



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ
กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู

ดาบตำรวจพงศกร ท้าวนิล

การศึกษาอิสระเสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
และรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์



**FACTORS AFFECTING THE SUCCESS OF POLICE STATION
ADMINISTRATION: A CASE STUDY OF NONG KHANGPLU
POLICE STATION**

POL.SEN.SGT.MAJ. PONGSAKORN THAONIL

**INDEPENDENT STUDY PRESENTED TO RAJAMANGALA UNIVERSITY OF
TECHNOLOGY RATTANAKOSIN IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE
REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF MASTER OF PUBLIC
ADMINISTRATION AND DOCTOR OF PUBLIC ADMINISTRATION**

2015

**COPYRIGHTED RAJAMANGALA UNIVERSITY OF
TECHNOLOGY RATTANAKOSIN**

ชื่อเรื่องการศึกษาอิสระ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู
ชื่อผู้เขียน	ดาบตำรวจพงศกร ท้าวนิล
ชื่อปริญญา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
วิชาเอก	นวัตกรรมการบริหารและการจัดการรัฐกิจ
ปีการศึกษา	2558
อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาอิสระ	ดร.ศิริวัฒน์ เปลี่ยนบางยาง

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ(1)เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู(2)เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู(3)เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลูและ (4)เพื่อนำเสนอแนวทางในการการบริหารงานสถานีตำรวจให้ประสบความสำเร็จในภารกิจงานของสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) กลุ่มเป้าหมายเชิงปริมาณในการวิจัย คือข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู จำนวน 132 ราย

ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจโดยแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายในองค์กร พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากลำดับสูงสุดไปลำดับต่ำสุด ได้แก่ ด้านคน ด้านการจัดการ ด้านเงิน และด้านวัสดุอุปกรณ์ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากลำดับสูงสุดไปลำดับต่ำสุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 2) ระดับความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจพบว่ามีอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากลำดับสูงสุดไปลำดับต่ำสุด ได้แก่ สายงานสืบสวน สายงานสอบสวน สายงานจราจร สายงานป้องกันปราบปรามและสายงานอำนวยความสะดวก 3) ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานี โดยแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย

คือปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายในองค์กร พบว่าอยู่ในระดับ สำเร็จมาก พิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากลำดับสูงสุดไปลำดับต่ำสุด ได้แก่ ด้านคนด้านการจัดการ ด้านเงิน และด้านวัสดุอุปกรณ์ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับมากพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากลำดับสูงสุดไปลำดับต่ำสุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน ด้าน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 4) แนวทางในการการบริหารงานสถานีดำรงไว้ประสบความสำเร็จ ในภารกิจงาน ได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยความ รับผิดชอบในงานและความสามัคคีของเพื่อนร่วมงาน



Independent Study's Title	Factors Affecting the Success of Police Station Administration: A Case Study of NongKhangplu Police Station
Student's Name	Pol.Sen.Sgt.Maj.Pongsakorn Thaonil
Degree Sought	Master of Public Administration
Field of Study	Public Administration
Major	Innovative Public Administration and Management
Academic Year	2015
Advisor	SiriwatPleanbangyang, Ph.D.

ABSTRACT

This study aimed to (1) study factors affecting the success of NongKhangplu Police Station administration (2) study success levels of NongKhangplu Police Station administration (3) study levels of factors affecting the success of NongKhangplu Police Station administration and (4) present guidelines for successful police station administration: a case study of affecting the success of NongKhangplu Police Station administration.

This study employed a survey research methodology. The informants were 132 police officers of NongKhangplu Police Station.

The research results revealed that 1) there are two factors affecting the success of police station administration: a factor of administration within an organization and a factor of work motivation. The factors of administration within an organization affecting the success of NongKhangplu Police Station administration were human, management, budget and material respectively. The factors of work motivation affecting the success of NongKhangplu Police Station administration were success, work aspects, opportunity, salary and welfare respectively. 2) The level of administration success was at high level. 3) The levels of factors affecting the success of NongKhangplu Police Station administration were a factor of administration within an organization and a factor of work motivation. The level of factors of administration within an organization

affecting the success of NongKhangplu Police Station was at high level. Those factors were human, management, budget and material respectively. The level of factors of work motivation was at high level. The factors were success, work aspects, opportunity, salary and welfare respectively.

4) Guidelines for successful police station administration were establishing relationship with commanders, providing modern technology, having responsibility and bringing about unity among colleagues.



กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความช่วยเหลือดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดีจากอาจารย์หลายๆท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งรองศาสตราจารย์ ดร.จุมพล หนิมพานิช ซึ่งเป็นประธานกรรมการคุมสอบการศึกษาอิสระ รวมทั้งมีดร.ศิริวัฒน์ เปลี่ยนบางยาง และดร.ชมภูนุช หนูนาค กรรมการสอบการศึกษาอิสระ ซึ่งบุคคลทั้งสองท่านได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าให้คำปรึกษาแนะนำแนวคิดต่างๆที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการวิจัยครั้งนี้ และได้ช่วยตรวจทานพร้อมแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องของงานวิจัยฉบับนี้ จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้เขียนรู้สึกซาบซึ้งและประทับใจในความกรุณาของพวกท่าน จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณดร.อำนาจ บุญรัตน์ ไม้ตรี ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต และรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต ที่ได้ให้คำปรึกษา และให้ข้อมูลต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย และคอยเป็นห่วงเป็นใยผู้เขียนด้วยดีเสมอมา จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ผู้เขียนขอขอบพระคุณ ข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลูทุกท่านที่ได้ให้ความกรุณาให้การตอบแบบสอบถามด้วยความเต็มใจ จนกระทั่งงานวิจัยได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านด้วยใจจริง

ผู้เขียนขอขอบคุณเพื่อนทุกคนในห้องเรียน ที่คอยช่วยเหลือและเป็นกำลังใจด้วยดีตลอดมา และขอขอบพระคุณทุกๆท่าน ที่ผู้เขียนไม่ได้กล่าวนามถึง ที่ท่านเป็นผู้อยู่เบื้องหลังแห่งความสำเร็จในงานวิจัยครั้งนี้ ที่ได้ให้แรงใจด้วยดีเสมอมา

ท้ายที่สุดผู้เขียนขอเทิดทูลพระคุณบิดาและมารดาเป็นอย่างสูง พร้อมด้วยสมาชิกในครอบครัวทุกคนของผู้เขียนเองที่คอยเป็นกำลังใจที่สำคัญในการศึกษาครั้งนี้ ผู้เขียนรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและความปรารถนาดีของทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณและขอบคุณไว้ในโอกาสนี้

ดาบตำรวจพงศกร ท้าวนิล

สารบัญ

บทที่	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(3)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง	(10)
สารบัญภาพ.....	(13)

บทที่

1 บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
1.3 สมมติฐานของการศึกษา.....	6
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา.....	6
1.5 ขอบเขตของการศึกษา	7
1.6 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา	8

2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร.....	10
2.2 แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ	31
2.3 ข้อมูลทั่วไปสถานีดำรงจนครบาลหนองค้างพลู.....	47
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	52
2.5 กรอบแนวคิด	55

3 ระเบียบวิธีวิจัย.....

3.1 วิธีการศึกษาวิจัย	56
3.2 พื้นที่การศึกษาวิจัย	58
3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา.....	58

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	58
3.5 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	60
3.6 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	61
3.7 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
4 ผลการศึกษาวิจัย.....	63
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	63
4.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีดำรง กรณีศึกษา สถานีดำรงนครบาลหนองค้างพลู.....	67
4.3 ระดับความสำเร็จในการบริหารงานสถานีดำรง กรณีศึกษา สถานีดำรงนครบาลหนองค้างพลู	75
4.4 ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีดำรง กรณีศึกษา สถานีดำรงนครบาลหนองค้างพลู.....	83
4.5 แนวทางการการบริหารงานสถานีดำรงให้ประสบความสำเร็จใน ภารกิจงานของสถานีดำรงนครบาลหนองค้างพลู.....	100
5 สรุป อภิปรายผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ.....	102
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	102
5.2 อภิปรายผลการศึกษาวิจัย.....	107
5.3 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย	120
5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	121
5.5 ปัญหาและอุปสรรคในการวิจัย	121
บรรณานุกรม.....	122

สารบัญ (ต่อ)

ภาคผนวก.....	หน้า
ประวัติผู้เขียน.....	126



สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	57
2	จำนวนประชากรเป้าหมาย จำแนกตามสายงานในสถานีดำรงจนครบาล หนองคาย.....	58
3	การแบ่งเกณฑ์การวัดระดับความคิดเห็น.....	59
4	การแบ่งเกณฑ์การวัดระดับความคิดเห็น.....	60
5	การแบ่งเกณฑ์การวัดระดับความคิดเห็นต่อผลสำเร็จในการบริหารงานทั้ง 5 ด้าน.....	60
6	ความถี่และร้อยละ จำแนกตามเพศของข้าราชการตำรวจสถานีดำรงจนคร บาลหนองคาย.....	64
7	ความถี่และร้อยละ จำแนกตามอายุของข้าราชการตำรวจสถานีดำรงจนคร บาลหนองคาย.....	64
8	ความถี่และร้อยละ จำแนกตามระดับการศึกษาของข้าราชการตำรวจสถานีดำรงจนคร บาลหนองคาย.....	65
9	ความถี่และร้อยละ จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการตำรวจ สถานีดำรงจนครบาลหนองคาย.....	65
10	ความถี่และร้อยละ จำแนกตามรายได้ต่อเดือนของข้าราชการตำรวจสถานีดำรงจนคร บาลหนองคาย.....	66
11	ความถี่และร้อยละ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของ ข้าราชการตำรวจสถานีดำรงจนครบาลหนองคาย.....	67
12	การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านคน ที่มีอิทธิพล ต่อ ความสำเร็จในการบริหารงานสถานีดำรง จนครศึกษา สถานีดำรงจนคร บาลหนองคาย.....	68
13	การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านเงิน ที่มีอิทธิพล ต่อ ความสำเร็จในการบริหารงานสถานีดำรง จนครศึกษา สถานีดำรงจนคร บาลหนองคาย.....	69

สารบัญตาราง (ต่อ)

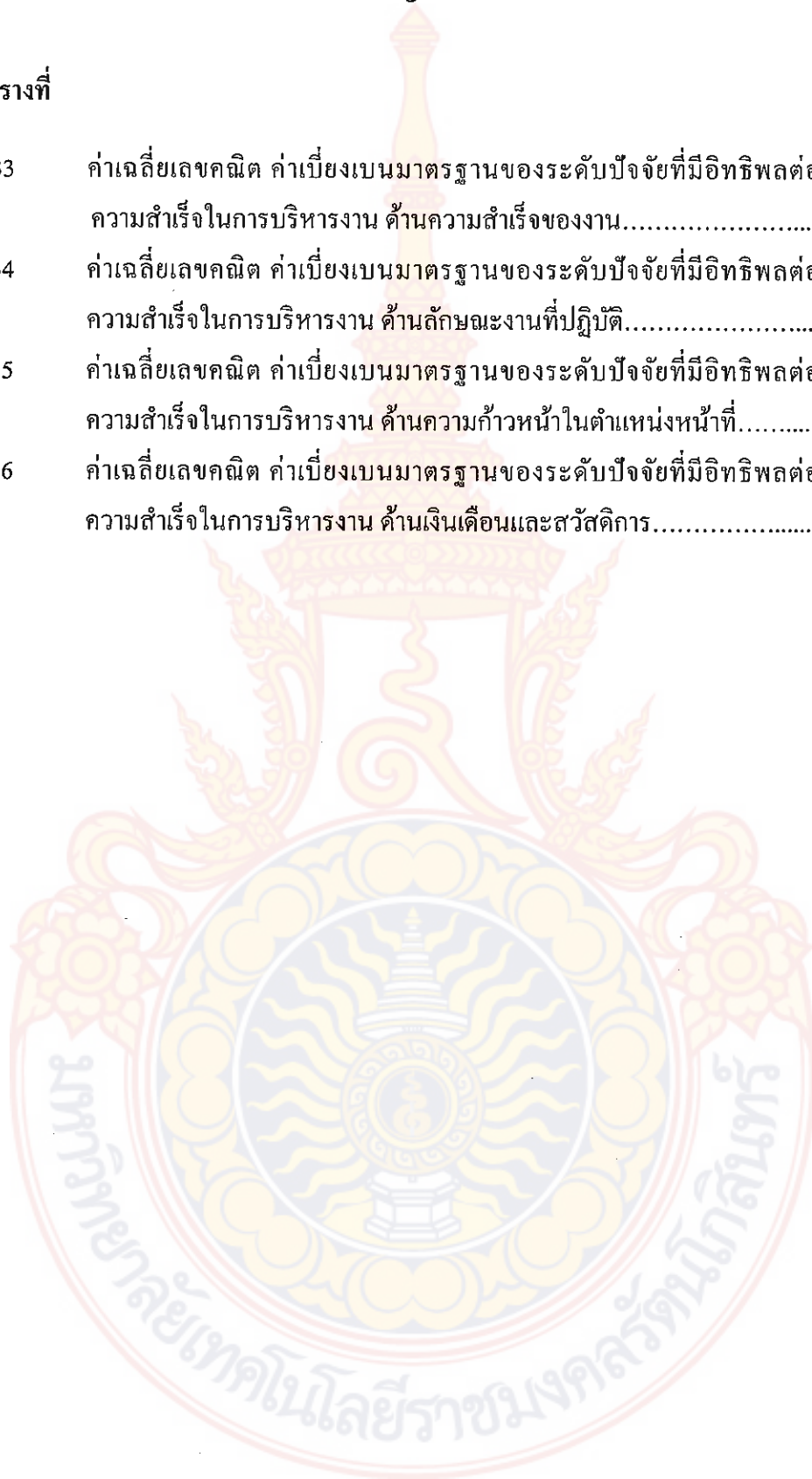
ตารางที่		หน้า
14	การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านวัสดุอุปกรณ์ ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีดำรวจ กรณีศึกษา สถานีดำรวจนครบาลหนองค้างพลู.....	70
15	การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านการจัดการ ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีดำรวจ กรณีศึกษา สถานีดำรวจนครบาลหนองค้างพลู.....	71
16	การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีดำรวจ กรณีศึกษา สถานีดำรวจนครบาลหนองค้างพลู.....	72
17	การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีดำรวจ กรณีศึกษา สถานีดำรวจนครบาลหนองค้างพลู.....	73
18	การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านความสำเร็จของงาน ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีดำรวจ กรณีศึกษา สถานีดำรวจนครบาลหนองค้างพลู.....	74
19	การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีดำรวจ กรณีศึกษา สถานีดำรวจนครบาลหนองค้างพลู.....	75
20	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อผลสำเร็จในการบริหารงานทั้ง 5 ด้าน.....	76

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
21	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อผลสำเร็จในการบริหารงาน ด้านงานสืบสวน.....	76
22	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อผลสำเร็จในการบริหารงาน ด้านงานสอบสวน.....	78
23	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อผลสำเร็จในการบริหารงาน ด้านงานจราจร.....	79
24	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อผลสำเร็จในการบริหารงาน ด้านงานป้องกันปราบปราม.....	81
25	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อผลสำเร็จในการบริหารงาน ด้านงานอำนวยการ.....	82
26	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ของระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู ในภาพรวม.....	84
27	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายในองค์กร 4 ด้าน.....	84
28	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ด้านคน.....	85
29	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ด้านการจัดการ.....	87
30	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ด้านเงิน.....	88
31	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ด้านวัสดุอุปกรณ์.....	90
32	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน 4 ด้าน.....	92

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
33	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ด้านความสำเร็จของงาน.....	93
34	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	95
35	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่.....	96
36	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ.....	98



สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	แสดงเขตพื้นที่รับผิดชอบของสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู.....	50
2	แผนผังสายงานและการบังคับบัญชาของสถานีตำรวจนครบาล หนองค้างพลู	51
3	กรอบแนวคิด.....	55



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชนของส่วนราชการต้องมีทรัพยากรทางการบริหารที่เป็นหลักใหญ่ๆ ประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการบริหารจัดการ (Management) สำหรับปัจจัย 4 ตัว ดังกล่าว คน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะว่า ถ้าคนมีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมแก่หน้าที่การงานและมีการจัดการที่ดีแล้ว โอกาสที่จะทำงานให้ได้ผลดีและประหยัด ย่อมง่ายขึ้นเป็นอันมาก คนสำคัญยิ่งกว่าเงินและสิ่งของมากมายนัก เพราะถ้าคนมีความสามารถแล้วทุกสิ่งทุกอย่างจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว (สมคิด บางโม, 2553, หน้า 63)

โดยทั่วไปตามหลักการบริหารบุคคล จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องที่ใช้คนให้เหมาะกับงาน ด้วยเหตุที่ว่าเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจหรือชอบในงานที่ทำอยู่บุคคลนั้นย่อมทำงานด้วยความสุข มีขวัญ กำลังใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้นเอาใจใส่ในงานที่ตนเองทำและที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง การบริหารงานนั้นต้องมีการติดต่อประสานงานและร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและบรรลุจุดมุ่งหมายของงานตามที่กำหนด

การบริหาร หมายถึง ระบบที่ประกอบไปด้วยกระบวนการในการนำทรัพยากรทางการบริหาร ทั้งคน เงิน งาน วัสดุอุปกรณ์และการบริหารจัดการ มาประสานกันเพื่อดำเนินการเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงการปกครอง หน่วยงานราชการในแต่ละส่วนต่างก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการและการทำงานเพื่อให้เข้าถึงประชาชน เพราะเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบต่อประชาชน ผู้ใช้บริการ ช่วงเวลาที่มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของประเทศทำให้ประชาชนบางคนถูกละเมิดสิทธิขั้นพื้นฐานตามระบอบประชาธิปไตย และมีการกระทำผิดกฎหมายในรูปแบบต่างๆ จนมองว่าเป็นภัยทางสังคมที่ทำให้ประชาชนได้รับความเดือดร้อน หน่วยงานราชการที่มี

หน้าที่รับผิดชอบต่อสังคมในการรักษาความสงบเรียบร้อยคุณแลทุกข์สุขของประชาชน การควบคุมสังคม โดยใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือในการทำงาน นั่นคือ ตำรวจ และการทำงานของตำรวจจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องขึ้นอยู่กับการบริหารงานของหน่วยงานตำรวจเอง ความเป็นมาของตำรวจไทย ก่อน พ.ศ. 2403 มีการพบหลักฐานกิจการตำรวจที่เก่าแก่ที่สุดของไทยในสมัยกรุงศรีอยุธยาแผ่นดินสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ โปรดเกล้าฯให้ตราระเบียบการปกครองบ้านเมืองเป็น 4 เหล่า เรียกว่า จตุสดมภ์ ได้แก่ เวียง วัง คลัง นา ซึ่งโปรดเกล้าฯ ให้มีตำรวจขึ้นด้วยและให้ขึ้นอยู่กับกรมเวียงมีเจ้าพระยาจักรีศรีอครักษ์ สมุหนายก อัครมหาเสนาบดีเป็นผู้บังคับบัญชา และโปรดเกล้าฯให้ตราศักดินาของตำรวจไว้เป็นบรรทัดฐานในบทพระอัยการ ระบุตำแหน่งนายพลเรือนเช่นเดียวกับข้าราชการฝ่ายอื่น และให้อำนาจตำรวจจับโจรผู้ร้ายนำตัวไปลงโทษตามกฎหมายในสมัยนั้น (ตำรวจไทย, <https://th.wikipedia.org/wiki/>, 20 ตุลาคม 2558)

ตำรวจ ตามที่ระบุในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 หมายถึง เจ้าหน้าที่ของรัฐ มีหน้าที่ตรวจตรา รักษาความสงบ จับกุมและปราบปรามผู้กระทำความผิดตามกฎหมาย และตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติไว้หลายประการ โดยมีผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติเป็นหัวหน้าส่วนราชการ รับผิดชอบคุมราชการประจำในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กำหนดแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้ เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 มติคณะรัฐมนตรี มติ คณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2550 - 2554 ขึ้น เพื่อให้ทุกส่วนราชการสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้นำไปศึกษาทำความเข้าใจในแนวคิด หลักการแนวทางดำเนินงาน และนำไปสู่การกำหนดแผน โครงการ และกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานรวมทั้งขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติ และตรวจสอบประเมินผลต่อไป

กล่าวอีกนัยหนึ่ง อดีตที่ผ่านมา ตำรวจเป็นหน่วยงานที่ใหญ่ประกอบไปด้วย กำลังพลสองแสนกว่านาย ทำให้ดูเหมือนว่าตำรวจเป็นหน่วยงานที่ใหญ่และทรงคุณภาพ แต่ในความจริงในส่วนของตำรวจเอง ยังต้องมีการปรับปรุงพัฒนาอีกหลายด้าน โดยเฉพาะประสิทธิภาพของบุคลากร คุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งการสร้างศรัทธา ความเชื่อให้เป็นที่ยอมรับแก่ประชาชน ซึ่งผู้บังคับบัญชาในระดับสูงของตำรวจเองพยายามจะพัฒนาในจุดนี้มาตลอด แต่เป็นไปได้ในระดับหนึ่ง เนื่องจากมีองค์ประกอบมากมายที่มากกระทบกับตำรวจ โดยเฉพาะปัญหาอิทธิพลในการเมือง อิทธิพลจากท้องถิ่น ตลอดจนปัญหาผลประโยชน์นอกระบบ ไม่ว่าจะเป็นการพนัน ยาเสพติด รวมทั้งแรงงานเถื่อนต่างๆ ทำให้การปฏิบัติงานไม่

บรรลุป่าหมายที่ตั้งไว้ (ทีมข่าวอาชญากรรม, <http://www.manager.co.th/Crime/ViewNews.aspx?NewsID=9530000143915>, 20 ตุลาคม 2558)

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลปัจจุบัน ได้พระราชทานพระบรมราโชวาทในพิธีพระราชทานกระบี่แก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ณ อาคารใหม่สวนอัมพรเมื่อวันที่ 9 เมษายน 2541 เกี่ยวกับหน้าที่และภารกิจของตำรวจว่า

“... ตำรวจมีหน้าที่รักษาความสงบสุขและความถูกต้องเป็นธรรมในบ้านเมือง การปฏิบัติหน้าที่ทั้งนี้ บางทีก็ต้องใช้ความเมตตาอารี และเสียสละอย่างสูง ในการช่วยเหลือเกื้อกูลประชาชน โดยเสมอหน้า แต่บางทีก็ต้องใช้ความเข้มงวดเด็ดขาด ในการควบคุมบารามทุจริตชนและการรักษาความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมาย ไม่ว่าจะทำหน้าที่โดยทางเมตตาเกื้อกูล หรือเข้มงวดกวาดขันก็ตาม ตำรวจจะต้องระมัดระวังตั้งใจปฏิบัติให้ได้ผลตรงตามเป้าหมาย คือให้เป็นการรักษาความสงบสุข และเป็นการผดุงความถูกต้องเป็นธรรมอยู่เสมอ อย่าให้ถูกมองว่าเป็นการใช้อำนาจหน้าที่หาผลประโยชน์ เบียดเบียนประชาชน หรือลบล้างทำลายความเป็นธรรมเสียเองเป็นอันขาด มิฉะนั้นจะไม่สามารถรักษาภาพพจน์คุณค่า และเกียรติศักดิ์ของตำรวจไว้ได้ ผู้ที่จะทำหน้าที่ของตำรวจได้อย่างสมบูรณ์นั้น เบื้องต้นจะต้องมีใจที่เป็นธรรม คือมีความคิดจิตใจที่สุจริตหนักแน่นเที่ยงตรง รู้จักรับผิดชอบ ถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นใหญ่ ประการที่สอง ต้องมีความตั้งใจจริงที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพ ประการที่สาม ต้องมีความเพียรพยายามไม่ขาดสาย ที่จะใช้ความรู้ ความสามารถ และความฉลาด ให้เป็นประโยชน์ในการทำงานให้มากที่สุด ประการสำคัญ เมื่อมีอุปสรรคและปัญหาเกิดขึ้นในหน้าที่ จะต้องร่วมกันคิดพิจารณาหาทางแก้ไขด้วยหลักวิชาและปัญญาอันรอบคอบ สุขุม ให้จันเห็นปัญหาอย่างแจ่มชัดทุกครั้ง ก็จะสามารถปฏิบัติแก้ไขได้โดยถูกต้องเหมาะสม ช่วยให้งังเกิดผลดีแก่งาน แก่ส่วนรวม และแก่ตนเองได้ครบถ้วน หลักการที่กล่าวนี้ มิได้กำหนดให้ใหม่เพราะเห็นว่าตำรวจปฏิบัติหน้าที่ย่อหย่อน ความจริงเป็นหลักการที่ตำรวจส่วนใหญ่ ได้ถือปฏิบัติอยู่เป็นปกติ และได้รับความสำเร็จอันงดงามมาแล้ว ขอให้ทุกคนถือปฏิบัติต่อไป เพื่อความเจริญมั่งคั่งของตน...” (พระบรมราโชวาทในพิธีพระราชทานกระบี่และปริญญาบัตร นรต.41, www.polcdt41.com/index.php?lay=show&ac=article&Id., 20 ตุลาคม 2558)

สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู อยู่ในเขตรับผิดชอบของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 กองบัญชาการตำรวจนครบาล สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้รับการจัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดหน่วยงานเขตอำนาจการรับผิดชอบ และเขตพื้นที่ปกครองของ

หน่วยงานราชการกรมตำรวจ (ฉบับที่ 20) พ.ศ. 2539 ณ วันที่ 12 มิถุนายน พ.ศ. 2539 โดยให้มีผลใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนด 60 วัน นับตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา จึงนับได้ว่าสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลูเริ่มเปิดให้บริการประชาชน ตั้งแต่วันที่ 2 สิงหาคม พ.ศ. 2539 เป็นต้นมา โดยแยกพื้นที่บางส่วนของสถานีตำรวจนครบาลหนองแขมออกมา มีพื้นที่รวมทั้งสิ้น 15,245 ตร.กม. มีจำนวนประชากร 121,465 คน และมีข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลูจำนวน 132 คน และแบ่งตามสายงานต่างๆ ที่ถูกกำหนดขึ้นมา เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกรวดเร็วในการติดต่อราชการและการเข้ามาใช้บริการ อีกทั้งการแบ่งพื้นที่ยังทำให้เกิดประสิทธิภาพในการดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนให้ได้ทั่วถึง ตลอด 24 ชม. ตามคำกล่าวที่ว่า “ตำรวจ คือ ผู้พิทักษ์ รั้งไว้ และให้บริการแก่ประชาชน”

จะเห็นได้ว่างานของตำรวจเป็นงานที่ครอบคลุมหลายๆ อย่าง เพราะเป็นงานที่ถูกจัดอยู่ในประเภทให้บริการประชาชน อำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนเช่น งานป้องกันปราบปราม งานจราจร งานสืบสวน งานสอบสวน งานอำนวยการและการให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางในการให้บริการ และสถานีตำรวจหนองค้างพลูยังได้รับการตรวจประเมินผลตามโครงการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชน “โรงพักเพื่อประชาชน” ระยะที่ 3 ประจำปีงบประมาณ 2558 โดยตามการจัดการกลุ่มสถานีที่มีผู้กำกับเป็นหัวหน้ากลุ่มที่ 2 ปริมาณพื้นที่ขนาดเล็ก สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลูได้รับการประเมินคะแนนเป็นอันดับที่ 3 ด้วยคะแนนการประเมิน 91.904 คะแนน เทียบกับปีงบประมาณ 2557 ซึ่งเคยอยู่ลำดับที่ 2 (บันทึกข้อความ บก.น.9 งานนโยบายและแผนฯ วันที่ 20 สิงหาคม 2558, ที่ 0015 บก.น.9 15/7999)

ดังนั้นจากข้อมูลการให้คะแนนตาม โครงการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชน “โรงพักเพื่อประชาชน” นั้น พบว่าการบริหารงานของสถานีตำรวจ อะไรเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน รวมทั้งบอกถึงระดับความสำเร็จในการบริหารงาน และแนวทางในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จในการกิจงานของสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู

ปัจจุบันเขตพื้นที่รับผิดชอบของสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู จำนวนประชากรที่อาศัยอยู่มีความเป็นอยู่อย่างหนาแน่น ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานตำรวจต้องทำงานมากขึ้น มีเรื่องรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น และบางครั้งอาจมีการกระทบกระทั่งกับประชาชนหรือข้าราชการหน่วยงานอื่นในพื้นที่ ถึงอย่างไรนั้นข้าราชการตำรวจต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายที่บัญญัติไว้ ภายใต้ข้อจำกัดของปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน แม้จะมีปัญหาในการปฏิบัติงานหลายๆ ด้านก็ตาม ซึ่งได้แก่

1. ปัญหาและอุปสรรคในภาพรวมของโครงการ ได้แก่ โครงการไม่จัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้ระเบียบขั้นตอนกฎหมายเป็นอุปสรรคและจำนวนเจ้าหน้าที่ตามโครงการมีไม่เพียงพอ
 2. ปัญหาและอุปสรรคของโครงการในด้านการบริหารทั่วไป ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ไม่ทันสมัยกำลังพลที่ใช้ในการบริการไม่เพียงพอและระเบียบขั้นตอนยุ่งยากไม่เสร็จสิ้นในจุดเดียว
 3. ด้านการอำนวยความสะดวกทางอาญา ได้แก่ ปัญหาที่เกี่ยวข้อง ไม่สามารถติดตามความคืบหน้าของคดีได้ ระเบียบขั้นตอนยุ่งยาก และพนักงานสอบสวนมีไม่เพียงพอ
 4. ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ได้แก่ ยานพาหนะมีสภาพเก่าไม่ทันสมัยหน่วยยังไม่สามารถจับกุมคนร้ายในคดีสำคัญได้ และสายตรวจขาดการพูดคุยกับประชาชน
 5. ด้านการจัดการและควบคุมการจราจร ได้แก่ ประชาชนขาดระเบียบวินัยในการใช้รถใช้ถนน เจ้าหน้าที่ไม่บังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด และเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรมีไม่เพียงพอ
 6. ด้านการประชาสัมพันธ์ และแสวงหาความร่วมมือจากประชาชน ได้แก่ การประชาสัมพันธ์สร้างภาพพจน์ไม่ได้ผล แม้ณรงค์ประชาชนก็ไม่ให้ความร่วมมือ และเจ้าหน้าที่ตำรวจขาดจิตสำนึกในการประชาสัมพันธ์
 7. ด้านการปรับปรุงสถานที่ทำการ และสภาพแวดล้อม ได้แก่ สถานที่เก็บของหลวงมีไม่เพียงพอ สถานที่จอดรถผู้มาติดต่อมีไม่เพียงพอ และห้องสุขาขาดการเอาใจใส่เรื่องของความสะอาด
 8. ด้านการบริหารและการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาขาดการดูแลเอาใจใส่ทุกข์สุขผู้ใต้บังคับบัญชาการ พิจารณาความดีความชอบขาดความเป็นธรรม และการลงโทษทางวินัยของผู้บังคับบัญชาไม่เฉียบขาด (กองวิจัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, http://www.research.police.go.th/report_45_rongpak.html, 20 ตุลาคม 2558)
- จากสภาพการณ์และปัญหาที่กล่าวมานั้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนที่จะพัฒนาองค์กรและเพื่อให้สามารถขับเคลื่อนนโยบายในการทำงานรวมทั้งแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ก่อให้เกิดประโยชน์กับประชาชนต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ วิทยาลัยศึกษาศานิตำรวจนครบาลหนองคายพล ผู้วิจัยได้มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 4 ประการ คือ

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ วิทยาลัยศึกษาศานิตำรวจนครบาลหนองคายพล
2. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ วิทยาลัยศึกษาศานิตำรวจนครบาลหนองคายพล
3. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ วิทยาลัยศึกษาศานิตำรวจนครบาลหนองคายพล
4. เพื่อนำเสนอแนวทางในการบริหารงานสถานีตำรวจให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจนครบาลหนองคายพล

1.3 สมมุติฐานของการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ วิทยาลัยศึกษาศานิตำรวจนครบาลหนองคายพล ผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานในการวิจัยไว้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายในองค์กร และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจนครบาลหนองคายพล

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ วิทยาลัยศึกษาศานิตำรวจนครบาลหนองคายพล มีประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 4 ประการดังนี้

1. ได้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ วิทยาลัยศึกษาศานิตำรวจนครบาลหนองคายพล
2. ได้ทราบระดับความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ วิทยาลัยศึกษาศานิตำรวจนครบาลหนองคายพล
3. ได้ทราบถึงระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ วิทยาลัยศึกษาศานิตำรวจนครบาลหนองคายพล

4. ได้ทราบแนวทางที่เหมาะสมในการแก้ไขปรับปรุงระบบการดำเนินงาน สถานีตำรวจ ให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู

1.5 ขอบเขตการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู โดยมีตัวแปรที่ศึกษาดังนี้

1.1 ด้านปัจจัยส่วนบุคคล

1.2 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายในองค์กร 4 M ของข้าราชการตำรวจ

1.2.1 ด้านคน (Man)

1.2.2 ด้านเงิน (Money)

1.2.3 ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material)

1.2.4 ด้านการจัดการ (Management)

1.3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ

1.3.1 ด้านรายได้และสวัสดิการ

1.3.2 ด้านโอกาสและความก้าวหน้า

1.3.3 ด้านความสำเร็จของงาน

1.3.4 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

2. ขอบเขตประชากร

ในการศึกษาครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู จำนวน 132 คน

3. ขอบเขตระยะเวลา

ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู ในช่วงเดือนมิถุนายน 2558 ถึง เดือนพฤศจิกายน 2558

4. ขอบเขตด้านสถานที่

ศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 กองบัญชาการตำรวจนครบาล เท่านั้น

1.6 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานหมายถึงองค์ประกอบสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู

2. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายในองค์กร ประกอบด้วย

2.1 ด้านคน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานซึ่งหมายความถึงข้าราชการตำรวจทุกสายงาน ซึ่งจะมีความแตกต่าง หลากหลายทั้งด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ รวมถึงความถนัดในการปฏิบัติงานของแต่ละคน การบริหารงานภายในหน่วยงานจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้น สิ่งสำคัญที่สุดคือบุคลากรของหน่วยงานนั้นต้องมีความรับผิดชอบในงานที่ตนเองทำสูง

2.2 ด้านเงิน หมายถึง งบประมาณที่นำมาเป็นต้นทุนในการใช้จ่ายในการบริหารจัดการภายในหน่วยงานหน่วยงานจำเป็นต้องมีงบประมาณเพื่อบริหารงาน หากขาดงบประมาณการบริหารงานของหน่วยงานก็ยากที่จะบรรลุเป้าหมาย

2.3 ด้านวัสดุอุปกรณ์ หมายถึง เครื่องมือต่างๆที่ใช้ในการปฏิบัติงานซึ่งต้องอยู่ในสภาพที่สมบูรณ์พร้อมใช้งานได้ตลอดเวลา หากหน่วยงานขาดวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานย่อมจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดอุปสรรคหรือก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารงานของหน่วยงานได้

2.4 ด้านการจัดการ หมายถึง การบริหารงานภายใต้ของกรวางแผน โดยผู้บังคับบัญชาและทุกคนที่เกี่ยวข้อง ร่วมมือร่วมใจในการจัดการและแสวงหาแนวคิดขั้นตอน วิธีการต่างๆ เพื่อให้กระบวนการในการปฏิบัติงานเกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพสูง ลดค่าใช้จ่าย ลดระยะเวลา ตอบสนองนโยบายหลัก และผลักดันยุทธศาสตร์หน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายตรงตามแผนงานที่หน่วยงานต้องการ

3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย

การจูงใจ หมายถึง สิ่งที่ควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ พลังกดดันหรือความปรารถนา ที่พยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เกิดจากสิ่งเร้าภายในตัวบุคคล ได้แก่ ความรู้สึก ความต้องการและสิ่งเร้าภายนอก ได้แก่ สิ่งใดก็ตามที่มาเร่งเร้านำช่องทางมาเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์ได้แก่

3.1 รายได้และสวัสดิการ หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการต่างๆ เช่น บ้านพักอาศัย รถยนต์และรถจักรยานยนต์ ค่ารักษาพยาบาล รวมถึงประโยชน์อื่นๆ

3.2 โอกาสและความก้าวหน้า หมายถึง ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสภาพบุคคลหรือตำแหน่ง ในสถานที่ทำงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น และมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสการศึกษาต่ออบรม ดูงาน

3.3 ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารงานสถานีดำรงใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านงานป้องกันปราบปราม ด้านงานสอบสวน ด้านงานสืบสวน ด้านงานจราจร และด้านงานอำนวยความสะดวกร ซึ่งเป็นการวัดได้จากการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน และความพอใจในผลการปฏิบัติงาน

3.4 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การลงมือกระทำหรือการทำงานเป็นชิ้นเป็นอัน ซึ่งกำหนดเวลาเป็นกิจวัตร หรือยืดหยุ่นได้ อาจมีการสร้างสรรค์งานไม่ว่าเป็นงานง่ายหรืองานยาก เป็นงานที่ชวนให้ปฏิบัติไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคุณค่ารวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ หรือทำงานให้เสร็จในเวลาอันสั้น

4. ข้าราชการตำรวจ หมายถึง ข้าราชการตำรวจ ตามพระราชบัญญัติตำรวจ พ.ศ. 2547 ที่ปฏิบัติราชการที่สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู ปี พ.ศ. 2558

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีดำรงกรณีศึกษา สถานีดำรงนครบาลหนองค้างพลู ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ
- 2.3 ข้อมูลทั่วไปสถานีดำรงนครบาลหนองค้างพลู
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวคิด

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร

การบริหาร (Administration หรือ Management) เป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) การใช้ทรัพยากรเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายหรือการบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการระดมและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้สามารถดำเนินงานจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้การบริหารเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งเพราะว่าในการดำเนินงานใดๆ หากไม่มีการบริหารโอกาสที่จะประสบผลสำเร็จมีน้อยมากหรือหากว่าสามารถดำเนินงานจนประสบผลสำเร็จแต่จะพบว่าการดำเนินงานนั้นไม่มีประสิทธิภาพกล่าวคือมีการใช้ทรัพยากรต่างๆ มากมาย อาทิ คน วัสดุ อุปกรณ์งบประมาณและเงินลงทุนและเทคนิควิธีการเป็นจำนวนมากและอาจใช้เวลายาวนานการบริหารสามารถช่วยจัดปัญหาเหล่านี้ได้เพราะการบริหารจะมีการวางแผนไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นระบบว่าจะทำอะไรอย่างไรที่ไหนเมื่อใดและโดยใครในขั้นตอนการดำเนินงานตามแผนจะมีการประสานความร่วมมือกับผู้ที่เกี่ยวข้องการติดตามและกำกับเพื่อดูความก้าวหน้าของงานคุณภาพของงานปัญหา

อุปสรรคในการดำเนินงานและหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา นอกจากนั้นยังมีการประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบ

2.1.1 ความหมายของการบริหาร

การบริหาร (Administration) โดยทั่วไปใช้ในความหมายกว้างๆ รวมถึงการบริหารรัฐกิจและธุรกิจการนิยามความหมายของการบริหารนั้นมักมีลักษณะแตกต่างกันไปในแต่ละทัศนคติและแต่ละแนวการศึกษาดังนี้

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2535, หน้า 8) มองการบริหารในลักษณะที่เป็นกระบวนการโดยหมายถึงกระบวนการนำเอาการตัดสินใจและนโยบายไปปฏิบัติส่วนการบริหารรัฐกิจหมายถึงเกี่ยวข้องกับการนำเอานโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ

ทองหล่อ เดชไทย (2536, หน้า 5) กล่าวถึงความสำเร็จของการบริหาร หรือปัจจัยพื้นฐาน (Administrative Resource) ที่ใช้ในการบริหารอันสำคัญมีอยู่ 4 ประการ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการจัดการ (Method) หรือเรียกสั้นๆว่า 4M's การที่จัดว่าปัจจัยทั้งสี่เป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหาร เพราะว่าการบริหารเกือบทุกประเภทจำเป็นต้องอาศัย คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการจัดการ เป็นองค์ประกอบสำคัญไม่ว่าการบริหารนั้นจะเป็นการบริหารราชการหรือธุรกิจก็ตาม

บุญทัน ดอกไธสง (2537, หน้า 1) ให้ความหมายว่า การบริหาร คือ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล องค์กร หรือประเทศ หรือการจัดการเพื่อผลกำไรของทุกคนในองค์กร

สมคิด บางโม (2538, หน้า 16) การจัดการหรือการบริหารกิจการต่างๆ จำเป็นต้องมีทรัพยากรเป็นปัจจัยพื้นฐานทางการจัดการ ปัจจัยสำคัญของการจัดการมี 4 ประการ ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และการจัดการ (Method) ปัจจัยการบริหารทั้ง 4 ประการ เป็นสิ่งจำเป็นเพราะประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์และคุณภาพของปัจจัยด้านธุรกิจได้กล่าวถึงปัจจัยของการจัดการว่า 6M's คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการ (Method) โดยเพิ่มการตลาด (Market) และเครื่องจักร (Machine)

ทองหล่อ เดชไทย (2544, หน้า 59) อธิบายอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ หรือ “พัสดุ” ซึ่งหมายถึงสิ่งที่จำเป็นทั้งปวงที่จัดหาไว้ในหน่วยงานเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานแบ่งเป็น 2 ประเภท ด้วยการพิจารณาอายุการใช้งานเป็นหลัก คือ

1. ครุภัณฑ์ หมายถึง เครื่องใช้และสิ่งของต่างๆที่มีอายุการใช้งานนาน มีความคงทนถาวร และส่วนใหญ่มีราคาค่อนข้างแพงเมื่อเทียบกับราคาต่อหน่วย

2. วัสดุ หมายถึง เครื่องใช้และของสิ้นเปลืองต่างๆที่มีอายุการใช้งานสั้นและมีราคาถูกเมื่อเปรียบเทียบกับราคาต่อหน่วย

ประจักษ์ บัวผัน (2552, หน้า 29) ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง ปัจจัยที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารในภาครัฐหรือภาคเอกชนก็ตาม ซึ่งปัจจัยเหล่านั้นประกอบด้วยคนหรือบุคลากร (Man) เงินหรืองบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์หรือเครื่องมือเครื่องจักรที่ใช้ในการดำเนินงาน (Material Machine) และวิธีการดำเนินงาน (Method) ซึ่งนอกจากปัจจัยที่จำเป็นทั้ง 4 ปัจจัยแล้ว ยังมีปัจจัยที่จำเป็นและมีความสำคัญอีก 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน (Moral) และปัจจัยด้านเวลาในการดำเนินงาน (Time)

ซุบ กาญจนประกร (อ้างถึงในประภาพรรณ รักเลี้ยง, 2556, หน้า 2) กล่าวว่าการบริหารหมายถึงการทำงานของคณะบุคคล (Group People) ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่ร่วมกันปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันฉะนั้นคำว่าบริหารงานนี้จึงแสดงให้เห็นถึงลักษณะการบริหารงานแต่ละประเภทได้เสมอแล้วแต่กรณีแต่ถ้าเป็นการทำงานโดยบุคคลคนเดียวเราเรียกว่าเป็นการทำงานเฉยๆเท่านั้น

Harold Koontz (อ้างถึงในประภาพรรณ รักเลี้ยง, 2556, หน้า 2) ให้ความหมายว่าการบริหารคือการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยการอาศัยปัจจัยทั้งหลายได้แก่คน เงิน วัสดุ สิ่งของ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

Peter F. Drucker (อ้างถึงในประภาพรรณ รักเลี้ยง, 2556, หน้า 2) ได้ให้ความหมายการบริหารเชิงพฤติกรรมว่าการบริหารคือศิลปะในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น

สรุปได้ว่า การบริหารเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กร เพราะเป็นเครื่องมืออันสำคัญที่จะนำไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ มีประสิทธิภาพ การบริหารมุ่งบอกให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน รวมทั้งแสดงถึงการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์กร มีลักษณะการวินิจฉัยสั่งการของผู้บริหารโดยส่วนผู้ที่รับลงมาปฏิบัติจะเกิดแนวคิดของการวางแผน ร่วมคิดร่วมทำและหาแนวทางลงมือปฏิบัติเพื่อให้งานออกมาสัมฤทธิ์ผลและจัดการกับปัญหาที่อาจเกิดในช่วงของการทำงาน ทรัพยากรการบริหารหรือปัจจัยพื้นฐาน ที่ใช้ในการบริหารมีอยู่ 4 ประการ หรือเรียกสั้นๆว่า 4M ได้แก่

1. Man คือ การบริหารกำลังคน จะใช้คนอย่างไรให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลกับ

งานให้มากที่สุด

2. Money คือ การบริหารเงินจะจัดสรรเงินอย่างไรให้ใช้จ่ายต้นทุนน้อยที่สุดและให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

3. Materials คือ การบริหารวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงานว่าจะทำอย่างไรให้สิ้นเปลืองน้อยที่สุด หรือเกิดประโยชน์สูงสุด

4. Management คือ การจัดการ เป็นกระบวนการบริหารจัดการและควบคุมเพื่อให้งานทั้งหมดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างเต็มที่

2.1.2 ความสำคัญของการบริหาร

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่าผู้บริหารในทุกระดับมีอิทธิพลต่อองค์การสมัยใหม่ในทุกแง่มุมผู้บริหารจึงต้องทำความเข้าใจในภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของงานด้านการบริหารทั้งต่อตนเอง ต่อกลุ่มต่อสังคมและต่อประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกัน

ผู้บริหารทุกองค์การต่างเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการระบบย่อย 2 ระบบ คือ

1. ระบบงานก็คือทรัพยากรที่ไม่มีชีวิตได้แก่ทรัพย์สินเงินทุนเครื่องจักรวัสดุอุปกรณ์
2. ระบบคนก็คือมนุษย์หรือทรัพยากรบุคคลที่เป็นผู้ปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรต่างๆ หรือสิ่งของเพื่อที่จะก่อให้เกิดผลสำเร็จให้กับองค์การ

ดังนั้นการบริหารจึงเกี่ยวข้องกับการ “บริหารงาน” และ “บริหารคน” อยู่ตลอดเวลาผู้บริหารจึงต้องทำหน้าที่จัดการเรื่องระบบงานด้านต่างๆและวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดระบบการผลิต การให้บริการหรือการดำเนินงานด้านต่างๆทุกด้านเป็นไปด้วยดีพร้อมๆกันกับการที่ต้องจัดการเรื่องคนหรือบุคลากรซึ่งจะเป็นผู้เข้าไปรับมอบหมายและปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือตำแหน่งงานต่างๆที่กำหนดไว้เพื่อให้ทุกคนทุ่มเทกำลังความสามารถทั้งกายและใจให้เกิดผลงานที่ดี และประสานงานกันกับบุคคลฝ่ายอื่นๆอย่างดีด้วยอาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารทำหน้าที่จัดให้มีการทำงานของสองระบบนี้คือระบบงาน และระบบคนเพื่อให้สามารถประสานการทำงานร่วมกันไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารนั้นมีหลายๆปัจจัย แต่ละปัจจัยก็มีความสำคัญและประโยชน์ที่แตกต่างกัน แต่ท้ายสุดความสำคัญและประโยชน์ของแต่ละปัจจัย ก็จะถูกรวมเข้าด้วยกันเพื่อที่จะมาเป็นรูปของกระบวนการจัดการกับงานใดงานหนึ่งให้งานนั้นส่งผลสำเร็จ มีแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนั้น ได้มีนักวิชาการอธิบายไว้ ดังนี้

Rothwell & Kazanas (อ้างถึงในกมลมาลย์ ทิพย์รัตน์, 2549 หน้า 21) นำเสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรคือ

1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพของแรงงาน แรงจูงใจ ความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ความสามารถ และความถนัด
 2. ปัจจัยด้านกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ได้แก่ โครงสร้าง ภาวะผู้นำ การยึดเหนี่ยวในกลุ่ม บทบาท และสถานภาพ
 3. ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ สิ่งแวดล้อม โครงสร้าง เทคโนโลยี กลยุทธ์ และวัฒนธรรม
- สรุปจากปัจจัยต่างๆที่กล่าวมาทั้ง 3 ส่วนนี้ ทุกปัจจัยมีส่วนสำคัญที่ช่วยในการบริหารให้เกิดผลสำเร็จทั้งองค์กรภาครัฐและองค์กรเอกชน

2.1.4 วัฒนาการของการบริหาร

วิวัฒนาการของการบริหารจัดการสามารถจัดแบ่งออกเป็น 4 ยุคด้วยกันคือยุคการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management Era) ยุคนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Era) ยุคการบริหารเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Science Management Era) และยุคการบริหารเชิงระบบ (Systematic Approach Management Era)

1) ยุคการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management Era)

การบริหารแบบวิทยาศาสตร์หมายถึงการบริหารที่มีหลักเกณฑ์มีเหตุมีผลการบริหารในยุคนี้เปลี่ยนจากการใช้อำนาจแบบเบ็ดเสร็จของผู้มีอำนาจไปสู่การใช้ศาสตร์แห่งการบริหารอาทิวกล่าวได้ว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหารคือการเปลี่ยนแปลงแนวคิดทางการเมืองการแสวงหาสิทธิเสรีภาพของมนุษย์การเปลี่ยนแปลงทางวิทยาการต่างๆทำให้เกิดการพัฒนาทางอุตสาหกรรมอย่างกว้างขวางในยุคนี้มีผู้ที่มีผลงานอย่างเด่นชัดหลายคนได้แก่

Adam Smith

แนวคิดเพื่อพัฒนาระบบบริหารเริ่มมาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1879 โดย Smith นักเศรษฐศาสตร์ได้ชี้ว่าการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญทำให้เพิ่มผลผลิตได้นั้นเพราะเหตุผล 3 ประการ คือ

- เพิ่มทักษะการทำงาน
- แบ่งงานกันทำเป็นส่วนๆทำให้ย่นระยะเวลาการส่งทอดงาน
- เครื่องจักรช่วยทุ่นแรงทำให้สามารถทำงานได้มากขึ้น (อ้างถึงในประภาพรรณ รักเลี้ยง

, 2556, หน้า 3)

Frederick W. Taylor

Taylor ได้ชื่อว่าเป็นบิดาของการบริหารแบบวิทยาศาสตร์เขียนหนังสือชื่อ Principles of Scientific Management สรุปแนวคิดที่สำคัญในการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ไว้ 4 ประการคือการปรับปรุงระบบการผลิตด้วยการหาวิธีที่ดีที่สุด (One best way)

- การคัดเลือกและจัดบุคคลเข้าทำงานอย่างเป็นระบบ (Put the right man to the right job) และมีการพัฒนามูลากรอย่างต่อเนื่อง
- การจูงใจด้านการเงิน โดยให้ค่าตอบแทนเป็นสัดส่วนกับผลผลิตของแต่ละบุคคล (Equal Work, Equal pay)
- การเน้นความชำนาญเฉพาะอย่างและแบ่งงานกันทำระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการ (Specification and Division of Work) (อ้างถึงในประภาพรรณ รักเลี้ยง, 2556, หน้า 3)

Frank Bunker and Lilian Moller Gilbreth

Gilbreth มีความสนใจในเรื่องที่เกี่ยวกับพื้นที่หรือบริเวณที่ปฏิบัติงานและการวางตำแหน่งเครื่องมือต่างๆ โดยได้เสนอการวิเคราะห์การปฏิบัติงานเชิงพื้นฐานสามารถแบ่งออกเป็น 17 องค์ประกอบ คือ 1) แสวงหา (Search) 2) ค้นหา (Find) 3) เลือก (Select) 4) จับฉวย (Grasp) 5) จัดตำแหน่ง (Position) 6) ประกอบ (Assemble) 7) ใช้ (Use) 8) ถอด (Disassemble) 9) ตรวจสอบ (Inspect) 10) ขนส่ง (Transport) 11) กำหนดล่วงหน้า (Preposition) 12) ปล่อย (Release) 13) ทำให้ว่าง (Empty) 14) รอคอย (Wait) 15) ความล่าช้าที่หลีกเลี่ยงได้และไม่ได้ (Avoidable and Unavoidable Relays) 16) หยุดพัก (Rest) และ 17) วางแผน (Plan) งานอีกชิ้นหนึ่งของ Gilbreth ที่ควรจะกล่าวถึงก็คือ การแนะนำกระบวนการทำแผนภูมิการไหลเวียน (Process of Flowcharting) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงกิจกรรมการดำเนินงานทั้งระบบ (อ้างถึงในประภาพรรณ รักเลี้ยง, 2556, หน้า 4)

Henri Fayol

Fayol ได้พิมพ์หนังสือชื่อทฤษฎีการบริหารงานของรัฐ (The Theory of the Administration of the State) ซึ่งมีองค์ประกอบของการบริหารสำคัญ 5 ประการ (POCCC) ที่สามารถสะท้อนถึงหน้าที่ หรือกระบวนการบริหารที่รู้จักกันในปัจจุบัน ดังต่อไปนี้

- 1) การวางแผน (Planning) หมายถึงการคาดการณ์และกำหนดวิธีการพิจารณาถึงอนาคต โดยการวางแผนเกี่ยวกับสิ่งที่จะกระทำ

2) การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึงการกำหนดโครงสร้างจัดหาอุปกรณ์และบุคลากรที่จะต้องใช้ในการดำเนินงาน

3) การสั่งการ (Commanding) หมายถึงการรักษาไว้ซึ่งกิจกรรมต่างๆของบุคลากรโดยการกำกับดูแล หรือการควบคุมการทำงาน

4) การประสานงาน (Coordinating) หมายถึงการทำให้รวมกันอยู่และเกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกิจกรรมและความพยายามต่างๆ

5) การควบคุม (Controlling) หมายถึงการทำให้แน่ใจว่าทุกอย่างดำเนินไปตามหลักเกณฑ์หรือคำสั่ง (อ้างถึงในประภาพรรณ รักเลี้ยง, 2556, หน้า 5)

Luther Gulick and Lyndall Urwick

Gulick และ Urwick ได้ขยายความคิดของกระบวนการบริหารออกเป็น 7 ขั้นตอนโดยทั่วไปใช้อักษรย่อคือ POSDCORB ได้แก่

- Planning การวางแผน
- Organizing การจัดองค์การ
- Staffing การจัดการบุคลากร
- Directing การกำกับการ
- Coordinating การประสานงาน
- Reporting การรายงาน
- Budgeting การงบประมาณ(อ้างถึงในประภาพรรณ รักเลี้ยง, 2556, หน้า 5)

2) ยุคมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Era)

ยุคนี้เริ่มปรากฏประมาณ ปี ค.ศ. 1930 ซึ่งเป็นช่วงสมัยของภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ นักจิตวิทยาและนักสังคมวิทยาได้ทำการวิพากษ์จุดอ่อนของการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ที่มุ่งเน้นการเพิ่มผลผลิตและปรับปรุงประสิทธิภาพของการทำงานโดยไม่คำนึงถึงบุคคลที่ปฏิบัติงานการบริหารแบบวิทยาศาสตร์บีบบังคับให้คนทำงานอย่างไม่เต็มใจและไม่สนใจเปรียบเสมือนเครื่องจักรที่ทำงานตามกำหนดและลักษณะงานที่ผู้บริหารวางไว้แนวความคิดของนักบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์เห็นว่าการบริหารแบบวิทยาศาสตร์เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารแต่ไม่ใช่หัวใจของการบริหารทั้งหมดความสำคัญของการทำงานขึ้นอยู่กับคนที่ปฏิบัติงานด้วยเพราะคนมีชีวิตจิตใจมีความคิดต้องการการยอมรับต้องการกำลังใจในการทำงาน

Mary Parker Follett

นักสังคมสงเคราะห์ที่จุดประกายแนวคิดทางการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ คือ Follett โดย Follett ได้ประยุกต์ความรู้พื้นฐานด้านจิตวิทยาและสังคมสงเคราะห์ของเธอเพื่อทำความเข้าใจกับแนวความคิดเกี่ยวกับอำนาจ (Authority) และการจูงใจ (Motivation) ในโรงงานอุตสาหกรรมเธอใช้เหตุผลอธิบายว่าอำนาจที่แท้จริงนั้นขึ้นอยู่กับกฎแห่งสถานการณ์ (The Law of Situation) เธอกล่าวว่ามีผู้ที่ไม่มีเหตุผลนั้นสามารถแก้ความขัดแย้งได้โดยการรวบรวมความคิดให้เป็นหนึ่งเดียวไม่ใช่การใช้อำนาจหรือการประนีประนอมจากผลงานของเธออาจกล่าวได้ว่าเธอเป็นนักปรัชญาการบริหารที่เน้นพฤติกรรมมนุษย์และเป็นผู้ที่ได้นำ “การแก้ปัญหาการบริหารงานโดยกระบวนการกลุ่ม” มาใช้ (อ้างอิงในประภาพรรณ รักเลี้ยง, 2556, หน้า 6)

การทดลองของ Hawthorne

การทดลองนี้เริ่มตั้งแต่ปี ค.ศ. 1924 ที่สาขา Hawthorne ของบริษัทการไฟฟ้าตะวันตก (Western Electric Comp) ในเมืองซีเชโรรัฐอิลลินอยส์ประเทศสหรัฐอเมริกาโดยทำการศึกษาทดลองติดต่อกันเป็นเวลาหลายปีจนกระทั่ง ปี ค.ศ. 1930 ซึ่งเป็นการศึกษาการทำงานของคนงานหญิงที่ทำหน้าที่ประกอบเครื่องชะลอสัญญาณโทรศัพท์ที่มีชิ้นส่วนต่างๆหลายชิ้นซึ่งพบว่าผลผลิตจะขึ้นอยู่กับความเร็วและความต่อเนื่องที่คนงานหญิงทำงาน

การทดลองในช่วงแรกกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานกันเป็นกลุ่มๆละ 100 คน โดยพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนจากปริมาณผลงานของกลุ่มด้วยการคัดเลือกคนงานหญิง 5 คน ที่สมัครใจเข้าร่วมการทดลองได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการผลิตไว้อย่างละเอียดทุกขั้นตอนเพื่อใช้สำหรับเปรียบเทียบกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายหลังด้วยซึ่งมีข้อสรุปเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ย้ายคนงานหญิง 5 คน จากขั้นที่ประกอบเครื่องรวมแยกไปอยู่ห้องประกอบเดี่ยวแต่ละห้อง

ขั้นที่ 2 เปลี่ยนระบบการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษโดยคิดจากผลงานของ 5 คนแทนที่จะเป็นผลงานรวมของกลุ่มทั้ง 100 คน

ขั้นที่ 3 ให้พัก 2 ช่วงๆละ 5 นาที ในภาคเช้าและบ่าย

ขั้นที่ 4 ต่อมาได้เพิ่มเวลาพักเป็นช่วงละ 10 นาที

ขั้นที่ 5 ต่อมาช่วงเวลาพักเป็นเวลา 5 นาที แต่เพิ่มการพักเป็น 6 ช่วง

ขั้นที่ 6 ภายหลังจากจำนวนช่วงการพักเป็นภาคละ 2 ช่วง แต่ในภาคเช้าจัดกาแฟหรือชุปพร้อมกับแซนวิชให้ส่วนภาคบ่ายก็มีอาหารว่างให้เช่นกัน

ขั้นที่ 7 ต่อมาการพักในภาคเช้าขยายเป็น 15 นาทีโดยมีอาหารว่างจัดให้เหมือนเดิม

ขั้นที่ 8 มีการเปลี่ยนแปลงวันเวลาการทำงานเช่นลดชั่วโมงการทำงานหรือยกเลิกการทำงานในวันเสาร์

ขั้นที่ 9 เปลี่ยนแปลงระบบแสงสว่างการระบายอากาศและสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ ก่อนการเปลี่ยนแปลงแต่ละครั้งได้มีการปรึกษาหารือกันก่อนเสมอโดยคนงานทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นิเทศงาน ข้อเสนอแนะ และบางครั้งก็ได้รับอนุญาตให้ตัดสินใจเลือกเครื่องมือที่ใช้ด้วยผู้นิเทศของคณงานหญิงก็อยู่ในทีมของการทดลองด้วย โดยเพิ่มความสนใจให้กับคนงานเหล่านั้นมากกว่าแต่ก่อนอีกด้วย

ปรากฏว่าการเปลี่ยนแปลงแต่ละครั้งทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น การหยุดงานก็ลดลงเมื่อเทียบกับคนงานที่ห้องประกอบรวม ความต้องการการนิเทศงานก็น้อยลง ขวัญและกำลังใจก็ดีขึ้นหลังจากการทดลองผ่านไปหลายสัปดาห์ ทุกคนก็เชื่อว่ามี mốiเกี่ยวโยงระหว่างผลผลิตและองค์ประกอบทางกายภาพต่างๆ ต่อมาผู้ทำการทดลองก็ยกเลิกระบบใหม่ หันกลับเข้าสู่ระบบเดิมแบบทำงานไม่มีพัก ไม่มีกาแฟ และแสงสว่างไม่ดี แต่ก็เป็นที่แปลกใจที่พบว่าผลผลิตได้เพิ่มสูงขึ้นอีกและยังคงสูงต่อไปเรื่อยๆ ฉะนั้น จึงมีข้อสงสัยว่าความเกี่ยวโยงโดยตรงระหว่างผลผลิตกับสภาพแวดล้อมนั้นมีจริงหรือไม่

การพัฒนาในยุคนี้ทำให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ ขึ้นหลายอย่าง การศึกษาของ Hawthorne ได้ชี้ให้เห็นว่ายังมีองค์ประกอบอื่นๆ อีกมากที่มีความสำคัญต่องาน นอกจากเงินและสภาพการทำงาน ตัวอย่างเช่น ชนิดของการนิเทศงาน อิทธิพลของกลุ่มแบบไม่เป็นทางการต่อบุคคลและโอกาสที่ได้รับและการมีส่วนร่วม การค้นพบดังกล่าวทำให้หันกลับไปมองการสังคมของงานและมนุษย์ประกอบกับสภาวะทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีต่างๆ ต่อมาภายหลังผู้เขียนเกิดความสงสัยว่าค่าจ้างนั้นไม่ถือว่าเป็นตัวกระตุ้นจริงหรือ

ในเวลาเดียวกันกับที่มีการค้นพบดังกล่าวแล้ว การพัฒนาอุตสาหกรรมก็เข้ามามีส่วนสำคัญด้วย เช่น การไม่ลงรอยกันระหว่างคนงานกับฝ่ายบริหาร อันเนื่องมาจากการนิเทศงานคือในช่วงทศวรรษ 1920 ยังใช้การนิเทศงานแบบเผด็จการ แต่หลังจากนั้น ช่วงทศวรรษ 1930 มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบเป็นตรงกันข้าม คือ เน้นเทคนิคการบริหารด้วย“การทำดีต่อบุคคล” และ“พยายามทำให้เขามีความสุข”

ผลของการศึกษา Hawthorne ประกอบด้วยการพัฒนาด้านสังคมและเศรษฐกิจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ในการบริหารงานขึ้น แต่เทคนิคของการสร้างมนุษยสัมพันธ์นี้ล้มเหลว เพราะมีความเข้าใจที่ผิดเกี่ยวกับสิ่งที่โยงใยกับการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งต่อมาในช่วงศตวรรษ 1940 คำว่ามนุษยสัมพันธ์จึงไม่ค่อยจะได้รับการยอมรับจากนักบริหารมากนัก และในภายหลังก็ได้มีการปรับปรุงวิธีการสำหรับใช้เพื่อการศึกษาแบบ Hawthorne อีกด้วย (อ้างถึงในประภาพรรณ รักเลี้ยง, 2556, หน้า 7)

Rensis Likert

Likert ได้ศึกษาถึงระบบการบริหาร 4 แบบ (Four Management Systems) ซึ่งประกอบด้วยระบบที่ 1 เป็นแบบเผด็จการ (Exploitive-Authoritative) ระบบที่ 2 เป็นแบบเผด็จการแบบมีศิลป์ (Benevolent-Authoritative) ระบบที่ 3 เป็นแบบให้คำปรึกษา (Consultative) ระบบที่ 4 เป็นแบบการมีส่วนร่วมของกลุ่ม (Group Participative) โดยแต่ละระบบชี้ให้ทราบถึงบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เช่น ผู้บริหารสนับสนุนให้คนงานมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด กลุ่มทำงานที่มีประสิทธิภาพ คือ กลุ่มที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มในระดับสูง หลักการบริหาร คือ การแก้ไขปัญหาโดยการแสวงหาข้อมูลที่ต้องการจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนงาน จะมีข้อมูลที่ดีสำหรับการตัดสินใจหรือแก้ไขความขัดแย้ง โดย Likert สรุปว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของกลุ่มหรือระบบที่ 4 นั้นดีที่สุดและสามารถพัฒนาการปฏิบัติงานที่ได้อย่างถาวรในระยะยาว เพราะว่าการบริหารงานนั้นจะกระทำโดยคนคนเดียวไม่ได้เพราะการบริหารงานจะต้องอาศัยการร่วมแรงร่วมใจของทุกคนในการที่จะพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อให้องค์กรหรือหน่วยงานเกิดการพัฒนายู่ตลอดเวลา (อ้างถึงในประภาพรรณ รักเลี้ยง, 2556, หน้า 9)

3) ยุคการบริหารเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Science Management Era)

การบริหารเชิงพฤติกรรมศาสตร์ เป็นการผสมผสานการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ และการบริหารแบบมนุษยสัมพันธ์เข้าด้วยกัน แนวความคิดการบริหารแบบระบบราชการ (Bureaucracy) ของ Max Webber อาจถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการศึกษาโครงสร้างองค์การในเชิงพฤติกรรมศาสตร์ แม้ว่าแนวคิดของ Webber จะใกล้เคียงกับการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ก็ตาม

Max Webber

Webber อธิบายการบริหารงานองค์การในรูปแบบอุดมคติว่า องค์ประกอบของการบริหารระบบราชการ จะต้องมียุทธศาสตร์สำคัญ ดังนี้

- องค์การกำหนดสายการบังคับบัญชาชัดเจน

- องค์การกำหนดตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ของแต่ละคนอย่างชัดเจน
- มีกฎมีระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน
- มีการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะด้าน
- มีระบบการจูงใจในการทำงานโดยการกำหนดอัตราเงินเดือนตามตำแหน่งและระยะเวลาในการทำงาน
- มีระบบความสัมพันธ์ภายในองค์การอย่างเป็นทางการไม่มีการติดต่อกันส่วนตัวหรือข้ามสายงานการบังคับบัญชา
- ใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงานมีเหตุผลในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาโดยอาศัยกรอบกฎเกณฑ์ที่วางไว้เป็นลายลักษณ์อักษร (อ้างถึงในประภาพรรณ รักเลียง, 2556, หน้า 9)

Abraham Maslow

นักจิตวิทยาชื่อ Maslow ได้นำเสนอเกี่ยวกับระดับขั้นความต้องการ (Need Hierarchy) ของมนุษย์ซึ่งใช้สำหรับอธิบายกระบวนการจูงใจ Maslow ระบุขั้นความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ระดับจากระดับต่ำไประดับสูงเหมือนขั้นบันไดคือ

- ความต้องการทางร่างกาย (Physiological)
- ความต้องการความปลอดภัย (Security)
- ความต้องการทางสังคม (Social)
- ความต้องการทางจิตใจ (Psychological) และ
- ความต้องการบรรลุถึงศักยภาพของตน (Self-actualization) (อ้างถึงในประภาพรรณ รักเลียง, 2556, หน้า 10)

