>(31)                                                                                           | 33.47%<br>(80)  | 17.15%<br>(41) | 63.60%<br>(152)  |
| ร.ต.ต. – ร.ต.อ. | -                                                                                                        | 5.44%<br>(13)   | -              | 5.44%<br>(13)    |
| พ.ต.ต. – พ.ต.อ. | 2.09%<br>(5)                                                                                             | 8.79%<br>(21)   | 0.84%<br>(2)   | 11.72%<br>(28)   |
| รวม             | 17.57%<br>(42)                                                                                           | 58.16%<br>(139) | 24.27%<br>(58) | 100.00%<br>(239) |

หมายเหตุ  $\chi^2 = 15.690$  df = 8 Sig. = 0.047 (Asymp.Sig. 2-sided)

3. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการทำงานกับประสิทธิภาพ  
การปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจ  
ตระเวนชายแดนที่ 33

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการทำงานกับประเด็นหน่วยงาน  
มีการใช้ทรัพยากรการบริหารงาน เช่น งบประมาณ น้ำมัน วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ สำหรับในการปฏิบัติงาน  
ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมอย่างประหยัด และคุ้มค่า ด้วยค่าไคสแควร์ พบว่าประสิทธิภาพ  
ทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปราม  
อาชญากรรมด้านความประหยัดครุภัณฑ์หน่วยงานมีการใช้ทรัพยากรการบริหารงานสำหรับการ  
ปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมอย่างประหยัด และคุ้มค่า อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ช่วงประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันต่างมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม โดยสัดส่วนของหน่วยงานมีการใช้ทรัพยากรการบริหารงานสำหรับการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมอย่างประหยัด และคุ้มค่า แต่ละช่วงประสบการณ์ทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย หมายความว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานมาก สามารถประหยัดทรัพยากรของหน่วยงานได้มาก เนื่องจากมีวิวุฒิสูงจึงมีวิจารณญาณในการคิด และเข้าใจถึงประโยชน์ของการประหยัดทรัพยากร ซึ่งต่างจากเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย เนื่องจากมีวิภูชน้อย จึงไม่สามารถช่วยประหยัดทรัพยากรของหน่วยงานเท่าที่ควร (รายละเอียดจากตาราง 14)

**ตาราง 14** แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ทำงานกับประเด็นหน่วยงาน  
มีการใช้ทรัพยากรการบริหารงานสำหรับการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปราม  
อาชญากรรมอย่างประหยัด และคุ้มค่า จำแนกตามช่วงประสบการณ์ทำงาน

| ประสบการณ์ทำงาน | หน่วยงานมีการใช้ทรัพยากรการบริหารงาน<br>สำหรับการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปราม<br>อาชญากรรมอย่างประหยัด และคุ้มค่า |                |                | รวม              |
|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------|------------------|
|                 | น้อย                                                                                                              | ปานกลาง        | มาก            |                  |
| 1 – 5 ปี        | 6.69%<br>(16)                                                                                                     | 7.11%<br>(17)  | 1.67%<br>(4)   | 15.48%<br>(37)   |
| 6 – 10 ปี       | 5.02%<br>(12)                                                                                                     | 6.28%<br>(15)  | 6.69%<br>(16)  | 17.99%<br>(43)   |
| 11 -15 ปี       | 3.35%<br>(8)                                                                                                      | 8.37%<br>(20)  | 5.44%<br>(13)  | 17.15%<br>(41)   |
| 16 – 20 ปี      | 3.35%<br>(8)                                                                                                      | 7.95%<br>(19)  | 6.69%<br>(16)  | 17.99%<br>(43)   |
| 21 ปี ขึ้นไป    | 12.13%<br>(29)                                                                                                    | 10.88%<br>(26) | 8.37%<br>(20)  | 31.38%<br>(75)   |
| รวม             | 30.54%<br>(73)                                                                                                    | 40.59%<br>(97) | 28.87%<br>(69) | 100.00%<br>(239) |

หมายเหตุ  $\chi^2 = 206.622$  df = 140 Sig. = 0.000 (Asymp.Sig. 2-sided)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ทำงานกับประเด็นหน่วยงาน  
มีสถิติผลการปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ได้กำหนดไว้ ด้วยค่าไคสแควร์ พบว่า  
ประสบการณ์ทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและ  
ปราบปรามอาชญากรรมด้านการให้บริการกรณีหน่วยงานมีสถิติผลการปฏิบัติงานบรรลุผลตาม  
เป้าหมายและตัวชี้วัดที่ได้กำหนดไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ช่วงประสบการณ์  
ทำงานที่แตกต่างกันต่างมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม

โดยสัดส่วนของหน่วยงานมีสถิติผลการปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ได้กำหนดไว้ แต่ละช่วงประสบการณ์ทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย หมายความว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานมากสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลตามเป้าหมายและตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ได้ดี เนื่องจากมีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งต่างจากเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย มีทักษะการปฏิบัติงานน้อย อีกทั้งไม่ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ในสายงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมเท่าที่ควร จึงทำให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุผลตามเป้าหมายและตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ (รายละเอียดจากตาราง 15)

ตาราง 15 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ทำงานกับประเด็นหน่วยงาน มีสถิติผลการปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมาย และตัวชี้วัดที่ได้กำหนดไว้ จำแนกตาม ช่วงประสบการณ์ทำงาน

| ประสบการณ์ทำงาน | หน่วยงานมีสถิติผลการปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมาย และตัวชี้วัดที่ได้กำหนดไว้ |                 |                | รวม              |
|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------|----------------|------------------|
|                 | น้อย                                                                        | ปานกลาง         | มาก            |                  |
| 1 – 5 ปี        | 0.84%<br>(2)                                                                | 10.04%<br>(24)  | 4.60%<br>(11)  | 15.48%<br>(37)   |
| 6 – 10 ปี       | 3.77%<br>(9)                                                                | 7.53%<br>(18)   | 6.69%<br>(16)  | 17.99%<br>(43)   |
| 11 -15 ปี       | 2.09%<br>(5)                                                                | 8.37%<br>(20)   | 6.69%<br>(16)  | 17.15%<br>(41)   |
| 16 – 20 ปี      | 1.67%<br>(4)                                                                | 8.37%<br>(20)   | 7.95%<br>(19)  | 17.99%<br>(43)   |
| 21 ปี ขึ้นไป    | 4.18%<br>(10)                                                               | 13.81%<br>(33)  | 13.39%<br>(32) | 31.38%<br>(75)   |
| รวม             | 12.55%<br>(30)                                                              | 48.12%<br>(115) | 39.33%<br>(94) | 100.00%<br>(239) |

หมายเหตุ  $\chi^2 = 147.106$  df = 140 Sig. = 0.034 (Asymp.Sig. 2-sided)

**ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33**

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ด้วยค่าไคสแควร์ พบว่าประสบการณ์ทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ช่วงประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันค่ามีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม โดยสัดส่วนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมแต่ละช่วงประสบการณ์ทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย หมายความว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานมากมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม เนื่องจากความรู้ และทักษะที่มีการสั่งสมมาเป็นเวลานานและมีการนำมาใช้สม่ำเสมอก่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ มีกลยุทธ์เทคนิควิธีการในการปฏิบัติงานทำให้เกิดประสิทธิภาพได้ผลดี ส่วนเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย ยังขาดทักษะ วิธีการนำความรู้ที่มีมาใช้ให้ได้ผลตามเป้าหมายที่กำหนด (รายละเอียดจากตาราง 16)

ตาราง 16 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามช่วงประสบการณ์ทำงาน

| ประสบการณ์ทำงาน | ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปราม<br>อาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการ<br>ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 |                 |                | รวม              |
|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|----------------|------------------|
|                 | น้อย                                                                                                              | ปานกลาง         | มาก            |                  |
| 1 – 5 ปี        | 4.60%<br>(11)                                                                                                     | 6.67%<br>(16)   | 4.18%<br>(10)  | 15.48%<br>(37)   |
| 6 – 10 ปี       | 0.84%<br>(2)                                                                                                      | 7.95%<br>(19)   | 9.21%<br>(22)  | 17.99%<br>(43)   |
| 11 -15 ปี       | 2.93%<br>(7)                                                                                                      | 7.11%<br>(17)   | 7.11%<br>(17)  | 17.15%<br>(41)   |
| 16 – 20 ปี      | 3.35%<br>(8)                                                                                                      | 8.79%<br>(21)   | 5.86%<br>(14)  | 17.99%<br>(43)   |
| 21 ปี ขึ้นไป    | 6.28%<br>(15)                                                                                                     | 18.83%<br>(45)  | 6.28%<br>(15)  | 31.38%<br>(75)   |
| รวม             | 17.99%<br>(43)                                                                                                    | 49.37%<br>(118) | 32.46%<br>(78) | 100.00%<br>(239) |

หมายเหตุ  $\chi^2 = 68.991$  df = 70 Sig. = 0.033 (Asymp.Sig. 2-sided)

