

**แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่มีคุณภาพ
ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา**

**Motivation Influencing Quality Performance of Police Officers
at Hat Yai Police Station, Songkhla Province**

นายนพกรณ์ ผดุงศักดิ์

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่มีคุณภาพของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานที่มีคุณภาพของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาข้อเสนอแนะแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่มีคุณภาพของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ประชากรเป็นข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 380 คน สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างของค่าที่ ทดสอบค่าเอฟ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจปัจจัยภายนอกด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ปัจจัยภายในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัยภายนอกด้านสภาพการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่มีคุณภาพของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 64.5 โดยข้าราชการตำรวจที่มีเพศ อายุ ประเภทกำลังพล อายุราชการ และเงินเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานที่มีคุณภาพของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการที่จะให้มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ เป็นตำรวจมืออาชีพ รองลงมา คือ ในเรื่องอยากให้เพิ่มการดูแลการสอบถามปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ และนำปัญหามาวิเคราะห์

ABSTRACT

The purposes of this research were : 1) To study the internal factors and external factors that influence the quality performance of police officers. Hat Yai Police Station,

Songkhla Province. 2) To compare the quality performance of police officers. Hat Yai Police Station, Songkhla Province classified by personal factors. 3) To study the motivation suggestions that influence the quality performance of police officers. Hat Yai Police Station, Songkhla Province. The population is police officers working in Hat Yai Police Station, Songkhla Province, totaling 380 people. The statistics used were frequency, percentage, mean, and standard deviation. T-test for differences, F-test by analysis of variance, and multiple regression analysis.

The results of the research revealed that the external factors of personal well-being motivation, internal factor in recognitions, and external factors in terms of working conditions were all influencing the quality performance of police officers Hat Yai Provincial Police Station, Songkhla Province. Which explains the level of influence at 64.5 percent based on police officers with different genders, ages, types of personnel, service years, and salaries. The overall difference was statistically significant at the .05 level and most of them had suggestions about the need for improvement, change, and personnel development to acquired knowledge and competence for becoming a professional police officer, followed by the need of increasing supervisions by inquiring problems from the performance of duties and analyzing the problem.

บทนำ

สถานีตำรวจภูธรหาดใหญ่ ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2447 ตั้งอยู่บริเวณสามแยกถนนราษฎร์เสรี ตัดกับ ถนนพลพิชัย ต่อมาในปี พ.ศ. 2473 ย้ายที่ตั้งมาอยู่ที่ถนนเพชรเกษม ฝั่งตรงข้ามอาคารสถานีตำรวจภูธรหาดใหญ่ในปัจจุบัน ครั้งต่อมาวันที่ 12 เมษายน 2512 ย้ายที่ตั้งมาตั้งอยู่ที่ 100 ถ.เพชรเกษม ตำบลหาดใหญ่ อำเภอใหญ่ จังหวัดสงขลา จากนั้นมีการบูรณะซ่อมแซมใหม่และเปิดทำการเมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2559 ตามงบประมาณโครงการก่อสร้างอาคารที่ทำการสถานีตำรวจ (ทดแทน) 396 แห่งทั่วประเทศ เจ้าหน้าที่ตำรวจของสถานีตำรวจภูธรหาดใหญ่นั้น ตามเขตอำนาจการรับผิดชอบหรือเขตพื้นที่การปกครอง การพัฒนางานจราจร งานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม และการรักษาความสงบเรียบร้อย รวมตลอดจนถึงงานกิจการพิเศษ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานีตำรวจ งานในสถานีตำรวจภูธรหาดใหญ่ แบ่งออกเป็น 5 ลักษณะ ดังนี้ คือ งานอำนวยความสะดวก งานป้องกันปราบปราม งานจราจร งานสืบสวน และงานสอบสวน (งานนโยบายและแผน สถานีตำรวจภูธรหาดใหญ่, 2565)

การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ มีความแตกต่างจากข้าราชการประเภทอื่น กล่าวคือ ข้าราชการตำรวจ มีฐานะเป็นเจ้าพนักงานซึ่งมีอำนาจและหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ตามประมวลกฎหมาย วิธีพิจารณาความอาญา เป็นผู้มีอำนาจใช้กำลังบังคับต่อประชาชน อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติงานประจำวันของ เจ้าหน้าที่ตำรวจ มิใช่มีเพียงการจับกุมผู้กระทำผิดเพียงอย่างเดียว แต่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับปัญหาสังคมในทุกเรื่อง ทั้งในด้านที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มบุคคล ในชุมชนสังคม รวมทั้งความขัดแย้ง ทางการเมือง การปฏิบัติงานจึงมีลักษณะที่ต้องใช้วิจารณญาณหรือใช้ดุลยพินิจ และการใช้วิจารณญาณดังกล่าว มีความแตกต่างจากหน่วยงานอื่นๆ ซึ่งข้าราชการระดับผู้บริหารจะเป็นผู้ใช้วิจารณญาณมากกว่าผู้ปฏิบัติระดับปฏิบัติการ แต่สำหรับข้าราชการตำรวจระดับปฏิบัติการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเป็นผู้ที่ติดต่อกับประชาชนโดยตรง กลับต้องเป็นผู้ใช้วิจารณญาณมากกว่า เป็นการใช่วิจารณญาณที่จะจับกุมหรือไม่จับ ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติ เลือกลงมือกับผู้ใด ไม่ปฏิบัติกับผู้ใด การใช้วิจารณญาณ ที่ผิดพลาดอาจส่งผลกระทบต่อที่ร้ายแรงตามมาได้

ดังนั้น ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัย ในฐานะที่เป็นข้าราชการตำรวจ สังกัด สถานีตำรวจภูธรหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่มีคุณภาพของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา” เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจภูธรหาดใหญ่ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจภายใน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบและแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ เงินเดือนและค่าตอบแทน นโยบายการบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่มีคุณภาพของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานที่มีคุณภาพของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่มีคุณภาพของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 380 นาย (ข้อมูลกำลังพล งานอำนวยการ สถานีตำรวจภูธรหาดใหญ่ พ.ศ.2565)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ คือ

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

1.1.1 เพศ

1.1.2 อายุ

1.1.3 การศึกษา

1.1.4 ประเภทกำลังพล

1.1.5 อายุราชการ

1.1.6 เงินเดือน

1.2 แรงจูงใจภายใน ได้แก่

1.2.1 ความสำเร็จในการทำงาน

1.2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ

1.2.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1.2.4 ความรับผิดชอบ

1.3 แรงจูงใจภายนอก ได้แก่

1.3.1 เงินเดือนและค่าตอบแทน

1.3.2 นโยบายการบริหาร

1.3.3 สภาพการทำงาน

1.3.4 ความเป็นอยู่ส่วนตัว

2. ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงานที่มีคุณภาพของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ได้แก่

2.1 คุณภาพของงาน

2.2 ปริมาณงาน

2.3 ค่าใช้จ่าย

2.4 เวลา

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจภายใน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่มีคุณภาพของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ในระดับมาก

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจภายนอก มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่มีคุณภาพของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ในระดับมาก

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ประเภทกำลังพล อายุราชการ และเงินเดือนที่ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่มีคุณภาพของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา แตกต่างกัน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1993 อ้างถึงใน ทิมมิกา ทิมเนตร, 2558) กล่าวว่า ทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

1. ปัจจัยภายนอก จะเกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้คนรักการทำงาน ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจจากการได้ทำงาน ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากปัจจัยภายนอกสามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคล อันได้แก่

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติภารกิจได้บรรลุตามเป้าหมาย และแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี

1.2 ด้านได้รับการยอมรับนับถือ คือ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้มาใช้บริการ บุคลากรของหน่วยงาน

1.3 งานที่ได้รับมอบหมาย คือ มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน คืองานที่ได้รับมอบหมายต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน จากต้นกระบวนการจนจบสิ้นกระบวนการ

1.4 ด้านความรับผิดชอบ เป็นการตระหนักถึงสิ่งสำคัญในบุคคลผู้มีความรับผิดชอบสูง พร้อมปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ ตระหนักถึงความรับผิดชอบ ยอมรับผลที่เกิดขึ้น การอุทิศเวลาให้การทำงานเต็มที่

1.5 ด้านความก้าวหน้า คือ พนักงานมีโอกาสได้รับเลื่อนขั้นที่สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

2. ปัจจัยภายนอก เป็นแรงผลักดันที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดกระตุ้นในการปฏิบัติงาน พนักงาน ซึ่งหากบุคคลได้รับมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความสามารถ ก็จะทำให้บุคคลเกิดความเบื่อหน่ายงาน มีการละทิ้งงาน หรือสร้างความเดือดร้อนให้กับองค์กร

2.1 ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือน การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น จนเป็นที่พอใจทุกฝ่าย รวมถึงผลตอบแทนต่างๆ ในหน่วยงาน

2.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ได้รับการยอมรับจากลูกน้อง และการได้คอยดูแลและช่วยแก้ปัญหาให้กับลูกน้อง