Douglas McGregor

แนวคิดของ McGregor ที่รู้จักกันทั่วไปว่าทฤษฎี X และทฤษฎี Y เป็นทฤษฎีการบริหารเชิงพฤติกรรมศาสตร์ซึ่งแบ่งคนออกเป็น 2 ประเภท คือ

ทฤษฎี X มีสมมติฐานว่าคนเกียจคร้านไม่ชอบทำงานไม่มีความรับผิดชอบต้องการเพียงความมั่นคงของตำแหน่งงานการกำกับคนประเภทนี้ต้องใช้การบังคับขู่เชิญทำให้กลัว

ทฤษฎี Y มีสมมติฐานว่าโดยธรรมชาติคนชอบทำงานมีวินัยในการควบคุมตนเองมีความรับผิดชอบต้องการทำงานให้สำเร็จตามศักยภาพของตน

และสรุปว่าการบริหารงานสมัยก่อนบริหารแบบทฤษฎี X คือมองคนในแง่ลบสำหรับทฤษฎี Y ซึ่งมองคนในแง่บวกนั้นเป็นพื้นฐานของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการสมัยใหม่ตลอดทั้งการควบคุมและภาวะผู้นำ (อ้างถึงในประภาพรรณ รักเลี้ยง, 2556, หน้า 10)

Frederick Herzberg

Herzberg ก็นับว่าเป็นนักพฤติกรรมศาสตร์อีกผู้หนึ่งที่ชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างปัจจัยที่ทำให้คนพอใจและไม่พอใจในการทำงานซึ่งรู้จักกันในนามทฤษฎีการจูงใจสองปัจจัย (Two-Factor of Motivation Theory) โดยแบ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานหรือค่าจูน (Hygiene Factors) และปัจจัยจูงใจ (Motivators Factors) (อ้างถึงในประภาพรรณ รักเลี้ยง, 2556, หน้า 11)

Fred E. Fiedler

Fiedler ได้เสนอว่าในการเลือกแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำนั้นต้องพิจารณาสถานการณ์ด้วยองค์ประกอบของสถานการณ์คือความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและผู้ใต้บังคับบัญชา (Leader-Member Relation) ผู้บังคับบัญชาเป็นที่ยอมรับของผู้ปฏิบัติงานในงานฐานะผู้นำหรือไม่โครงสร้างงาน (Task Structure) มีรายละเอียดเรื่องงานชัดเจนหรือไม่และอำนาจตามตำแหน่ง (Position Power) ผู้บังคับบัญชามีอำนาจมากน้อยขนาดไหน

โดยสรุปการบริหารเชิงพฤติกรรมศาสตร์พิจารณาองค์การในฐานะระบบสังคมจิตวิทยา (Psycho-Social System) โดยให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์การว่าเป็นส่วนประกอบสำคัญขององค์การมีสภาพเป็นระบบเปิดที่มีความเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมมุ่งพิจารณาในเรื่องของบุคคลและพฤติกรรมและพฤติกรรมของบุคคลแนวคิดสำคัญสรุปได้ ดังนี้

1. องค์การเป็นระบบสังคม (Social System) และระบบเทคนิคทางเศรษฐกิจ (Technical Economic System) ระบบนี้กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคคลซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามแบบขององค์การ
2. บุคคลในองค์การไม่ได้ต้องการแรงจูงใจทางเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียวแต่ต้องการแรงจูงใจทั้งทางจิตวิทยาและสังคมวิทยาพฤติกรรมของคนอาจเป็นผลจากอารมณ์ความรู้สึกและทัศนคติ
3. ลักษณะการทำงานของกลุ่มแบบไม่เป็นทางการเป็นเรื่องสำคัญที่ควรเอาใจใส่กลุ่มมีบทบาทที่สำคัญในการกำหนดทัศนคติและการทำงาน

4. ผู้บริหารยังคงเน้นเรื่องอำนาจตามตำแหน่งแต่นำเอามนุษยสัมพันธ์การใช้อำนาจแบบประชาธิปไตยมาประกอบการบริหารด้วย

5. ความพอใจในผลงานทำให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน

6. พัฒนาระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างระดับต่างๆ ในหน่วยงาน

7. ผู้บริหารมีทักษะทางสังคมและความชำนาญทางเทคนิค

8. ผู้บริหารคำนึงถึงความต้องการรังสรรค์วิชายาจิตวิทยาให้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (อ้างถึงในประภาพรรณ รักเลี้ยง, 2556, หน้า 11-12)

4) ยุคการบริหารเชิงระบบ (Systematic Approach Management Era)

ในช่วงประมาณ ปี ค.ศ. 1970 คาดว่าระบบ (System) ถูกนำมาใช้ในการบริหารแนวคิดการบริหารในยุคต่างๆที่ผ่านมา

1. การบริหารไม่ได้คำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ (External Environment)

2. โดยปกติจะพิจารณาเฉพาะมิติที่ก่อกำเนิดองค์การหรือพนักงานแล้วขยายไปพิจารณามิติอื่น

ในการตอบสนองต่อข้อวิพากษ์วิจารณ์นี้ นักวิชาการทางการบริหารได้นำแนวคิดเชิงระบบมาใช้ในการบริหารและการจัดองค์การคำว่าระบบหมายถึงการเรียงลำดับองค์ประกอบต่างๆที่ถูกกำหนดขึ้นเพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนงานองค์ประกอบต่างๆมีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อซึ่งกันและกันตลอดมาหากพิจารณากระทรวงในฐานะที่เป็นระบบใหญ่ (Total System) จะประกอบด้วยระบบย่อย (Subsystem) ได้แก่กรมกองสำนักงานต่างๆซึ่งระบบย่อยเหล่านี้ต้องทำงานตามบทบาทหน้าที่ของตนได้อย่างสอดคล้องต้องกันจะทำให้เกิดดุลยภาพขึ้นในการทำงานเดียวกันหากมองระบบการบริหารราชการระดับประเทศกระทรวงก็เป็นระบบย่อยของระบบการบริหารราชการแผ่นดินเป็นต้น

นักวิชาการด้านทฤษฎีระบบคือ **Harold Koontz** (อ้างถึงในประภาพรรณ รักเลี้ยง, 2556, หน้า 13) ได้แบ่งระบบออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ระบบปิด (Closed-loop System) ลักษณะของระบบปิดแสดงความสัมพันธ์แบบทางเดียวระหว่างเหตุผลจะเน้นและสนใจเฉพาะภายในระบบเท่านั้นในระบบปิดถือว่าองค์การยอมไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก หรือไม่ให้ความสำคัญจากภายนอก

2. ระบบเปิด (Opened-loop System) ลักษณะของระบบเปิดแสดงความสัมพันธ์แบบสองทางมีข้อมูลย้อนกลับเพื่อแก้ไขข้อผิดพลาดระบบเปิดยอมถือว่าองค์การมิได้อยู่โดดเดี่ยวโดยลำพังแต่องค์การมีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมภายนอกและในขณะเดียวกันก็ได้รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมภายนอกด้วย

การบริหารต้องคำนึงว่าองค์การเป็นส่วนหนึ่งในระบบเปิดการบริหารงานต้องศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆอย่างรอบด้านทั้งปัจจัยภายในระบบขององค์การเองและปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์การและนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประกอบในการตัดสินใจได้อย่างชาญฉลาด

2.1.5 ระบบการบริหาร

ระบบการบริหารประกอบด้วยส่วนที่สำคัญ 3 ส่วนคือปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Output)

- **ปัจจัยนำเข้า (Input)** หรือทรัพยากรการบริหารเป็นทรัพยากรที่จัดเตรียมไว้สำหรับการดำเนินงานได้แก่คนหรือทรัพยากรมนุษย์เงิน/งบประมาณวัสดุอุปกรณ์เทคนิควิธีการบริหารและเวลา
- **กระบวนการหรือกระบวนการบริหาร (Process of Management)** เป็นการบริหารจัดการให้งานดำเนินไปได้จนบรรลุวัตถุประสงค์กระบวนการบริหาร (Process of Management) ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) การใช้ทรัพยากรเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย
- **ผลผลิต (Output)** เป็นผลผลิตหรือบริการที่ให้แก่ประชาชนซึ่งสามารถนำมาเป็นข้อมูลในการประเมินผลการดำเนินงานได้โดยเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

2.1.6 กระบวนการบริหาร

ในการดำเนินงานขององค์การทั้งในระดับการบริหารบุคคลหรือทีมงานล้วนมีส่วนเกี่ยวข้องกับภารกิจการบริหาร (Functions of Management) หรือกระบวนการบริหาร (Process of Management) โดยกระบวนการบริหารประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) ในการบริหารงาน กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของบุคคลต่าง ๆ นั้นจะมากน้อยแตกต่างกันออกไปอาทิผู้บริหารระดับสูงมีความเกี่ยวข้องอย่างมากกับการวางแผนงานขององค์การและหัวหน้างานจะเกี่ยวข้องกับการควบคุมดูแลกระบวนการผลิตก็ต้องมีกระบวนการที่มากน้อยแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่รับผิดชอบ

1) การวางแผน (Planning)

การวางแผนทำหน้าที่ทางการบริหารคือการตัดสินใจอย่างเป็นระบบในการกำหนดเป้าหมายและกิจกรรมที่บุคคลกลุ่มหน่วยปฏิบัติงานหรือภาพรวมขององค์กรที่ต้องการให้เป็นไปในอนาคตการวางแผนเป็นการระบุเป้าหมายที่เป็นไปได้และการตัดสินใจเลือกกลยุทธ์หรือแนวทางการปฏิบัติที่จำเป็นและเหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้กิจกรรมการวางแผนประกอบด้วยการวิเคราะห์สถานการณ์การคาดการณ์อนาคตการกำหนดวัตถุประสงค์การตัดสินใจเลือกประเภทของกิจกรรมที่องค์กรต้องการแข่งขันเลือกความร่วมมือและยุทธศาสตร์ทางธุรกิจและกำหนดทรัพยากรที่จำเป็นที่ทำให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2) การจัดองค์การ (Organizing)

การจัดองค์การทำหน้าที่ทางการบริหารคือทำการรวบรวมและประสานงานบุคคลการเงินการงบประมาณวัสดุอุปกรณ์สารสนเทศและทรัพยากรอื่นๆ ที่จำเป็นในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้กิจกรรมการจัดองค์การประกอบด้วยการดึงดูดให้บุคคลอยากเข้าร่วมอยู่กับองค์กร เช่นการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบตามความรู้ความสามารถการจัดกลุ่มงานในแต่ละหน่วยออกอย่างชัดเจนการควบคุมและจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอและสร้างเงื่อนไขโดยที่ทำให้บุคคลในองค์กรสามารถจัดการและมีส่วนร่วมเพื่อทำงานให้เกิดผลสำเร็จสูงสุด

3) การนำ (Leading)

การนำทำหน้าที่ทางการบริหารคือเป็นความพยายามของผู้บริหารที่จะกระตุ้นการปฏิบัติงานของบุคคลให้สูงขึ้นการนำเป็นการกระตุ้นบุคคลให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นการนำเป็นการสั่งการการจูงใจและการสื่อสารกับบุคคลต่างๆในองค์กรการนำจะเกี่ยวข้องกับการติดต่อสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดทุกวันช่วยชี้แนะและคล้อยตามใจบุคคลให้ทำงานจนบรรลุเป้าหมายของกลุ่มและองค์กรการนำเกิดขึ้นในที่ทำงานในแผนกและในฝ่ายต่างๆ โดยเฉพาะในองค์กรขนาดใหญ่

4) การควบคุม (Controlling)

การควบคุมทำหน้าที่ทางการบริหารคือทำการติดตามความก้าวหน้าและเปลี่ยนแปลงสิ่งๆ ที่จำเป็นการวางแผนการจัดองค์การและการนำไม่ได้เป็นหลักประกันว่าการดำเนินงานขององค์กรจะประสบผลสำเร็จภารกิจสุดท้ายของการบริหารคือการควบคุมซึ่งเป็นการติดตามความก้าวหน้า (Monitors Progress) และดำเนินการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นการติดตามเป็นมิติที่สำคัญของการควบคุม

หากนำแนวคิดการควบคุมคุณภาพ W. Edward Deming ด้วยวงจรเดมมิ่ง (Deming Circle : PDCA) นำมาประยุกต์ใช้ในการอธิบายและทำความเข้าใจกระบวนการดำเนินงานขององค์กร(อ้างถึงใน ประภาพรณ รักเลี้ยง, 2556, หน้า 16) สามารถสรุปได้ว่ากระบวนการบริหารจะประกอบด้วย

- P คือ Plan หมายถึง การวางแผน โดยเลือกปัญหาและตั้งเป้าหมายร่วมกันทั้งผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน

- D คือ Do หมายถึง การนำแผนหรือวิธีการแก้ไขปัญหาที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน ไปใช้ในการแก้ไขปัญหาร่วมกันเป็นการนำแผนแก้ไขปัญหาลงสู่การปฏิบัติ

- C คือ Check หมายถึง การเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับเป้าหมายที่กำหนดไว้โดย นำข้อมูลก่อนการดำเนินงานและหลังการดำเนินงานมาเปรียบเทียบกัน

- A คือ Action หมายถึง การนำวิธีการแก้ไขปัญหาที่ได้ผลหรือประสบผลสำเร็จมากำหนด เป็นมาตรฐานเพื่อถือปฏิบัติต่อไปแต่ถ้าไม่ได้ผลก็นำไปพิจารณาวางแผนปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น กล่าวโดยสรุปกระบวนการบริหารตามวงจรเดมมิ่งประกอบด้วยการวางแผนการนำแผนไปปฏิบัติ ตรวจสอบและแก้ไขเป็นกระบวนการปรับปรุงคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง

2.1.7 หลักการที่สำคัญของการบริหาร

หลักการที่สำคัญของการบริหารควรประกอบด้วย 8 ประการดังนี้

1. ประสิทธิภาพ (Efficiency)
2. ประสิทธิผล (Effectiveness)
3. การประหยัด (Economy)
4. ความเป็นธรรม (Equity)
5. การครอบคลุม (Coverage)
6. ความซื่อสัตย์และมีเกียรติ (Honest and Honor)
7. ความรับผิดชอบ (Accountability)
8. การมีส่วนร่วม (Participation)

2.1.8 ความหมายของผู้บริหาร

ผู้บริหาร (Manager) หมายถึงบุคคลที่สนับสนุนหรือรับผิดชอบการทำงานของคนอื่นๆ หรือหมายถึงบุคคลที่มีหน้ารับผิดชอบอย่างเป็นทางการต่อภาระสนับสนุนความพยายามในการทำงานของคนอื่นจากแนวคิดนี้ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารเป็นบุคคลที่คอยช่วยเหลือบุคคลอื่นให้ทำในสิ่งที่สำเร็จในเวลา

ที่กำหนดอย่างมีคุณภาพมากขึ้นและบุคคลมีความพึงพอใจผลสำเร็จนี้เกิดจากการที่ผู้บริหารใช้แนวคิดการบริหารแบบใหม่คือการช่วยเหลือ (Helping) และการสนับสนุน (Supporting) มากกว่าที่จะใช้แนวคิดการบริหารแบบดั้งเดิมที่เน้นการสั่งการ (Directing) และการควบคุม (Controlling) ยิ่งไปกว่านั้นคำว่าบริหารในองค์กรสมัยใหม่จะถูกกำหนดบทบาทให้เป็นผู้ประสาน (Coordinator) ผู้สอน (Coach) หรือผู้นำทีม (Team Leader)

2.1.9 ระดับของผู้บริหาร

การบริหารในองค์กรโดยเฉพาะองค์กรขนาดใหญ่จะมีผู้บริหารหลายระดับในแต่ละระดับผู้บริหารต่างก็มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนมากขึ้นแตกต่างกัน ซึ่งอาจจำแนกออกเป็น 3 ระดับด้วยกันคือ

- ผู้บริหารระดับสูงหรือผู้บริหารกลยุทธ์ (Top-Level Managers หรือ Strategic Managers)
- ผู้บริหารระดับกลางหรือผู้บริหารยุทธวิธี (Middle-Level Managers หรือ Tactical Managers)
- ผู้บริหารระดับต้นหรือระดับปฏิบัติการ (Frontline Managers หรือ Operational Manager)

1) **ผู้บริหารระดับสูง (Top-Level Managers)** ผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้บริหารระดับอาวุโสขององค์กรและรับผิดชอบภาพโดยรวมของการบริหารองค์กรผู้บริหารระดับสูงหรืออาจหมายถึงผู้บริหารกลยุทธ์ (Strategic Managers) ที่มองภาพองค์กรในระยะยาวมุ่งความเจริญเติบโตและประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร

ผู้บริหารระดับสูงไม่ได้รับผิดชอบเฉพาะการบริหารองค์กรเท่านั้นแต่จะรับผิดชอบในการติดต่อสัมพันธ์กับองค์กรอื่นและสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร(External Environment) การติดต่อสัมพันธ์นี้ทำให้ผู้บริหารสามารถนำมาเป็นแผนพัฒนางานของตนเองและพัฒนาบุคคลในองค์กร

2) **ผู้บริหารระดับกลาง (Middle-Level Managers)** ผู้บริหารระดับกลางเป็นผู้บริหารที่อยู่ต่ำกว่าผู้บริหารระดับสูงและอยู่เหนือผู้บริหารระดับต้นหรือระดับปฏิบัติการบางครั้งเรียกว่าผู้บริหารยุทธวิธี (Tactical Managers) ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบแปลงเป้าหมายและแผนพัฒนาที่กำหนดโดยผู้บริหารระดับกลยุทธ์เป็นวัตถุประสงค์เฉพาะและกิจกรรม ผู้บริหารระดับกลางเป็นผู้ที่กระจายวัตถุประสงค์ขององค์กรสู่หน่วยงานๆ ในองค์กรและตัวกลางการสื่อสารในองค์กรทำการแปลความหมายและกระจายกลยุทธ์และข้อมูลจากผู้บริหารระดับสูงลงสู่ระดับล่างและในขณะเดียวกันก็ทำการถ่ายทอดสารสนเทศจากระดับล่างสู่ระดับสูง

3) **ผู้บริหารระดับต้น (Front line Managers)** ผู้บริหารระดับต้นเป็นผู้บริหารระดับต่ำสุดเป็นผู้ที่มีหน้าที่ติดตามการปฏิบัติงานขององค์การบ่อยครั้งผู้บริหารแบบนี้อาจเรียกเป็นอย่างอื่นได้อาทิผู้ควบคุมงานหรือผู้จัดการฝ่ายขายผู้บริหารระดับต้นจะสั่งการพนักงานทั่วไปเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดมาจากผู้บริหารระดับกลางสรุปก็คือนำแผนจากผู้บริหารระดับกลางสู่การปฏิบัติบทบาทนี้มีความยุ่งยากมากในองค์การเพราะว่าผู้บริหารระดับต้นต้องทำการประสานงานระหว่างกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มพนักงานทั่วไป

2.1.10 บทบาทของผู้บริหาร

Henry Mintzberg (อ้างถึงในประภาพรรณ รักเลี้ยง, 2556, หน้า 19) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทการบริหารจัดการของผู้บริหารไว้ทั้งหมด 10 บทบาทดังนี้

1) **บทบาทประมุข (Figurehead Role)** สืบจากผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอำนาจอย่างเป็นทางการในฐานะของหัวหน้าองค์การจึงถูกกำหนดให้แสดงหน้าที่เป็นตัวแทนหรือสัญลักษณ์ขององค์การที่ถูกต้องตามกฎระเบียบหรือลักษณะของสังคมโดยภาระหน้าที่ในบทบาทประมุขประกอบด้วยการลงนามในเอกสารประกาศการประชุมและพิธีการต่างๆการเข้าร่วมในพิธีการทางศาสนาและต้อนรับผู้ที่มาเยี่ยมองค์การอย่างเป็นทางการซึ่งกิจกรรมต่างๆเหล่านี้เป็นงานประจำของผู้บริหาร

2) **บทบาทผู้นำ (Leader Role)** ผู้บริหารเป็นผู้ที่รับผิดชอบในการทำให้หน่วยย่อยต่างๆในองค์การปฏิบัติงานตามหน้าที่(Function) อย่างผสมผสานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ดังนั้นผู้บริหารต้องแสดงบทบาทในการนำเพื่อนร่วมงานต้องแน่ใจว่าเพื่อนร่วมงานได้รับการจูงใจและก่อให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานกิจกรรมการบริหารจัดการทั้งหมดนี้เกี่ยวข้องกับบทบาทผู้นำซึ่งประกอบด้วยการจ่ายเงินค่าจ้างการฝึกอบรมการยกย่องชมเชยการกำหนดเงินเดือนการส่งเสริมสนับสนุนให้ทำงานและเจริญก้าวหน้าและการให้ออกจากงานอย่างไรก็ตามบทบาทผู้นำครอบคลุมกิจกรรมการบริหารจัดการทั้งหมดรวมทั้งกิจกรรมอื่นๆที่มีวัตถุประสงค์เดียวกันนี้

3) **บทบาทผู้ประสานงาน (Liaison Role)** บทบาทประสานงานของผู้บริหารครอบคลุมถึงพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมายในการสร้างและจรรโลงเครือข่ายความสัมพันธ์กับบุคคลและกลุ่มต่างๆที่อยู่ภายนอกองค์การความสัมพันธ์เหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นในฐานะที่เป็นแหล่งข้อมูลข่าวสารและแหล่งสนับสนุนการพัฒนาการติดต่อและความสัมพันธ์เป็นความรับผิดชอบของผู้บริหารที่ต้องเชื่อมโยงองค์การเข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกความสัมพันธ์ในแนวราบ (Horizontal Relationships) เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารระดับกลางและระดับต้นหัวใจของบทบาทผู้ประสานคือการสร้างความสัมพันธ์

กับบุคคลและองค์การใหม่หรือเครือข่ายพันธมิตรใหม่เพิ่มขึ้นรักษาสัมพันธภาพและสร้างความประทับใจกับเครือข่ายเดิมซึ่งทำให้ผู้บริหารได้รับความนิยมและการสนับสนุน

4) **บทบาทผู้รับข่าว (Monitor Role)** ผู้บริหารต้องแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากแหล่งต่างๆอย่างต่อเนื่องได้แก่การอ่านรายงานและบันทึกต่างๆรายงานเข้าร่วมประชุมและข้อสรุปและข้อสังเกตจากการดูงานของบุคคลภายนอกเป็นต้นข้อมูลข่าวสารบางเรื่องมาจากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคคลภายนอกข้อมูลข่าวสารเกือบทั้งหมดจะถูกวิเคราะห์เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและโอกาสและพัฒนาความรู้ความเข้าใจต่อเหตุการณ์ภายนอกและกระบวนการภายในแผนกต่างๆของผู้บริหารเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ

5) **บทบาทผู้กระจายข่าว (Disseminator Role)** ผู้บริหารมีโอกาสเข้าถึงแหล่งข้อมูลข่าวสารต่างๆซึ่งเพื่อนร่วมงานไม่สามารถกระทำได้ผู้บริหารเป็นผู้รับข้อมูลข่าวสารจากบุคคลภายนอกหรือจำผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วส่งไปยังสมาชิกในองค์การข้อมูลข่าวสารบางเรื่องเป็นข้อเท็จจริงตามหลักธรรมชาติบางเรื่องเกี่ยวข้องกับการแปลความหมายและการบูรณาการจากผู้ที่มีอำนาจขององค์การข้อมูลข่าวสารที่เป็นข้อเท็จจริงบางเรื่องสามารถส่งต้นฉบับไปให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทันทีบางเรื่องผู้บริหารต้องแปลความหมายและเรียบเรียงใหม่ข้อมูลข่าวสารที่มีผลต่อแหล่งข้อมูลหรือผู้ให้ข่าวหรือมีผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือต้องรับผิดชอบต่อคำถามของผู้ใต้บังคับบัญชาผู้บริหารต้องแปลงข้อมูลข่าวสารนั้นให้อยู่ในรูปของแนวทางการทำงานอาทิกฎระเบียบเป้าหมายหรือมาตรฐานงานขององค์การเป็นต้น

6) **บทบาทโฆษก (Spokesman Role)** ผู้บริหารต้องถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารไปสู่บุคคลภายนอกแผนกของตนอาทิข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานนโยบายกิจกรรมและผลการดำเนินงานขององค์การเป็นต้นผู้บริหารระดับกลางและระดับต้นต้องรายงานต่อผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปผู้บริหารระดับสูงต้องรายงานต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงหรือรัฐบาลผู้บริหารแต่ละระดับถูกคาดหวังให้แสดงบทบาทเหมือนกับเป็นผู้แนะนำชักชวน (Lobbyist) และประชาสัมพันธ์แผนกของตนไปยังผู้บริหารระดับสูงและบุคคลภายนอก

7) **บทบาทผู้ริเริ่มดำเนินการ (Entrepreneur)** ผู้บริหารที่เป็นหัวหน้าหน่วยงานหรือองค์การหรือหัวหน้าแผนกต้องเป็นผู้ริเริ่มและผู้วางแผนควบคุมการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้มีโอกาสประสบความสำเร็จในสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในขณะนั้นการวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นในรูปแบบของการปรับแผนอาทิการพัฒนากระบวนการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานการ

จัดซื้อเครื่องใหม่ๆหรือการจัดโครงสร้างองค์การใหม่เป็นต้นการปรับแผนบางแผนผู้บริหารระดับสูงต้องให้คำปรึกษาโดยตรงแก่ผู้บริหารระดับกลางและระดับต้นและบางแผนอาจมอบหมายให้ผู้บริหารระดับรองลงมาหรือผู้รับผิดชอบแผนงานนั้นเป็นผู้ดำเนินการปรับแผน

8) บทบาทผู้แก้ไขปัญหา (Disturbance-Handle Role) ในบทบาทผู้แก้ไขปัญหาผู้บริหารจะเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ฉุกเฉินที่เกิดขึ้นอย่างทันทีทันใดซึ่งไม่สามารถละเลยได้ผู้บริหารต้องรับรู้ถึงความผิดปกติหรือความแปรเปลี่ยนที่เกิดขึ้นจากปัญหาต่างๆและต้องมีความตั้งใจในการแก้ปัญหาให้ประสบความสำเร็จปัญหาหรือเหตุการณ์ฉุกเฉินเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่ได้คาดคิดมาก่อน อาทิความขัดแย้งระหว่างผู้ได้บังคับบัญชาการสูญเสียผู้ได้บังคับบัญชาที่เป็นคนสำคัญไปใหม่หรืออุบัติเหตุหมู่การประท้วงน้ำท่วมและอื่นๆผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างในการแสดงบทบาทผู้แก้ไขปัญหาต่างๆเหล่านี้ก่อนบุคคลอื่นในองค์การ

9) บทบาทผู้จัดสรรทรัพยากร (Resource Allocator Role) ผู้บริหารมีอำนาจในการจัดสรรทรัพยากรขององค์การ ได้แก่เวลางบประมาณบุคลากรวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้สิ่งอำนวยความสะดวกและบริการต่างๆบทบาทในการจัดสรรทรัพยากรที่สำคัญประกอบด้วย 3 ลักษณะคือการวางแผนการใช้เวลาการวางแผนการปฏิบัติงานและการให้อำนาจการตัดสินใจในการวางแผนการใช้เวลาผู้บริหารต้องสื่อสารให้บุคคลอื่นทราบว่าอะไรสำคัญอะไรไม่สำคัญและในแต่ละช่วงเวลาควรจะทำอะไรในการวางแผนการปฏิบัติงานผู้บริหารต้องควบคุมและจัดทำตารางการใช้เวลาของบุคคลอื่นๆในทางปฏิบัติผู้บริหารจะตัดสินใจว่าจะทำอะไรโดยใครและอยู่ภายใต้เงื่อนไขอะไรเพื่อให้แน่ใจว่าเรื่องนั้นเป็นประเด็นปัญหาที่มีความสำคัญในลำดับสูงในการให้อำนาจการตัดสินใจถึงแม้ว่าผู้บริหารจะมอบอำนาจการตัดสินใจให้กับผู้ได้บังคับบัญชาแล้วแต่จะยังคงควบคุมการตัดสินใจที่สำคัญไว้เพื่อให้แน่ใจว่าเวลาและพลังงาน (Energy) ถูกใช้ไปในเรื่องที่สำคัญอย่างเหมาะสม

10) บทบาทผู้เจรจาต่อรอง (Negotiator Role) บทบาทของผู้บริหารในระหว่างการเจรจาต่อรองเป็นไปได้ที่จะมีทั้งบทบาทผู้จัดสรรทรัพยากรบทบาท โฆษกและบทบาทประมุขซึ่งรวมกันเป็นบทบาทผู้เจรจาต่อรองผู้บริหารระดับสูงควรมีส่วนร่วมในการเจรจาต่อรองที่สำคัญต่างๆได้แก่การเจรจาต่อรองกับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการเจรจาต่อรองกับสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมหรือที่ปรึกษาซึ่งเป็นบุคคลสำคัญและการเจรจาต่อรองอื่นๆที่ไม่ใช่งานประจำ อาทิการเข้าถือกรรมสิทธิ์ธุรกิจอื่นๆการใช้ประโยชน์จากการกู้ยืมเงินจำนวนมากเป็นต้นผู้บริหารระดับกลางและระดับต้นจะต้องแสดงบทบาทนี้ด้วย

แต่จะเป็นการเจรจาต่อรองที่เกิดขึ้นในระหว่างแผนกต่างๆ ในองค์กรและส่วนมากจะเป็นการเจรจาต่อรองที่ไม่เป็นทางการ

จากบทบาทการบริหารจัดการของผู้บริหารทั้ง 10 บทบาทสามารถจัดกลุ่มได้เป็น 3 ประเภทคือ

1) บทบาทในการติดต่อระหว่างบุคคล (Interpersonal Roles) ประกอบด้วย 3 บทบาทคือ บทบาทประมุข บทบาทผู้นำและบทบาทผู้ประสาน

2) บทบาทในด้านสารสนเทศ (Informational Roles) ประกอบด้วย 3 บทบาทคือ บทบาทผู้รับข่าว บทบาทผู้กระจายข่าวและบทบาทโฆษก

3) บทบาทในการตัดสินใจ (Decisional Roles) ประกอบด้วย 4 บทบาทคือ บทบาทผู้ริเริ่มดำเนินการ บทบาทผู้แก้ไขปัญหา บทบาทผู้จัดสรรทรัพยากรและบทบาทผู้เจรจาต่อรอง

2.1.11 ทักษะของผู้บริหาร

ทักษะ (Skill) เป็นความสามารถในการนำความรู้ไปใช้ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ความต้องการงานสำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารคือต้องช่วยเหลือบุคคลอื่นให้สามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จ Robert L. Katz แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดได้จำแนกทักษะที่สำคัญของผู้บริหารออกเป็น 3 ด้านคือ ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) ทักษะด้านมนุษย (Human Skill) และทักษะด้านความคิด (Conceptual Skill) โดยทักษะแต่ละด้านจะเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารแต่ละระดับแตกต่างกันออกไป

1) ทักษะด้านเทคนิค

ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) เป็นความสามารถในการใช้ความชำนาญและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ทักษะด้านเทคนิคนี้จะได้มาจากการเรียนรู้จากสถานศึกษา และการพัฒนาจากการฝึกอบรมและประสบการณ์จากการทำงาน ทักษะด้านเทคนิคในองค์กรเครือข่ายสมัยใหม่จำเป็นต้องใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ

2) ทักษะด้านมนุษย

ทักษะด้านมนุษย (Human Skill) เป็นความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารที่มีทักษะด้านมนุษยจะมีความเข้าใจตนเอง (Self-Awareness) ในระดับสูงเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นและมีความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) โดยที่ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของตนเองและมีสัมพันธภาพที่ดีกับคนอื่น

3) ทักษะด้านความคิด

ทักษะด้านความคิด (Conceptual Skill) เป็นความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์และคิดแก้ไขปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้รับผิดชอบองค์การและจะประสบกับปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนมากและมีผลกระทบในระยะยาว

สรุป จากที่กล่าวถึงทักษะของผู้บริหารนั้นจะทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องมีทักษะด้านต่างๆ ประกอบกันดังนี้คือทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษย์ และทักษะด้านความคิด ทั้ง 3 ส่วนนี้จะต้องมีในตัวของผู้บริหาร หรือที่บอกว่าการบริหารงานที่สำคัญที่สุดเกิดจากองค์ประกอบ คือคน เพราะถ้าผู้บริหารขาดทักษะด้านใดด้านหนึ่งไป ความสามารถในการบริหารจัดการ การทำงาน การวางแผน แม้การสั่งการ รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน จะเกิดความเสียหายหรือเกิดผลงานที่ไม่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานนั้นๆ เท่าที่ควร

2.2 แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ

2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจ (Motivation) คือ การที่ผู้บังคับบัญชาทำให้บุคคลที่อยู่ใต้บังคับบัญชานั้น ทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การที่ตั้งไว้โดยเน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะเขาเหล่านั้นจะสามารถทำได้ สำหรับความหมายของแรงจูงใจ ได้มีผู้รู้ และนักวิชาการต่างๆ กล่าวไว้ ดังนี้

“แรงจูงใจ” มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า Movere (เจียมจิตร ศรีฟ้า, 2545, หน้า 11) ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษ ว่า “To Move” แปลว่า เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักจูงให้บุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (To Move A Person To A Course Of Action) ดังนั้น การจูงใจจึงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้มาก

พงศ์ ทรดาล (2540, หน้า 81) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง การจัดสภาพการณ์ต่างๆ ให้มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และการนำไปสู่การตัดสินใจในการปฏิบัติงานของบุคคลเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

สมยศ นาวิกาน (2540, หน้า 359) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจว่ามีความสำคัญต่อการบริหารงานเป็นอย่างมากเพราะผู้บริหารจะต้องทำงานให้ประสบความสำเร็จได้โดยอาศัยบุคคลอื่น คนถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจแรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ความรู้สึกของคนใน

การปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ จึงถือได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อผู้บริหารเสมอ