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกัน  
และปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับประเด็นหน่วยงานมีการใช้  
ทรัพยากรการบริหารงาน เช่น งบประมาณ น้ำมัน วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ สำหรับการปฏิบัติงานป้องกัน  
และปราบปรามอาชญากรรมอย่างประหยัด และคุ้มค่า ด้วยค่าไคสแควร์ พบว่าการศึกษาของ  
เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม  
ด้านความประหยัดครณิหน่วยงานมีการใช้ทรัพยากรการบริหารงานสำหรับการปฏิบัติงานป้องกัน  
และปราบปรามอาชญากรรมอย่างประหยัด และคุ้มค่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05  
กล่าวคือ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันต่างมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันป้องกัน  
และปราบปรามอาชญากรรม โดยสัดส่วนของหน่วยงานมีการใช้ทรัพยากรการบริหารงานสำหรับ  
การปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมอย่างประหยัด และคุ้มค่าแต่ละช่วงระดับการ  
ศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย หมายความว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มี  
การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าเป็นกลุ่มที่มีความเข้าใจในการประหยัด  
ทรัพยากรการบริหารซึ่งหน่วยงานได้รับปัญหาจากการได้รับจัดสรรงบประมาณน้อย ส่วน  
เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระดับการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีไม่ค่อยให้ความสำคัญต่อการประหยัด  
ทรัพยากรการบริหาร เนื่องจากมีภาระหน้าที่ต้องรับผิดชอบมาก จึงไม่ค่อยสนใจต่อการประหยัด  
ทรัพยากรการบริหารเท่าใดนัก (รายละเอียดจากตาราง 17)

ตาราง 17 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับหน่วยงานมีการใช้ทรัพยากร  
การบริหารงานสำหรับการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมอย่างประหยัด  
และคุ้มค่า จำแนกตามระดับการศึกษา

| การศึกษา                           | หน่วยงานมีการใช้ทรัพยากรการบริหารงานสำหรับการ<br>ปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม<br>อย่าง ประหยัด และคุ้มค่า |                |                | รวม              |
|------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------|------------------|
|                                    | น้อย                                                                                                               | ปานกลาง        | มาก            |                  |
| มัธยมศึกษาตอนปลาย<br>หรือเทียบเท่า | 17.57%<br>(42)                                                                                                     | 14.23%<br>(34) | 12.13%<br>(29) | 43.93%<br>(105)  |
| อนุปริญญาหรือ<br>เทียบเท่า         | -                                                                                                                  | 11.72%<br>(28) | 2.51%<br>(6)   | 14.23%<br>(34)   |
| ปริญญาตรีหรือ<br>เทียบเท่า         | 12.55%<br>(30)                                                                                                     | 13.81%<br>(33) | 12.97%<br>(31) | 39.33%<br>(94)   |
| สูงกว่าปริญญาตรี                   | 0.42%<br>(1)                                                                                                       | 0.84%<br>(2)   | 1.26%<br>(3)   | 2.51%<br>(6)     |
| รวม                                | 30.54%<br>(73)                                                                                                     | 40.59%<br>(97) | 28.87%<br>(69) | 100.00%<br>(239) |

หมายเหตุ  $\chi^2 = 11.122$  df = 12 Sig. = 0.050 (Asymp.Sig. 2-sided)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับประเด็นหน่วยงานมีสถิติผลการ  
ปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมาย และตัวชี้วัดที่ได้กำหนดไว้ ด้วยค่าไคสแควร์ พบว่าการศึกษาของ  
เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม  
ด้านการให้บริการกรณีหน่วยงานมีสถิติผลการปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมาย และตัวชี้วัดที่ได้  
กำหนดไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันต่างมีผลต่อ  
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม โดยสัดส่วนของหน่วยงานมี  
สถิติผลการปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมาย และตัวชี้วัดที่ได้กำหนดไว้แต่ละช่วงระดับการศึกษา  
อยู่ในระดับปานกลาง จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย หมายความว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการศึกษาระดับ

มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าเป็นกลุ่มที่มีผลต่อการทำให้หน่วยงานบรรลุผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย และตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ เนื่องจากมีทักษะ ประสบการณ์ในการทำงานจึงมีความทุ่มเทที่จะผลิตผลงานให้แก่หน่วยงาน ส่วนเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระดับการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเท่าใด เนื่องจากเป็นผู้ที่มีความรู้สูงจึงต้องการรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ที่มีอยู่ จึงไม่ค่อยสนใจปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เท่าใดนัก (รายละเอียดจากตาราง 18)

**ตาราง 18** แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับหน่วยงานมีสถิติผลการปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมาย และตัวชี้วัดที่ได้กำหนดไว้ จำแนกตามระดับการศึกษา

| การศึกษา                       | หน่วยงานมีสถิติผลการปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมาย และตัวชี้วัดที่ได้กำหนดไว้ |                 |                | รวม              |
|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------|----------------|------------------|
|                                | น้อย                                                                        | ปานกลาง         | มาก            |                  |
| มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า | 6.69%<br>(16)                                                               | 18.83%<br>(45)  | 18.41%<br>(44) | 43.93%<br>(105)  |
| อนุปริญญาหรือเทียบเท่า         | -                                                                           | 7.53%<br>(18)   | 6.69%<br>(16)  | 14.23%<br>(34)   |
| ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า         | 5.44%<br>(13)                                                               | 20.92%<br>(50)  | 12.97%<br>(31) | 39.33%<br>(94)   |
| สูงกว่าปริญญาตรี               | 0.42%<br>(1)                                                                | 0.84%<br>(2)    | 1.26%<br>(3)   | 2.51%<br>(6)     |
| รวม                            | 12.55%<br>(30)                                                              | 48.12%<br>(115) | 39.33%<br>(94) | 100.00%<br>(239) |

หมายเหตุ  $\chi^2 = 11.050$  df = 12 Sig. = 0.045 (Asymp.Sig. 2-sided)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับประเด็นเจ้าหน้าที่ตำรวจมีวิธีการในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องได้มาตรฐานและใช้เทคโนโลยีที่สะดวกต่อการปฏิบัติงาน ด้วยค่าไคสแควร์พบว่า การศึกษาของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและ

ปราปรามอาชญากรรมด้านความประหัยครณิเจ้าหน้าที่ตำรวจมีวิธีการในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องได้มาตรฐานและใช้เทคโนโลยีที่สะดวกต่อการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันด่างมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันป้องกันและปราปรามอาชญากรรม โดยสัคส่วนของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีวิธีการในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องได้มาตรฐานและใช้เทคโนโลยีที่สะดวกต่อการปฏิบัติงานแต่ละช่วงระดับการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย หมายความว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่ามีวิธีการในการปฏิบัติงานได้มาตรฐาน และมีการใช้เทคโนโลยีจึงทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ เนื่องจากได้ใช้ทักษะวิธีการในการใช้เทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งต่างจากเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระดับการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี เนื่องจากมีหน้าที่หลากหลายไม่ค่อยได้ใช้เทคโนโลยีเท่าใด ส่วนใหญ่จะมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระดับการศึกษาดำกว่าปฏิบัติแทน (รายละเอียดจากตาราง 19)

ตาราง 19 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีวิธีการในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกต่อการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

| การศึกษา                       | เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีวิธีการในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกต่อการปฏิบัติงาน |                 |                | รวม              |
|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|----------------|------------------|
|                                | น้อย                                                                                                    | ปานกลาง         | มาก            |                  |
| มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า | 8.37%<br>(20)                                                                                           | 23.85%<br>(57)  | 11.72%<br>(28) | 43.93%<br>(105)  |
| อนุปริญญาหรือเทียบเท่า         | 0.42%<br>(1)                                                                                            | 12.97%<br>(31)  | 0.84%<br>(2)   | 14.23%<br>(34)   |
| ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า         | 8.37%<br>(20)                                                                                           | 19.67%<br>(47)  | 11.30%<br>(27) | 39.33%<br>(94)   |
| สูงกว่าปริญญาตรี               | 0.42%<br>(1)                                                                                            | 1.67%<br>(4)    | 0.42%<br>(1)   | 2.51%<br>(6)     |
| รวม                            | 17.57%<br>(42)                                                                                          | 58.16%<br>(139) | 24.27%<br>(58) | 100.00%<br>(239) |

หมายเหตุ  $\chi^2 = 15.231$  df = 12 Sig. = 0.049 (Asymp.Sig. 2-sided)

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ด้วยค่าไคสแควร์ พบว่าการศึกษาของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันต่างมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม โดย

สัดส่วนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันป้องกันและปราบปรามแต่ละช่วงระดับการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย หมายความว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่ามีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม เนื่องจากมีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งต่างจากเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระดับการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี เนื่องจากมีหน้าที่หลากหลาย จึงไม่ค่อยมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมเท่าใดนัก (รายละเอียดจากตาราง 20)

**ตาราง 20** แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา

| การศึกษา                           | ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและ<br>ปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ<br>กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 |                 |                | รวม              |
|------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|----------------|------------------|
|                                    | น้อย                                                                                                             | ปานกลาง         | มาก            |                  |
| มัธยมศึกษาตอนปลาย<br>หรือเทียบเท่า | 6.28%<br>(15)                                                                                                    | 28.03%<br>(67)  | 9.62%<br>(23)  | 43.93%<br>(105)  |
| อนุปริญญาหรือ<br>เทียบเท่า         | 4.18%<br>(10)                                                                                                    | 4.60%<br>(11)   | 5.44%<br>(13)  | 14.23%<br>(34)   |
| ปริญญาตรีหรือ<br>เทียบเท่า         | 7.53%<br>(18)                                                                                                    | 15.90%<br>(38)  | 15.90%<br>(38) | 39.33%<br>(94)   |
| สูงกว่าปริญญาตรี                   | -                                                                                                                | 0.84%<br>(2)    | 1.67%<br>(4)   | 2.51%<br>(6)     |
| รวม                                | 17.99%<br>(43)                                                                                                   | 49.37%<br>(118) | 32.64%<br>(78) | 100.00%<br>(239) |