2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การสื่อสารกับลูกน้อง การปฏิบัติงานร่วมกัน การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน มีสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง สัมพันธภาพอันดีระหว่างเพื่อนด้วยกัน การติดต่อสื่อสารกัน ไม่ว่าจะป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ได้รับคำปรึกษาและข้อเสนอแนะที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกัน และกัน การรับฟังและแสดงความคิดเห็นร่วมกัน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกันเป็นอย่างดี

2.5 ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ลักษณะของผู้บังคับบัญชาในการจัด การบริหารงาน การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน การมอบหมายงานที่มีความชัดเจน ความยุติธรรมในการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบและกระจายงาน การรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงโครงสร้างของหน่วยงานและองค์กรมีความชัดเจน

2.6 ด้านนโยบายการบริหาร หมายถึง การตัดสินใจอย่างกว้าง ๆ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และมีแนวทางการบริหารที่ชัดเจน การกำหนดนโยบายและวิธีการบริหารที่ชัดเจน มีการชี้แจงนโยบายการดำเนินงานและโครงสร้างการบริหารงานแก่บุคลากร มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงานของบุคลากรในส่วนงานต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

2.7 ด้านสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้

2.8 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง สถานการณ์ที่ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกดีกับสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสม และผู้บังคับบัญชาเข้าใจความเป็นอยู่ส่วนตัว ก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติงาน

2.9 ด้านความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

Peterson and Plowman (1989 อ้างถึงใน ชัยวุฒิ เทโพธิ์, 2563) กล่าวถึงทฤษฎีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย องค์ประกอบ 4 ประการ ดังนี้

1. คุณภาพของผลงาน คือ งานมีความถูกต้อง เรียบร้อยและความครบถ้วนสมบูรณ์ ด้วยความรวดเร็ว ตรงต่อเวลา มีความคุ้มค่า ความสะดวก ความเป็นมาตรฐาน ผู้รับบริการพอใจกับผลงาน
2. ปริมาณงาน คือ ผลงานที่ได้ตรงตามความต้องการ และวางแผนไว้
3. เวลา คือ ช่วงของปฏิบัติการมีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติการได้ทันที่
4. ค่าใช้จ่าย คือ จำนวนเงินสำหรับปฏิบัติการต้องเกิดประโยชน์ เพียงพอกับปริมาณงาน มีการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด ให้มีความคุ้มค่า

สรุป ประสิทธิภาพ หมายถึง กระบวนการนำทรัพยากรมาใช้สำหรับดำเนินการใดๆ ก็ตาม โดยมีสิ่งมุ่งหวังถึงผลสำเร็จ และผลสำเร็จนั้นได้มาโดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัด ไม่ว่าจะเป็นระยะเวลา ทรัพยากร แรงงาน รวมทั้งสิ่งต่างๆ ที่ต้องใช้ในการดำเนินการนั้นๆ ให้เป็นผลสำเร็จ และถูกต้อง ช่วยทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถเพิ่มกลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการทำงานและช่วยลดความซ้ำซ้อนของงาน ช่วยทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วยวิธีการที่รวดเร็ว ทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า หรือพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ ก่อให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ ลดความสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย ประหยัดเวลา ทรัพยากร และกำลังคน องค์กรมีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ เทคนิค วิธีการ ด้วยวิธีการทำงานที่เหมาะสม ลดปัญหาอุปสรรคและมีความสุขในการทำงาน ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง เมื่อพัฒนาตนเองแล้วจะสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนานั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานและองค์กรต่อไป

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยรายละเอียดในแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ได้แก่ ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานที่มีคุณภาพของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจ สอบความถูกต้องสมบูรณ์ พร้อมลงรหัสและประมวลข้อมูล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา และประสิทธิภาพการทำงานที่มีคุณภาพของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
3. ข้อเสนอแนะ วิเคราะห์โดยใช้การอ่านพิจารณาข้อเสนอแนะและจับกลุ่มของข้อมูลเข้าด้วยกันเพื่อแสดงค่าความถี่
4. ทดสอบความแตกต่างของค่าที (t-Test) และทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) ใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานที่มีคุณภาพของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งหากมีความแตกต่างให้ใช้การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)
5. การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้วิเคราะห์แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่มีคุณภาพของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจ ภูธรหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 86.58 มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.42 ซึ่งมีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 75.79 โดยส่วนใหญ่เป็นกำลังพลชั้นประทวน คิดเป็นร้อยละ 77.89 มีอายุราชการ ต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.27 และส่วนใหญ่มีเงินเดือน 15,001 - 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 46.84
2. ระดับแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
ข้าราชการตำรวจมีระดับแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่าปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยภายใน ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมาคือ ปัจจัยภายนอก ($\bar{X} = 4.12$) หากพิจารณาตามแต่ละปัจจัย พบว่า
 - 1) ข้าราชการตำรวจมีระดับแรงจูงใจปัจจัยภายในของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$) และเมื่อพิจารณา

เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.43$) รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.30$) และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.17$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.11$)

2) ข้าราชการตำรวจมีระดับแรงจูงใจปัจจัยภายนอกของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 4.24$) รองลงมา คือ ด้านนโยบายการบริหาร ($\bar{X} = 4.18$) และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = 4.11$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.96$)

3. ระดับประสิทธิภาพการทำงานที่มีคุณภาพของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ข้าราชการตำรวจมีระดับประสิทธิภาพการทำงานที่มีคุณภาพของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเวลา ($\bar{X} = 4.35$) รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.32$) และด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.29$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 4.20$)

3. การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานที่มีคุณภาพของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ข้าราชการตำรวจที่มีเพศ ต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานที่มีคุณภาพของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่าย และด้านเวลา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับการศึกษาของธีรวัฒน์ สุวรรณกุล (2562) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจกรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธรเมืองชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีเพศ ที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานที่มีคุณภาพของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่าย และด้านเวลา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับการศึกษาของจักรินทร์ ภูเขียว และธนธาดา โรจนตระกูล (2564) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดมณฑลทหารบกที่ 39 จังหวัด

พบว่า ข้าราชการ ตำรวจภูธรภาค 9 ที่มีการศึกษา แตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

4. แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่มีคุณภาพของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

แรงจูงใจปัจจัยภายนอกด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ปัจจัยภายในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัยภายนอกด้านสภาพการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่มีคุณภาพของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 64.5 หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1) แรงจูงใจปัจจัยภายนอกด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ปัจจัยภายนอกด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ปัจจัยภายในด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยภายในด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ และปัจจัยภายนอกด้านสภาพการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่มีคุณภาพด้านคุณภาพของงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 47.8 สอดคล้องกับการศึกษาของสุรเจต ไชยพันธ์พงษ์ (2563) ศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา

2) แรงจูงใจปัจจัยภายนอกด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ปัจจัยภายในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัยภายนอกด้านสภาพการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่มีคุณภาพด้านปริมาณงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 54.4 สอดคล้องกับการศึกษาของพัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านนโยบายการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

3) แรงจูงใจปัจจัยภายนอกด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และปัจจัยภายในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่มีคุณภาพด้านค่าใช้จ่ายของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพลได้ร้อยละ 57.9 สอดคล้องกับการศึกษาของณัฐวัตร เป็งวันปลุก (2560) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ ทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7

4) แรงจูงใจปัจจัยภายในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยภายนอกด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ปัจจัยภายนอกด้านสภาพการทำงาน ปัจจัยภายในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยภายในด้านความสำเร็จในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่มีคุณภาพด้านเวลาของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพล ได้ร้อยละ 47.0 สอดคล้องกับการศึกษาของภีรพัฒน์ ธรรมมาพิสมัย (2563) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

5. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่มีคุณภาพของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ข้าราชการตำรวจ ส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่มีคุณภาพของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ในเรื่องต้องการให้ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ เป็นตำรวจมืออาชีพ รองลงมา คือ ในเรื่องอยากให้เพิ่มการดูแล สอบถามปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ และนำปัญหา มาวิเคราะห์ ในเรื่องควรมีสวัสดิการให้ข้าราชการตำรวจเพิ่มขึ้นสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจเงินเพื่อในเรื่องค่าตอบแทนในการทำงานน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานและความเสี่ยงภัย และในเรื่องควรมีงบประมาณที่เพียงพอเพื่อสนับสนุนในการทำงาน เมื่ออุปกรณ์พร้อมคนก็พร้อม

อ้างอิง

จักรินทร์ ภูเขียว และธนิษฐา โรจนตระกูล. (2564). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดมณฑลทหารบกที่ 39 จังหวัดพิษณุโลก.

Journal of Modern Learning Development, 6(3), 224-236.

ฐิฎฎาภัสสร โคะษา. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านพัสดุของศาลใน สังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 3. วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏ บุรีรัมย์, 16(2), 9-23.

ณัฐว้ตร เบ็งวันปลุก. (2560). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาลัยบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ธีรวัดณ์ สุวรรณกุล. (2562). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจกรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธรเมืองชลบุรี. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พัชรี พันธุ์แดงไทย. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- พิมใจ บุญนิล. (2564). การพัฒนาทฤษฎีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดกรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรังสิต.
- สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์. (2563). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา. วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 21(2), 340-354.
- อุษณีย์ ปานนาค. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.