ชูศักดิ์ เจนประโคน (2541, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจหมายถึง สภาวะใดๆ ก็ตามที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา โดยมีความมุ่งมั่นที่จะทุ่มเทร่างกายแรงใจในการทำงานเพื่อให้งานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางเอาไว้และมีสภาพแวดล้อมเป็นตัวกำหนด

กรองทอง อยู่สุข (2542, หน้า 71) อธิบายว่าแรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกบางอย่างที่ทำให้บุคคลที่ถูกจูงใจแสดงความพยายามที่จะทำงานมากกว่าคนที่ไม่ถูกจูงใจหรือ “ความเต็มใจที่จะทำงานบางอย่างให้ประสบความสำเร็จ โดยมีเงื่อนไขว่าการกระทำนั้นสามารถนำความพึงพอใจมาสู่บุคคลนั้นได้”

ธราวรรณ พลหาญ (2543 หน้า 8) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลมีความต้องการในการปฏิบัติงาน และทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างสุดความสามารถของตนเอง

มัลลิกา ต้นสอน (2544 หน้า 194) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความยินดีและความเต็มใจของบุคคลที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมที่มีความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัดและไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา

เกษสุดา ต้นซุน (2545 หน้า 17) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึงสภาวะการต่างๆ ที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา โดยพฤติกรรมนั้นๆจะมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงต่อการปฏิบัติงาน

เจียมจิตร ศรีฟ้า (2545 หน้า 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ผลักดันที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ทิพสุดา ลีลาศิริคุณ (2545 หน้า 12) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีแรงปรารถนาหรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

บุศรา เตียรบรรจง (2546, หน้า 12) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งจูงใจหรือสิ่งที่กระตุ้นพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจพร้อมใจ และพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2546, หน้า 185) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจคือความเต็มใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานผู้นั้นด้วยการจูงใจในองค์กรจึงมีผลมากทั้งผลงานที่ให้กับองค์กรในขณะที่พนักงานผู้นั้นก็ได้ผลตอบแทนด้วยเช่นเดียวกัน

ขวัญจิรา ทองนำ (2547, หน้า 13) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่างๆที่ทำให้เกิดการกระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตรงตามซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ

Walters

Walters กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง แรงขับเคลื่อนที่มีมากและรุนแรง หรือมีความจำเป็นที่จะลดสภาวะความเครียดที่มีอยู่ภายในตัวของมนุษย์ (อ้างถึงใน ศิริพร จันทศรี, 2550 หน้า 12)

Schiffman and Kanuk

Schiffman and Kanuk กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง แรงขับเคลื่อนที่อยู่ภายในของบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลมีการกระทำ (อ้างถึงใน ศิริพร จันทศรี, 2550, หน้า 12)

Wehrich and Koontz

Wehrich and Koontz กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึง แรงผลักดันจากความต้องการและความคาดหวังต่างๆ ของมนุษย์ให้แสดงออกตามที่ต้องการ อาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารจะใช้การจูงใจให้ผู้บังคับบัญชาทำในสิ่งต่างๆด้วยความพึงพอใจในทางกลับกันผู้ได้บังคับบัญชาอาจใช้วิธีการเดียวกันกับผู้บริหาร (อ้างถึงใน ศิริพร จันทศรี, 2550, หน้า 12)

จากความหมายเช่นนี้ แรงจูงใจในการทำงานจึงหมายความว่า เป็นสภาวะของความเต็มใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยที่สามารถตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานได้ด้วย การสร้างแรงจูงใจนี้ เป็นหน้าที่ประการหนึ่งของผู้บริหาร และผู้ที่ถูกจูงใจนั้นจะต้องมีความสามารถในการปฏิบัติงานหรือหน้าที่ดังกล่าวได้ด้วย แรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกในองค์กร กล่าวได้อย่างสังเขปว่าเป็น อิทธิพลภายในของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับระดับการกำหนดทิศทาง และการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง หรือกระบวนการที่ผลักดันกระตุ้นให้บุคคลมีความปรารถนาที่จะทำพฤติกรรม หรืองดการกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง

สรุปจากที่กล่าวมาได้ว่า แรงจูงใจเป็นแรงขับทางจิตวิทยาที่ส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างออกมา ได้หลายวิธีการเช่น การยกย่องชมเชย การ

ยอมรับนับถือ การเลื่อนขั้นตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือน หรืออาจจะใช้การจูงใจในรูปแบบทางลบ ได้แก่ การลงโทษ การว่ากล่าวตักเตือน เพื่อให้บุคลากรหลีกเลี่ยงการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา สะท้อนให้เห็นว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นและดำเนินไปตามอิทธิพลขององค์การและโครงสร้างทางสังคมนั่นเอง

2.2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน

ในทัศนะของนักวิชาการสามารถแยกเป็นประเด็นสำคัญได้ 3 ประการ คือ

ประการแรก ความสำคัญต่อองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคลากรคือ ช่วยให้องค์การได้คนดีมีความสามารถมาร่วมทำงานด้วย และรักษาคณดิฯ เหล่านั้นให้อยู่ในองค์การต่อไปนานๆ

ประการที่สอง ความสำคัญต่อผู้บริหาร ช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดปัญหาความขัดแย้งในการบริหารงาน การจูงใจจะช่วยให้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเอื้ออำนวยต่อการสั่งการ และ

ประการที่สาม ความสำคัญต่อบุคลากร คือสนองต่อความต้องการของบุคลากร และเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจไม่เบื่อหน่ายงานและทุ่มเทกับการทำงานเต็มที่ ทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ในการศึกษาวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์หรือการวิจัยทางสังคมศาสตร์นั้นแรงจูงใจเป็น การศึกษาที่เน้นในเรื่องของแรงจูงใจทางสังคม (Social Motive) ซึ่งนักจิตวิทยาสังคมอธิบายว่าแรงจูงใจทางสังคมนั้น เป็นทั้งแรงจูงใจ (Motive) ความต้องการ (Needs) แรงขับ (Drive) ความอยากได้ (Want) ความปรารถนา (Wish) แรงผลักดัน (Impulse) หรือแรงกระตุ้น (Urge) โดยเป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายหลังจากที่สิ่งแวดล้อมหรือสังคมเป็นตัวผลักดันให้เกิดขึ้นในลักษณะของการเพิ่มพลัง (Activating) ให้มุ่งไปสู่ทิศทางใดทิศทางหนึ่งหรือเป้าหมายใดเป้าหมายหนึ่ง อันเกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม การติดต่อสัมพันธ์ของบุคคลในสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งแรงจูงใจทางสังคมนี้อาจมีความสลับซับซ้อนมาก เช่น ความต้องการมีชื่อเสียง ความต้องการการยอมรับนับถือ เป็นต้น

2.2.3 ลักษณะของแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจของมนุษย์มีมากมายหลายอย่าง เราดูจูงใจให้มีการกระทำหรือพฤติกรรมหลายรูปแบบ อย่างเช่น การหาน้ำดื่ม เพื่ออุปโภคบริโภค และอาหารมาเพื่อสนองความต้องการทางร่างกาย แต่ยังมีความต้องการมากกว่านั้นเช่น ต้องการความสำเร็จ ต้องการเงิน คำชมเชย อำนาจ และในฐานะที่

เป็นสัตว์สังคมคนยังต้องการมีอารมณ์ผูกพันและอยู่รวมกลุ่มกับผู้อื่นแรงจูงใจจึงเกิดขึ้นได้จากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ซึ่งศิริพร จันทศรี (2550, หน้า 15) กล่าวว่า แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motives) เป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่างๆ ดังกล่าวมาเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เช่น คนงานที่เห็นคุณค่าของงาน มองว่าองค์กรคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัว เขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์กร กระทำการต่างๆ ให้องค์กรเจริญก้าวหน้าหรือในตัวอย่างกรณีที่บ้านเมืองประสบปัญหาเศรษฐกิจในช่วงเวลาของเศรษฐกิจขาลง องค์กรจำนวนมากอยู่ในภาวะขาดทุน ไม่มีเงินจ่ายค่าตอบแทน แต่ด้วยความผูกพัน เห็นใจกันและกันทั้งเจ้าของกิจการและพนักงานต่างร่วมกันค้าขายอาหารเล็กๆ น้อยๆ ทั้งประเภท แซนวิช ก๋วยเตี๋ยว ฯลฯ เพียงเพื่อให้มีรายได้ประทังกันไปทั้งผู้บริหารและลูกน้อง และในภาวะดังกล่าวนี้จะเห็นว่าพนักงานหลายรายที่ไม่ทิ้งเจ้านาย ทั้งเต็มใจไปทำงานวันหยุดโดยไม่มีค่าตอบแทน ถ้าการกระทำดังกล่าวเป็นไปโดยเนื่องจากความรู้สึก หรือเจตคติที่ดีต่อเจ้าของกิจการ หรือด้วยความรับผิดชอบในฐานะสมาชิกคนหนึ่งขององค์กร มิใช่เพราะเกรงจะถูกไล่ออกหรือไม่มีที่ไปก็กล่าวได้ว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน

โดย Hilgard, 1962 (อ้างถึงใน ศิริพร จันทศรี, 2550 หน้า 15) แบ่งแรงจูงใจของมนุษย์ ออกเป็น 5 ชั้น ดังนี้คือ

1. ความต้องการทางร่างกาย ได้แก่ ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ และการขับถ่าย
2. ความต้องการความปลอดภัยจากสิ่งต่างๆ
3. ความต้องการความรัก และความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วม
4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากผู้อื่น
5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ คือรู้ถึงความสามารถที่ตนเองมีอยู่ในการปฏิบัติกรใดๆ จึงต้องแสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่

ส่วนแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motives) เป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง คำชม การได้รับการยอมรับและยกย่อง ฯลฯ แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวรต่อพฤติกรรม บุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าว เฉพาะในกรณีที่ต้องการรางวัล ต้องการเกียรติ ชื่อเสียง คำชม การยกย่องการได้รับการยอมรับ ฯลฯ ตัวอย่างแรงจูงใจภายนอกที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม เช่น การที่คนงานทำงานเพียงเพื่อแลกกับ

ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนการแสดงความขยันตั้งใจทำงานเพียงเพื่อให้หัวหน้างานมองเห็นแล้วได้ความดีความชอบเป็นต้น

Morgan, 1966 (อ้างถึงใน ศิริพร จันทศรี, 2550 หน้า 15) แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภทใหญ่คือ

1. ความต้องการผูกพันกับผู้อื่น (Affiliation Needs) เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคมซึ่งจำเป็นต้องอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นนอกเหนือจากพ่อแม่ พี่น้อง ความผูกพันกันนั้นมักทำให้เกิดความพึงพอใจซึ่งกันและกัน เกิดความสบายใจในการจะอยู่ร่วมกันหรือทำงานเกี่ยวข้องกันเพื่อสนองความต้องการในด้านต่างๆ

2. ความต้องการฐานะ (Status Needs) ในกลุ่มของคนที่อาศัยอยู่ด้วยกันเป็นจำนวนมากนั้นการแบ่งแยกระดับชั้นจะเกิดขึ้นเสมอ คนส่วนมากจึงพยายามที่จะสร้างฐานะของตนให้ทัดเทียมหรือดีกว่าคนอื่นๆ ในสังคมเดียวกัน ซึ่งมีได้หลายรูปแบบ เช่น อยากได้ตำแหน่ง อยากได้เกียรติยศชื่อเสียงและอำนาจ

และยังมีผู้ทำให้แนวคิดที่สอดคล้องกับแรงจูงใจในการทำงานไม่ว่าจะเป็นแรงจูงใจภายในและภายนอก ดังเช่น

กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ (2541, หน้า 27) และ Sherif, 1956 (อ้างถึงใน ศิริพร จันทศรี, 2550 หน้า 16) มีความเห็นสอดคล้องกัน โดยได้แบ่งแรงจูงใจเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physical Motivation) เป็นความต้องการทางด้านร่างกายเกี่ยวกับอาหาร น้ำดื่ม การพักผ่อน การได้รับความคุ้มครอง ความปลอดภัย การได้รับความเพลิดเพลินการลดความเคร่งเครียด ความต้องการทางเพศ ความกระหาย เป็นแรงจูงใจที่มีติดตัวมาแต่กำเนิด ซึ่งมีความจำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของเรา เป็นต้น

2. แรงจูงใจทางด้านสังคม (Social Motivation) เป็นความต้องการมีผลมาจากด้านชีววิทยาของมนุษย์ในความต้องการอยู่ร่วมกัน หลังจากการเรียนรู้ในสังคม ได้แก่ ความต้องการความรักความอบอุ่นการเป็นที่ยอมรับในสังคม และความมีเกียรติได้รับการยกย่องชมเชย เป็นต้น

ถวิล เกื้อกุลวงศ์, 2528 (อ้างถึงใน ศิริพร จันทศรี, 2550, หน้า 16) กล่าวว่า ลักษณะของแรงจูงใจนั้นประกอบไปด้วย

1. แรงจูงใจด้านความมั่นคง มักอยู่ในรูปของจิตสำนึกของมนุษย์เรา นั้นเห็นได้จากการที่มนุษย์

ต้องการความปลอดภัย จึงต้องมีแรงจูงใจในรูปสวัสดิการต่างๆ เพื่อให้บุคคลเกิดความรู้สึกมั่นคงส่วนความมั่นคงในรูปของจิตใจสำนึกนั้น ได้พัฒนามาตั้งแต่วัยเด็ก โดยการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลใกล้ชิดที่จะทำให้เป็นคนที่มีความมั่นใจหรืออ่อนแอ บุคคลเกือบทุกคนนั้น มีแรงจูงใจด้านความมั่นคงทั้งในรูปจิตใจสำนึกและจิตใจสำนึก

2. แรงจูงใจในด้านสังคม โดยเหตุที่มนุษย์เป็นสัตว์สังคมจึงต้องมีการติดต่อสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อจะได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคม และได้รับการยกย่อง การที่บุคคลติดต่อสัมพันธ์กันนั้น มิใช่เพื่อมิตรภาพเสมอไป มีบุคคลจำนวนมากที่ติดต่อสัมพันธ์กันเพราะ ต้องการบุคคลอื่นยอมรับและศรัทธาเชื่อถือ

3. แรงจูงใจในด้านชื่อเสียง แรงจูงใจในด้านชื่อเสียงมีมากขึ้นทุกทีในสังคมไทย โดยเฉพาะสังคมระดับชนชั้นกลาง ชื่อเสียงเป็นสิ่งที่ไม่สามารถสัมผัสได้ ความต้องการด้านชื่อเสียงเป็นการกำหนดขีดจำกัดของบุคคล บุคคลบางคนพึงพอใจกับชื่อเสียงในระดับเพื่อน และชุมชนเท่านั้น แต่บางคนก็แสวงหาชื่อเสียงในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ

4. แรงจูงใจในด้านอำนาจอำนาจถือเป็นศักยภาพแห่งอิทธิพลของบุคคล โดยสามารถแยกออกได้เป็น 2 ประเภทคือ อำนาจตามตำแหน่งและอำนาจส่วนตัว บุคคลที่สามารถทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเพราะตำแหน่งหน้าที่นั้นแสดงว่าเป็นผู้มีอำนาจตามตำแหน่งส่วนบุคคลซึ่งมีอิทธิพลโดยบุคลิกภาพ และพฤติกรรมแสดงว่าเป็นผู้ที่มีอำนาจส่วนตัว แต่บุคคลบางประเภทเป็นเจ้าของอำนาจทั้งสองประเภทคือ ทั้งอำนาจตามตำแหน่งและอำนาจส่วนตัว

5. แรงจูงใจด้านความสามารถ หมายถึง การควบคุมองค์ประกอบสิ่งแวดล้อมทั้งกายภาพและสังคม ความรู้สึกด้านความสามารถนี้เกี่ยวข้องกับอย่างใกล้ชิดกับมโนทัศน์ ด้านความคาดหวังบุคคลจะมีความสามารถหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับความสำเร็จ และความล้มเหลวในอดีต ถ้าความสำเร็จเหนือความล้มเหลวแล้วความรู้สึกด้านความสามารถจะมีแนวโน้มสูง ทำให้เป็นบุคคลที่มองโลกในแง่บวกมองสถานการณ์ต่างๆว่าเป็นการทำนายที่น่าสนใจ และสามารถจะเอาชนะได้แต่ถ้าความล้มเหลวอยู่เหนือกว่าแล้ว จะทำให้มองโลกในแง่ลบ บุคคลที่มีความรู้สึกด้านความสามารถต่ำจะไม่มีแรงจูงใจที่จะแสวงหาการทำนายใหม่ๆ หรือทำการเสี่ยงโชค บุคคลพวกนี้จะปล่อยให้สิ่งแวดล้อมบังคับมากกว่าที่จะพยายามบังคับควบคุมสิ่งแวดล้อม

6. แรงจูงใจด้านความสำเร็จ เป็นแรงจูงใจที่เด่นชัดของมนุษย์ที่สามารถแยกจากความต้องการด้านอื่นๆ ลักษณะอย่างหนึ่งของบุคคลที่มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จ คือ จะสนใจในความสำเร็จส่วนตัว

มากกว่ารางวัล ความสำเร็จที่เขาได้รับนั้นมีค่ามากกว่าเงินทองและการสรรเสริญ บุคคลที่มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จจะมีความก้าวหน้าในการทำงาน เพราะว่าจะเป็นผู้สร้างสรรค์ให้งานสำเร็จด้วยตัวเอง

7. แรงจูงใจด้านเงิน เป็นแรงจูงใจที่สลับซับซ้อนและสัมพันธ์กับความต้องการทุกประเภทและทุกระดับคุณลักษณะเด่นชัดที่สำคัญที่สุดของเงินคือ เป็นตัวแทนในการแลกเปลี่ยนสิ่งที่คุณต้องการเงินสามารถซื้อทุกสิ่งทุกอย่างได้โดยตรงหรือโดยอ้อม และสามารถเป็นตัวแทนให้คนเรามีจิตใจที่อยากจะทำพัฒนาตนเองให้สมกับค่าของเงินอยู่เสมอ

การสร้างทั้งแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายในโดยวิธีการง่ายๆต่อไปนี้ คือ

1. การทำให้ตื่นตัว (Arousal) เป็นวิธีที่กระตุ้นสมองและกล้ามเนื้อให้ตื่นตัวอยู่เสมอ การตื่นตัวของบุคคลมี 3 ระดับ คือ ตื่นตัวมาก ตื่นตัวปานกลาง และตื่นตัวน้อย ถ้าตื่นตัวมากเกินไปก็จะตื่นตื้น ถ้าตื่นตัวน้อยเกินไปก็จะเฉื่อยชา แต่ถ้าตื่นตัวระดับปานกลางจะดีที่สุด วิธีสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยทำให้ผู้ปฏิบัติงานตื่นตัว เช่น กำหนดว่าการทำงานในชั่วโมงนั้นสำคัญมาก จะมีการวัดความสำเร็จของงานที่ทำให้ทันเวลาที่ฝ่ายอื่น ๆ ต้องการสานต่อ เพื่อให้ทันต่อระบบการทำงานขององค์กร เป็นต้น

2. การตั้งจุดมุ่งหมาย (Objective) เป็นวิธีการกำหนดเป้าหมายของการทำงานในแต่ละครั้งว่า เขาต้องการให้เกิดอะไรขึ้นในตัวของผู้ปฏิบัติงานเอง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้และเข้าใจและจะติดตามและประเมินผลการทำงานว่าบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ได้มากแค่ไหน แต่ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานไม่อาจบรรลุจุดมุ่งหมายไว้ได้ จะต้องพยายามหาวิธีการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานหาวิธีบรรลุถึงจุดมุ่งหมายให้ได้

3. การใช้เครื่องล่อ (Incentives) เป็นวิธีการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานอยากเรียนรู้มากขึ้นและขยันทำงานบ่อยครั้งขึ้น เช่น พนักงานอยากได้รางวัลโบนัสประจำเดือน ประจำปี ชื่อเสียง เกียรติยศ ศักดิ์ศรี ฐานะตำแหน่ง สิทธิพิเศษ และคำชมเชย เป็นต้น องค์กรอาจใช้เครื่องล่อกระตุ้นให้พนักงานอยากเรียนรู้ และมีความมานะพยายามในการเรียนรู้และขยันทำงานให้มากยิ่งขึ้น

4. การลงโทษ (Punishment) เป็นวิธีกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานขยันทำงานในตำแหน่งงานที่ตนเองรับผิดชอบและมีความมานะพยายามในการทำงาน โดยใช้วิธีการลงโทษ เช่น การว่ากล่าวตักเตือน การตำหนิ การตัดคะแนน และการตัดสิทธิบางประเภท

5. การแข่งขัน (Competition) เป็นวิธีกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีมานะอดทนและพยายามปรับปรุงตนเองหรือพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น (ฉัตรพงศ์ ชูทัย, <https://nuttapong.wikispaces.com>, 28 ตุลาคม 2558)

สรุปว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานในองค์กรซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะทำให้ องค์กรเจริญก้าวหน้า โดยสามารถจัดลักษณะของแรงจูงใจได้เป็น 3 ประการ ดังนี้

1. เป็นพลังงานให้เกิดพฤติกรรม (Energizer) แรงจูงใจเป็นสาเหตุที่ผลักดันให้บุคคลแสดง พฤติกรรม กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีแรงจูงใจจะมีพลังที่จะกระทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ตามที่ตนต้องการ โดยการกระทำนั้นๆเกิดจากความต้องการที่เราอยากจะทำให้มันเกิดผลตามพฤติกรรม ของตัวเราเอง

2. เป็นตัวชี้้นำให้เกิดพฤติกรรม (Direct) นั่นคือ พฤติกรรมที่มีแรงจูงใจจะเป็นพฤติกรรมที่มี เป้าหมาย มนุษย์รู้ว่าตนเองต้องการอะไร เป้าหมายของการแสดงพฤติกรรมของ ตนเองคืออะไร ก็จะเป็นตัวหลักให้มนุษย์มุ่งสู่จุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการ เช่นการอยากทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ มีคนยกย่อง สิ่งเหล่านี้จะเกิดเป็นตัวชี้้นำให้เรามุ่งสู่ผลนั้นๆ

3. ความคงทนของพฤติกรรม (Sustaining) นั่นคือ พฤติกรรมที่มีแรงจูงใจจะไม่ล้มเลิกง่าย ๆ บุคคลจะยังคงแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ตนเองบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ดังนั้น พฤติกรรมที่มีแรงจูงใจจะเป็นพฤติกรรมที่มีพลังมีจุดมุ่งหมาย จะมีความพยายามที่จะ บรรลุจุดมุ่งหมายของตนเองให้ได้ ดังนั้นจึงสามารถอธิบายได้ว่า เหตุใดบางคนจึงมีความพยายามที่จะ บรรลุจุดมุ่งหมายของตนเองให้ได้ ดังนั้นจึงสามารถ อธิบายได้ว่า เหตุใดบางคนจึงมีความพยายาม มากกว่าบางคน หรือเหตุใดบางคนจึงล้มเลิกความพยายามง่าย ๆ ระหว่างการทำงาน ซึ่งเป็นผลมาจาก ระดับของแรงจูงใจที่แตกต่างกันของบุคคลนั่นเอง จากลักษณะของแรงจูงใจดังกล่าวจึงนำไปสู่การ นำเอาแนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากหากผู้บริหารสามารถ สร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับการทำงานในองค์กรของตนได้แล้วพฤติกรรมที่พึงประสงค์จะเกิดขึ้นได้ เช่น ความกระตือรือร้น ความพยายาม ความไม่ย่อท้อต่อการทำงาน เป็นต้น ซึ่งการจะสร้างให้เกิด พฤติกรรมเหล่านี้ จำเป็นต้องทำความเข้าใจในแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการจูงใจ เช่น กระบวนการจูงใจ ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานขององค์กรต่อไป

2.2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจุบันองค์กรต่างๆ รวมทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความสนใจต่อความรู้สึกรักของบุคคลที่ ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นๆ จากแนวคิดที่ว่าความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน การที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำเป็นที่ต้องสร้างแรงจูงใจและในการสร้าง แรงจูงใจให้ได้ผลดีนั้นจะต้องมี ความรู้ในทฤษฎีต่างๆ เกี่ยวกับแรงจูงใจเพื่อจะได้นำไปใช้ในการจูงใจ

ให้บุคคลากรในองค์กรได้ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพหรืออาจกล่าวได้ว่าแรงจูงใจน่าจะประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือตัวกระตุ้น (Activate) ตัวนำ (Direct) และตัวสนับสนุนพฤติกรรมของมนุษย์ (Sustain) ตัวกระตุ้นนี้ถือว่าอยู่ในตัวของบุคคลอยู่แล้ว ซึ่งจะเป็นตัวที่ทำให้แสดงพฤติกรรมออกมาต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อสนองความต้องการตามเป้าหมายของแต่ละบุคคลในเรื่องเกี่ยวกับทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีผู้ให้แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานดังนี้

1) ทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow (Maslow's general theory of human motivation)

ฉฐาณณัฎฐ์ แพนสมบรณณ (2548, หนา 10) กัลว่าว่า Maslow ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาที่ทำงานด้านนักจิตแพทยัได้สรุปลว่าคนไข้ของเขาส่วนใหญ่มัปัญหาจากการไม่สามารถได้รับความพึงพอใจในสิ่งทีต้องการจึงพยายามหาข้อสรุปลกว้างๆ จากข้อสังเกตจนออกมาเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ และทฤษฎีแรงจูงใจที่รู้จักกันมาก คือ ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) ปรากฏอยู่ในหนังสือของเขาชื่อ Motivation and Personality ในปี 1954 ซึ่งทฤษฎีความต้องการของ Maslow ได้รับความสนใจและการประกยุดค้ใช้ภายในสภาพแวดล้อมขององคการมากกว่าทฤษฎีกรจูงใจ อื่นๆ ตามแนวคิดของ Maslow ได้แบ่งลำดับชั้นความต้องการ (The Hierarchy of Psychological Needs) ออกเป็น 5 ชั้น ดังนี้

1.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการเบือ่งต้นเพื่อการอยู่รอดเช่น ความต้องการอาหาร ทีอยู่อาศัยและความต้องการทางเพศความต้องการทางร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนต่อเมือความต้องการของคนยังไม่ได้รับการตอบสนอง

1.2 ความต้องการความปลอดภัย (Security Needs) เป็นเรื่องของการป้องกัน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ทีจะเกิดขึ้นกับร่างกายความเจ็บปวดและความสูญเสีย ทางเศรษฐกิจ รวมถึงการให้ความแน่นอนหรือการรับประกันความมั่นคงของงานและการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจมากยิ่งขึ้น

1.3 ความต้องการทางสังคม (Belongingness Needs) เมือความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการทางสังคมจะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจทีสำคัญต่อพฤติกรรมของคนเพราะคนมีนิสัยชอบอยู่รวมกันเป็นกลุ่มดังนั้นความต้องการดังกล่าวจึงเป็นความต้องการอยู่รวมกันการได้รับการยอมรับจากคนอื่นและการมีความรู้สึกลัวว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ของกลุ่มสังคมอยู่เสมอ

1.4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง (Esteem Needs) เป็นความต้องการระดับสูงเป็นความต้องการความมั่นใจตนเองในความรู้ความสามารถเป็นความต้องการให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญและความต้องการมีฐานะเดินทางสังคม

1.5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการรับสูงสุดเป็นความต้องการความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเองควรจะมีผลก่อกำเนิดชีวิตของตนเองให้เป็นไปในทางที่ดีที่สุดตามความคาดหมายไว้และสิ่งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับขีดความสามารถของเขาเอง

สรุปมนุษย์เรานั้นมีความต้องการสิ่งต่างๆในชีวิตอยู่ คือ ความต้องการทางร่างกายความต้องการความปลอดภัยความต้องการทางสังคมความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง และความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต เพราะสิ่งที่มีมนุษย์มีความต้องการทั้งหมดเหล่านี้เกิดจากจิตสำนึกของมนุษย์แต่ละคนเอง

2) ทฤษฎีการเจริญใจของ Alderfer (Alderfer's Existence Relatedness Growth Theory)

ฉวณิย์ แผนสมบูรณ (2548, หน้า 12) กล่าวว่า Alderfer ได้เสนอทฤษฎี ERG โดยอาศัยพื้นฐานมาจากทฤษฎีของมาสโลว์แต่ได้มีการสร้างรูปแบบที่มีจุดเด่นที่ต่างไปจากทฤษฎีของ Maslow จากการวิจัยของ Alderfer เห็นว่าความต้องการของมนุษย์ได้แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ซึ่งจะใช้สะดวกและตรงกับความเป็นจริงมากกว่าความต้องการของมนุษย์ทั้ง 3 ประเภทนั้นประกอบด้วย E หรือความต้องการดำรงชีวิต (Existence) R หรือความต้องการสัมพันธ์ (Relatedness) และ G หรือความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth) ซึ่งความต้องการแต่ละประเภทขยายความดังนี้

1. ความต้องการดำรงชีวิต (Existence Needs) หรือ E ความต้องการในกลุ่มนี้จะเกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านร่างกายและปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ เช่น ต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัยเป็นต้นสำหรับในชีวิตจริงในองค์กรนั้นความต้องการค่าจ้าง เงินโบนัส และผลประโยชน์ตอบแทน ตลอดจนสภาพเงื่อนไขการทำงานที่ดีและสัญญาการว่าจ้างเหล่านี้ล้วนแต่เป็นเครื่องมือตอบสนองสนองใจด้านนี้ทั้งสิ้น และถ้าหากนำมาเปรียบเทียบกับความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของ Maslow นั้นเอง

2. ความต้องการสัมพันธ์ (Relatedness Needs) หรือ R จะประกอบด้วยเรื่องราวที่มีส่วนเกี่ยวกับความสัมพันธ์ต่างๆ ที่มีอยู่ด้วยกันระหว่างบุคคลในองค์กร ทั้งนี้ ความสัมพันธ์เหล่านี้จะหมายถึงความต้องการทุกชนิดที่มีความหมายสำคัญในเชิงมนุษย์สัมพันธ์ซึ่งสำหรับชีวิตจริงใน

องค์การนั้นความต้องการของคนที่ต้องการจะเป็นผู้นำหรือมียศ และมีฐานะเป็นหัวหน้าความต้องการที่จะเป็นผู้ตามและความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับใครๆ เช่น สมาชิกในครอบครัว เพื่อนฝูง เพื่อนร่วมงาน และคนที่ต้องการจะมีความสัมพันธ์ด้วยเหล่านี้ล้วนอยู่ในความต้องการประเภทนี้ความต้องการทางสังคมนี้ถ้าเปรียบเทียบกับความต้องการที่ Maslow กำหนดไว้ก็เท่ากับความต้องการทางด้านความมั่นคงทางใจการไม่ถูกทอดทิ้งความต้องการทางสังคมและความต้องการที่จะได้รับการยกย่องยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าตามทฤษฎีของ Maslow

3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) หรือ G เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องเรื่องราวของการพัฒนาตนตามศักยภาพสูงสุดและการเติบโตก้าวหน้าของคนผู้ทำงานความต้องการอยากเป็นผู้มีความริเริ่มบุกเบิก มีขอบเขตอำนาจขยายกว้างออกไปเรื่อยและการพัฒนาและเติบโตด้วยความรู้ความสามารถต่างก็เป็นความต้องการประเภทนี้ซึ่งสำหรับชีวิตจริงนั้นในองค์การความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่ม หรือความต้องการอยากได้ทำกิจกรรมใหม่ๆ ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่ๆ และได้มีโอกาสเขาไปสัมผัสกับงานใหม่ๆ อีกหลายๆ ด้านมากขึ้นเหล่านี้ล้วนจัดอยู่ในประเภทความต้องการก้าวหน้าและเติบโตทั้งสิ้น ความต้องการประเภท นี้จะเปรียบเทียบกับความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จทางใจและความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่างที่สูงสุดแห่งตนและความต้องการยอมรับนับถือในตนเองตามทฤษฎีของ Maslow นั่นเอง

นอกจากทฤษฎี ERG ยังไม่เคร่งครัดกับลำดับขั้นความต้องการมากนักในข้อที่ว่าต้องได้รับความพึงพอใจในความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) ก็ได้หรือความต้องการทั้ง 3 นี้ อาจดำเนินไปในขณะเดียวกันก็ได้ในการนำทฤษฎี ERG ของ Alderfer มาประยุกต์ใช้เพื่อมุ่งใจในการปฏิบัติงานตามการศึกษาค้นคว้ามี 2 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานเป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ในสังคม

2. ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จเป็นความต้องการด้านความก้าวหน้าเป็นความต้องการขั้นสูงสุดและเป็นความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคมและได้รับความสำเร็จในชีวิต

สรุป จากทฤษฎีของ ERG โดยอาศัยพื้นฐานมาจากทฤษฎีของ Maslow แต่ได้มีการสร้างรูปแบบที่มีจุดเด่นที่ต่างไปจากทฤษฎีของ Maslow นั้น Alderfer เห็นว่าความต้องการของมนุษย์มีองค์ประกอบอยู่เพียง 3 ประเภทเท่านั้น คือความต้องการดำรงชีวิต ความต้องการสัมพันธ์ และความ

ต้องการเจริญก้าวหน้า เพราะมนุษย์เราต้องอาศัยอยู่ร่วมกันเป็นสังคมและต้องการความอยู่รอดของชีวิตตนเอง

3) ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two Factor Theory)

พรทิพย์ สุติยะ (2550, หน้า 5) กล่าวว่า Herzberg เป็นนักจิตวิทยาอีกผู้หนึ่งที่มุ่งมั่นศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ผลงานของเขาในเรื่องนี้มีปรากฏแพร่หลายมาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1966 และ ค.ศ. 1968 ปัญหาที่เขาเฝ้าถามตนเองอยู่เสมอ คือทำอย่างไรจะจูงใจคนในการทำงานได้เป็นอย่างดีเขาเห็นว่าการให้ค่าแรงต่ำทำให้คนงานไม่พอใจแต่การให้ค่าแรงสูงก็มิได้ทำให้คนงานอยากทำงานหนักขึ้น เงินมิใช่สิ่งจูงใจสูงสุดที่ทำให้คนงานมีความต้องการที่จะทำงานได้มากขึ้น แม้เงินจะเป็นสิ่งที่ถือได้ว่ามีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตความเป็นอยู่ของคนก็ตามขณะเดียวกันความมั่นคงและบรรยากาศที่ดีในองค์กรก็มีใช้สิ่งจูงใจสูงสุดอีกเช่นเดียวกันทฤษฎีของ Herzberg ได้เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการได้แก่ “ตัวกระตุ้น” (Motivators) และ “การบำรุงรักษา” (Hygiene) สองปัจจัยดังกล่าวนี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้บริหารองค์กรควรพิจารณาเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารคนและบริหารงาน

ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น

ปัจจัยด้านนี้มีผลต่อการกระตุ้นทำให้บุคคลเกิดความพอใจในการทำงาน แต่ปัจจัยกระตุ้นนี้ไม่ใช่สาเหตุที่ทำให้คนเราพอใจเสมอไป ตัวกระตุ้นประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการดังนี้ ความสัมฤทธิ์ผล คือ พนักงานควรต้องมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ ซึ่งอาจจะทั้งหมดหรือบางส่วน การยอมรับนับถือจากผู้อื่น คือ พนักงานควรต้องมีความรู้สึกว่าการสำเร็จของเขานั้นมีคนอื่นรับรู้มีคนยอมรับ ลักษณะงานที่น่าสนใจคือพนักงานควรต้องมีความรู้สึกว่าการที่เขาทำมีความน่าสนใจและน่าทำความรับผิดชอบ คือ พนักงานควรต้องมีความรู้สึกว่าเขาจะมีสิ่งที่จะต้องรับผิดชอบต่อตนเองและต่องานของเขาโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าคือ พนักงานควรต้องรู้สึกว่าเขามีศักยภาพที่จะเจริญก้าวหน้าในงานของเขาการเจริญเติบโตคือ พนักงานทุกคนจะต้องตระหนักว่าเขามีโอกาสเรียนรู้เพิ่มขึ้นจากงานตนเองที่ได้ทำ มีทักษะหรือความเชี่ยวชาญจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานของตนเอง

ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา

ปัจจัยด้านนี้ช่วยให้พนักงานยังคงทำงานอยู่และรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกไปทำงานที่อื่นเมื่อไม่ได้จัดให้พนักงานเหล่านั้น เขาจะรู้สึกเกิดความไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงานของตัวเองเขาเองการบำรุงรักษาประกอบด้วยปัจจัย 10 ประการ ดังนี้

1. นโยบายและการบริหารคือ พนักงานรู้สึกว่ายฝ่ายบริหารจัดการมีการสื่อสารที่ดียิ่งกั
พนักงาน พนักงานก็มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและนโยบายการบริหารงานบุคคล
2. การนิเทศงาน คือ พนักงานรู้สึกว่ายผู้บริหารงานตั้งใจสอนและแจกจ่ายหน้าที่ความ
รับผิดชอบ
3. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คือ พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อหัวหน้างานของเขา
4. ภาวะกรณทำงาน คือ พนักงานรู้สึกดีต่องานที่ทำและสภาพการณ์ของทำงาน
5. ค่าตอบแทนในการทำงาน คือ พนักงานรู้สึกว่ายเงื่อนไขค่าตอบแทนการทำงานมี
ความเหมาะสมยุติธรรม
6. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน คือ พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อกลุ่มเพื่อน
ร่วมงาน
7. ชีวิตส่วนตัวคือ พนักงานรู้สึกว่ายงานของเขาทั้งด้านชั่วโมงการทำงานและการย้ายงาน
 ฯลฯ ไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัว
8. ความสัมพันธ์กับลูกน้องคือ หัวหน้างานมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
9. สถานภาพ คือ พนักงานรู้สึกว่ายงานของเขามีตำแหน่งหน้าที่ดี
10. ความมั่นคงคือ พนักงานมีความรู้สึกมั่นคง และปลอดภัยในงานที่ปฏิบัติ

สรุป ทฤษฎีของ Herzberg เขามองว่าแรงจูงใจเพื่อที่จะให้คนทำงานเพื่อองค์กร
เดินหน้าและเกิดผลสำเร็จของงานให้มากยิ่งขึ้น หน่วยงานจะต้องสร้างแรงจูงใจอยู่ 2 อย่างหลักๆ คือ
ปัจจัยด้านตัวกระตุ้นและปัจจัยด้านการบำรุงรักษา เพราะปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ต้องเปลี่ยนแปลงไป
ตามสภาพของสังคมที่นับวันจะก้าวไปสู่ความเจริญก้าวหน้าและความต้องการทางสังคมของมนุษย์

4) ทฤษฎีการจูงใจของ McClelland (McClelland's Motivation Theory)

ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548, หน้า 25) กล่าวว่า McClelland ได้มีบทบาทช่วยในการ
พัฒนาการ จูงใจ โดยแบ่งการจูงใจตามความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลเป็น 3 แบบ ดังนี้

แบบที่ 1 ความต้องการอำนาจ (The Need For Power) McClelland ได้ค้นพบว่า บุคคลมี
ความต้องการการมีอำนาจเป็นอย่างมาก เพราะจะได้อาศัยการใช้อำนาจเพื่อสร้างอิทธิพลและควบคุม
ในการทำงาน

แบบที่ 2 ความต้องการความผูกพัน (The Need For Affiliation) บุคคลมีความต้องการ
ความผูกพันเป็นอย่างมาก แต่ละบุคคลชอบที่จะรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีทางสังคม เพื่อทำให้เกิด

ความรู้สึกยินดี มีความคุ้นเคยกัน เข้าใจกัน พร้อมทั้งจะเป็นที่พึงในการปลอบใจ ให้ความช่วยเหลือผู้อื่น เมื่อเกิดความทุกข์ มีการติดต่อสัมพันธ์กันกับบุคคลอื่น อย่างเช่น เพื่อนสนิท

แบบที่ 3 ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement: NAff) เป็นแรงขับเพื่อจะทำงานที่กระทำประสพผลสำเร็จดีที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน เพราะบุคคลมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ ได้รับความสำเร็จมีความหวาดกลัวอย่างรุนแรงต่อการประสพความล้มเหลว และมีอารมณ์หงุดหงิดเมื่อ ได้รับความล้มเหลวหรือผิดหวัง

McClelland ยังได้พบว่า รูปแบบการจูงใจที่ทำให้เกิดความสำเร็จที่สุดคือ บุคคลที่ทำงานอยู่ในบริษัทขนาดเล็ก มีประธานบริษัทที่มีการจูงใจทำให้เกิดความสำเร็จได้สูงมาก แต่ในบริษัทที่มีกิจการขนาดใหญ่พบว่า หัวหน้าผู้บริหารมีการจูงใจทำให้เกิดผลสำเร็จในระดับปานกลางเท่านั้น

สรุป ทฤษฎีการจูงใจ ของ McClelland เขามองว่าความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลมีอยู่ 3 แบบเท่านั้นที่จะสามารถทำให้คนเราเกิดการทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน คือความต้องการอำนาจความต้องการความผูกพันและความต้องการสัมฤทธิ์ผล เพราะจะทำให้งานออกมาในรูปแบบที่ดีและถูกยกย่องจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในโอกาสต่อไป

5) ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (Vroom Expectancy Theory)

วัชริน สินธวานนท์ (2546, หน้า 21) กล่าวว่า Vroom เป็นนักจิตวิทยาในกลุ่มพุทธินิยม (Cognitive Psychology) ที่ศึกษาวิจัยการทำงานของคนในโรงงานอุตสาหกรรม และได้สร้างทฤษฎีความคาดหวังไว้ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1964 แม้คำอธิบายในทฤษฎีของVroom อาจจะยังไม่สมบูรณ์ แต่ก็พบว่าเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญที่ทำให้มีการวิจัยต่อเนื่องมาอีกมากในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม นักจิตวิทยาในกลุ่มพุทธินิยมนี้เชื่อในเรื่องของความคิดของบุคคลว่าเป็นส่วนสำคัญในการทำให้เกิดแรงจูงใจต่อพฤติกรรม หรือการกระทำ แม้จะมีเรื่องของผลรางวัลหรือสิ่งเร้าภายนอกตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง แต่ปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจคือความคิดของบุคคล นักจิตวิทยาบางคนในกลุ่มนี้ศึกษาเรื่องการวางแผน บางคนศึกษาเรื่องการตั้งเป้าหมาย แต่สำหรับ Vroom จะเน้นศึกษาเรื่องความคาดหวัง

คำอธิบายของ Vroom เน้นใน 2 เรื่องด้วยกัน คือเรื่องค่านิยมในงานว่าทำงานแล้วคาดหวังว่าจะได้อะไร เช่น ทำงานให้ดี เพื่อหวังจะได้รับเงินเดือนเพิ่ม หรือบางคนหวังได้รับคำยกย่องในที่นี้เงินและคำยกย่องเป็นค่านิยม และอีกเรื่องที่เน้นคือแรงจูงใจซึ่งกำหนดทิศทางกรกระทำเพื่อให้ได้ตามค่านิยมของตน คือคาดหวังว่าจะได้ตามค่านิยม เป็นแรงจูงใจให้บุคคลใช้ความพยายามกระทำ

ให้สำเร็จ และความสำเร็จของงานเกิดจากความพยายามบวกกับความสามารถของตน จากคำอธิบายดังกล่าวนี้ หลายคนเห็นว่า Vroom เน้นที่สิ่งจูงใจจากภายนอก คือความคาดหวังที่จะได้รับรางวัล ได้รับการยกย่อง ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น ฯลฯ แต่ถ้ามองทัศนยะของกลุ่มพุทธินิยม กลุ่มนี้จะกล่าวว่า ความคาดหวังซึ่งเป็นความคิดของบุคคล เป็นจุดสำคัญของแรงจูงใจ

การศึกษาของ Vroom นับว่าเป็นประโยชน์และเป็นจุดเริ่มต้นให้มีการศึกษาค้นคว้าเรื่องแรงจูงใจในการทำงานอีกมาก ตัวอย่างการศึกษาที่น่าสนใจ เช่น ในปี ค.ศ. 1976 Gilbert Harer Cummings ได้นำวิธีการของเขาไปศึกษาการทำงานของคนงานคุมเครื่องจักรในโรงงานการผลิตเครื่องจักร พบว่าการที่คนงานทำงานสำเร็จได้ด้วยดีนั้น มีทั้งแรงจูงใจภายในและภายนอก แรงจูงใจภายนอกก็คือรางวัลหรือค่าตอบแทนเพิ่ม ส่วนแรงจูงใจภายในคือความรู้สึกพึงพอใจที่ได้รับความสำเร็จ และในปีเดียวกันนักวิจัยชื่อ Lawler and Porter ได้นำวิธีการของ Vroom ไปศึกษากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคลในองค์กร ได้พบปัจจัยที่ส่งผลสู่ความสำเร็จของงานเพิ่มเติมจากที่ Vroom ได้ทำการศึกษาไว้โดยจากการที่ Vroom ได้กล่าวถึงปัจจัย 2 ตัว คือ ความพยายามกับความความสามารถที่เมื่อผนวกกันเข้า จะสามารถทำให้งานสำเร็จ แต่ Lawler and Porter ได้พบจากการศึกษาวิจัยของเขาว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้คนงานทำงานสำเร็จ ประกอบด้วย ความพยายาม ความสามารถ และการรับรู้บทบาท คือการที่บุคคลรับรู้บทบาท ซึ่งได้แก่การเข้าใจงานในหน้าที่ของตน จะเป็นส่วนหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจให้ทำงานสำเร็จ นอกจากนั้น Lawler and Porter ยังเสนอแนะไว้ในการศึกษาของเขาว่า ในการให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติ ควรเป็นไปโดยสัมพันธ์สอดคล้องกับความพยายามที่ผู้ปฏิบัติงานได้ลงทุนลงแรงในงานนั้นๆ

สรุปทฤษฎีของ Vroom มองว่าแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เกิดจากความคิดของบุคคลในการตั้งความคาดหวังในสิ่งที่ตนเองกระทำ หากสิ่งที่พยายามทำสอดคล้องกับความสามารถด้วยแล้ว จะเป็นแรงจูงใจที่เข้มข้นสำหรับบุคคลนั้นๆ นอกจากนี้ยังได้ข้อสรุปเพิ่มขึ้นจากการที่บุคคลได้เข้าใจบทบาทการทำงานของตนเป็นอย่างดี จึงเห็นได้ว่า แนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลทำงาน คือการสร้างความคาดหวัง การให้ตระหนักในค่านิยมต่องาน การใช้ความพยายามการเสริมสร้างความสามารถในงาน และการช่วยให้บุคคลเข้าใจบทบาทของตนเอง

จากทฤษฎีต่างๆ ดังกล่าวผู้ศึกษาได้สรุปแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ คือ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงานการได้รับการยอมรับนับถือลักษณะของงานความรับผิดชอบ โอกาสในการก้าวหน้า เงินเดือนและสวัสดิการ

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพชีวิตส่วนตัว ความมั่นคงฐานะทางอาชีพ การปกครองบังคับบัญชา นโยบาย สภาพการทำงานและโอกาสในการเรียนรู้พัฒนา

ผู้ศึกษาได้เลือกปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจการปฏิบัติภารกิจของข้าราชการตำรวจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้า ลักษณะงาน เงินเดือนและสวัสดิการ เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้สอดคล้องกับการปฏิบัติภารกิจของข้าราชการตำรวจในยุคปัจจุบัน เพราะว่าสังคมมีการเปลี่ยนแปลง ค่าครองชีพในการใช้จ่ายเพื่อดำรงชีวิตครอบครัวข้าราชการตำรวจและตัวข้าราชการตำรวจเองมีการใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น การที่ได้เอาปัจจัยปัจจัยด้านการจูงใจมาใช้ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ งานต่างๆเหล่านั้นก็จะได้รับการเอาใจใส่ในการทำงานและเกิดการรักในหน้าที่งานของตัวเอง และส่งผลในการทำงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติหน้าที่นั้นมองว่าตนเองมีคุณค่ามากเพราะได้รับการเอาใจใส่ในด้านรางวัลต่างๆเหล่านี้ ส่งผลต่อการรักองค์กรหรือหน่วยงานของตนเองมากขึ้น

2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู

สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู เป็นหน่วยงานราชการระดับ กองกำกับการ กองบังคับการ ตำรวจนครบาล 9 กองบัญชาการตำรวจนครบาล สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้บริการประชาชนด้านต่างๆ เช่นงานจราจร งานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม รักษาความสงบเรียบร้อย และเฝ้าติดตามจับกุมผู้กระทำความผิดกฎหมายทางอาญาเพื่อมารับโทษในเขตพื้นที่แขวงหนองค้างพลู เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร มีเขตอำนาจรับผิดชอบพื้นที่ 15,245 ตร.กม. มีผู้กำกับการสถานี เป็นหัวหน้าประจำสถานี

ปัจจุบัน (พ.ศ. 2558) สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู มีข้าราชการจำนวน 132 อัตรา เป็นเพศชายจำนวน 128 ราย และเพศหญิง 4 ราย และแบ่งส่วนราชการออกเป็น 5 กลุ่มสายงาน ดังต่อไปนี้

1. งานป้องกันปราบปราม
2. งานสอบสวน
3. งานสืบสวน
4. งานจราจร
5. งานอำนวยการ

2.3.1 ประวัติความเป็นมาของสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู

สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลูนั้น ได้รับการจัดตั้งขึ้นตามประกาศ กระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดหน่วยงาน เขตอำนาจการรับผิดชอบและเขตพื้นที่ปกครองของหน่วยงานราชการกรมตำรวจ (ฉบับที่ 20) พ.ศ. 2539 ณ วันที่ 12 มิถุนายน 2539 โดยให้มีผลใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนด 60 วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษาจึงนับได้ว่า สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลูเริ่มเปิดบริการประชาชน ตั้งแต่วันที่ 2 สิงหาคม 2539 เป็นต้นมา โดยแยกพื้นที่บางส่วนของสถานีตำรวจนครบาลหนองแขมออกมา เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกรวดเร็วในการติดต่อราชการ อีกทั้งการแบ่งพื้นที่ดังกล่าวให้เกิดประสิทธิภาพในการดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนให้ได้ทั่วถึง

2.3.2 หน้าที่และความรับผิดชอบของสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู

สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู มีภารกิจหน้าที่ตามที่พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 ไว้บัญญัติเอาไว้ ในมาตรา 6 ดังนี้

- (1) รักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์และพระราชอาคันตุกะ
- (2) ดูแลควบคุมและกำกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจซึ่งปฏิบัติการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา
- (3) ป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา
- (4) รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชนและความมั่นคงของราชอาณาจักร
- (5) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจหรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- (6) ช่วยเหลือการพัฒนาประเทศตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย
- (7) ปฏิบัติการอื่นใดเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่ตาม (1) (2) (3) (4) หรือ (5) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.3 การแบ่งส่วนสายงานของสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู

1. งานป้องกันปราบปราม มีหน้าที่โดยตรงเกี่ยวกับการป้องกันปราบปรามจับกุมผู้กระทำความผิด ดูแลทุกข์สุขของประชาชน เรียกได้ว่าเป็นการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้กับประชาชนและเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ เกี่ยวกับงานด้านการป้องกันปราบปราม ดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ

เป็นไปตามแนวนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน และถือเป็นงานที่สร้างหน้าตาให้กับองค์กร

2. งานสอบสวน มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสอบสวนคดีอาญาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดอาญาทั้งหลาย และการให้บริการประชาชน

3. งานสืบสวน มีหน้าที่เกี่ยวกับการสืบสวน หาข่าว จับกุม คดีที่ได้เกิดขึ้นต่าง ๆ ทั้งก่อนและหลังเกิดเหตุ อีกทั้งรวบรวมข้อมูล สถิติข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับบุคคล สถานที่ และพฤติกรรมของคนร้าย ในการกระทำความผิด แผนประทุษกรรมของคนร้าย เพื่อนำมาวิเคราะห์ กำหนดแนวทางในการสืบสวนและออกติดตามจับกุมคนร้าย

4. งานจราจร มีหน้าที่ ปฏิบัติงานจราจร รับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านจราจร วางแผนอำนวยความสะดวก สั่งการควบคุม ดูแลตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลงานด้านการควบคุมจราจรและรวมถึงการจัดการปัญหาจราจรติดขัดและอุบัติเหตุทางท้องถนน โดยบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการจราจร รวมทั้งงานจราจรตามโครงการพระราชดำริ และงานที่มีลักษณะเกี่ยวข้องหรือเป็นส่วนประกอบของงานนี้ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาด้านการจราจรในเขตพื้นที่ของสถานีตำรวจนครบาลหนองคายพลูตลอดจนพื้นที่ที่มีการจราจรต่อเนื่องกัน

5. งานธุรการ มีหน้าที่ปฏิบัติงานอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการวางแผนสั่งการควบคุม กำกับดูแล ตรวจสอบติดตาม และประเมินผลงานที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนของสถานีตำรวจนครบาลหนองคายพลูงานการบริหารงานบุคคล การศึกษา การฝึกอบรม งานวิชาการสวัสดิการของตำรวจการพัฒนาอบรมความรู้ความสามารถของเจ้าพนักงานตำรวจทุกสายงาน การบริหารจัดการในเรื่อง งบประมาณ การเงิน การพัสดุ การพลาธิการและสรรพาวุธ การส่งกำลังบำรุง รวมทั้งลักษณะงานที่เกี่ยวข้องหรือเป็นส่วนประกอบ เพื่อส่งเสริมหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานในสถานีตำรวจโดยจำแนกออกเป็นงานต่าง ๆ แผนปฏิบัติการ แผนประจำปี และแผนการปฏิบัติการประจำของสถานีตำรวจนครบาลหนองคายพลู

2.3.4 เขตพื้นที่รับผิดชอบของสถานีตำรวจนครบาลหนองคายพลู

พื้นที่เขตรับผิดชอบ ของสถานีตำรวจนครบาลหนองคายพลู อยู่ในเขตรับผิดชอบของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 กองบัญชาการตำรวจนครบาล สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

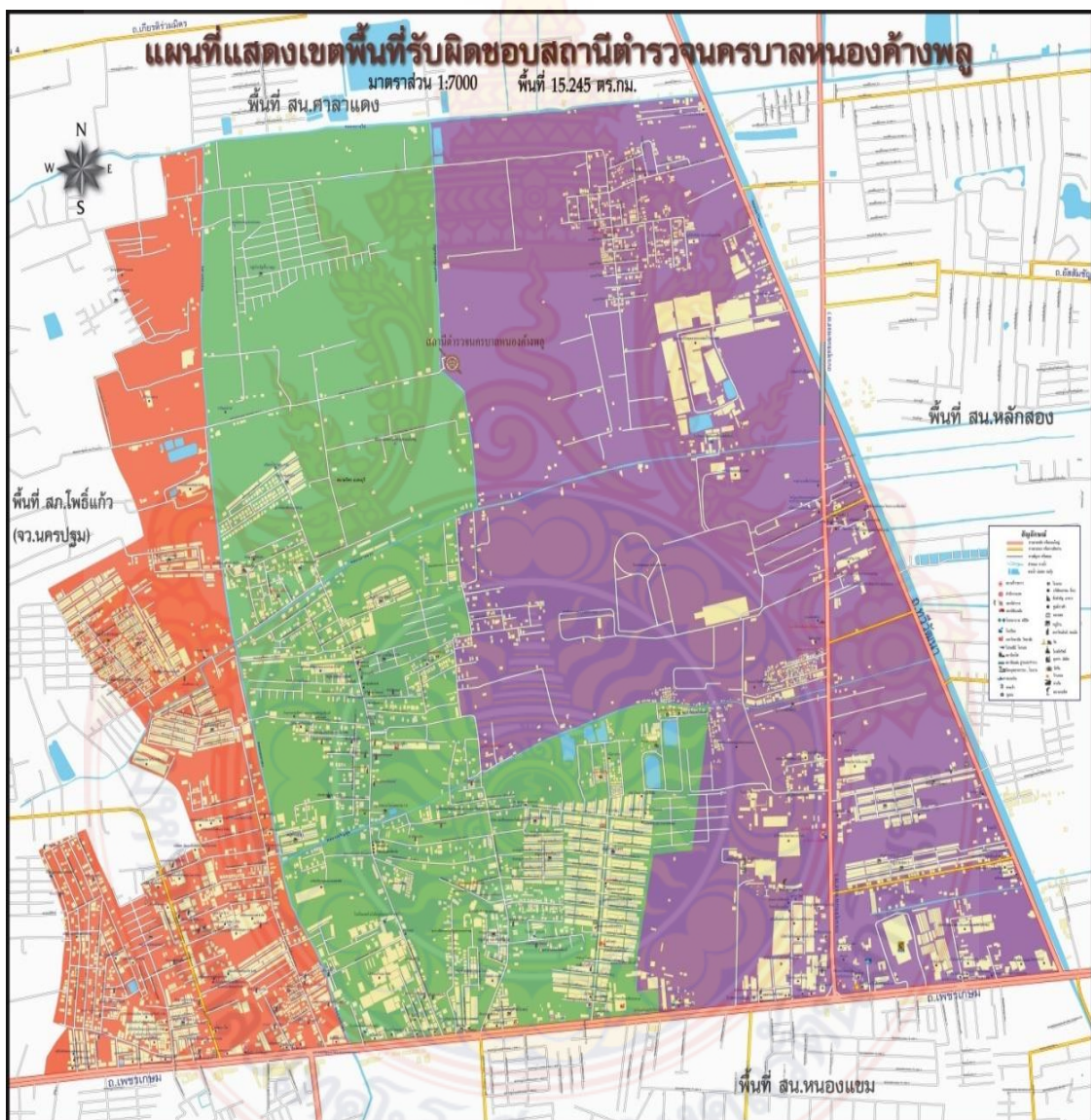
สถานที่ตั้ง สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลูตั้งอยู่ ณ ซอยเพชรเกษม 110 แขวงหนองค้างพลู เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร 10160

พื้นที่มีขนาด 15,245 ตร.กม.

จำนวนประชากร 121,465 คน

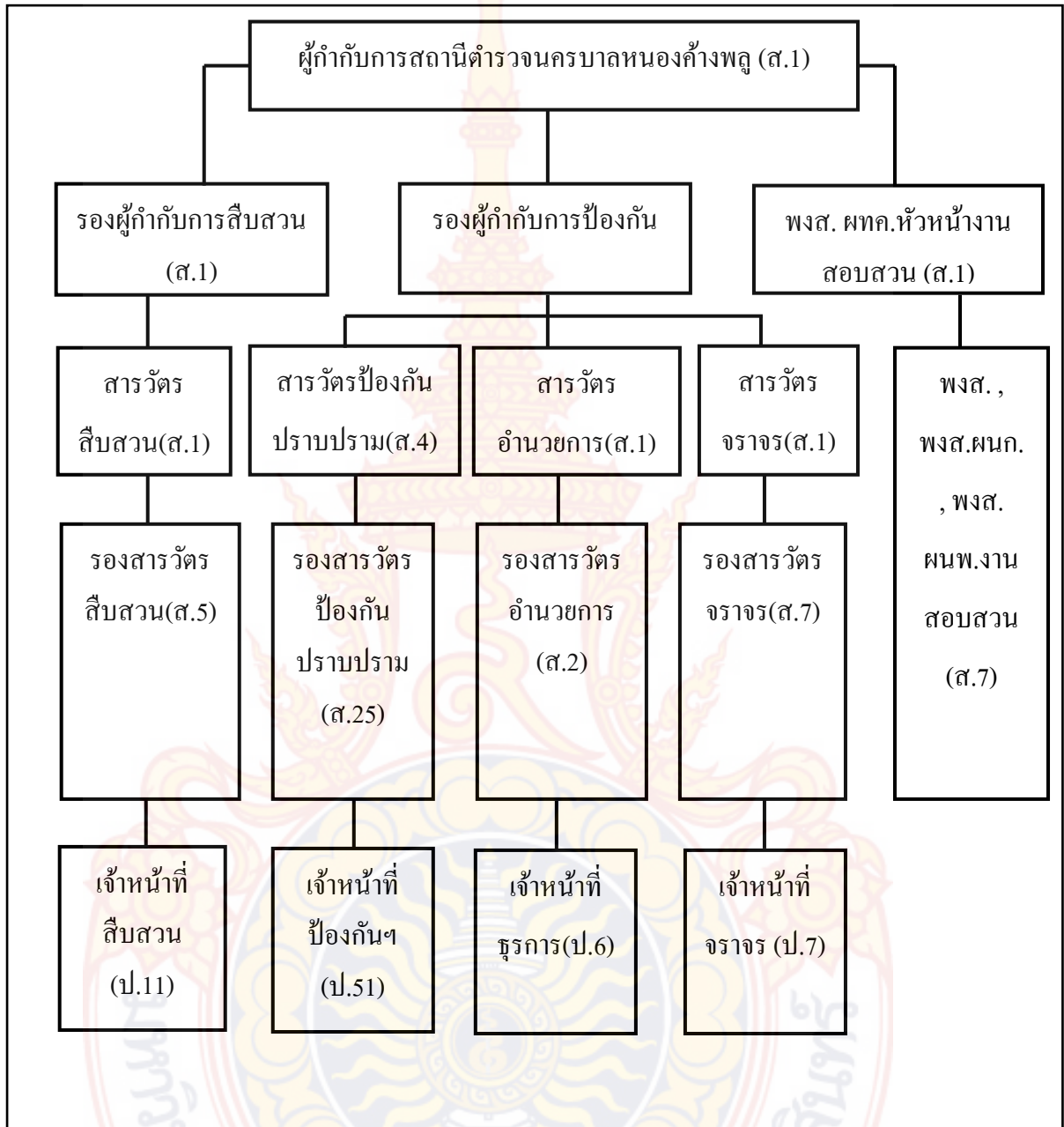
ข้าราชการตำรวจซึ่งได้ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลูมี จำนวน 132 คน

ภาพที่ 1 แสดงเขตพื้นที่รับผิดชอบของสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู



ที่มา: ปรับปรุงจากตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู 2558

ภาพที่ 2 แสดงโครงสร้างและอัตรากำลังของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู
แผนผังสายงานและการบังคับบัญชาของสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู



ที่มา : ปรับปรุงจากฝ่ายกำลังพลสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู 2558

หมายเหตุ ส. หมายถึง ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน 57 นาย
ป. หมายถึง ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน 75 นาย
รวมข้าราชการตำรวจประจำสน.หนองค้างพลู จำนวน 132 นาย

วิสัยทัศน์

เทิดทูนสถาบันมีการประสานงาน บริการเป็นเลิศ สร้างภาพพจน์ที่ดี ป้องกันอาชญากรรม
นำการพัฒนา

ที่ตั้งของสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู เลขที่ 6 ซอยเพชรเกษม 110 ถนนเพชรเกษม
แขวงหนองค้างพลู เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร 10160

ดังนั้น งานและภารกิจของข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู ถือได้
ว่ามีความสำคัญต่อชีวิตและความสงบสุขของพี่น้องประชาชนและสังคม และเป็นบุคคลากรที่สำคัญยิ่ง
ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ แผนการบริหารจัดการองค์กร เพื่อขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลให้เกิด
ประโยชน์แก่ประชาชนผู้ใช้บริการ และประชาชนทั่วไปเพราะพื้นที่ที่เขตรับผิดชอบของสถานีตำรวจ
นครบาลหนองค้างพลูนั้นอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อีกทั้งยังเป็นเมืองหลวงของประเทศไทย ซึ่งถือ
ได้ว่ามีภาคธุรกิจการค้า และการลงทุนที่เจริญเติบโตเป็นอย่างมาก และกรุงเทพมหานครนั้นจัดเป็น
ศูนย์รวมของประชาชนที่เดินทางเข้ามาเพื่อใช้แรงงานในภาคอุตสาหกรรม และที่สำคัญยิ่งสังคมมีผู้คน
ล้วนแล้วแต่มาหนาหลายตามากจากถิ่นฐานอื่นๆพอเดินทางเข้ามารวมตัวกันอยู่เป็นสังคมเมืองใหญ่
ปัญหาต่างๆก็ยิ่งเกิดขึ้นตามมามากเช่นเดียวกัน ดังนั้นงานป้องกันปราบปรามงานจราจรงานสืบสวน
งานสอบสวน งานธุรการ โดยการให้บริการประชาชนของสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลูจะ
ประสบผลสำเร็จได้นั้น จะต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อความสำเร็จในภารกิจงานของสถานี
ตำรวจนครบาลหนองค้างพลู หลายๆด้านประกอบกัน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พงศธร ปิตุทิพย์ (2545) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในหน้าที่ของ
เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่สืบสวน ในสังกัดกองบังคับการนครบาล 4 การศึกษาครั้งนี้มี
วัตถุประสงค์ 3 ประการ คือเพื่อศึกษาภูมิหลังของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่สืบสวน เพื่อศึกษาความ
คิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ เพื่อศึกษาหา
แนวทางที่เหมาะสมในการแก้ไข ปรับปรุง ระบบการบริหารงาน ผลการศึกษาทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มี
อิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านของ
การจัดงบประมาณ การจัดหายานพาหนะและอุปกรณ์เครื่องมือ อาวุธปืนให้เพียงพอและทันสมัย ซึ่งจะ
ทำให้การปฏิบัติหน้าที่สืบสวนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เรื่องยศ โสนชัย (2550) ทำการศึกษาเรื่อง ปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบ และติดตามการบริหารงานตำรวจ ของสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดยโสธร การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจของสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดยโสธร และศึกษาข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยรวม และเป็นรายด้าน 3 ด้าน คือ ด้านผู้ปฏิบัติงาน ด้านอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และด้านการบริหารจัดการอยู่ในระดับปานกลาง และมีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านงบประมาณอยู่ในระดับมาก

วีระศักดิ์ ประพันธ์วิทย์ (2551) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟกองกำกับการ 1 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 1 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติทั้ง 5 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านความเพียงพอของค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 1 กองบังคับการตำรวจรถไฟ ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 1 กองบังคับการตำรวจรถไฟในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ศักรินทร์ วิชาธรรม (2552) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม ของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจนครบาล 7 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมของข้าราชการตำรวจ และเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม ของข้าราชการตำรวจ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เฉพาะด้านอัตราค่าจ้าง ข้าราชการตำรวจ มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากค่ามากไปน้อยคือ ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ

จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงานฝ่ายสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม และอายุราชการต่างกัน

รัชกุล ยุคธรรม (2552) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางมด กรุงเทพมหานคร การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ และเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลบางมด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้าน โอกาสความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ด้านการสนับสนุนจากองค์กร และ ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง

ธนะชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดภูธรภาค 6 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือเพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อหาแนวทางพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ พบว่าแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวน ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 (1) ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาต้องมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ มีหลักการบริหารงาน (2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ต้อง มีการสร้างกิจกรรมในทีมงานสืบสวน (3) ด้านงบประมาณและสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ต้องจัดสรรงบประมาณ สนับสนุนให้มีความเหมาะสมและเพียงพอ (4) ด้านเจ้าหน้าที่กำลังพล ต้องจัดกำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน (5) ด้านขวัญกำลังใจ เมื่อปฏิบัติหน้าที่เป็นผลสำเร็จ ผู้บังคับบัญชาควรมีการชมเชยการทำงาน ด้วยการชมเชยในที่ประชุม ประกาศบอร์ด มอบประกาศนียบัตรหรือประกาศเกียรติคุณหรือพิจารณาความชอบเป็นกรณีพิเศษ และมีการมอบหมายงานสำคัญให้ทำอย่างเหมาะสม

2.5 กรอบแนวคิด

การศึกษานี้มีแนวคิดทางการศึกษา โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็นสามด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายในองค์กร ได้แก่ ด้านคน ด้านเงิน ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการจัดการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จของงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติซึ่งได้ผลลัพธ์คือความสำเร็จในการบริหารงานสถานีดำรวจ วิทยาลัยศึกษา สถานีดำรวจนครบาลหนองคายพลู ดังแสดงความคิดในการวิจัยดังภาพที่ 3

ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย



บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

ในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีดำรวจ วิทยาลัย ตำรวจนครบาลหนองคาย เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีดำรวจ เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารงานสถานีดำรวจ เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีดำรวจ และเพื่อนำเสนอแนวทางในการบริหารงานสถานีดำรวจให้ประสบความสำเร็จ ในภารกิจงานของสถานีดำรวจนครบาลหนองคาย ในบทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นต่างๆ ดังนี้

- 3.1 วิธีการศึกษาวิจัย
- 3.2 พื้นที่การศึกษาวิจัย
- 3.3 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา
- 3.4 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.6 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.7 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 วิธีการศึกษาวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Study) ใช้การวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) เพื่อประเมินค่าการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจในสถานีดำรวจนครบาลหนองคาย เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน รวมถึงแรงจูงใจการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อีกทั้งศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการสร้างแนวทางในการบริหารงานสถานีดำรวจ ให้ประสบความสำเร็จในภารกิจงานด้านต่างๆ คือ งานป้องกันปราบปรามงานสอบสวนการศึกษาวิจัย คือสถิติบรรยาย (DescriptiveStatistic) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) รวมถึงสถิติการวิเคราะห์ การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย(Simple Regression Analysis) ซึ่งสามารถสรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัยได้ ดังนี้

ตารางที่ 1 สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนการศึกษาวิจัย	ขั้นตอนการศึกษาวิจัย	ผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษา
1. ศึกษาปัจจัยพื้นฐานด้านการบริหารงาน, แรงจูงใจในกาปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจนครบาลหนองคาย	-เอกสาร ตำราต่างๆ -งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	-ปัจจัยพื้นฐานด้านการบริหารงาน, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจนครบาลหนองคาย
2. ศึกษาตัวชี้วัดเกี่ยวกับการบริหารงาน, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจนครบาล	-วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	-ตัวชี้วัดเกี่ยวกับการบริหารงาน, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจนครบาลหนองคาย
3. การสร้างเครื่องมือ	-สร้างเครื่องมือให้สอดคล้องกับแนวคิด และตัวชี้วัดในการวิจัย	-แบบสอบถาม
4. ลงพื้นที่และจัดเก็บข้อมูล	-แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้สถิติบรรยาย (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย(Simple Regression Analysis)	-ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจนครบาลหนองคาย
5. สรุปผลการวิจัย	-การสรุปและอภิปรายที่ได้	-ผลการวิจัยที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย

3.2 พื้นที่การศึกษาวิจัย

พื้นที่ในการศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 กองบัญชาการตำรวจนครบาล สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตั้งอยู่ที่ เลขที่ 6 ซอยเพชรเกษม 110 แขวงหนองค้างพลู เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร 10160

3.3 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

กลุ่มเป้าหมายในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู โดยจำแนกตามสายงาน ได้แก่ สายงานด้านงานป้องกันปราบปราม ด้านงานสอบสวน ด้านงานสืบสวน ด้านงานจราจร และด้านงานธุรการ จำนวนทั้งหมด 132 ราย (ที่มา: ปรับปรุงจากฝ่ายกำลังพล สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู 2558) ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนประชากรเป้าหมาย จำแนกตามสายงานในสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู

ลำดับ	สายงาน	ประชากรเป้าหมาย (ราย)
1	ด้านงานป้องกันปราบปราม	82
2	ด้านงานสอบสวน	8
3	ด้านงานสืบสวน	18
4	ด้านงานจราจร	15
5	ด้านงานอำนวยการ	9
	รวม	132

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลูซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวความคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามส่วนนี้ถามเพื่อแยกประเภทกลุ่มตัวอย่างโดยมี 6 ประเด็น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อบันทึกข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงานที่ปฏิบัติ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

แบบสอบถามส่วนที่ 2 ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการบริหารงานสถานีดำรง วิทยาลัยศึกษาศานีดำรงนครบาลหนองค้างพลู แบบสอบถามส่วนนี้ถามข้อมูลเชิงทัศนคติแบบ Likert' s Scale โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อบันทึกข้อมูลในเชิงทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีดำรงวิทยาลัยศึกษาศานีดำรงนครบาลหนองค้างพลู

แบบสอบถามส่วนที่ 3 ระดับความสำเร็จในการบริหารงานสถานีดำรงวิทยาลัยศึกษาศานีดำรง นครบาลหนองค้างพลู แบบสอบถามส่วนนี้ถามข้อมูลเชิงทัศนคติแบบ Likert' s Scale โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อบันทึกข้อมูลในเชิงทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความคิดเห็นว่า ความสำเร็จใน การบริหารงานสถานีดำรงนครบาลหนองค้างพลูมีมากน้อยเพียงใด

แบบสอบถามส่วนที่ 4 แนวทางในมุมมองของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่คิดว่าปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีดำรงนครบาลหนองค้างพลูมีปัจจัยด้านอื่นหรือไม่อย่างไร และผู้ตอบแบบสอบถาม มีข้อเสนอแนะแนวทางในการบริหารงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จใน การปฏิบัติงานของหน่วยงานผู้ตอบแบบสอบถามอย่างไร

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 มีลักษณะเป็นปลายปิด และใช้เกณฑ์การให้คะแนนมาตรา ส่วนประมาณค่า ตามวิธีของ Likert's Scale ผู้วิจัยจึงได้กำหนดมาตราส่วนประมาณค่าของแบบสอบถาม ออกเป็น 5 ระดับ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การแบ่งเกณฑ์การวัดระดับความคิดเห็น

ระดับความคิดเห็น	ข้อคำถาม
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

จากเกณฑ์การวัดระดับความคิดเห็น ผู้วิจัยจะแบ่งช่วงของแต่ละระดับความคิดเห็น โดยใช้ อันตรภาคชั้น (Class Interval) เพื่อให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน โดยมีวิธีการคำนวณ ดัง แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4 – 5

$$\begin{aligned} \text{คะแนนพิสัย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ตารางที่ 4 การแบ่งเกณฑ์การวัดระดับความคิดเห็น

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
1.00 – 1.80	ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จน้อยที่สุด
1.81 – 2.60	ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จน้อย
2.61 – 3.40	ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จปานกลาง
3.41 – 4.20	ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จมาก
4.21 – 5.00	ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จมากที่สุด

ตารางที่ 5 การแบ่งเกณฑ์การวัดระดับความคิดเห็นต่อผลสำเร็จในการบริหารงานทั้ง 5 ด้าน

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
1.00 – 1.80	ประสบความสำเร็จน้อยที่สุด
1.81 – 2.60	ประสบความสำเร็จน้อย
2.61 – 3.40	ประสบความสำเร็จปานกลาง
3.41 – 4.20	ประสบความสำเร็จมาก
4.21 – 5.00	ประสบความสำเร็จมากที่สุด

3.5 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามนั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถามและนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ และ

ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

1) ดร.อำนาจ บุญรัตน์ ไรตรี ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

2) ดร.ชมภูนุช หุ่นนาค อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

3) ดร.ศิริวัฒน์ เปลี่ยนบางยาง อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต และรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

3.6 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.6.1 ทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู

3.6.2 แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู เพื่อประเมินปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานให้เกิดความสำเร็จ และปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลูและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อทำการตอบแบบสอบถามพร้อมทั้งขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามระหว่างวันที่ 5 ถึง 7 พฤศจิกายน พ.ศ. 2558

3.6.3 ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 132 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์ครบจำนวน 132 ชุด

3.6.4 นำแบบสอบถามที่ตอบเรียบร้อยแล้วมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.7 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS For Windows (Statistical Package for the Social Sciences) ประมวลผลเพื่ออธิบายข้อมูลที่ทำให้ทราบถึงคุณลักษณะของตัวแปรตามแบบสอบถามทั้งหมด โดยผู้วิจัยเลือกใช้สถิติการวิเคราะห์ ดังนี้

3.7.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.7.2 สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีดำรง และความสำเร็จในการบริหารงานสถานีดำรง กรณีศึกษา สถานีดำรงนครบาลหนองค้างพลู หรือเพื่อวิเคราะห์ความมีอิทธิพลของปัจจัยต้นและปัจจัยตาม

สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้กำหนดไว้ที่ระดับ .05



บทที่ 4

ผลการศึกษาวิจัย

จากการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ ภูมิศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหนองคายพลู ผู้ศึกษานำเสนอ วิเคราะห์ และแปลผลในรูปตารางประกอบความเรียง เป็น 4 ส่วน ดังนี้

4.1 ข้อมูลปัจจัยทั่วไปส่วนบุคคล

4.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ ภูมิศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหนองคายพลู

4.3 เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ ภูมิศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหนองคายพลู

4.4 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ ภูมิศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหนองคายพลู

4.5 เพื่อนำเสนอแนวทางในการการบริหารงานสถานีตำรวจให้ประสบความสำเร็จในภารกิจงานของสถานีตำรวจนครบาลหนองคายพลู

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจุบัน (พ.ศ. 2558) สถานีตำรวจนครบาลหนองคายพลูมีข้าราชการจำนวน 132 อัตรา เป็นเพศชาย จำนวน 128 ราย และเพศหญิง 4 ราย และแบ่งส่วนราชการออกเป็น 5 กลุ่มสายงาน ดังต่อไปนี้

- 1.งานป้องกันปราบปราม
- 2.งานสอบสวน
- 3.งานสืบสวน
- 4.งานจราจร
- 5.งานอำนวยความ

นำเสนอข้อมูลทั่วไปของข้าราชการตำรวจ 6 ประเด็น จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงานที่ปฏิบัติ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ รายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 6 ความถี่และร้อยละ จำแนกตามเพศของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาล
หนองค้างพลู

ลำดับ	เพศ	ความถี่	ร้อยละ
1	ชาย	128	97.00
2	หญิง	4	3.00
รวม		132	100

4.1.1 ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการตำรวจจำแนกตามเพศ

ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู จำนวน 132 ราย คิดเป็นร้อยละ 100 แบ่งตามเพศ เรียงจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 128 ราย คิดเป็นร้อยละ 97 และเพศหญิงจำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 3 ตามลำดับ ดังแสดงในรายละเอียดในตารางที่ 6

ตารางที่ 7 ความถี่และร้อยละ จำแนกตามอายุของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลหนอง
ค้างพลู

ลำดับ	อายุ	ความถี่	ร้อยละ
1	ตั้งแต่ 20 ไม่เกิน 30 ปี	20	15.20
2	ตั้งแต่ 30 ปี ไม่เกิน 40 ปี	11	8.30
3	ตั้งแต่ 40 ปี ไม่เกิน 50 ปี	60	45.50
4	ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	41	31.10
รวม		132	100

4.1.2 ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการตำรวจจำแนกตามอายุ

ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู จำนวน 132 ราย คิดเป็นร้อยละ 100 แบ่งตามอายุ เรียงจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่อายุตั้งแต่ 40 ปี ไม่เกิน 50 ปี จำนวน 60 ราย คิดเป็นร้อยละ 45.50 อายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 41 ราย คิดเป็นร้อยละ 31.10 อายุตั้งแต่ 20 ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 20 รายคิดเป็นร้อยละ 15.20 และอายุตั้งแต่ 30 ปี ไม่เกิน 40 ปี จำนวน 11 ราย โดยคิดเป็นร้อยละ 8.30 ตามลำดับ ดังแสดงในรายละเอียดในตารางที่ 7

ตารางที่ 8 ความถี่และร้อยละ จำแนกตามระดับการศึกษาของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาล
หนองค้างพลู

ลำดับ	ระดับการศึกษา	ความถี่	ร้อยละ
1	มัธยมศึกษาตอนต้น	7	5.30
2	มัธยมศึกษาตอนปลาย	62	47.00
3	ปวช.	5	3.80
4	ปวส.	7	5.30
5	อนุปริญญา	5	3.80
6	ปริญญาตรี	42	31.80
7	สูงกว่าปริญญาตรี	4	3.00
รวม		132	100

4.1.3 ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการตำรวจจำแนกตามระดับการศึกษา

ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู จำนวน 132 ราย คิดเป็นร้อยละ 100แบ่งตามระดับการศึกษา เรียงจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับ มัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 62 ราย คิดเป็นร้อยละ 47.00 ระดับปริญญาตรี จำนวน 42 ราย คิดเป็นร้อยละ 31.80 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 7 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.30 ระดับ ปวส. จำนวน 7 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.30 ระดับ ปวช. จำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.80 ระดับอนุปริญญา จำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.80 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.00 ตามลำดับ ดังแสดงในรายละเอียดในตารางที่ 8

ตารางที่ 9 ความถี่และร้อยละ จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ความถี่	ร้อยละ
1	สายงานสืบสวน	18	13.60
2	สายงานสอบสวน	9	6.80
3	สายงานจราจร	14	10.60
4	สายงานอำนวย	9	6.80
5	สายงานป้องกันปราบปราม	82	62.10
รวม		132	100

4.1.4 ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการตำรวจจำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู จำนวน 132 ราย คิดเป็นร้อยละ 100 แบ่งตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ เรียงจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่สายงานป้องกันปราบปราม จำนวน 82 ราย คิดเป็นร้อยละ 62.10 สายงานสืบสวน จำนวน 18 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.60 สายงานจราจร จำนวน 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.60 สายงานสอบสวน จำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.60 และสายงานอำนวยการ จำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.80 ตามลำดับ ดังแสดงในรายละเอียดในตารางที่ 9

ตารางที่ 10 ความถี่และร้อยละ จำแนกตามรายได้ต่อเดือนของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู

ลำดับ	รายได้ต่อเดือน	ความถี่	ร้อยละ
1	ตั้งแต่ 9,000 ไม่เกิน 15,000 บาท	21	15.90
2	ตั้งแต่ 15,000 ไม่เกิน 20,000 บาท	8	6.10
3	ตั้งแต่ 20,000 ไม่เกิน 25,000 บาท	43	32.60
4	ตั้งแต่ 25,000 บาทขึ้นไป	60	45.50
รวม		132	100

4.1.5 ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการตำรวจจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู จำนวน 132 ราย คิดเป็นร้อยละ 100 แบ่งตามรายได้ต่อเดือน เรียงจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่รายได้ตั้งแต่ 25,000 บาทขึ้นไป จำนวน 60 ราย คิดเป็นร้อยละ 45.50 รายได้ตั้งแต่ 20,000 ไม่เกิน 25,000 บาท จำนวน 43 ราย คิดเป็นร้อยละ 32.60 รายได้ตั้งแต่ 9,000 ไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 21 ราย คิดเป็นร้อยละ 15.90 และรายได้ตั้งแต่ 15,000 ไม่เกิน 20,000 บาท จำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.10 ตามลำดับ ดังแสดงในรายละเอียดในตารางที่ 10

ตารางที่ 11 ความถี่และร้อยละ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการตำรวจ
สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู

ลำดับ	ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	ความถี่	ร้อยละ
1	น้อยกว่า 5 ปี	18	13.60
2	ตั้งแต่ 5 ปี ไม่เกิน 10 ปี	3	2.30
3	ตั้งแต่ 10 ปี ไม่เกิน 20 ปี	38	28.80
4	ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป	73	55.30
รวม		132	100

4.1.6 ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการตำรวจจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู จำนวน 132 ราย คิดเป็นร้อยละ 100 แบ่งตามระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เรียงจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 73 ราย คิดเป็นร้อยละ 55.30 ตั้งแต่ 10 ปี ไม่เกิน 20 ปี จำนวน 38 ราย คิดเป็นร้อยละ 28.80 น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 18 ราย คิดเป็นร้อยละ 13.60 และตั้งแต่ 5 ปี ไม่เกิน 10 จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.30 ตามลำดับ ดังแสดงในรายละเอียดในตารางที่ 11

สรุป ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลูได้ว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 97.00 มีช่วงอายุตั้งแต่ 40 ปี ไม่เกิน 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.50 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย คิดเป็นร้อยละ 47.00 อยู่ในสายงานป้องกันปราบปราม คิดเป็นร้อยละ 62.10 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 25,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 45.50 และส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ราชการตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 55.30

4.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านคนที่มามีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลูผลปรากฏว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านคนส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจด้านงานป้องกันปราบปราม ด้านงานสอบสวน ด้านงานสืบสวน ด้านงานจราจร และด้านงานอำนวยการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 ดังแสดงในรายละเอียดในตารางที่ 12

ตารางที่ 12 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านคนที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ วิทยาลัยศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านคน						
ความสำเร็จด้านคน	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านงานป้องกันปราบปราม	Regression	8.695	1	8.695	20.792	.000
	Residual	54.362	130	.418		
	Total	63.057	131			
2. ด้านงานสอบสวน	Regression	8.720	1	8.720	20.924	.000
	Residual	54.176	130	.417		
	Total	62.896	131			
3. ด้านงานสืบสวน	Regression	5.022	1	5.022	11.298	.000
	Residual	57.783	130	.444		
	Total	62.805	131			
4. ด้านงานจราจร	Regression	15.173	1	15.173	26.154	.000
	Residual	75.416	130	.580		
	Total	90.588	131			
5. ด้านงานอำนวยความสะดวก	Regression	7.868	1	7.686	8.409	.000
	Residual	118.819	130	.914		
	Total	126.505	131			

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านเงินที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ วิทยาลัยศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลูผลปรากฏว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านเงินส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจด้านงานป้องกันปราบปราม ด้านงานสอบสวน ด้านงานสืบสวน ด้านงานจราจร และด้านงานอำนวยความสะดวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 ดังแสดงในรายละเอียดในตารางที่ 13

ตารางที่ 13 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านเงินที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ วิทยาลัยศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านเงิน						
ความสำเร็จด้านเงิน	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1.ด้านงานป้องกัน ปราบปราม	Regression	12.341	1	12.341	31.634	.000
	Residual	50.716	130	.390		
	Total	63.057	131			
2.ด้านงาน สอบสวน	Regression	16.119	1	16.119	44.797	.000
	Residual	46.777	130	.360		
	Total	62.896	131			
3.ด้านงานสืบสวน	Regression	8.054	1	8.054	19.124	.000
	Residual	54.751	130	.421		
	Total	62.805	131			
4. ด้านงานจราจร	Regression	24.328	1	24.328	47.731	.000
	Residual	66.260	130	.510		
	Total	90.588	131			
5. ด้านงาน อำนวยความสะดวก	Regression	11.122	1	11.122	12.531	.000
	Residual	115.383	130	.888		
	Total	126.505	131			

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านวัสดุอุปกรณ์ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ วิทยาลัยศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลูผลปรากฏว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านวัสดุอุปกรณ์ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจด้านงานป้องกันปราบปราม ด้านงานสอบสวน ด้านงานสืบสวน ด้านงานจราจร และด้านงานอำนวยความสะดวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 ดังแสดงในรายละเอียดในตารางที่ 14

ตารางที่ 14 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านวัตถุประสงค์ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ
ในการบริหารงานสถานีตำรวจ วิทยาลัยศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จวัตถุประสงค์						
ความสำเร็จด้าน วัตถุประสงค์	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านงานป้องกัน ปราบปราม	Regression	9.596	1	9.596	23.333	.000
	Residual	53.462	130	.411		
	Total	63.057	131			
2. ด้านงาน สอบสวน	Regression	16.788	1	16.788	47.334	.000
	Residual	46.108	130	.355		
	Total	62.896	131			
3. ด้านงาน สืบสวน	Regression	8.089	1	8.089	19.218	.000
	Residual	54.716	130	.421		
	Total	62.805	131			
4. ด้านงานจราจร	Regression	25.657	1	25.657	51.369	.000
	Residual	64.931	130	.499		
	Total	90.588	131			
5. ด้านงาน อำนวยความสะดวก	Regression	16.453	1	16.453	19.435	.000
	Residual	110.052	130	.847		
	Total	126.505	131			

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านการจัดการที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ วิทยาลัยศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลูผลปรากฏว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านการจัดการส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจด้านงานป้องกันปราบปราม ด้านงานสอบสวน ด้านงานสืบสวน ด้านงานจราจร และด้านงานอำนวยความสะดวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 ดังแสดงในรายละเอียดในตารางที่ 15

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านการจัดการที่มีอิทธิพล ต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านการจัดการ						
ความสำเร็จด้านการจัดการ	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านงานป้องกันปราบปราม	Regression	7.579	1	7.579	17.759	.000
	Residual	55.479	130	.427		
	Total	63.057	131			
2. ด้านงานสอบสวน	Regression	12.128	1	12.128	31.055	.000
	Residual	50.768	130	.391		
	Total	62.896	131			
3. ด้านงานสืบสวน	Regression	7.542	1	7.542	17.741	.000
	Residual	55.263	130	.425		
	Total	62.805	131			
4. ด้านงานจราจร	Regression	22.193	1	22.193	42.183	.000
	Residual	68.395	130	.526		
	Total	90.588	131			
5. ด้านงานอำนวยความ	Regression	12.809	1	12.809	14.645	.000
	Residual	113.696	130	.875		
	Total	126.505	131			

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลูผลปรากฏว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจด้านงานป้องกันปราบปราม ด้านงานสอบสวน ด้านงานสืบสวน ด้านงานจราจร และด้านงานอำนวยความ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000ดังแสดงในรายละเอียดในตารางที่ 16

ตารางที่ 16 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีดำรวจ วิทยาลัยศึกษา สถานีดำรวจนครบาลหนองคาย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านเงินเดือนและสวัสดิการ						
ความสำเร็จด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านงานป้องกันปราบปราม	Regression	8.039	1	8.039	18.994	.000
	Residual	55.019	130	.423		
	Total	63.057	131			
2. ด้านงานสอบสวน	Regression	11.671	1	11.671	29.620	.000
	Residual	51.224	130	.394		
	Total	62.896	131			
3. ด้านงานสืบสวน	Regression	5.638	1	5.638	12.820	.000
	Residual	57.167	130	.440		
	Total	62.805	131			
4. ด้านงานจราจร	Regression	16.504	1	16.504	28.961	.000
	Residual	74.084	130	.570		
	Total	90.588	131			
5. ด้านงานอำนวยความสะดวก	Regression	10.602	1	10.602	11.891	.000
	Residual	115.903	130	.892		
	Total	126.505	131			

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีดำรวจ วิทยาลัยศึกษา สถานีดำรวจนครบาลหนองคายผลปรากฏว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีดำรวจด้านงานป้องกันปราบปราม ด้านงานสอบสวน ด้านงานสืบสวน ด้านงานจราจร และด้านงานอำนวยความสะดวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 ดังแสดงในรายละเอียดในตารางที่ 17

ตารางที่ 17 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ กรณีศึกษา สถานีตำรวจ
นครบาลหนองค้างพลู

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่						
ความสำเร็จ ความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านงานป้องกัน ปราบปราม	Regression	11.207	1	11.207	28.098	.000
	Residual	51.850	130	.399		
	Total	63.057	131			
2. ด้านงาน สอบสวน	Regression	14.258	1	14.258	38.110	.000
	Residual	48.637	130	.374		
	Total	62.896	131			
3. ด้านงาน สืบสวน	Regression	6.222	1	6.222	14.296	.000
	Residual	56.582	130	.435		
	Total	62.805	131			
4. ด้านงานจราจร	Regression	21.894	1	21.894	41.432	.000
	Residual	68.695	130	.528		
	Total	90.5888	131			
5. ด้านงาน อำนวยความสะดวก	Regression	11.306	1	11.306	12.758	.000
	Residual	115.199	130	.886		
	Total	126.505	131			

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านความสำเร็จของงานที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลูผลปรากฏว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านความสำเร็จของงาน ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ ด้านงานป้องกันปราบปราม ด้านงานสอบสวน ด้านงานสืบสวน ด้านงานจราจร และด้านงานอำนวยความสะดวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 ดังแสดงในรายละเอียดในตารางที่ 18

ตารางที่ 18 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านความสำเร็จของงานที่มีอิทธิพลต่อ
ความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ วิทยาลัยศึกษา สถานีตำรวจนครบาล
หนองคาย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านความสำเร็จของงาน						
ความสำเร็จด้าน ความสำเร็จของงาน	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านงานป้องกัน ปราบปราม	Regression	9.830	1	9.830	24.008	.000
	Residual	53.228	130	.409		
	Total	63.057	131			
2. ด้านงาน สอบสวน	Regression	11.358	1	11.358	28.649	.000
	Residual	51.538	130	.396		
	Total	62.896	131			
3. ด้านงาน สืบสวน	Regression	5.388	1	5.388	12.199	.000
	Residual	57.417	130	.442		
	Total	62.805	131			
4. ด้านงานจราจร	Regression	15.840	1	15.840	41.432	.000
	Residual	74.749	130	.575		
	Total	90.588	131			
5. ด้านงาน อำนวยความสะดวก	Regression	17.919	1	17.919	21.452	.000
	Residual	108.586	130	.835		
	Total	126.505	131			

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อ
ความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ วิทยาลัยศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหนองคายผลปรากฏว่า
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานี
ตำรวจ ด้านงานป้องกันปราบปราม ด้านงานสอบสวน ด้านงานสืบสวน ด้านงานจราจร และด้านงาน
อำนวยความสะดวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 ดังแสดงในรายละเอียดในตารางที่ 19

ตารางที่ 19 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อ
ความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ วิทยาลัยศึกษา สถานีตำรวจนครบาล
หนองคาย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ						
ความสำเร็จด้าน ลักษณะงานที่ ปฏิบัติ	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านงานป้องกัน ปราบปราม	Regression	8.898	1	8.898	21.360	.000
	Residual	54.159	130	.417		
	Total	63.057	131			
2. ด้านงาน สอบสวน	Regression	10.997	1	10.997	27.547	.000
	Residual	51.898	130	.339		
	Total	62.896	131			
3. ด้านงาน สืบสวน	Regression	5.282	1	5.282	11.937	.000
	Residual	57.523	130	.442		
	Total	62.805	131			
4. ด้านงานจราจร	Regression	17.266	1	17.266	30.613	.000
	Residual	73.322	130	.564		
	Total	90.588	131			
5. ด้านงาน อำนวยบริการ	Regression	12.498	1	12.498	14.251	.000
	Residual	114.007	130	.877		
	Total	126.505	131			

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

4.3 เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ วิทยาลัยศึกษา สถานีตำรวจ นครบาลหนองคาย

ระดับความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ วิทยาลัยศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหนองคาย
พลูจำแนกตาม 5 สายงาน ดังนี้ ด้านงานป้องกันปราบปราม ด้านงานสอบสวน ด้านงานสืบสวน ด้าน
งานจราจร และด้านงานอำนวยบริการ

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อผลสำเร็จในการ
บริหารงานทั้ง 5 ด้าน

ลำดับ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ	ค่าเฉลี่ยเลข คณิต \bar{X}	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1	ด้านงานสืบสวน	4.08	0.69	สำเร็จมาก
2	ด้านงานสอบสวน	4.07	0.69	สำเร็จมาก
3	ด้านงานจราจร	4.03	0.83	สำเร็จมาก
4	ด้านงานป้องกันปราบปราม	3.97	0.69	สำเร็จมาก
5	ด้านงานอำนวย	3.78	0.98	สำเร็จมาก
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จรวม		3.98	0.12	สำเร็จมาก

ข้อมูลระดับความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ วิทยาลัยศึกษา สถานีตำรวจนครบาล
หนองคายพลู โดยมีค่าระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับ (\bar{X} เท่ากับ 3.98) และ (S.D. เท่ากับ
0.12) ซึ่งระดับความคิดเห็นสำเร็จมาก โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน เรียงจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านงาน
สืบสวนมีค่าระดับความคิดเห็นในระดับสำเร็จมาก (\bar{X} เท่ากับ 4.08) และมีการกระจายตัวของข้อมูล
ปกติ (S.D. เท่ากับ 0.69) ด้านงานสอบสวน มีค่าระดับความคิดเห็นในระดับสำเร็จมาก (\bar{X} เท่ากับ
4.07) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (S.D. เท่ากับ 0.69) ด้านงานจราจร มีค่าระดับความคิดเห็น
ในระดับสำเร็จมาก (\bar{X} เท่ากับ 4.03) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (S.D. เท่ากับ 0.83) ด้านงาน
ป้องกันปราบปราม ค่าระดับความคิดเห็นในระดับสำเร็จมาก (\bar{X} เท่ากับ 3.97) และมีการกระจายตัว
ของข้อมูลปกติ(S.D. เท่ากับ 0.69) และด้านงานอำนวย ค่าระดับความคิดเห็นในระดับสำเร็จมาก
(\bar{X} เท่ากับ 3.78) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (S.D. เท่ากับ 0.98) ตามลำดับ ดังแสดงใน
ตารางที่ 20

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อผลสำเร็จในการ
บริหารงาน ด้านงานสืบสวน

ลำดับ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านงานสืบสวน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
1	สืบสวนติดตามคดีอาญาที่เกิดในพื้นที่รับผิดชอบได้อย่างรวดเร็ว	39 (29.5)	69 (52.3)	23 (17.4)	1 (0.8)		4.11	0.70	สำเร็จมาก
2	สืบสวนจับกุมผู้กระทำความผิดในคดีอาญาต่างๆในพื้นที่รับผิดชอบได้ตรงตามเป้าหมาย	38 (28.8)	64 (48.5)	29 (22.0)	1 (0.8)		4.10	0.73	สำเร็จมาก
3	สืบสวนจับกุมผู้กระทำความผิดที่มีหมายจับได้อย่างรวดเร็ว	41 (31.1)	64 (48.5)	26 (19.7)	1 (0.8)		4.05	0.73	สำเร็จมาก
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านงานสืบสวนรวม							4.08	0.01	สำเร็จมาก

4.3.1 ระดับความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ วิทยาลัยศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหนองคาย ด้านงานสืบสวน

ข้อมูลระดับความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ วิทยาลัยศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหนองคาย ด้านงานสืบสวนโดยมีค่าระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับ (\bar{X} เท่ากับ 4.08)

และ (S.D. เท่ากับ 0.01) ซึ่งระดับความคิดเห็นสำเร็จมาก โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเด็น เรียงจากมากไปน้อยได้ดังนี้ สืบสวนติดตามคดีอาญาที่เกิดในพื้นที่รับผิดชอบได้อย่างรวดเร็ว มีค่าระดับความคิดเห็นในระดับสำเร็จมาก (\bar{X} เท่ากับ 4.11) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (S.D. เท่ากับ 0.70) สืบสวนจับกุมผู้กระทำความผิดในคดีอาญาต่างๆ ในพื้นที่รับผิดชอบได้ตรงตามเป้าหมาย ค่าระดับความคิดเห็นในระดับสำเร็จมาก (\bar{X} เท่ากับ 4.10) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (S.D. เท่ากับ 0.73) และสืบสวนจับกุมผู้กระทำความผิดที่มีหมายจับได้อย่างรวดเร็วค่าระดับความคิดเห็นในระดับสำเร็จมาก (\bar{X} เท่ากับ 4.05) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (S.D. เท่ากับ 0.73) ตามลำดับ ดังแสดงอยู่ในตารางที่ 21

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อผลสำเร็จในการบริหารงาน ด้านงานสอบสวน

ลำดับ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านงานสอบสวน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
1	สำนวนคดีอาญามีการจัดส่งเพื่อขึ้นสู่กระบวนการของศาลได้ตรงตามเวลาที่กำหนด	36 (27.3)	65 (49.2)	28 (21.2)	3 (2.3)		4.11	0.74	สำเร็จมาก
2	ประชาชนที่เข้ามาติดต่อเรื่องคดีความต่างๆ ได้รับการให้บริการที่ดีและรวดเร็ว	42 (31.8)	64 (48.5)	24 (18.2)	2 (1.5)		4.09	0.72	สำเร็จมาก
3	มีการสอบสวนจัดทำสำนวนคดีอาญารวดเร็วเสร็จสมบูรณ์และไม่ติดค้าง	39 (29.5)	68 (51.5)	23 (17.4)	2 (1.5)		4.02	0.76	สำเร็จมาก
	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านงานสอบสวนรวม						4.07	0.02	สำเร็จมาก

4.3.2 ระดับความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ วิทยาลัยศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหนองคาย

ค้ำพูลด้านงานสอบสวน

ข้อมูลระดับความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ วิทยาลัยศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหนองคาย ค้ำพูลด้านงานสอบสวน โดยมีค่าระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับ (\bar{X} เท่ากับ 4.07) และ (S.D. เท่ากับ 0.02) ซึ่งระดับความคิดเห็นสำเร็จมาก โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเด็น เรียงจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ส่วนวนคดีอาญามีการจัดส่งเพื่อขึ้นสู่กระบวนการของศาลได้ตรงตามเวลาที่กำหนด มีค่าระดับความคิดเห็นในระดับสำเร็จมาก (\bar{X} เท่ากับ 4.11) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (S.D. เท่ากับ 0.74) ประชาชนที่เข้ามาติดต่อเรื่องคดีความต่างๆ ได้รับการให้บริการที่ดีและรวดเร็ว ค่าระดับความคิดเห็นในระดับสำเร็จมาก (\bar{X} เท่ากับ 4.09) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (S.D. เท่ากับ 0.72) และมีการสอบสวนจัดทำสำนวนคดีอาญารวดเร็วเสร็จสมบูรณ์และไม่ติดค้าง ค่าระดับความคิดเห็นในระดับสำเร็จมาก (\bar{X} เท่ากับ 4.02) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (S.D. เท่ากับ 0.76) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 22

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อผลสำเร็จในการบริหารงานด้านงานจราจร

ลำดับ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านงานจราจร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
1	อุบัติเหตุที่เกิดในท้องถนนในเขตรับผิดชอบมีการเข้าแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว	46 (34.8)	50 (37.9)	30 (22.7)	6 (4.5)		4.06	0.83	สำเร็จมาก
2	พื้นที่การจราจรคล่องตัวรถไม่ติดขัด	45 (34.1)	55 (41.7)	27 (20.5)	5 (3.8)		4.03	0.87	สำเร็จมาก