หมายเหตุ  $\chi^2 = 67.183$  df = 51 Sig. = 0.044 (Asymp.Sig. 2-sided)

ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ กับประเด็นเจ้าหน้าที่ตำรวจมีวิธีการในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องได้มาตรฐานและใช้เทคโนโลยีที่สะดวกต่อการปฏิบัติงาน ด้วยค่าไคสแควร์พบว่า รายได้ของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมด้านการให้บริการกรณีเจ้าหน้าที่ตำรวจมีวิธีการในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องได้มาตรฐานและใช้เทคโนโลยีที่สะดวกต่อการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ระดับรายได้ที่แตกต่างกันต่างมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม โดยสัดส่วนของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีวิธีการในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องได้มาตรฐานและใช้เทคโนโลยีที่สะดวกต่อการปฏิบัติงานแต่ละระดับรายได้ อยู่ในระดับปานกลาง จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย หมายความว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีรายได้สูง (ตั้งแต่ 20,000 – 25,000 บาท) สามารถนำวิธีการมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากมีค่าครองชีพที่สามารถดำรงอยู่ได้ ซึ่งต่างกับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีรายได้น้อยซึ่งมีสถานะทางการเงินไม่มั่นคงย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพลดน้อยลง (รายละเอียดจากตาราง 21)

ตาราง 21 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจมีวิธีการ  
ในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกต่อการปฏิบัติงาน  
จำแนกตามระดับรายได้

| รายได้              | เจ้าหน้าที่ตำรวจมีวิธีการในการปฏิบัติงานที่<br>ถูกต้องได้มาตรฐาน และใช้เทคโนโลยีที่<br>สะดวกต่อการปฏิบัติงาน |                 |                | รวม              |
|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|----------------|------------------|
|                     | น้อย                                                                                                         | ปานกลาง         | มาก            |                  |
|                     |                                                                                                              |                 |                |                  |
| 5,000 – 10,000 บาท  | 0.84%<br>(2)                                                                                                 | 1.67%<br>(4)    | 2.09%<br>(5)   | 4.60%<br>(11)    |
| 10,001 – 15,000 บาท | 0.42%<br>(1)                                                                                                 | 17.57%<br>(42)  | 4.60%<br>(11)  | 22.59%<br>(54)   |
| 15,001 – 20,000 บาท | 7.53%<br>(18)                                                                                                | 17.99%<br>(43)  | 5.44%<br>(13)  | 30.96%<br>(74)   |
| 20,000 – 25,000 บาท | 8.37%<br>(20)                                                                                                | 20.50%<br>(49)  | 11.72%<br>(28) | 40.59%<br>(97)   |
| 25,000 บาท ขึ้นไป   | 0.42%<br>(1)                                                                                                 | 0.42%<br>(1)    | 0.42%<br>(1)   | 1.26%<br>(3)     |
| รวม                 | 17.57%<br>(42)                                                                                               | 58.16%<br>(139) | 24.27%<br>(58) | 100.00%<br>(239) |

หมายเหตุ  $\chi^2 = 423.152$  df = 348 Sig. = 0.004 (Asymp.Sig. 2-sided)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับประเด็นประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ด้วยค่าไคสแควร์ พบว่ารายได้ของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมด้านการให้บริการกรณีประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ระดับรายได้ที่แตกต่างกันต่างมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม โดยสัดส่วนของประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจแต่ละระดับรายได้ อยู่ในระดับปานกลาง จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย หมายความว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีรายได้สูง (ตั้งแต่ 20,000 – 25,000 บาท) มีการครองชีพที่สามารถดำรงอยู่ได้ย่อมมีสุขภาพจิตที่ดีทำให้มีจิตใจที่เอื้อเพื่อช่วยเหลือประชาชน ซึ่งต่างกับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีรายได้น้อยซึ่งอยู่ในสภาวะทางการเงินไม่มั่นคงทำให้สภาพจิตใจที่จะคิดช่วยเหลือประชาชนลดน้อยลงย่อมส่งผลต่อความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม (รายละเอียดจากตาราง 22)

ตาราง 22 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจจำแนกตามระดับรายได้

| รายได้              | ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน<br>ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของ<br>เจ้าหน้าที่ตำรวจ |         |        | รวม     |
|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|--------|---------|
|                     |                                                                                                 |         |        |         |
|                     | น้อย                                                                                            | ปานกลาง | มาก    |         |
| 5,000 – 10,000 บาท  | 0.84%                                                                                           | 3.35%   | 0.42%  | 4.60%   |
|                     | (2)                                                                                             | (8)     | (1)    | (11)    |
| 10,001 – 15,000 บาท | 2.93%                                                                                           | 11.30%  | 8.73%  | 22.59%  |
|                     | (7)                                                                                             | (27)    | (20)   | (54)    |
| 15,001 – 20,000 บาท | 4.60%                                                                                           | 15.57%  | 8.79%  | 30.96%  |
|                     | (11)                                                                                            | (42)    | (21)   | (74)    |
| 20,000 – 25,000 บาท | 4.60%                                                                                           | 20.92%  | 15.06% | 40.59%  |
|                     | (11)                                                                                            | (50)    | (36)   | (97)    |
| 25,000 บาท ขึ้นไป   | 0.42%                                                                                           | 0.42%   | 0.42%  | 1.26%   |
|                     | (1)                                                                                             | (1)     | (1)    | (3)     |
| รวม                 | 13.39%                                                                                          | 53.56%  | 33.05% | 100.00% |
|                     | (32)                                                                                            | (128)   | (79)   | (239)   |

หมายเหตุ  $\chi^2 = 435.431$  df = 348 Sig. = 0.001 (Asymp.Sig. 2-sided)

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ด้วยค่าไคสแควร์ พบว่ารายได้ของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกัน

และปราบปรามอาชญากรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม โดยสัดส่วนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 แต่ละระดับรายได้ อยู่ในระดับปานกลาง จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย หมายความว่า รายได้ของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความสัมพันธ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 (รายละเอียดจากตาราง 23)

ตาราง 23 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 คำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับรายได้

| รายได้              | ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและ<br>ปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ<br>กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 |                 |                | รวม              |
|---------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|----------------|------------------|
|                     | น้อย                                                                                                             | ปานกลาง         | มาก            |                  |
| 5,000 – 10,000 บาท  | 0.42%<br>(1)                                                                                                     | 1.26%<br>(3)    | 2.93%<br>(7)   | 4.60%<br>(11)    |
| 10,001 – 15,000 บาท | 3.77%<br>(9)                                                                                                     | 13.39%<br>(32)  | 5.44%<br>(13)  | 22.59%<br>(54)   |
| 15,001 – 20,000 บาท | 7.11%<br>(17)                                                                                                    | 13.81%<br>(33)  | 10.04%<br>(24) | 30.96%<br>(74)   |
| 20,000 – 25,000 บาท | 6.28%<br>(15)                                                                                                    | 20.92%<br>(50)  | 13.39%<br>(32) | 40.59%<br>(97)   |
| 25,000 บาท ขึ้นไป   | 0.42%<br>(1)                                                                                                     | -               | 0.84%<br>(2)   | 1.26%<br>(3)     |
| รวม                 | 17.99%<br>(43)                                                                                                   | 49.37%<br>(118) | 32.64%<br>(78) | 100.00%<br>(239) |

หมายเหตุ  $\chi^2 = 193.506$  df = 174 Sig. = 0.000 (Asymp.Sig. 2-sided)

**ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหาร ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยคำจูน กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการ ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่**

การศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่การทดสอบสมมติฐานระหว่างปัจจัยการบริหาร ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยคำจูน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ได้แก่ ความประหยัด ความรวดเร็ว การให้บริการ ซึ่งผล การศึกษาและการทดสอบสมมติฐานสามารถพิจารณาได้ดังนี้

1. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 33 ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ มีดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 33 ด้วยค่าไคสแควร์ พบว่าปัจจัยการบริหารในด้านอัตราค่าจ้างพล ด้านงบประมาณ และ ด้านวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและ ปราบปรามอาชญากรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ระดับปัจจัยการบริหารที่ แตกต่างกันต่างมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม โดยสัดส่วนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ในปัจจัยการบริหารแต่ละด้าน อยู่ในระดับปานกลาง จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย หมายความว่า ปัจจัยด้านอัตราค่าจ้างพลมีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกัน และปราบปรามอาชญากรรมเป็นอันดับแรก เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญที่สุดของปัจจัย การบริหาร ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจะบรรลุผลตามเป้าหมายของหน่วยงานหรือไม่ขึ้นอยู่กับอัตราค่าจ้างพลที่จะสามารถขับเคลื่อนองค์กรและผลิตผลงาน ส่วนปัจจัยด้านงบประมาณมีความสำคัญอันดับรองลงมา เนื่องจากเงินเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่จะสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ บรรลุผลเกิดประสิทธิภาพ สำหรับปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความสำคัญใน อันดับสุดท้าย เนื่องจากการปฏิบัติงานจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์เพื่อรองรับต่อการ ปฏิบัติงาน ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัยดังกล่าวล้วนมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปราม อาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 (รายละเอียดจาก ตาราง 24)

ตาราง 24 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

| ปัจจัยการบริหาร                           | ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ<br>กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 |                 |                | รวม              |
|-------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|----------------|------------------|
|                                           | น้อย                                                                                                         | ปานกลาง         | มาก            |                  |
| ด้านอัตรากำลังพล                          | 11.30%<br>(27)                                                                                               | 12.97%<br>(31)  | 15.48%<br>(37) | 39.75%<br>(95)   |
| ด้านงบประมาณ                              | 4.18%<br>(10)                                                                                                | 18.83%<br>(45)  | 10.04%<br>(24) | 33.05%<br>(79)   |
| ด้านวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้<br>ในการปฏิบัติงาน | 2.51%<br>(6)                                                                                                 | 17.57%<br>(42)  | 7.11%<br>(17)  | 27.20%<br>(65)   |
| รวม                                       | 17.99%<br>(43)                                                                                               | 49.37%<br>(118) | 32.64%<br>(78) | 100.00%<br>(239) |

หมายเหตุ  $\chi^2 = 39.141$  df = 10 Sig. = 0.000 (Asymp.Sig. 2-sided)

2. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ มีดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ด้วยค่าไคสแควร์ พบว่าปัจจัยเชิงจิตในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ระดับปัจจัยเชิงจิตที่แตกต่างกัน ต่างมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม โดยสัดส่วนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการ

ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ในปัจจัยจูงใจแต่ละด้าน อยู่ในระดับปานกลาง จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย หมายความว่า ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมเป็นอันดับแรก เนื่องจากประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้การได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ ความสามารถ และการให้เกียรติซึ่งกันและกัน จะทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความรู้สึภาคภูมิใจในตนเอง ส่วนปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีความสำคัญอันดับรองลงมา เนื่องจากความก้าวหน้าในอาชีพตำรวจเป็นการสร้างความมั่นคงให้กับตนเองและสร้างชื่อเสียงให้กับครอบครัว สำหรับปัจจัยด้านความพึงพอใจมีความสำคัญในอันดับสุดท้าย เนื่องจากความพึงพอใจเป็นสิ่งที่จะทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความมุ่งมั่น ตั้งใจปฏิบัติงาน ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัยดังกล่าวล้วนมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 (รายละเอียดจากตาราง 25)

ตาราง 25 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจ  
ตระเวนชายแดนที่ 33 ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

| ปัจจัยเชิงจิต      | ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและ<br>ปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ<br>กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 |         |        | รวม     |
|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|--------|---------|
|                    | น้อย                                                                                                             | ปานกลาง | มาก    |         |
| ด้านการได้รับการ   | 23.13%                                                                                                           | 12.97%  | 12.13% | 37.24%  |
| ยอมรับนับถือ       | (29)                                                                                                             | (31)    | (29)   | (89)    |
| ด้านความก้าวหน้าใน | 5.02%                                                                                                            | 19.25%  | 11.72% | 35.98%  |
| การปฏิบัติงาน      | (12)                                                                                                             | (46)    | (28)   | (86)    |
| ด้านความพึงพอใจ    | 5.44%                                                                                                            | 12.55%  | 8.79%  | 26.78%  |
|                    | (13)                                                                                                             | (30)    | (21)   | (64)    |
| รวม                | 22.59%                                                                                                           | 44.77%  | 32.64% | 100.00% |
|                    | (54)                                                                                                             | (107)   | (78)   | (239)   |

หมายเหตุ  $\chi^2 = 68.677$  df = 8 Sig. = 0.000 (Asymp.Sig. 2-sided)

3. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยข้างต้นกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33  
ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ มีดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยข้างต้นกับประสิทธิภาพการ  
ปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวน  
ชายแดนที่ 33 ด้วยค่าไคสแควร์ พบว่าปัจจัยข้างต้นในด้านนโยบายและการบริหารงาน  
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์  
มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม อย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ระดับปัจจัยข้างต้นที่แตกต่างกันต่างมีผลต่อประสิทธิภาพการ  
ปฏิบัติงานป้องกันป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม โดยสัดส่วนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ในปัจจัยห้าด้านแต่ละด้าน อยู่ในระดับปานกลาง จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย หมายความว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมเป็นอันดับแรก เนื่องจากความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันเป็นที่มาของการสร้างความสามัคคี ทำให้การปฏิบัติงานเกิดผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานเป็นอันดับรองลงมา เนื่องจากวิสัยทัศน์ของผู้บริหารในการกำหนดนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงานจะเป็นการกำหนดทิศทางที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สำหรับปัจจัยด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ก็ถือว่ามีผลสำคัญในอันดับสุดท้าย เนื่องจากขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจจะเกิดขึ้นได้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่หน่วยงานจัดสรรให้จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความตั้งใจ ทুম่เทกำลังกายกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัยดังกล่าว ล้วนมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 (รายละเอียดจากตาราง 26)

ตาราง 26 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูนกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจ  
ตระเวนชายแดนที่ 33 ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

| ปัจจัยคำจูน                                                   | ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและ<br>ปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ<br>กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 |                 |                | รวม              |
|---------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|----------------|------------------|
|                                                               | น้อย                                                                                                             | ปานกลาง         | มาก            |                  |
| ด้านนโยบายและการ<br>บริหารงาน                                 | 6.28%<br>(15)                                                                                                    | 17.15%<br>(41)  | 10.04%<br>(24) | 33.47%<br>(80)   |
| ด้านความสัมพันธ์<br>ระหว่างผู้บังคับบัญชา<br>และเพื่อนร่วมงาน | 6.69%<br>(16)                                                                                                    | 15.48%<br>(37)  | 17.99%<br>(43) | 40.17%<br>(96)   |
| ด้านสวัสดิการและสิทธิ<br>ประโยชน์เกื้อกูล                     | 4.18%<br>(10)                                                                                                    | 16.74%<br>(40)  | 5.44%<br>(13)  | 26.36%<br>(63)   |
| รวม                                                           | 17.15%<br>(41)                                                                                                   | 49.37%<br>(118) | 33.47%<br>(80) | 100.00%<br>(239) |

หมายเหตุ  $\chi^2 = 62.034$  df = 8, Sig. = 0.000 (Asymp.Sig. 2-sided)

### ตอนที่ 3 ผลการวิจัยเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ

การศึกษาข้อเสนอแนะปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 โดยศึกษาความคิดเห็นของประชากรกลุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 จำแนกได้ดังนี้

**ข้อเสนอแนะปัจจัยอื่นที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33**

การศึกษาข้อเสนอแนะอื่นที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 คำบล หอนงหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ สรุปได้ดังนี้

1. การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบงานเพื่อรองรับการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีความเปลี่ยนแปลงและอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน
2. ส่งเสริมให้มีการศึกษาอบรมเพิ่มพูนทักษะความรู้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจเพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญในสายงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม
3. พัฒนาทักษะภาวะผู้นำแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ
4. องค์กรตำรวจตระเวนชายแดนมีเอกภาพในการปฏิบัติงานชัดเจน
5. พัฒนาภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา
6. พัฒนาแหล่งข่าวให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

**ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33**

การศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 คำบล หอนงหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ สรุปได้ดังนี้

1. มีการปฏิบัติงานแบบบูรณาการร่วมกันกับหน่วยงานทุกภาคส่วนทั้งหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรต่าง ๆ เป็นต้น
2. มีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ
3. มีการเพิ่มเจ้าหน้าที่ตำรวจทำหน้าที่สอบสวนโดยเฉพาะ
4. มีการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและปรับปรุงระบบงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม
5. มีการฝึกอบรมการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ในงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33

2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจซึ่งปฏิบัติงานฝ่ายอำนวยการ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 331-333 ในสังกัด กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 239 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ในการสร้างเครื่องมือได้ผ่านการตรวจสอบ แก่ใจ จากคณะกรรมการที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ และนำไปทดสอบหาความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของ Cronbach's alpha ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 แล้วจึงนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 239 ชุด คิดเป็น 100% ในพื้นที่ทำการศึกษากองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ และนำข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมมาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วน ทำการถอดรหัสและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS) สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

### สรุปผลการวิจัย

#### ข้อมูลทั่วไป

ผลการศึกษา ผู้ศึกษาสามารถสรุปผลการศึกษได้ ดังนี้

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 41 – 50 ปี มากที่สุด มีชั้นยศ ตั้งแต่จ่าสิบตำรวจ (จ.ส.ต.) – คาบตำรวจ (ค.ต.) มากที่สุด มีอายุราชการตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป มากที่สุด มีประสบการณ์การทำงานสายงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป มากที่สุด

มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่ามากที่สุด มีรายได้ตั้งแต่ 20,001 - 25,000 บาทมากที่สุด

1. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย ปัจจัยการบริหาร ได้แก่ อัตรากำลังพลงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจิตใจ ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน และปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับผลการศึกษา พบว่าโดยรวมมีระดับปานกลาง โดยปัจจัยค่าจ้างมีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมเป็นอันดับแรก รองลงมาปัจจัยจิตใจ และน้อยที่สุดปัจจัยการบริหาร มีดังนี้

1.1 การศึกษาปัจจัยค่าจ้าง พบว่ามีระดับปานกลาง อันดับแรกด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตำรวจ และเพื่อนร่วมงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี รองลงมาเจ้าหน้าที่ตำรวจมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายการบริหาร ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม

1.2 การศึกษาปัจจัยจิตใจ พบว่ามีระดับปานกลาง อันดับแรกด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจพอใจในภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา รองลงมาความพึงพอใจในงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ส่งเสริมให้ท่านทำงานได้ดีขึ้น และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจได้รับการยกย่องและได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน

1.3 การศึกษาปัจจัยการบริหาร พบว่ามีระดับปานกลาง ส่วนใหญ่ด้านอัตรากำลังพล ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นผู้มีความรู้และความเชี่ยวชาญในสายงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม รองลงมาผู้บังคับบัญชาได้ใช้กระบวนการบริหารงานอย่างมีระบบและมีเหตุผลมีผลต่อการปฏิบัติงาน และเจ้าหน้าที่ตำรวจมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่า โดยรวมมีระดับปานกลาง ส่วนใหญ่เป็นด้านการให้บริการ

ได้แก่ ขณะปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ตำรวจช่วยเหลือประชาชนทันทีเมื่อได้รับการร้องขอ รองลงมาหน่วยงานมีสถิติผลการปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมาย และตัวชี้วัดที่ได้กำหนดไว้ และประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไป กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33

การศึกษาในครั้งนี้ ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไป ได้แก่ อายุ ชั้นยศ อายุราชการ ประสบการณ์ทำงานการศึกษา รายได้ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยด้านอายุ ชั้นยศ และอายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน ด้านการศึกษา และด้านรายได้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหาร ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค่าจ้าง กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33

การศึกษาในครั้งนี้ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยการบริหาร ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค่าจ้าง กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ผลการศึกษาพบว่า

3.2.1 ปัจจัยการบริหารในด้านอัตราค่าจ้างพล ด้านงบประมาณ และด้านวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2.2 ปัจจัยเชิงใจในการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2.3 ปัจจัยจำนในด้านการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### ข้อเสนอแนะ

1. ปัจจัยอื่นที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33

การศึกษาข้อเสนอแนะในปัจจัยอื่นที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ สรุปได้ดังนี้

1.1 การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบงานเพื่อรองรับการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีความเปลี่ยนแปลงเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน

1.2 ส่งเสริมให้มีการศึกษาอบรมเพิ่มพูนทักษะความรู้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจเพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม

1.3 การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ

1.4 องค์การตำรวจตระเวนชายแดนมีเอกภาพในการปฏิบัติงานชัดเจน

1.5 การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา

1.6 การพัฒนาแหล่งข่าวให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลในการติดตามขยายผลการปราบปรามจับกุมผู้กระทำความผิดอาชญากรรมสำคัญ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ตำบลหนองหาร

อำเภอสนทราย จังหวัดเชียงใหม่ สรุปได้ดังนี้

2.1 มีการปฏิบัติงานแบบบูรณาการร่วมกันกับหน่วยงานข้างเคียงทุกภาคส่วนทั้งหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรต่างๆ เป็นต้น

2.2 มีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ

2.3 มีการเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ตำรวจทำหน้าที่งานสอบสวนโดยเฉพาะ

2.4 มีการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและปรับปรุงระบบงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม

2.5 มีการฝึกอบรมการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ในงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม

### อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33” มีประเด็นที่พบจากการศึกษาที่สำคัญซึ่งสามารถนำมาอภิปรายผลการศึกษา ดังนี้

### ข้อมูลทั่วไป

ส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 41 – 50 ปี มากที่สุด มีชั้นยศตั้งแต่จ่าสิบตำรวจ (จ.ส.ด.) – ดาบตำรวจ (ด.ต.) มากที่สุด มีอายุราชการตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป มากที่สุด มีประสบการณ์การทำงานสายงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป มากที่สุด มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่ามากที่สุด มีรายได้ตั้งแต่ 20,001 - 25,000 บาท มากที่สุด จากการศึกษาข้อมูลทั่วไปดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานสายงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมเป็นสายงานที่เจ้าหน้าที่ตำรวจจำเป็นต้องมีอายุ อายุราชการ และประสบการณ์ทำงานมากพอสมควร เห็นได้จากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 41-50 ปี มีอายุราชการตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป และมีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป แต่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาดอนปลายหรือเทียบเท่า ซึ่งในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมมีความจำเป็นต้องใช้ทั้งความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงานประกอบกันจึงจะช่วยให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งหากเจ้าหน้าที่ตำรวจมีการพัฒนาความรู้ด้วยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นจะเกิดประโยชน์ทั้งต่อการปฏิบัติงานและเป็นการสร้างโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพตำรวจต่อไป

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่ามีระดับปานกลาง โดยปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในอันดับแรก รองลงมาคือ ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยการบริหารตามลำดับ มีดังนี้

### 1. ปัจจัยค้ำจุน

พบว่า มีระดับปานกลาง อันดับแรกด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เจ้าหน้าที่ตำรวจ และเพื่อนร่วมงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีระดับมาก และเจ้าหน้าที่ตำรวจมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีระดับมาก และในด้านนโยบายการบริหาร ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม มีระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชกุล บุคกรธรรม (2552) ซึ่งพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ โอกาส ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการ และการได้รับการยกย่องนับถือ

### 2. ปัจจัยจิตใจ

พบว่า มีระดับปานกลาง อันดับแรกด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจพอใจในภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา รองลงมาด้านความพึงพอใจในงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ส่งเสริมให้ท่านทำงานได้ดีขึ้น และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจได้รับการยกย่องและได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัณฑนา วุ่นหนู (2551) ซึ่งพบว่า ปัจจัยด้านต่างๆ ในภาพรวมไม่ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยหน่วยงานควรนำปัจจัยนโยบายและการบริหารองค์กร สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ผลประโยชน์ตอบแทนและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมาปรับปรุงพัฒนาเพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชกุล บุคกรธรรม (2552) ซึ่งพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการ และการได้รับการยกย่องนับถือ

### 3. ปัจจัยการบริหาร

พบว่า มีระดับปานกลาง ส่วนใหญ่เป็นด้านอัตรากำลังพล ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นผู้มีความรู้และความเชี่ยวชาญในสายงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ผู้บังคับบัญชาได้ใช้กระบวนการบริหารงานอย่างมีระบบและมีเหตุผลมีผลต่อการปฏิบัติงาน และเจ้าหน้าที่ตำรวจมี

เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ สุรพงษ์ ภิโยภภาพ (2546) พบว่าระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง โดยผู้บริหารควรเปลี่ยนวิธีการบริหารจากการควบคุม การสั่งการ การรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลางมาเป็นการยอมรับการมีส่วนร่วมของผู้ร่วมงาน โดยมอบอำนาจหรือการขยายขอบเขตงานให้พนักงานรับผิดชอบ รวมถึงการสร้าง ความพึงพอใจเพื่อจูงใจให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น เช่น การกำหนดค่าจ้างที่ สมเหตุสมผล นอกจากนี้ยังสอดคล้องงานวิจัยของ ศักรินทร์ วิชาธรรม (2552) ซึ่งพบว่า ปัจจัยที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านอัตราค่าจ้างพล ด้านผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้าน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า มีระดับปานกลาง ส่วนใหญ่เป็นด้านการให้บริการ ได้แก่ ขณะปฏิบัติหน้าที่ เจ้าหน้าที่ตำรวจช่วยเหลือประชาชนทันทีเมื่อได้รับการร้องขอ รองลงมาหน่วยงานมีสถิติผลการ ปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมาย และตัวชี้วัดที่ได้กำหนดไว้ และประชาชนผู้รับบริการมีความ พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ซึ่ง ธงชัย สันติ วงษ์ (2526: 198) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพ คือ กิจกรรมทางด้านการบริหารบุคคลที่ได้เกี่ยวข้องกับ วิธีการ ซึ่งหน่วยงานพยายามที่จะกำหนดให้ทราบแน่ชัดว่าพนักงานของคนที่สามารถปฏิบัติงานได้มี ประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ในขณะเดียวกัน วิรัช สงวนวงศ์วาน (2531: 86) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานจะเป็นเครื่องชี้วัดความเจริญก้าวหน้า หรือความล้มเหลวขององค์กร ผู้บริหารที่เชื่อว่าเขาจะเลือกการบริการที่เหมาะสมกับองค์กรของตน และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ก้องเกียรติ ทองอร่าม (2549) ซึ่งพบว่า ปัจจัยด้านความตั้งใจใน การทำงาน การปฏิบัติงานตรงตามขีดความสามารถ ความยุติธรรมในหน่วยงาน การปกครองบังคับ บัญชา การได้รับการยอมรับนับถือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โอกาสความก้าวหน้า และการ สร้างทักษะ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและ ปราบปรามอาชญากรรม ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ตำบล หนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยด้านอายุ ชันยศ อายุราชการ ไม่มี ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และปัจจัยด้าน ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ รวมถึงปัจจัยการบริหาร ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจ้าง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่

ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จะเห็นว่าส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ ธนาเลิศสมบูรณ์ (2546) พบว่าปัจจัยด้านการปฏิบัติงานทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรจัดหาสิ่งจูงใจ และเครื่องมืออุปกรณ์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมหรือสนับสนุนโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม มีความเป็นกลาง โปร่งใส โดยเน้นหลักการบริหารอย่างมีส่วนร่วม นอกจากนี้ได้พบประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันต่างมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ประสบการณ์ทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ในแต่ละช่วงประสบการณ์ทำงานต่างมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม แต่สัดส่วนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมแต่ละช่วงประสบการณ์ทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2. กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาแตกต่างกันต่างมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ในแต่ละระดับการศึกษาต่างมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม แต่สัดส่วนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมแต่ละระดับการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

3. กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้แตกต่างกันต่างมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ รายได้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ในแต่ละระดับรายได้ต่างมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม แต่สัดส่วนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมแต่ละระดับรายได้ อยู่ในระดับปานกลาง

4. ปัจจัยการบริหารในด้านอัตรากำลังพล ด้านงบประมาณ และด้านวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ปัจจัยบริหารในแต่ละด้านต่างมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม แต่สัดส่วนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในแต่ละด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

5. ปึงจ้ยจูงใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ปึงจ้ยจูงใจในแต่ละด้านต่างมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม แต่สัดส่วนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในแต่ละด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

6. ปึงจ้ยคำจูนในด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ปึงจ้ยคำจูนในแต่ละด้านต่างมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม แต่สัดส่วนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในแต่ละด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

### ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากการศึกษาปึงจ้ยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ศึกษาจึงขอเสนอแนะแนวทางเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ อันจะก่อให้เกิดประสิทธิผล ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และนำไปสู่ความสงบสุขของสังคม ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และความมั่นคงของประเทศชาติ จำแนกได้ดังนี้

#### 1. ด้านปึงจ้ยการบริหาร ดังนี้

1.1 หน่วยงานควรมีนโยบายเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ซึ่งมีจำนวนน้อยไม่ได้สัดส่วนกับปริมาณพื้นที่รับผิดชอบ 4 จังหวัดภาคเหนือ ประกอบด้วย จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดลำพูน จังหวัดลำปาง จังหวัดแม่ฮ่องสอน และเพิ่มเจ้าหน้าที่ทำหน้าที่สอบสวนโดยเฉพาะ

1.2 การส่งเสริมให้มีการศึกษาอบรมเพิ่มพูนทักษะความรู้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจเพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม

1.3 การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ

1.4 การจัดหาวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งมีสภาพทรุดโทรมไม่สามารถรองรับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบงานเพื่อรองรับการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีความเปลี่ยนแปลงเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน

## 2. ด้านปัจจัยเชิงใจ ดังนี้

2.1 หน่วยงานควรพิจารณารายได้ที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่เจ้าหน้าที่ตำรวจได้รับมอบหมาย การมอบหมายภารกิจ และหน้าที่ที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ

2.2 การสร้างขวัญและกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ

## 3. ด้านปัจจัยด้านอื่น ดังนี้

3.1 ผู้บังคับบัญชาควรมีนโยบายการบริหารที่เหมาะสมกับสภาพปัญหา และสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน มีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมและโปร่งใส รวมถึงมีการเพิ่มสวัสดิการแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ เป็นต้น

3.2 องค์กรตำรวจตระเวนชายแดนมีเอกภาพในการปฏิบัติงานชัดเจน

3.3 การปฏิบัติงานแบบบูรณาการร่วมกันกับหน่วยงานข้างเคียงทุกภาคส่วนทั้งหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรต่าง ๆ เป็นต้น

3.4 การพัฒนาแหล่งข่าวให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อประโยชน์ต่อการติดตามจับกุมกลุ่มขบวนการกระทำผิดอาชญากรรม

## ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อเป็นการต่อยอดจากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเกี่ยวกับ “จิตสมรรถนะการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33” เพื่อเพิ่มจิตสมรรถนะในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

## บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ธนาเลิศสมบูรณ์. 2546. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
กองการเงินและบัญชี กรมชลประทาน. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- กรมตำรวจ. 2553. “นโยบายสำนักงานตำรวจแห่งชาติประจำปี 2553”. กรุงเทพฯ.  
กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา  
<http://www.bpp.police.go.th/bpp33>. (25 มิถุนายน 2553).
- กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน. 2553. แผนยุทธศาสตร์กองบัญชาการตำรวจตระเวน  
ชายแดนประจำปี 2553. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2553. การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 16.  
กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร.
- ก้องเกียรติ ทองอร่าม. 2549. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
นายทหารชั้นประทวน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คทาวิฑูร พรหมายน. 2545. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตรวจคน  
เข้าเมือง 2 : ศึกษาเฉพาะกรณี ข้าราชการตำรวจฝ่าย 1 และฝ่าย 2. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์  
ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- “โครงสร้างกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33”. 2553. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา  
[http://www.bpp.go.th/stu/st\\_009.htm](http://www.bpp.go.th/stu/st_009.htm) (25 มิถุนายน 2553).
- “โครงสร้างกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3”. 2553. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา  
[http://www.bpp.go.th/stu/st\\_006.htm](http://www.bpp.go.th/stu/st_006.htm) (25 มิถุนายน 2553).
- งานธุรการกำลังพล. 2553. อัตรากำลังข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33.  
เชียงใหม่: กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33.
- จักรกริช หมอประกอบ. 2547. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ  
ข้าราชการ ในศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร. กรุงเทพฯ:  
ปัญหาพิเศษปริญญาโท, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุมพล สิกเสน. 2544. ปัญหาและอุปสรรคในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของ  
เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี. เพชรบุรี: วิทยานิพนธ์  
ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

- ทิพาดี เมฆสวรรค์. 2538. การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- คุลา มหาพสุธานนท์. 2536. การบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- \_\_\_\_\_. 2545. หลักการจัดการ หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- ไกรรงค์ ผิวพรรณ. 2541. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจนครบาล 7 : ศึกษาเฉพาะกรณี กองบังคับการตำรวจนครบาล 7. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2536. องค์การและการจัดการทันยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- ธวัชกุล ยุทธธรรม. 2552. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลบางมด กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- นัยนา เกิดวิชัย. 2547. พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547. กรุงเทพฯ: นิติบัญ.
- บุญชม ศรีสะอาด. 2543. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชู มีศรี. 2547. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเลย. เลย: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- บรรยงค์ โคจินดา. 2542. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- ปริญญา บุรณะนันทะสิริ. 2549. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติของบุคลากรสำนักอำนาจการกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- “ประวัติกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33”. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://bpp33.bpp.police.go.th/page/paragit.html> (25 มิถุนายน 2553).
- ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2547. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม.
- “แผนปฏิบัติการประจำปี 2553 ของ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33”. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://bpp33.bpp.police.go.th> (25 มิถุนายน 2553).
- พิทยา บวรวัฒนา. 2541. ทฤษฎีองค์การสาธารณะ. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. วิธีการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภาณี กิริติบุตร. 2529. การประเมินประสิทธิภาพขององค์การ. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.

มัทธนา วุ่นหนู. 2551. **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา**. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ยุทธ ไกรวรรณ. 2546. **สถิติเพื่อการวิจัย**. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

วิรัช สงวนวงษ์วาน. 2531. **การบริหารครบวงจร**. กรุงเทพฯ: แมสพับลิชชิ่ง.

ศักรินทร์ วิชาธรรม. 2552. **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจนครบาล 7**. กรุงเทพฯ: การค้นคว้าอิสระปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

สุดสงวน สุธีสร. 2547. **อาชญาวิทยา**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุธี สุทธิสมบูรณ์ และ สมาน รังสีโยกฤษฎ์. 2521. **หลักการบริหารเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ: สำนักงานข้าราชการพลเรือน.

สุนทร ชัยขวัญ. 2538. **การปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ตำรวจ**. กรุงเทพฯ: บางกอกสาส์น.

สมคิด บางโม. 2548. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.

สมพงษ์ เกษมสิน. 2521. **การบริหาร**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สุรพงษ์ เหมือนเผ่าพันธุ์. 2540. **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล**. กรุงเทพฯ: ภาคนิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุรพงษ์ ภัยโยภาพ. 2546. **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน**. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุรพร สงหมั่นไวย. 2551. **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร : ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา**. ขอนแก่น: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อักรินทร์ พาพเสวต. 2546. **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทโออินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด**. สงขลา: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อัมมพ ชูบำรุง. 2527. **ทฤษฎีอาชญาวิทยา**. กรุงเทพฯ: คณะสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Applewhite, B. Phillip. 1965. **Organization and Behavior**. New York: Englewood Cliffs. Prentice – Hall.