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ลำดับ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านงานจราจร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
3	ผู้ใช้รถใช้ถนนกระทำผิดกฎจราจรมีสถิติน้อยลง	46 (34.8)	5 (37.9)	29 (22.0)	7 (5.3)		4.02	0.88	สำเร็จมาก
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านงานจราจรรวม							4.03	0.02	สำเร็จมาก

4.3.3 ระดับความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ ภูมิศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู ด้านงานจราจร

ข้อมูลระดับความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ ภูมิศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู ด้านงานจราจร โดยมีค่าระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับ (\bar{X} เท่ากับ 4.03) และ (S.D. เท่ากับ 0.02) ซึ่งระดับความคิดเห็นสำเร็จมาก โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเด็น เรียงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ อุบัติเหตุที่เกิดในท้องถนนในเขตรับผิดชอบมีการเข้าแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว มีค่าระดับความคิดเห็นในระดับสำเร็จมาก (\bar{X} เท่ากับ 4.06) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (S.D. เท่ากับ 0.83) พื้นที่การจราจรคล่องตัวรถไม่ติดขัด มีค่าระดับความคิดเห็นในระดับสำเร็จมาก (\bar{X} เท่ากับ 4.03) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (S.D. เท่ากับ 0.87) และผู้ใช้รถใช้ถนนกระทำผิดกฎจราจรมีสถิติลดลง ติดขัด มีค่าระดับความคิดเห็นในระดับสำเร็จมาก (\bar{X} เท่ากับ 4.02) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (S.D. เท่ากับ 0.88) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 23

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อผลสำเร็จในการ
บริหารงาน ด้านงานป้องกันปราบปราม

ลำดับ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านงานป้องกันปราบปราม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
1	ประชาชนในพื้นที่ได้รับการเข้าช่วยเหลือได้อย่างรวดเร็วเมื่อประสบเหตุ	28 (21.2)	71 (53.8)	28 (21.2)	5 (3.8)		4.04	0.70	สำเร็จมาก
2	การป้องกันเหตุความเสียหายที่จะเกิดในพื้นที่มีประสิทธิภาพ	31 (23.5)	70 (53.0)	28 (21.2)	3 (2.3)		3.98	0.73	สำเร็จมาก
3	สถิติทางอาญาลดลงอย่างต่อเนื่อง	32 (24.2)	76 (57.6)	21 (15.9)	3 (2.3)		3.92	0.75	สำเร็จมาก
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านงานป้องกันปราบปรามรวม							3.98	0.02	สำเร็จมาก

4.3.4 ระดับความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ วิทยาลัยศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหนองคายด้านงานป้องกันปราบปราม

ข้อมูลระดับความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ วิทยาลัยศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหนองคายด้านงานป้องกันปราบปราม โดยมีค่าระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับ (\bar{X} เท่ากับ 3.98) และ (S.D. เท่ากับ 0.02) ซึ่งระดับความคิดเห็นสำเร็จมาก โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเด็นเรียงจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ประชาชนในพื้นที่ได้รับการเข้าช่วยเหลือได้อย่างรวดเร็วเมื่อประสบเหตุ มีค่าระดับความคิดเห็นในระดับสำเร็จมาก (\bar{X} เท่ากับ 4.04) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70) การป้องกันเหตุความเสียหายที่จะเกิดในพื้นที่ที่มีประสิทธิภาพ มีค่าระดับความคิดเห็นในระดับสำเร็จมาก (\bar{X} เท่ากับ 3.98) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (S.D. เท่ากับ

0.73) และสถิติทางอาณาลดลงอย่างต่อเนื่องทุกเดือน มีค่าระดับความคิดเห็นในระดับสำเร็จมาก (\bar{X} เท่ากับ 3.92) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (S.D. เท่ากับ 0.75) ตามลำดับดังแสดงในตารางที่ 24

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อผลสำเร็จในการบริหารงาน ด้านงานอำนวยการ

ลำดับ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านงานอำนวยการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
1	ฝ่ายอำนวยการปฏิบัติงานด้านธุรการได้อย่างรวดเร็ว	36 (27.3)	59 (44.7)	27 (20.5)	5 (3.8)	5 (3.8)	3.88	0.98	สำเร็จมาก
2	ฝ่ายอำนวยการสนใจสิทธิประโยชน์สวัสดิการต่างๆของบุคลากรในหน่วยงาน	33 (25.0)	59 (44.7)	25 (18.9)	9 (6.8)	6 (4.5)	3.79	0.78	สำเร็จมาก
3	ฝ่ายอำนวยการให้ความร่วมมือกับฝ่ายงานอื่นๆได้ดี	37 (28.0)	49 (37.1)	23 (17.4)	15 (11.4)	8 (6.1)	3.70	0.72	สำเร็จมาก
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านงานอำนวยการรวม							3.79	0.13	สำเร็จมาก

4.3.5 ระดับความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ ภูมิศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหนองคาย

ข้อมูลระดับความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ ภูมิศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหนองคาย ด้านงานอำนวยความสะดวก โดยมีค่าระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับ (\bar{X} เท่ากับ 3.79) และ (S.D. เท่ากับ 0.13) ซึ่งระดับความคิดเห็นสำเร็จมาก โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเด็น เรียงจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ฝ่ายอำนวยความสะดวกด้านธุรการได้อย่างรวดเร็ว มีค่าระดับความคิดเห็นในระดับสำเร็จมาก (\bar{X} เท่ากับ 3.88) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (S.D. เท่ากับ 0.98) ฝ่ายอำนวยความสะดวกสิทธิประโยชน์สวัสดิการต่างๆของบุคลากรในหน่วยงาน มีค่าระดับความคิดเห็นในระดับสำเร็จมาก (\bar{X} เท่ากับ 3.79) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (S.D. เท่ากับ 0.78) และฝ่ายอำนวยความสะดวกร่วมมือกับฝ่ายงานอื่นๆได้ดีมีค่าระดับความคิดเห็นในระดับสำเร็จมาก (\bar{X} เท่ากับ 3.70) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (S.D. เท่ากับ 0.72) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 25

สรุปผลการศึกษาส่วนที่ 3 ข้อมูลระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ต่อระดับความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ ภูมิศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหนองคาย สรุปหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานได้ ดังนี้

ด้านงานสืบสวน ในประเด็น สืบสวนติดตามคดีอาญาที่เกิดในพื้นที่รับผิดชอบได้อย่างรวดเร็ว ด้านงานสอบสวน ในประเด็น สำนวนคดีอาญามีการจัดส่งเพื่อขึ้นสู่กระบวนการของศาลได้ตรงตามเวลาที่กำหนด ด้านงานจราจร ในประเด็น อุบัติเหตุที่เกิดในท้องถนนในเขตรับผิดชอบมีการเข้าแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว ด้านงานป้องกันปราบปราม ในประเด็น ประชาชนในพื้นที่ได้รับการช่วยเหลือได้อย่างรวดเร็วเมื่อประสบเหตุ และด้านอำนวยความสะดวก ในประเด็น ฝ่ายอำนวยความสะดวกด้านธุรการได้อย่างรวดเร็ว

4.4 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ ภูมิศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหนองคาย

ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ ภูมิศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหนองคายจำแนกออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายในองค์กร และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จนั้น คือ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายในองค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จมากที่สุด (\bar{X} เท่ากับ 4.24) และด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จมาก (\bar{X} เท่ากับ 4.16) ดังแสดงในรายละเอียดในตารางที่ 26

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ของระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ
สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลูในภาพรวม

ลำดับ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต \bar{X}	ระดับความคิดเห็น
1	ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายในองค์กร	4.24	สำเร็จมากที่สุด
2	ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน	4.16	สำเร็จมาก

ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายในองค์กรของสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู เรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยได้ ดังนี้

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายในองค์กร 4 ด้าน

ลำดับ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต \bar{X}	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ด้านคน	4.37	0.78	สำเร็จมากที่สุด
2	ด้านการจัดการ	4.28	0.74	สำเร็จมากที่สุด
3	ด้านเงิน	4.18	1.00	สำเร็จมาก
4	ด้านวัสดุอุปกรณ์	4.13	0.89	สำเร็จมาก
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จรวม		4.24	0.12	สำเร็จมากที่สุด

4.4.1 ข้อมูลระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ด้านบริหารจัดการภายในองค์กร

ข้อมูลระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ด้านปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายในองค์กร โดยมีค่าระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับสำเร็จมากที่สุด (\bar{X} เท่ากับ 4.24) และ (S.D. เท่ากับ 0.12) ซึ่งระดับความคิดเห็นสำเร็จมากที่สุด โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน เรียงจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านคน มีค่าระดับความคิดเห็นในระดับสำเร็จมากที่สุด (\bar{X} เท่ากับ 4.37) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (S.D. เท่ากับ 0.78) ด้านการจัดการ ค่าระดับความคิดเห็นในระดับสำเร็จมากที่สุด (\bar{X} เท่ากับ 4.28) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (S.D. เท่ากับ 0.74) ด้านเงิน ค่าระดับความคิดเห็นในระดับสำเร็จมาก (\bar{X} เท่ากับ 4.18) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (ค่าเบี่ยงเบน

มาตรฐาน 0.89) และด้านวัตถุประสงค์ ค่าระดับความคิดเห็นในระดับสำเร็จมาก (\bar{X} เท่ากับ 4.13) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (S.D. เท่ากับ 0.89) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 27

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ด้านคน

ลำดับ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านคน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
1	หน่วยงานมีเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับภารกิจที่มอบหมาย	76 (57.6)	35 (26.5)	12 (9.1)	9 (6.8)		4.45	0.73	สำเร็จมากที่สุด
2	หน่วยงานมีเจ้าหน้าที่ตำรวจได้รับการฝึกอบรมยุทธวิธีและการใช้อาวุธปืนจนเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน	77 (58.3)	3 (2.8)	16 (12.1)	1 (0.8)		4.38	0.80	สำเร็จมากที่สุด
3	หน่วยงานมีจำนวนเจ้าหน้าที่ตำรวจที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานแต่ละภารกิจ	74 (56.1)	34 (25.8)	19 (14.4)	5 (3.8)		4.35	0.90	สำเร็จมากที่สุด

ตารางที่ 28 (ต่อ)

ลำดับ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านคน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
4	หน่วยงานมีเจ้าหน้าที่ตำรวจได้เข้ารับการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย	72 (54.5)	31 (23.5)	15 (11.4)	10 (7.6)	4 (3.0)	4.34	0.86	สำเร็จมากที่สุด
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านคน รวม							4.38	0.07	สำเร็จมากที่สุด

1) ข้อมูลระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ด้านคน

ข้อมูลระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ด้านคน โดยมีค่าระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับ (\bar{X} เท่ากับ 4.38) และ (S.D. เท่ากับ 0.07) ซึ่งระดับความคิดเห็นสำเร็จมากที่สุด โดยแบ่งออกเป็น 4 ประเด็น เรียงจากมากไปน้อยได้ดังนี้ หน่วยงานมีเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับภารกิจที่ได้มอบหมายมีค่าระดับความคิดเห็นในระดับสำเร็จมากที่สุด (\bar{X} เท่ากับ 4.45) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (S.D. เท่ากับ 0.73) หน่วยงานมีเจ้าหน้าที่ตำรวจได้รับการฝึกอบรมยุทธวิธีและการใช้อาวุธปืนจนเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน มีค่าระดับความคิดเห็นในระดับสำเร็จมากที่สุด (\bar{X} เท่ากับ 4.38) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (S.D. เท่ากับ 0.80) หน่วยงานมีจำนวนเจ้าหน้าที่ตำรวจที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานแต่ละภารกิจ มีค่าระดับความคิดเห็นในระดับสำเร็จมากที่สุด (\bar{X} เท่ากับ 4.35) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (S.D. เท่ากับ 0.90) และหน่วยงานมีเจ้าหน้าที่ตำรวจได้เข้ารับการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย มีค่าระดับความคิดเห็นในระดับสำเร็จมากที่สุด (\bar{X} เท่ากับ 4.34) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (S.D. เท่ากับ 0.86) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 28

ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการ
บริหารงาน ด้านการจัดการ

ลำดับ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านการจัดการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
1	หน่วยงานมีการประชุมติดตามผลการปฏิบัติงานทุกเดือน	61 (46.2)	39 (29.5)	2 (18.9)	6 (4.5)	1 (0.8)	4.38	0.78	สำเร็จมากที่สุด
2	หน่วยงานกำหนดเจ้าหน้าที่ตำรวจเข้าร่วมรับฟังชี้แจงการปฏิบัติงานทุกครั้ง	66 (50.0)	41 (31.1)	23 (17.4)	2 (1.5)		4.33	0.75	สำเร็จมากที่สุด
3	หน่วยงานส่งเสริมเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกฝ่ายเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆที่ทางหน่วยงานจัดขึ้น	64 (48.5)	49 (37.1)	17 (12.9)	2 (1.5)		4.30	0.80	สำเร็จมากที่สุด
4	หน่วยงานได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนเป็นอย่างดี	69 (51.5)	46 (34.8)	15 (11.4)	1 (0.8)	1 (0.8)	4.16	0.94	สำเร็จมาก
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านการจัดการรวม							4.29	0.84	สำเร็จมากที่สุด

2) ข้อมูลระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ด้านการจัดการ

ข้อมูลระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ด้านการจัดการ โดยมีค่าระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับ (\bar{X} เท่ากับ 4.29) และ (S.D. เท่ากับ 0.84) โดยแบ่งออกเป็น 4 ประเด็น เรียงจากมากไปน้อยได้ดังนี้หน่วยงานมีการประชุมติดตามผลการปฏิบัติงานทุกเดือน ค่าระดับความคิดเห็นในระดับสำเร็จมากที่สุด (\bar{X} เท่ากับ 4.38) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (S.D. เท่ากับ 0.78) หน่วยงานกำหนดเจ้าหน้าที่ตำรวจเข้าร่วมรับฟังชี้แจงการปฏิบัติงานทุกเดือน ค่าระดับความคิดเห็นในระดับสำเร็จมากที่สุด (\bar{X} เท่ากับ 4.33) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (S.D. เท่ากับ 0.75) หน่วยงานส่งเสริมเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกฝ่ายเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆที่ทางหน่วยงานจัดขึ้น ค่าระดับความคิดเห็นในระดับสำเร็จมากที่สุด (\bar{X} เท่ากับ 4.30) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (S.D. เท่ากับ 0.80) และหน่วยงานได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนเป็นอย่างดี ค่าระดับความคิดเห็นในระดับสำเร็จมาก (\bar{X} เท่ากับ 4.16) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (S.D. เท่ากับ 0.94) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 29

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ด้านเงิน

ลำดับ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านเงิน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
1	หน่วยงานมีสวัสดิการช่วยเหลือท่านและครอบครัวเมื่อประสบเหตุขณะปฏิบัติหน้าที่	72 (54.5)	31 (23.5)	15 (11.4)	10 (7.6)	4 (3.0)	4.2 4	0.92	สำเร็จมากที่สุด
2	หน่วยงานมีงบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยเพื่อสนับสนุนงาน	75 (56.8)	30 (22.7)	12 (9.1)	11 (8.3)	4 (3.0)	4.2 2	0.87	สำเร็จมากที่สุด

ตารางที่ 30 (ต่อ)

ลำดับ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความสำเร็จ ด้านเงิน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด			
3	หน่วยงานมี งบประมาณเพียงพอ ในการสนับสนุนการ ปฏิบัติงาน	77 (58.3)	27 (20.5)	15 (11.4)	9 (6.8)	4 (3.0)	4.19	0.98	สำเร็จ มาก
4	หน่วยงานมีการ เบิกจ่ายสวัสดิการใน การปฏิบัติงาน สะดวก และรวดเร็ว						4.09	0.96	สำเร็จ มาก
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความสำเร็จด้านเงินรวม							4.18	0.04	สำเร็จ มาก

3) ข้อมูลระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ด้านเงิน

ข้อมูลระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ด้านเงิน โดยมีค่าระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับ (\bar{X} เท่ากับ 4.18) และ (S.D. เท่ากับ 0.04) ซึ่งระดับความคิดเห็นสำเร็จมาก โดยแบ่งออกเป็น 4 ประเด็น เรียงจากมากไปน้อยได้ดังนี้ หน่วยงานมีสวัสดิการช่วยเหลือท่านและครอบครัวเมื่อประสบเหตุขณะปฏิบัติหน้าที่ ค่าระดับความคิดเห็นในระดับสำเร็จมากที่สุด (\bar{X} เท่ากับ 4.24) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (S.D. เท่ากับ 0.92) หน่วยงานมีงบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยเพื่อสนับสนุนภารกิจงานของตำรวจ ค่าระดับความคิดเห็นในระดับสำเร็จมากที่สุด (\bar{X} เท่ากับ 4.22) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (S.D. เท่ากับ 0.87) หน่วยงานมีงบประมาณเพียงพอในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ค่าระดับความคิดเห็นในระดับสำเร็จมาก (\bar{X} เท่ากับ 4.19) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (S.D. เท่ากับ 0.98) และหน่วยงานมีการเบิกจ่ายสวัสดิการในการปฏิบัติงานสะดวก และรวดเร็ว ค่าระดับความคิดเห็นในระดับสำเร็จมาก (\bar{X} เท่ากับ 4.09) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (S.D. เท่ากับ 0.96) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 30

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการ
บริหารงาน ด้านวัสดุอุปกรณ์

ลำดับ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความสำเร็จ ด้านวัสดุอุปกรณ์	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด			
1	หน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือสำนักงานที่ ทันสมัย เช่น เครื่อง ถ่ายเอกสาร เครื่อง คอมพิวเตอร์ เครื่อง พริ้นเตอร์ และอื่นๆ อย่างเพียงพอ	60 (45.5)	45 (34.1)	20 (15.2)	7 (5.3)		4.20	0.88	สำเร็จ มากที่สุด
2	หน่วยงานมีเครื่องมือ เฉพาะด้านในแต่ละ สายงาน เช่น อุปกรณ์ปิด ลายนิ้วมือคนร้าย เครื่องวัดระดับ แอลกอฮอล์ ป้าย ไฟสัญญาณด้าน ที่ ทันสมัย	56 (42.4)	47 (35.6)	19 (14.4)	10 (7.6)		4.19	0.89	สำเร็จ มาก
3	หน่วยงานมี ยานพาหนะ สนับสนุนในการ ปฏิบัติงานในแต่ละ สายงานอย่าง เพียงพอ	59 (44.7)	47 (35.6)	18 (13.6)	8 (6.1)		4.13	0.92	สำเร็จ มาก

ตารางที่ 31 (ต่อ)

ลำดับ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านวัสดุอุปกรณ์	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
4	หน่วยงานมีอาวุธปืนเครื่องกระสุนปืน วิทยุสื่อสาร กุญแจมือ ไฟฉาย เสื้อเกราะกันกระสุน ของทางราชการพร้อมใช้งาน แจกจ่ายประจำกายในการออกปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอ	58 (43.9)	39 (29.5)	21 (15.9)	10 (7.6)	4 (3.0)	4.04	0.87	สำเร็จมาก
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านวัสดุอุปกรณ์รวม							4.14	0.02	สำเร็จมาก

4) ข้อมูลระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ด้านวัสดุอุปกรณ์

ข้อมูลระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ด้านวัสดุอุปกรณ์ โดยมีค่าระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับ (\bar{X} เท่ากับ 4.14) และ (S.D. เท่ากับ 0.02) ซึ่งระดับความคิดเห็นสำเร็จมาก โดยแบ่งออกเป็น 4 ประเด็น เรียงจากมากไปน้อยได้ดังนี้ หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องมือสำนักงานที่ทันสมัย เช่น เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องพรีนเตอร์ และอื่นๆ อย่างเพียงพอ ค่าระดับความคิดเห็นในระดับสำเร็จมากที่สุด (\bar{X} เท่ากับ 4.20) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (S.D. เท่ากับ 0.88) หน่วยงานมีเครื่องมือเฉพาะด้านในแต่ละสายงาน เช่น อุปกรณ์ปิดลายนิ้วมือคนร้าย เครื่องวัดระดับแอลกอฮอล์ ป้ายไฟสัญญาณด่าน เครื่องตรวจจับสัญญาณโทรศัพท์

ที่ทันสมัย ค่าระดับความคิดเห็นในระดับสำเร็จมาก (\bar{X} เท่ากับ 4.19) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (S.D. เท่ากับ 0.89) หน่วยงานมียานพาหนะสนับสนุนในการปฏิบัติงานในแต่ละสายงานอย่างเพียงพอ ค่าระดับความคิดเห็นในระดับสำเร็จมาก (\bar{X} เท่ากับ 4.13) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (S.D. เท่ากับ 0.92) หน่วยงานมีอาวุธปืนเครื่องกระสุนปืน วิทยุสื่อสาร วิทยุแกมมา ไฟฉาย เสื้อเกราะกันกระสุน ของทางราชการพร้อมใช้งาน แจกจ่ายประจำกายในการออกปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอ ค่าระดับความคิดเห็นในระดับสำเร็จมาก (\bar{X} เท่ากับ 4.04) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (S.D. เท่ากับ 0.87) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 31

ตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน 4 ด้าน

ลำดับ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต \bar{X}	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ด้านความสำเร็จของงาน	4.22	0.69	สำเร็จมากที่สุด
2	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.16	0.78	สำเร็จมาก
3	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.13	0.85	สำเร็จมาก
4	ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	4.12	0.72	สำเร็จมาก
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จรวม		4.16	0.07	สำเร็จมาก

4.4.2 ข้อมูลระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ด้านแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อมูลระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีค่าระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับ (\bar{X} เท่ากับ 4.16) และ (S.D. เท่ากับ 0.07) ซึ่งระดับความคิดเห็นสำเร็จมาก โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน เรียงจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าระดับความคิดเห็นในระดับสำเร็จมากที่สุด (\bar{X} เท่ากับ 4.22) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (S.D. เท่ากับ 0.69) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ค่าระดับความคิดเห็นในระดับสำเร็จมาก (\bar{X} เท่ากับ 4.16) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (S.D. เท่ากับ 0.78) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ค่าระดับความคิดเห็นในระดับสำเร็จมาก (\bar{X} เท่ากับ 4.13) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (S.D. เท่ากับ 0.85) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ค่าระดับความคิดเห็นในระดับสำเร็จมาก (\bar{X} เท่ากับ 4.12) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (S.D. เท่ากับ 0.72) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 32

ตารางที่ 33 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการ
บริหารงาน ด้านความสำเร็จของงาน

ลำดับ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านความสำเร็จของงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
1	ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลงานที่ท่านมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด	48 (36.4)	62 (47.0)	19 (14.4)	2 (1.5)	1 (0.8)	4.26	0.73	สำเร็จมากที่สุด
2	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติการกิจได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี	53 (40.2)	62 (47.0)	14 (10.6)	3 (2.3)		4.25	0.73	สำเร็จมากที่สุด
3	ผลจากการปฏิบัติงานของท่านมีส่วนช่วยให้หน่วยงานได้รับความดีความชอบเป็นที่ยอมรับของประชาชนในพื้นที่	55 (41.7)	58 (43.9)	17 (12.9)	2 (1.5)		4.23	0.82	สำเร็จมากที่สุด
4	ท่านมีความพึงพอใจในผลงานที่ปฏิบัติ และเป็นไปตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด	56 (42.4)	57 (43.2)	15 (11.4)	2 (1.5)	2 (1.5)	4.17	0.78	สำเร็จมาก

ตารางที่ 33 (ต่อ)

ลำดับ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านความสำเร็จของงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านความสำเร็จของงานรวม						4.22	0.04	สำเร็จมากที่สุด

1) ข้อมูลระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ด้านความสำเร็จของงาน

ข้อมูลระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ด้านความสำเร็จของงาน โดยมีค่าระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับ (\bar{X} เท่ากับ 4.22) และ (S.D. เท่ากับ 0.04) ซึ่งระดับความคิดเห็นสำเร็จมากที่สุด โดยแบ่งออกเป็น 4 ประเด็น เรียงจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลงานที่ท่านมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด มีค่าระดับความคิดเห็นในระดับสำเร็จมากที่สุด (\bar{X} เท่ากับ 4.26) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (S.D. เท่ากับ 0.73) ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติการกิจได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี มีค่าระดับความคิดเห็นในระดับสำเร็จมากที่สุด (\bar{X} เท่ากับ 4.25) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (S.D. เท่ากับ 0.73) ผลจากการปฏิบัติงานของท่านมีส่วนช่วยให้หน่วยงานได้รับความดีความชอบ เป็นที่ยอมรับของประชาชนในพื้นที่ ค่าระดับความคิดเห็นในระดับสำเร็จมากที่สุด (\bar{X} เท่ากับ 4.23) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (S.D. เท่ากับ 0.82) ท่านมีความพึงพอใจในผลงานที่ปฏิบัติ และเป็นไปตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้ ค่าระดับความคิดเห็นในระดับสำเร็จมาก (\bar{X} เท่ากับ 4.17) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (S.D. เท่ากับ 0.78) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 33

ตารางที่ 34 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการ
บริหารงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ลำดับ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
1	หน่วยงานมีจัดทำแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	48 (36.4)	62 (47.0)	20 (15.2)	1 (0.8)	1 (0.8)	4.20	0.81	สำเร็จมากที่สุด
2	สายงานแต่ละฝ่ายมีการติดต่อประสานงานที่ดี	54 (40.9)	54 (40.9)	21 (15.9)	2 (1.5)	1 (0.8)	4.20	0.84	สำเร็จมากที่สุด
3	หน่วยงานมีการแบ่งโครงสร้างสายงานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	59 (44.7)	45 (34.1)	24 (18.2)	4 (3.0)		4.17	0.76	สำเร็จมาก
4	หน่วยงานมีการสนับสนุนให้มีการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานตามสายงานต่างๆอย่างต่อเนื่อง	57 (43.2)	42 (31.8)	22 (16.7)	10 (7.6)	1 (0.8)	4.09	0.98	สำเร็จมาก
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติรวม							4.16	0.09	สำเร็จมาก

2) ข้อมูลระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ข้อมูลระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยมีค่าระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับ (\bar{X} เท่ากับ 4.16) และ (S.D. เท่ากับ 0.09) ซึ่งระดับความคิดเห็นสำเร็จมาก โดยแบ่งออกเป็น 4 ประเด็น เรียงจากมากไปน้อยได้แก่

หน่วยงานมีจัดทำแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีค่าระดับความคิดเห็นในระดับสำเร็จมากที่สุด (\bar{X} เท่ากับ 4.20) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (S.D. เท่ากับ 0.81) สายงานแต่ละฝ่ายมีการติดต่อประสานงานที่ดี มีค่าระดับความคิดเห็นในระดับสำเร็จมากที่สุด (\bar{X} เท่ากับ 4.20) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (S.D. เท่ากับ 0.84) หน่วยงานมีการแบ่งโครงสร้างสายงานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีค่าระดับความคิดเห็นในระดับสำเร็จมาก (\bar{X} เท่ากับ 4.17) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (S.D. เท่ากับ 0.76) หน่วยงานมีการสนับสนุนให้มีการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานตามสายงานต่างๆอย่างต่อเนื่อง มีค่าระดับความคิดเห็นในระดับสำเร็จมาก (\bar{X} เท่ากับ 4.09) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (S.D. เท่ากับ 0.98) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 34

ตารางที่ 35 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ลำดับ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
1	หน่วยงานมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสามารถศึกษาต่อเพื่อพัฒนาศักยภาพ	52 (39.4)	55 (41.7)	17 (12.9)	8 (6.1)		4.16	0.89	สำเร็จมาก

ตารางที่ 35 (ต่อ)

ลำดับ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
2	หน่วยงานมีการส่งเสริมให้เข้ารับการสอบเลื่อนชั้นในตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ	55 (41.7)	49 (37.1)	18 (13.6)	8 (6.1)	2 (1.5)	4.14	0.86	สำเร็จมาก
3	หน่วยงานมีการกำหนดเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่โปร่งใสและเป็นธรรม	53 (40.2)	49 (37.1)	22 (16.7)	7 (5.3)	1 (0.8)	4.11	0.96	สำเร็จมาก
4	หน่วยงานมีการส่งเสริมให้ปรับเปลี่ยนสายงานเพื่อความเหมาะสมกับความถนัดในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล	55 (41.7)	51 (38.6)	20 (15.2)	4 (3.0)	2 (1.5)	4.11	0.91	สำเร็จมาก
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่รวม							4.13	0.04	สำเร็จมาก

3) ข้อมูลระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ข้อมูลระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยมีค่าระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับ (\bar{X} เท่ากับ 4.13) และ (S.D. เท่ากับ 0.04) ซึ่งระดับความคิดเห็นสำเร็จมาก โดยแบ่งออกเป็น 4 ประเด็น เรียงจากมากไปน้อยได้ดังนี้

หน่วยงานมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสามารถศึกษาต่อเพื่อพัฒนาศักยภาพ มีค่าระดับความคิดเห็นในระดับสำเร็จมาก (\bar{X} เท่ากับ 4.16) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (S.D. เท่ากับ 0.89) หน่วยงานมีการส่งเสริมให้เข้ารับการสอบเลื่อนชั้นในตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ มีค่าระดับความคิดเห็นในระดับสำเร็จมาก (\bar{X} เท่ากับ 4.14) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (S.D. เท่ากับ 0.86) หน่วยงานมีการกำหนดเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่โปร่งใสและเป็นธรรม มีค่าระดับความคิดเห็นในระดับสำเร็จมาก (\bar{X} เท่ากับ 4.11) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (S.D. เท่ากับ 0.96) หน่วยงานมีการส่งเสริมให้ปรับเปลี่ยนสายงานเพื่อความเหมาะสมกับความถนัดในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล มีค่าระดับความคิดเห็นในระดับสำเร็จมาก (\bar{X} เท่ากับ 4.11) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (S.D. เท่ากับ 0.91) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 35

ตารางที่ 36 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ลำดับ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
1	ท่านมีความพึงพอใจต่อสภาพความเป็นอยู่ที่พักอาศัยในปัจจุบัน	50 (37.9)	57 (43.2)	21 (15.9)	4 (3.0)		4.18	0.84	สำเร็จมาก
2	ท่านมีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน	53 (40.2)	56 (42.4)	19 (14.4)	2 (1.5)	2 (1.5)	4.16	0.79	สำเร็จมาก

ตารางที่ 36 (ต่อ)

ลำดับ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
3	ท่านมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	43 (32.6)	62 (47.0)	23 (17.4)	4 (3.0)		4.09	0.78	สำเร็จมาก
4	ท่านมีความพึงพอใจต่อการมีกองทุนกู้ยืมฉุกเฉินให้กับข้าราชการตำรวจในการนำไปใช้จ่ายเพื่อแก้ปัญหาส่วนตัว	49 (37.1)	52 (39.4)	23 (17.4)	7 (5.3)	1 (0.8)	4.07	0.91	สำเร็จมาก
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านเงินเดือนและสวัสดิการรวม							4.12	0.59	สำเร็จมาก

4) ข้อมูลระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ข้อมูลระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยมีค่าระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับ (\bar{X} เท่ากับ 4.12) และ (S.D. เท่ากับ 0.59) ซึ่งระดับความคิดเห็นสำเร็จมาก โดยแบ่งออกเป็น 4 ประเด็น เรียงจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ท่านมีความพึงพอใจต่อสภาพความเป็นอยู่ที่พักอาศัยในปัจจุบัน มีค่าระดับความคิดเห็นในระดับสำเร็จมาก (\bar{X} เท่ากับ 4.18) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (S.D. เท่ากับ 0.84) ท่านมีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน มีค่าระดับความคิดเห็นในระดับสำเร็จมาก (\bar{X} เท่ากับ 4.16) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (S.D. เท่ากับ 0.79) ท่านมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล

มีค่าระดับความคิดเห็นในระดับดีมาก (\bar{X} เท่ากับ 4.09) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (S.D. เท่ากับ 0.78) ท่านมีความพึงพอใจต่อการมีกองทุนกู้ยืมฉุกเฉินให้กับข้าราชการตำรวจในการนำไปใช้จ่ายเพื่อแก้ปัญหาส่วนตัว มีค่าระดับความคิดเห็นในระดับดีมาก (\bar{X} เท่ากับ 4.07) และมีการกระจายตัวของข้อมูลปกติ (S.D. เท่ากับ 0.91) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 36

สรุปผลการศึกษาส่วนที่ 2 ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ วิทยาลัย สถานีตำรวจนครบาลหนองคายพลู โดยแยกออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

ด้านการบริหารจัดการภายในองค์กร ด้านคน ในประเด็น หน่วยงานมีเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับภารกิจที่มอบหมาย ด้านการจัดการ ในประเด็น หน่วยงานมีการประชุมติดตามผลการปฏิบัติงานทุกเดือน ด้านเงิน ในประเด็น หน่วยงานมีสวัสดิการช่วยเหลือท่านและครอบครัวเมื่อประสบเหตุขณะปฏิบัติหน้าที่ และด้านวัสดุอุปกรณ์ ในประเด็น หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องมือสำนักงานที่ทันสมัย เช่น เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องพรีนเตอร์ และอื่นๆ อย่างเพียงพอ

ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ในประเด็น ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลงานที่ทำมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด ด้านลักษณะงาน ในประเด็น หน่วยงานมีจัดทำแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ในประเด็น หน่วยงานมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสามารถศึกษาต่อเพื่อพัฒนาศักยภาพ และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในประเด็น ท่านมีความพึงพอใจต่อสภาพความเป็นอยู่ที่พักอาศัยในปัจจุบัน

4.5 เพื่อนำเสนอแนวทางในการการบริหารงานสถานีตำรวจให้ประสบความสำเร็จในภารกิจงานของสถานีตำรวจนครบาลหนองคายพลู