- Becker and D. Neuhauser. 1975. **The Efficient Organization**. New York: Elaeview Scientific.
- Glimer, Von Haller B. 1971. **Industrial Psychology**. New York: McGraw – Hill.
- Greene, Charles N. and Robert E. Craft Jr. 1979. **Motivation and Work Behavior**. New York: McGraw – Hill Book.
- Herzberg, Frederrick. 1968. “Motivation, Moral and Money” **Psychology Today**. March: 25 - 26.
- Simon. Herbert A. 1960. **Administrative Behavior**. New York: The Mc.Millet Company.
- Katz, Daniel & Khan, R.L. 1978. **The social Psychology of Organization**. 2<sup>nd</sup> ed. New York: John Wiley & Sons.
- Locke walker. 1976. **The Nature and cause of Job satisfaction**. Chicago: Rand McNally.
- Evans, Martin T. 1971. “Managing the new managers”. **Personnel Administration** 34: 31 – 33.
- Maslow, Abraham. H. 1954. **Motivation and personality**. New York: Harper and Brothers.
- \_\_\_\_\_. 1970. **Motivation and personality**. 2<sup>nd</sup> ed New York: Harper And Row.
- McCormick, K.J. and D.R. Ilgen 1982. **Industrial psychology**. New Jersey: Prentice – Hall, Englewood Cliffs.
- Millet, John D. 1954. **Management in the public service**. New York: McGraw – Hill.
- Schermerhorn. 1982. **managing Organization Behavior**. New York: John Willy and sons.
- Simon, H.A. 1960. **Administrative Behavior**. New York: Macmillan.
- \_\_\_\_\_. 1961. **Public administration**. New York: Alfred A. Knopf.
- Srivastva, Suresh. 1977. “Job Satisfaction and Productivity”. **The Comparative Administration Research Institute: Kent State University** 25(October): 131 – 132.
- Gillmer, Van Hall. 1971. **Industrial and Organization Psychology**. New York: McGraw-Hill Book company.
- Vroom, V.H. 1964. **Work and Motivation**. New York: John Wiley and son, Inc.
- WexLey, K.N. and G.A. Yukl. 1977. **Orgainzational Behaviors and Personal psychology**. Illinois: Irwin.
- Winson, O. and Mclaran Clinton. 1972. **Police Administration**. New York: McGraw Hillinc.



ภาคผนวก



แบบสอบถามการค้นคว้าอิสระ

□□□

เรื่อง

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม  
ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนแดนที่ 33

.....

คำชี้แจง

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย : เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33

2. แบบสอบถามนี้ประกอบไปด้วยคำถาม 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (จำนวน 6 ข้อ)

ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 (จำนวน 30 ข้อ)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ (จำนวน 2 ข้อ)

3. วิธีตอบแบบสอบถาม โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) โดยไม่ต้องเขียนชื่อของท่านลงในแบบสอบถามนี้ โดยขอให้เป็นการตอบคำถามตามความเป็นจริง ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยครั้งนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) หน้าข้อความหรือเติมคำในช่องว่างตามความเป็นจริง

สำหรับผู้วิจัย

1. ปัจจุบันท่านมีอายุ ระบุ .....ปี

□ □

2. ชั้นยศของท่าน

□

( ) ก. ศ.ต.ต. - ศ.ต.อ.

( ) ข. จ.ศ.ต. - ค.ต.

( ) ก. ร.ต.ต. - ร.ต.อ.

( ) ง. พ.ต.ต. - พ.ต.อ.

3. ท่านรับราชการดำรงมาแล้วกี่ปี ระบุ .....ปี
4. ประสบการณ์ทำงานสายงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ระบุ .....ปี
5. ระดับการศึกษาสูงสุดที่ท่านได้รับ
- ( ) ก. มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า ( ) ข. อนุปริญญา หรือเทียบเท่า
- ( ) ค. ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า ( ) ง. สูงกว่าปริญญาตรี
6. ปัจจุบันท่านได้รับเงินเดือน ระบุ.....ปี

**ตอนที่ 2** ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33

โปรดอ่านข้อความตั้งแต่ข้อ 1 –30 แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น  
 ด้วยมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

**1. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ**

**1.1 ปัจจัยการบริหาร**

| ข้อ | ข้อความ                                                                                                                | ระดับความคิดเห็นด้วย |      |         |     |           |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|------|---------|-----|-----------|
|     |                                                                                                                        | น้อยที่สุด           | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด |
|     |                                                                                                                        | (1)                  | (2)  | (3)     | (4) | (5)       |
| 1   | เจ้าหน้าที่ตำรวจในหน่วยงานของท่านมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด                                               |                      |      |         |     |           |
| 2   | เจ้าหน้าที่ตำรวจในหน่วยงานของท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมมากน้อยเพียงใด |                      |      |         |     |           |
| 3   | ผู้บังคับบัญชาได้ใช้กระบวนการบริหารงานอย่างมีระบบ และมีเหตุผลมากน้อยเพียงใด                                            |                      |      |         |     |           |

| ข้อ | ข้อความ                                                                                                                                                            | ระดับความคิดเห็นด้วย |             |                |            |                  |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-------------|----------------|------------|------------------|
|     |                                                                                                                                                                    | น้อยที่สุด<br>(1)    | น้อย<br>(2) | ปานกลาง<br>(3) | มาก<br>(4) | มากที่สุด<br>(5) |
| 4   | หน่วยงานของท่านได้รับการสนับสนุนงบประมาณเพียงพอต่อการปฏิบัติงานมากนักน้อยเพียงใด                                                                                   |                      |             |                |            |                  |
| 5   | หน่วยงานของท่านมีการบริหารงบประมาณอย่างมีระบบ และมีความโปร่งใสมากน้อยเพียงใด                                                                                       |                      |             |                |            |                  |
| 6   | วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ เช่น ยานพาหนะ น้ำมัน อาวุธปืน วิทยุสื่อสาร มีสภาพดีและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานมากนักน้อยเพียงใด                                  |                      |             |                |            |                  |
| 7   | หน่วยงานของท่านมีการจัดวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือในการปฏิบัติงาน เช่น โทรศัพท์ โทรสาร เครื่องถ่ายเอกสาร คอมพิวเตอร์ และอื่นๆ อย่างเพียงพอ และทันสมัยมากน้อยเพียงใด |                      |             |                |            |                  |
| 8   | บุคลากรของหน่วยงานท่านมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมืออย่างเพียงพอ                                                                          |                      |             |                |            |                  |

## 1.2 ปัจจัยจูงใจ

| ข้อ | ข้อความ                                                                                                     | ระดับความคิดเห็นด้วย |             |                |            |                  |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-------------|----------------|------------|------------------|
|     |                                                                                                             | น้อยที่สุด<br>(1)    | น้อย<br>(2) | ปานกลาง<br>(3) | มาก<br>(4) | มากที่สุด<br>(5) |
| 1   | ผลงานของท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชามากน้อยเพียงใด                                                    |                      |             |                |            |                  |
| 2   | ท่านได้รับการยกย่องและได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงานมากน้อยเพียงใด                                           |                      |             |                |            |                  |
| 3   | อาชีพรับราชการตำรวจสามารถสร้างความก้าวหน้ามากน้อยเพียงใด                                                    |                      |             |                |            |                  |
| 4   | รายได้ที่ท่านได้รับขณะนี้เหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติมากน้อยเพียงใด                                        |                      |             |                |            |                  |
| 5   | หน่วยงานท่านให้โอกาสในการศึกษาเพิ่มพูนความรู้ และการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมากน้อยเพียงใด                   |                      |             |                |            |                  |
| 6   | ท่านพอใจในภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชามากน้อยเพียงใด                                   |                      |             |                |            |                  |
| 7   | ภารกิจ และหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติตรงกับความรู้มากน้อยเพียงใดความสามารถของท่าน                                 |                      |             |                |            |                  |
| 8   | สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ส่งเสริมให้ท่านทำงานได้ดีขึ้นมากน้อยเพียงใด |                      |             |                |            |                  |

### 1.3 ปัจจัยคำจน

| ข้อ | ข้อความ                                                                                                            | ระดับความคิดเห็นด้วย |      |         |     |           |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|------|---------|-----|-----------|
|     |                                                                                                                    | น้อยที่สุด           | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด |
|     |                                                                                                                    | (1)                  | (2)  | (3)     | (4) | (5)       |
| 1   | นโยบายการบริหารงานของหน่วยงานท่านมีความชัดเจนและมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานมากนักน้อยเพียงใด                     |                      |      |         |     |           |
| 2   | หน่วยงานท่านมีนโยบายการปฏิบัติงานเหมาะสมกับสภาพปัญหา และสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงมากนักน้อยเพียงใด                |                      |      |         |     |           |
| 3   | ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบและการปฏิบัติอื่นๆ อย่างยุติธรรมทัดเทียมกับบุคคลอื่นๆ ในหน่วยงานมากนักน้อยเพียงใด |                      |      |         |     |           |
| 4   | ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมมากนักน้อยเพียงใด                      |                      |      |         |     |           |
| 5   | ผู้บังคับบัญชา ตัวของท่าน และเพื่อนร่วมงานของท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีมากนักน้อยเพียงใด            |                      |      |         |     |           |
| 6   | ท่านเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมากนักน้อยเพียงใด                               |                      |      |         |     |           |
| 7   | ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในสวัสดิการและความเป็นอยู่ของท่านมากนักน้อยเพียงใด                                        |                      |      |         |     |           |
| 8   | ท่านพึงพอใจต่อเงินเดือน และสวัสดิการที่ท่านได้รับจากการปฏิบัติงานมากนักน้อยเพียงใด                                 |                      |      |         |     |           |

## 2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

| ข้อ | ข้อความ                                                                                                                                                                  | ระดับความคิดเห็นด้วย |             |                |            |                  |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-------------|----------------|------------|------------------|
|     |                                                                                                                                                                          | น้อยที่สุด<br>(1)    | น้อย<br>(2) | ปานกลาง<br>(3) | มาก<br>(4) | มากที่สุด<br>(5) |
| 1   | หน่วยงานของท่านมีการใช้ทรัพยากรการบริหารงาน เช่น งบประมาณ น้ำมัน วัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ สำหรับการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมอย่างประหยัด และคุ้มค่า มากน้อยเพียงใด |                      |             |                |            |                  |
| 2   | หน่วยงานของท่านมีสถิติผลการปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมาย และตัวชี้วัดที่ได้กำหนดไว้ มากน้อยเพียงใด                                                                        |                      |             |                |            |                  |
| 3   | การเข้าถึงพื้นที่ในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมมีความรวดเร็ว ทันทั่วถึง มากน้อยเพียงใด                                                                       |                      |             |                |            |                  |
| 4   | ขณะปฏิบัติหน้าที่ท่านช่วยเหลือประชาชนทันทีเมื่อได้รับการร้องขอ มากน้อยเพียงใด                                                                                            |                      |             |                |            |                  |
| 5   | เจ้าหน้าที่ตำรวจมีวิธีการในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ได้มาตรฐาน และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกต่อการปฏิบัติงาน มากน้อยเพียงใด                                                     |                      |             |                |            |                  |
| 6   | ประชาชนผู้รับบริการ มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ                                                                          |                      |             |                |            |                  |

**ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ**

1. ท่านคิดว่านอกเหนือจากปัจจัยดังกล่าวแล้ว มีปัจจัยใดอีกบ้างที่มีความสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

---

---

---

---

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา และเพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33

---

---

---

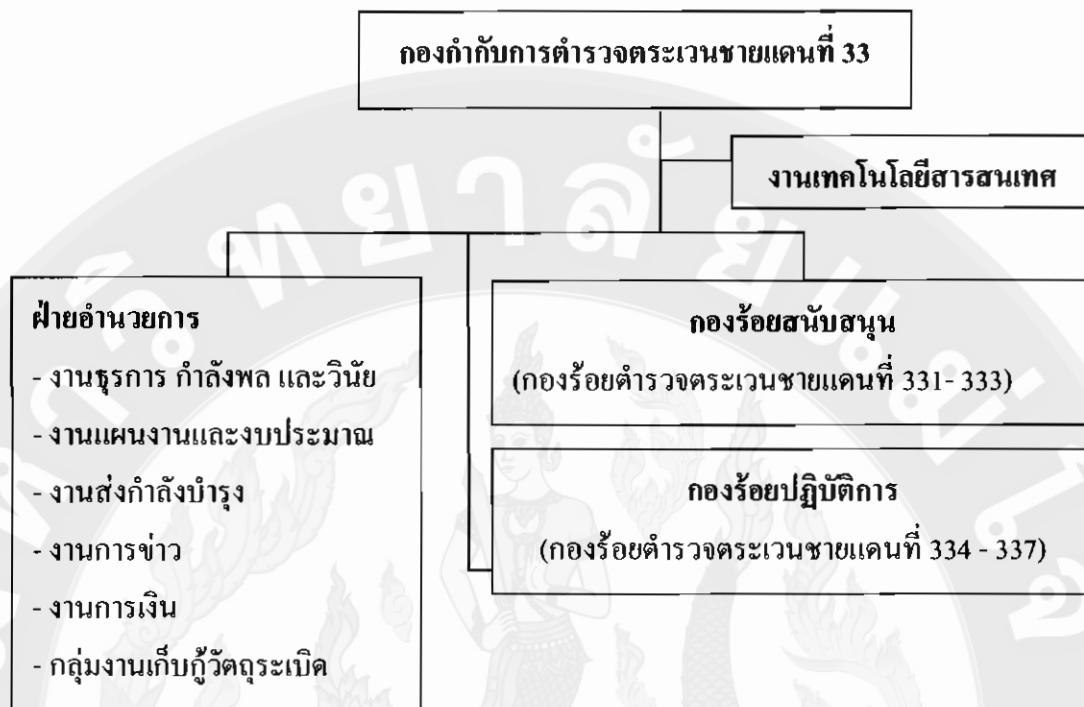
---



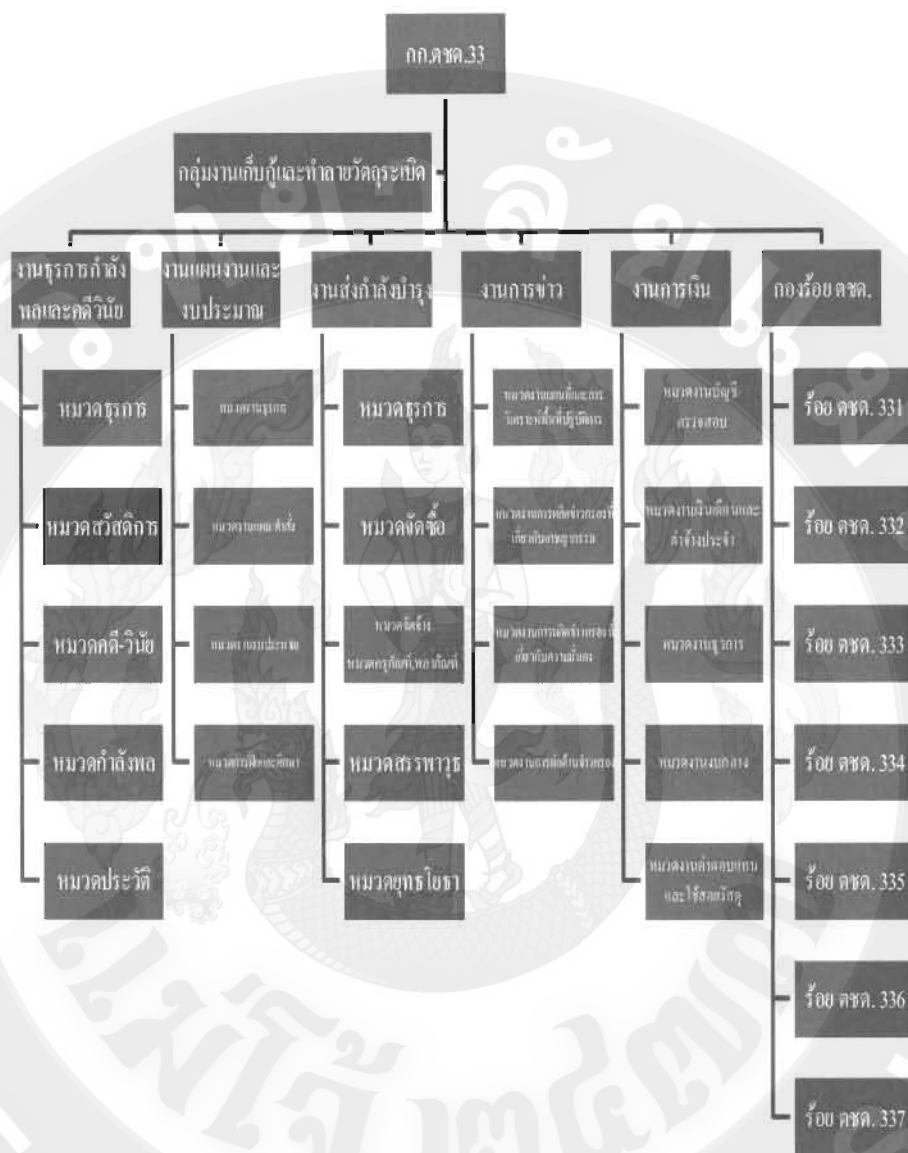


ภาพผนวก 1 แสดงโครงสร้างกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3

ที่มา: กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3. (2553: ระบบออนไลน์).



ภาพผนวก 2 แสดงโครงสร้างกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33  
ที่มา: กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33. (2553: ระบบออนไลน์).



ภาพผนวก 3 แสดงโครงสร้างการบังคับบัญชาของ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33  
ที่มา: กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33. (2553: ระบบออนไลน์).



### ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล จำสืบคำร่วจหญิง สุประวีณ์ เชื้อนสุวรรณ  
 เกิดเมื่อ 8 มีนาคม 2518  
 ประวัติการศึกษา พ.ศ.2533 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนลำปางกัลยาณี  
 จังหวัดลำปาง  
 พ.ศ.2536 สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) วิทยาลัย  
 อาชีวศึกษาลำปาง  
 พ.ศ.2545 สำเร็จการศึกษาลัทธิสุตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการบริหาร  
 ทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่  
 ประวัติการทำงาน พ.ศ.2537 - 2540 ทำหน้าที่เจ้าหน้าที่ธุรการ ศูนย์ฝึกอาชีพนักเรียนเก่าโรงเรียน  
 โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการตำรวจ  
 ตระเวนชายแดนที่ 33  
 พ.ศ.2540 - 2554 ทำหน้าที่เจ้าหน้าที่งานแผนงานและงบประมาณ กองกำกับการ  
 การตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33