4.5.1 ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม

จากข้อเสนอแนะของข้าราชการตำรวจของสถานีตำรวจนครบาลหนองคายพลู ที่ต้องการเสนอแนะต่อการบริหารงานของสถานีตำรวจนครบาลหนองคายพลู เพื่อปรับปรุงหรือสร้างแนวทางการบริหารงานสถานี พบว่า ข้าราชการตำรวจ 132 ราย มีจำนวนข้าราชการตำรวจบางส่วน ที่แสดงความคิดเห็นในส่วนแบบสอบถามปลายเปิด ต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ วิทยาลัย สถานีตำรวจนครบาลหนองคายพลู ทั้ง 2 ส่วน คือ

1) ปัจจัยด้านอื่นที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานในหน่วยงาน จำนวน 10 ราย โดยเรียงจากมากไปน้อยดังนี้ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จำนวน 3 ราย มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย จำนวน 2 ราย มีความรับผิดชอบในงาน จำนวน 2 ราย ความสามัคคีของเพื่อนร่วมงาน จำนวน 2 ราย และมีการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอ จำนวน 2 ราย

สามารถสรุปได้ดังนี้ผู้ตอบแบบสอบถามมองว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เทคโนโลยีที่ทันสมัย ความรับผิดชอบในงาน ความสามัคคีของเพื่อนร่วมงาน และมีการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอ สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการบริหารงานสถานีดำรวจให้ประสบความสำเร็จในภารกิจงานด้านต่างๆที่หน่วยงานมีหน้าที่และรับผิดชอบและที่สำคัญผลสำเร็จของหน่วยงานก็จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนผู้ใช้บริการหน่วยงาน

2) แนวทางในการบริหารงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จในภารกิจงาน จำนวน 5 ราย โดยเรียงจากมากไปน้อยดังนี้ มีการประสานที่ดี จำนวน 2 ราย และมีการจัดสรรคนให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับงาน จำนวน 2 ราย

สามารถสรุปได้ดังนี้ผู้ตอบแบบสอบถามมองว่า แนวทางในการบริหารงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จในภารกิจงาน ที่ดีนั้นจะต้องมีการประสานที่ดี และมีการจัดสรรคนให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับงาน สิ่งเหล่านี้ถือเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงานภายในหน่วยงาน เพราะในหน่วยงานมีการแบ่งแยกสายงานออกในแต่ละด้าน ถ้าหน่วยงานไม่มีการติดต่อประสานงานกันทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานตนเอง และการจัดผู้ปฏิบัติงานเข้าทำหน้าที่ไม่เหมาะสมกับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเอง ก็เท่ากับว่าการขับเคลื่อนนโยบายหน่วยงานไม่มีประสิทธิภาพ หน่วยงานไม่ความเข้มแข็ง ดังนั้นการประสานงานที่ดีและการจัดสรรคนให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับงานนั้นเป็นแนวทางในการบริหารเพื่อให้ประสบความสำเร็จในภารกิจงาน

จากสมมุติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ว่าปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายในองค์กร และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีดำรวจนครบาลหนองคายพล จากการทำวิจัยสำรวจข้อมูล พบว่าภาพรวมในเรื่องของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายในองค์กร และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ทุกอย่างนั้นมีความสำคัญส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีดำรวจนครบาลหนองคายพล ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัย

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลการศึกษาวิจัย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลูมีวัตถุประสงค์ 4 ประการ คือ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู (2) เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู (3) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู (4) เพื่อนำเสนอแนวทางในการบริหารงานสถานีตำรวจให้ประสบความสำเร็จในการทำงานของสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลูซึ่งได้ศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) สำหรับตัวแปรต้น ใน 8 ประเด็น ดังนี้ ด้านคน ด้านเงิน ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านการจัดการ ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และสำหรับตัวแปรตาม 4 ประเด็น ดังนี้ ด้านงานป้องกันปราบปราม ด้านงานสอบสวน ด้านงานสืบสวน ด้านงานจราจร และด้านงานอำนวยความสะดวก โดยกลุ่มเป้าหมายเชิงปริมาณในการวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู จำนวน 132 ราย ซึ่งผลการศึกษาและข้อเสนอแนะมี ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของประชากรที่ศึกษา

จากกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยพบว่าข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุตั้งแต่ 40 ปี ไม่เกิน 50 ปี จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ลักษณะงานที่ปฏิบัติส่วนมากอยู่สายงานป้องกันปราบปราม มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 25,000 บาทขึ้นไป และมีระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ราชการตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป

5.1.2 การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ ด้านคน, ด้านเงิน,ด้านวัสดุอุปกรณ์, ด้านการจัดการ, ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ, ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้านความสำเร็จ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู ซึ่งมีผลทำให้แต่ละสายงาน อาทิ ด้านงานป้องกันปราบปราม, ด้านงานสืบสวน, ด้านงานสอบสวน, ด้านงานจราจร, และด้านงานอำนวยการ ประสบความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายในองค์กร อาทิ ด้านคน ด้านเงิน ด้าน วัสดุอุปกรณ์ และด้านการจัดการ รวมถึงปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ อาทิ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อ ความสำเร็จในการบริหารงานภายในสถานี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีทุกด้าน ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ

5.1.3 การศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู

ผลการศึกษา เกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจกรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู พบว่า อยู่ในระดับประสบความสำเร็จมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากลำดับสูงสุดไปลำดับต่ำสุด ได้ดังนี้

- ประสบความสำเร็จมาก ได้แก่ สายงานสืบสวน (ลำดับสูงสุด) สายงานสอบสวน (ลำดับที่สอง) สายงานจราจร (ลำดับที่สาม) สายงานป้องกันปราบปราม (ลำดับที่สี่) และสายงานอำนวยการ (ลำดับที่ห้า)

สรุปคือ สายงานสืบสวน สายงานสอบสวน สายงานจราจร สายงานป้องกันปราบปราม สายงานอำนวยการ ที่ได้เรียงลำดับความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ ที่ได้ประเมินจากกลุ่มประชากรกลุ่มตัวอย่างพบว่างานที่สามารถทำให้สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลูประสบความสำเร็จในการบริหารงาน คือสายงานสืบสวน เนื่องจากงานสืบสวนเป็นหัวใจหลักในการคลี่คลายคดีต่างๆ และเป็นงานที่ครอบคลุมไปถึงงานป้องกันปราบปราม เนื่องจากงานสืบสวนคอยออกจับผู้กระทำความผิดตามกฎหมายอาญาต่างๆแล้ว งานสืบสวนยังคอยช่วยออกตรวจเฝ้าระวังอาชญากรรมใน

สถานที่ต่างๆ ในเขตรับผิดชอบของสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู ดังนั้นงานสืบสวนเป็นเสมือนหัวใจของสถานีตำรวจ ที่คอยขจัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชนในด้านอาชญากรรมและช่วยป้องกันเหตุที่จะไม่ให้ห้คดีหรือเหตุร้ายต่างๆเพิ่มมากขึ้น ส่วนงานสายงานสอบสวน สายงานจราจร สายงานป้องกันปราบปราม สายงานอำนวยการ ก็จัดอยู่ในลำดับที่สำคัญเช่นเดียวกันเพราะสายงานเหล่านี้ ก็เป็นงานที่ทำเพื่อประชาชนและเป็นงานที่ขับเคลื่อนนโยบายสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลูทั้งสิ้น

5.1.4 การศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ

กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู

ผลการศึกษา เกี่ยวกับระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจกรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลูเมื่อแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ การบริหารจัดการภายในองค์กร พบว่าอยู่ในระดับสำเร็จมาก และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า อยู่ในระดับสำเร็จมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากลำดับสูงสุดไปลำดับต่ำสุด ได้ดังนี้

ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายในองค์กร

- ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จมากสูงสุด ได้แก่ ด้านคนและด้านการจัดการเป็นอันดับรองลงมา

- ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จมาก ได้แก่ ด้านเงิน และด้านวัสดุอุปกรณ์เป็นอันดับรองลงมา

สรุปคือปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายในองค์กร ซึ่งผลจากการตอบแบบสอบถามของประชากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มองว่า คน คือ ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการปฏิบัติงานให้สำเร็จเพราะคนเป็นผู้ดำเนินการหรือเป็นผู้ปฏิบัติงานตามแผนงานได้ดีและสามารถบริหารจัดการ แก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว และในเรื่องของเงิน หรือที่เราเรียกกันว่างบประมาณ ปัจจัยเหล่านี้ถ้าหน่วยงานขาดงบประมาณในการใช้จ่ายเพื่อที่จะนำมาพัฒนา หรือนำไปบริหารงาน หน่วยงานหรือองค์กร ก็จะขับเคลื่อนนโยบายได้ยากลำบาก และที่สำคัญอีกอย่างคือ ในเรื่องของวัสดุอุปกรณ์ ถ้าหน่วยงานหรือองค์กรขาดวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน การจะทำทำงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดีนั้นก็จะไม่ประสบความสำเร็จเช่นเดียวกัน ซึ่งตรงกับแนวคิดของพยอม วงศ์สารศรี (2542, หน้า13) ที่มองว่า การบริหารงานไม่ว่าจะเป็นองค์กรหรือรัฐบาลหรืองานธุรกิจเอกชนต่างมีจุดมุ่งหมายสำคัญที่ต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างประหยัคมีประสิทธิภาพ และพัฒนาอยู่เสมอองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารงาน

คือคน เงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการในบรรดาเหล่านี้เป็นที่ยอมรับกันว่า “คน” เป็นปัจจัยที่สำคัญ และมีค่าในแต่ละองค์การจะมีงานที่รับผิดชอบอยู่จำนวนหนึ่งซึ่งจะต้องปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลตามเป้าหมายดังนั้นในแต่ละองค์การจึงต้องมี “บุคคล” ซึ่งเรียกว่าข้าราชการบ้างเจ้าหน้าที่บ้างหรือพนักงานบ้างเป็นผู้ปฏิบัติงานงานจึงสำเร็จและได้ผลตามเป้าหมาย

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

- ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จมากสูงสุด ได้แก่ด้านความสำเร็จของงาน
- ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จมาก ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ลำดับสูงสุด) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (ลำดับที่สอง) และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (ลำดับที่สาม)

สรุปคือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งผลจากการตอบแบบสอบถามของประชากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มองว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จมากที่สุด คือ ความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เพราะความสำเร็จของงานนั้นเกิดจากการที่ผู้ปฏิบัติงานได้ลงมือปฏิบัติและสามารถมองเห็นความสำเร็จของงานที่ตนเองได้ลงมือทำ ดังนั้นเมื่อมองเห็นผลงานของตนเองออกมาดี งานนั้นก็สร้างแรงจูงใจให้เขาอยากจะทำงานและสนใจกับงานนั้นๆ ส่วนด้านลักษณะงานที่ปฏิบัตินั้นเห็นได้ว่าถ้าลักษณะของงานที่ทำจะต้องมีผู้ปฏิบัติงานให้เหมาะสมและผู้ปฏิบัติมีความรู้ความสามารถตรงกับลักษณะงานจากนั้นการทำงานก็จะออกมาดีเช่นกัน ส่วนความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ในส่วนนี้เป็นเหมือนลักษณะรางวัลของคนที่ทำงาน ทุกคนอยากก้าวหน้าในอาชีพของตนเองเสมอ เมื่อหน่วยงานมองเห็นถึงความสำคัญของความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และผลักดันผู้ปฏิบัติงานทุกคนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ทุกคนก็จะมีความกระตือรือร้น อยากทำงานเพื่อที่ตนจะได้เลื่อนขั้นหรือได้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นและด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เรื่องนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่องค์กรและหน่วยงานจะขาดไม่ได้ ทุกคนทำงานต้องมีรายได้เป็นค่าแรงและสวัสดิการในการดำรงชีวิตของพวกเขา ถ้าเงินเดือนดีมีสวัสดิการพร้อม ทุกคนก็จะเกิดการรักในงานของตนเอง และอยากทำงานให้กับองค์กรหรือหน่วยงาน ซึ่งจะส่งผลไปถึงการบริหารขององค์กรและหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จ

ตรงกับแนวคิดของสุรพล พะยอมรัมย์ (2545, หน้า 63-64) ได้สรุปได้ว่า Frederick Herzberg และคณะ ได้ทำการวิจัยและเสนอทฤษฎีจูงใจค้ำจุน หรือเรียกว่า ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Dual-Factor Theory) เนื่องจากความต้องการคำตอบว่า “ผู้ปฏิบัติงานต้องการอะไรจากงานของเขา” ซึ่งเขาสรุป

ออกมาว่าปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของพนักงานที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานในเรื่องของ ความสำเร็จในการทำงานลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเงินเดือนหมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ถือเป็นสิ่งที่จูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรหรือหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จ

5.1.5 การศึกษาเพื่อนำเสนอแนวทางในการการบริหารงานสถานีตำรวจให้ประสบความสำเร็จในภารกิจงานของสถานีตำรวจนครบาลหนองคาย

ผลการศึกษา พบว่า

ปัจจัยด้านอื่นที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานหน่วยงาน ได้แก่

- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
 - เทคโนโลยีที่ทันสมัย
 - ความรับผิดชอบในงาน
 - ความสามัคคีของเพื่อนร่วมงาน
 - การจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอ
- แนวทางในการบริหารงานด้านอื่นที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารงานในหน่วยงาน ได้แก่
- การประสานงานที่ดี
 - การจัดการคนให้มีประสิทธิภาพ

ซึ่งพอสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านอื่นที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานหน่วยงาน เช่น ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เทคโนโลยีที่ทันสมัย ความรับผิดชอบในงาน ความสามัคคีของเพื่อนร่วมงาน การจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอ และแนวทางในการบริหารงานด้านอื่นที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารงานในหน่วยงานการ เช่น ประสานงานที่ดี การจัดการคนให้มีประสิทธิภาพ แนวคิดของผู้ตอบแบบสอบถามที่เสนอมา มองว่าปัจจัยเหล่านี้ถือเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจหนองคาย เพราะปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปมาก การที่สถานีตำรวจจะบริหารงานให้เข้ากับสภาพสังคมและประสบความสำเร็จในภารกิจงาน ก็ต้องยึดปัจจัยเหล่านี้เป็นหลักเพราะหน้าที่ของข้าราชการตำรวจคือการบริการประชาชน

5.2 อภิปรายผลการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู ผู้วิจัยได้ดำเนินการอภิปรายผลเพื่อให้ตอบรับกับวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

5.2.1 อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน สถานีตำรวจ กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู

ผลการวิจัย พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู ได้แก่

1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานตำรวจ ด้านคน ส่งผลความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านคน ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ ด้านงานป้องกันปราบปราม ด้านงานสอบสวน ด้านงานสืบสวน ด้านงานจราจร และด้านงานอำนวยความสะดวกร เพราะแต่ละสายงานจะต้องอาศัยคน เข้าไปปฏิบัติงานเพื่อที่จะขับเคลื่อนนโยบายของหน่วยงานและเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้หน่วยงานเป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริงสำคัญที่จะทำให้หน่วยงานเป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง

ผลการวิจัยครั้งนี้มีลักษณะสอดคล้องกับแนวคิดของสมคิด บางโม (2553, หน้า 63) กล่าวไว้ว่า คน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะว่า ถ้าคนมีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมแก่หน้าที่การงาน และมีการจัดการที่ดีแล้ว โอกาสที่จะทำงานให้ได้ผลดีและประหยัดย่อมง่ายขึ้นเป็นอันมาก คนสำคัญยิ่งกว่าเงินและสิ่งของมากมายนัก เพราะถ้าคนมีความสามารถแล้วทุกสิ่งทุกอย่างจะสำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็วและได้ผลตามเป้าหมาย

2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานตำรวจ ด้านเงิน ส่งผลความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านเงิน ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ ด้านงานป้องกันปราบปราม ด้านงานสอบสวน ด้านงานสืบสวน ด้านงานจราจร และด้านงานอำนวยความสะดวกร เพราะการบริหารจัดการภายในองค์กรจะประสบความสำเร็จหน่วยงานจำเป็นต้องมีงบประมาณเพียงพอในการสนับสนุนการ

ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ รวมถึงการมีงบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยเพื่อสนับสนุนงานของตำรวจ ผลการวิจัยครั้งนี้มีลักษณะสอดคล้องกับ

ผลงานวิจัยของชนสิทธิ์ ธนพัทธนากุล (2539, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการสืบสวนจับกุมคดีอุกฉกรรจ์: ศึกษากรณีเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน ตำรวจนครบาลพระนครใต้ และกองกำกับการสืบสวนตำรวจนครบาลพระนครใต้ และกองกำกับการสืบสวนตำรวจนครบาลธนบุรี พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในหน่วยงาน เจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัญหาการขาดแคลนงบประมาณมากที่สุดเพราะว่าการปฏิบัติงานแต่ละครั้งหรือการบริหารจัดการองค์กรสิ่งที่สำคัญคืองบประมาณ เพราะงบประมาณสามารถที่จะจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยต่างๆ และเป็นทุนในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานตำรวจได้

3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานตำรวจ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านวัสดุอุปกรณ์ ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ ด้านงานป้องกันปราบปราม ด้านงานสอบสวน ด้านงานสืบสวน ด้านงานจราจร และด้านงานอำนวย การบริหารจัดการภายในองค์กรจะประสบความสำเร็จหน่วยงานควรมีอุปกรณ์เครื่องมือสำนักงานที่ทันสมัย เช่น เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นเตอร์ และอื่นๆ อย่างเพียงพออีกทั้งหน่วยงานควรมีพาหนะสนับสนุนในการปฏิบัติงานในแต่ละสายงานอย่างเพียงพอ รวมถึงหน่วยงานควรมีเครื่องมือเฉพาะด้านในแต่ละสายงาน เช่น อุปกรณ์ปิดลายนิ้วมือคนร้าย เครื่องวัดระดับแอลกอฮอล์ ป้ายไฟสัญญาณด่าน เครื่องตรวจจับสัญญาณโทรศัพท์ ที่ทันสมัย และหน่วยงานควรมีอาวุธปืนเครื่องกระสุน ของทางราชการพร้อมใช้งานแจกจ่ายประจำกายในการออกปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอ

ผลการวิจัยครั้งนี้มีลักษณะสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของพงศธร ปิตุทิพย์ (2545, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่สืบสวน ในสังกัดกองบังคับการนครบาล 4 ผลการศึกษาทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านของการจัดงบประมาณ การจัดหาพาหนะและอุปกรณ์เครื่องมือ อาวุธปืนให้เพียงพอและทันสมัย ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่สืบสวนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานตำรวจ ด้านการจัดการ ส่งผล ความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อความสำเร็จด้านการจัดการส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ ด้านงาน ป้องกันปราบปราม ด้านงานสอบสวน ด้านงานสืบสวน ด้านงานจราจร และด้านงานอำนวยการ เพราะ การบริหารจัดการภายในองค์กรจะประสบความสำเร็จได้ดั่งนั้น หน่วยงานจะต้องบริหารจัดการ แบ่งแยกสายงาน หรือแผนก เพื่อกระจายงานให้แก่แต่ละสายงานหรือแผนกดำเนินการ และทุกสายงาน แต่ละส่วนในสายงานจะต้องมีการควบคุมและตรวจสอบและจะต้องมีความรับผิดชอบเมื่อการ ปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยครั้งนี้มีลักษณะสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของธนะชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดภูธรภาค 6 พบว่าแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวน ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 พบว่าด้าน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาต้องมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ มีหลักการบริหารงานงานที่ดี

5) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานตำรวจ ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ ส่งผลความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าปัจจัยที่ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านเงินเดือน และสวัสดิการ ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานี ตำรวจ ด้านงานป้องกันปราบปราม ด้านงานสอบสวน ด้านงานสืบสวน ด้านงานจราจร และด้านงาน อำนวยการ เพราะการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องมีความ พึงพอใจต่อสภาพความเป็นอยู่ที่พักอาศัยในปัจจุบัน รวมถึงเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความพึงพอใจต่อ ผลตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล และมีความพึง พอใจต่อการมีกองทุนกู้ยืมฉุกเฉินให้กับข้าราชการตำรวจในการนำไปใช้จ่ายเพื่อแก้ปัญหาส่วนตัว

ผลการวิจัยครั้งนี้มีลักษณะสอดคล้องกับแนวคิดของวีระศักดิ์ ประพันธ์วิทย์ (2551, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ รถไฟกองกำลังการ 1 กองบังคับการตำรวจรถไฟศึกษาพบว่าปัจจัยด้านเงินเดือน และสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองกำลัง 1 กองบังคับการ ตำรวจรถไฟเพราะเงินและสวัสดิการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

6) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานตำรวจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่งผลความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ ด้านงานป้องกันปราบปราม ด้านงานสอบสวน ด้านงานสืบสวน ด้านงานจราจร และด้านงานอำนวยการ เพราะการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ หน่วยงานมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสามารถศึกษาต่อเพื่อพัฒนาศักยภาพรวมถึง หน่วยงานมีการส่งเสริมให้เข้ารับการสอบเลื่อนขั้นในตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ อีกทั้งหน่วยงานมีการกำหนดเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่โปร่งใสและเป็นธรรมและหน่วยงานมีการส่งเสริมให้ปรับเปลี่ยนสายงานเพื่อความเหมาะสมกับความถนัดในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

ผลการวิจัยครั้งนี้มีลักษณะสอดคล้องกับแนวคิดของชวัญกุล ยุคธรรม (2552, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางมด กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลบางมด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้าน โอกาสความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ด้านการสนับสนุนจากองค์กรและด้านการได้รับการเคารพยกย่องนับถืออยู่ในระดับปานกลาง

7) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานตำรวจ ด้านความสำเร็จของงาน ส่งผลความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านความสำเร็จของงาน ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ ด้านงานป้องกันปราบปราม ด้านงานสอบสวน ด้านงานสืบสวน ด้านงานจราจร และด้านงานอำนวยการ เพราะการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จเจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติภารกิจได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี อีกทั้งเจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลงานที่ทำมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด ผลจากการปฏิบัติงานของท่านมีเจ้าหน้าที่ตำรวจมีส่วนช่วยให้หน่วยงานได้รับความดีความชอบเป็นที่ยอมรับของประชาชนในพื้นที่ และเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความพึงพอใจในผลงานที่ปฏิบัติและเป็นไปตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้

ผลการวิจัยครั้งนี้มีลักษณะสอดคล้องกับ งานวิจัยของ คาบตำรวจพีระชัย ไชยมงคล

(2551,บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองอุดรดิตต์ พบว่าผลการศึกษาด้านแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาประเด็นพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถแก้ปัญหาปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี และรู้สึกพึงพอใจในผลงานที่สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

8) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานตำรวจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจนครบาลหนองคายพลู ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ ด้านงานป้องกันปราบปราม ด้านงานสอบสวน ด้านงานสืบสวน ด้านงานจราจร และด้านงานอำนวยการ เพราะการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จหน่วยงานควรมีการจัดทำแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน รวมถึงแต่ละสายงานแต่ละฝ่ายมีการติดต่อประสานงานที่ดี รวมถึงหน่วยงานมีการแบ่งโครงสร้างสายงานในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และหน่วยงานควรมีการสนับสนุนให้มีการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยครั้งนี้มีลักษณะสอดคล้องกับแนวความคิดของชงชัย สันติวงษ์ (2531, หน้า 297-299) ที่กล่าวว่า คนมีความต้องการเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ดีและปลอดภัยมากขึ้น เนื่องจากปัจจัยต่างๆเช่น ความเจริญในการนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อช่วยลดอัตราการเสี่ยงในขณะปฏิบัติหน้าที่

จากการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหนองคายพลู ทำให้สามารถจะเชื่อมโยงผลการวิจัยไปสู่การทดสอบสมมุติฐานที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้ซึ่งจากการวิจัยทำให้ทราบว่าสมมุติฐานในการวิจัยสอดคล้องกับผลการวิจัยโดยสรุปได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านคน ด้านเงิน ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านการจัดการ ด้านการจูงใจ ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของสถานีตำรวจนครบาลหนองคายพลู

5.2.2 อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ระดับความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจกรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลหนองคายพลู

ผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหนอง

ค้ำพลูเมื่ออยู่ในระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จมากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยจะขออภิปรายผลการวิจัยจากลำดับสูงสุดไปสู่ลำดับต่ำสุด ดังนี้

1) ด้าน “งานสืบสวน” เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ วิทยาลัย สถานีตำรวจนครบาลหนองคายพลูที่อยู่ในลำดับที่หนึ่ง (สำเร็จมาก) จากความคิดเห็นด้านงานสืบสวนจากการตอบแบบสอบถาม สามารถอภิปรายผลได้ว่างานด้านสืบสวนจะประสบความสำเร็จในการบริหารงาน หน่วยงานสืบสวนต้องติดตามคดีอาญาที่เกิดขึ้นที่รับผิดชอบได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้งจับกุมผู้กระทำความผิดในคดีอาญาต่างๆ ในพื้นที่รับผิดชอบได้ตรงตามเป้าหมาย และจับกุมผู้กระทำความผิดที่มีหมายจับได้อย่างรวดเร็ว

2) ด้าน “งานสอบสวน” เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ วิทยาลัย สถานีตำรวจนครบาลหนองคายพลูที่อยู่ในลำดับที่สอง (สำเร็จมาก) จากความคิดเห็นด้านงานสอบสวนจากการตอบแบบสอบถาม สามารถอภิปรายผลได้ว่างานด้านสอบสวนจะประสบความสำเร็จในการบริหารงาน ส่วนคดีอาญามีการจัดส่งเพื่อขึ้นสู่กระบวนการของศาลได้ตรงตามเวลาที่กำหนด อีกทั้งประชาชนที่เข้ามาติดต่อเรื่องคดีความต่างๆ ได้รับการให้บริการที่ดีและรวดเร็ว มีการสอบสวนจัดทำสำนวนคดีอาญารวดเร็วเสร็จสมบูรณ์และไม่คิดค่า

3) ด้าน “งานจราจร” เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ วิทยาลัย สถานีตำรวจนครบาลหนองคายพลูที่อยู่ในลำดับที่สาม (สำเร็จมาก) จากความคิดเห็นด้านงานจราจรจากการตอบแบบสอบถาม สามารถอภิปรายผลได้ว่างานด้านจราจรจะประสบความสำเร็จในการบริหารงานอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในท้องถนนในเขตรับผิดชอบของสถานีตำรวจนครบาลหนองคายพลูมีการเข้าแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วรวมถึงพื้นที่การจราจรคล่องตัวรถไม่ติดขัดและผู้ใช้รถใช้ถนนกระทำผิดกฎจราจรมีสถิติน้อยลง

4) ด้าน “งานป้องกันปราบปราม” เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ วิทยาลัย สถานีตำรวจนครบาลหนองคายพลูที่อยู่ในลำดับที่สี่ (สำเร็จมาก) จากความคิดเห็นด้านงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม จากการตอบแบบสอบถาม สามารถอภิปรายผลได้ว่างานด้านป้องกันปราบปรามอาชญากรรม จะประสบความสำเร็จในการบริหารงานประชาชนในพื้นที่ได้รับการเข้าช่วยเหลือได้อย่างรวดเร็วเมื่อประสบเหตุ รวมถึงมีการป้องกันเหตุร้ายที่จะเกิดขึ้นในพื้นที่มีประสิทธิภาพ และสถิติทางอาญาลดลงอย่างต่อเนื่อง

5) ด้าน “งานอำนวยความสะดวก” เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการบริหารงาน สถานีตำรวจ วิทยาลัยศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหนองคายพลูที่อยู่ในลำดับที่ห้า (สำเร็จมาก) จากความคิดเห็นด้านงานอำนวยความสะดวก จากการตอบแบบสอบถาม สามารถอภิปรายผลได้ว่างานด้านอำนวยความสะดวกฝ่ายอำนวยความสะดวกปฏิบัติงานด้านธุรการได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้งฝ่ายอำนวยความสะดวกสนใจสิทธิประโยชน์ฝ่ายงานภายในส่วนงานต่างๆของบุคลากรในหน่วยงานและฝ่ายอำนวยความสะดวกให้ความร่วมมือกับฝ่ายงานอื่นๆ ได้ดี

5.2.3 อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ วิทยาลัยศึกษาสถานีตำรวจนครบาลหนองคายพลู

ผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ วิทยาลัยศึกษาสถานีตำรวจนครบาลหนองคายพลูเมื่อจำแนกออกเป็น 2 ด้าน พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายในองค์กร อยู่ในระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จมากที่สุด และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า อยู่ในระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จมาก ซึ่งผู้วิจัยจะขออภิปรายผลการวิจัยจากลำดับสูงสุดไปสู่ลำดับต่ำสุด ดังนี้

1) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายในองค์กร

ด้านคน เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน สถานีตำรวจ ด้านการบริหารจัดการภายในองค์กรที่อยู่ในลำดับสูงสุด (ระดับสำเร็จมากที่สุด) จากความคิดเห็นด้านคน จากการตอบแบบสอบถาม สามารถอภิปรายผลได้ว่า การบริหารจัดการภายในองค์กรจะประสบความสำเร็จได้ดั่งนั้นหน่วยงานจำเป็นต้องมีจำนวนเจ้าหน้าที่ตำรวจเพียงพอต่อการปฏิบัติงานในภารกิจ

ผลการวิจัยครั้งนี้มีลักษณะสอดคล้องกับงานวิจัยของศักรินทร์ วิชาธรรม (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจนครบาล 7 พบว่าผลการศึกษาด้านอัตรากำลังพลข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาประเด็นพบว่า หน่วยงานมีอัตรากำลังพลปฏิบัติงานเพียงพอกับปริมาณ ถ้าเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานย้ายออกไปจะมีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่อื่นมาแทน และหน่วยงานมีเจ้าหน้าที่บรรจุครบทุกอัตราและสอดคล้องกับพยอม วงศ์สารศรี (2542, หน้า 3)

ที่กล่าวว่า “คน” เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีค่าในแต่ละองค์การจะมีงานที่รับผิดชอบอยู่จำนวนหนึ่งซึ่งจะต้องปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลตามเป้าหมายดังนั้นในแต่ละองค์การจึงต้องมี “บุคคล” ซึ่งเรียกว่าข้าราชการ บ้างเจ้าหน้าที่บ้างหรือพนักงานบ้างเป็นผู้ปฏิบัติงานงานจึงสำเร็จและได้ผลตามเป้าหมาย

ด้านการจัดการ เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีดำรวจ ด้านการบริหารจัดการภายในองค์กรที่อยู่ในลำดับที่สอง (สำเร็จมากที่สุด) จากความคิดเห็นด้านการจัดการ จากการตอบแบบสอบถาม สามารถอภิปรายผลได้ว่าการบริหารจัดการภายในองค์กรจะประสบความสำเร็จได้ดั่งนั้น หน่วยงานจะต้องบริหารจัดการ แบ่งแยกสายงาน หรือแผนก เพื่อกระจายงานให้แต่ละสายงานหรือแผนกดำเนินการ และทุกสายงานจะต้องมีการควบคุมและตรวจสอบ และจะต้องมีความรับผิดชอบเมื่อการปฏิบัติงานหรือการจัดการเกิดปัญหาหน่วยงานควรได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชน อีกทั้งหน่วยงานควรส่งเสริมเจ้าหน้าที่ ดำรวจทุกฝ่ายให้มีส่วนร่วมในการในการการทำการกิจกรรมต่างๆที่ทางหน่วยงานจัดขึ้น รวมถึงการที่ หน่วยงานกำหนดให้เจ้าหน้าที่ได้เข้าร่วมรับฟังชี้แจงการปฏิบัติงานทุกครั้ง และหน่วยงานได้มีการจัด ประชุมติดตามผลการปฏิบัติงานทุกเดือน

ผลการวิจัยครั้งนี้มีลักษณะสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชนะชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของ เจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดภูธรภาค 6พบว่าแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวน ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 พบว่าด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาต้องมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ มีหลักการบริหารงานงานที่ดี

ด้านเงิน เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีดำรวจ ด้านการบริหารจัดการภายในองค์กรที่อยู่ในลำดับที่สาม (สำเร็จมาก) จากความคิดเห็นด้านการ จัดเงิน จากการตอบแบบสอบถาม สามารถอภิปรายผลได้ว่าการบริหารจัดการภายในองค์กรจะประสบความสำเร็จหน่วยงานจำเป็นต้องมีงบประมาณเพียงพอในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ตำรวจ รวมถึงการมีงบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยเพื่อสนับสนุนงานของตำรวจ อีกทั้งหน่วยงานควรมีสวัสดิการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ตำรวจและครอบครัวเมื่อประสบเหตุขณะปฏิบัติ หน้าที่และหน่วยงานมีการเบิกจ่ายสวัสดิการในการปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว

ผลการวิจัยครั้งนี้มีลักษณะสอดคล้องกับผลการวิจัยของชนสิทธิ์ ชนพมณกุล (2539, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการสืบสวนจับกุมคดีอุกฉกรรจ์: ศึกษากรณีเจ้าหน้าที่ตำรวจ ฝ่าย สืบสวน ตำรวจนครบาลพระนครใต้ และกองกำกับการสืบสวนตำรวจนครบาลธนบุรี พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในหน่วยงาน เจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัญหาการขาดแคลนงบประมาณมากที่สุด เพราะว่าการปฏิบัติงานแต่ละครั้งหรือการบริหารจัดการองค์กร สิ่งที่สำคัญคือ งบประมาณ เพราะงบประมาณสามารถที่จะจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยต่างๆ และเป็นทุนในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานตำรวจได้

ด้านวัสดุอุปกรณ์ เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ ด้านการบริหารจัดการภายในองค์กรที่อยู่ในลำดับที่สี่ (สำเร็จมาก) จากความคิดเห็นด้านวัสดุอุปกรณ์จากการตอบแบบสอบถาม สามารถอภิปรายผลได้ว่าการบริหารจัดการภายในองค์กรจะประสบความสำเร็จหน่วยงานควรมีอุปกรณ์เครื่องมือสำนักงานที่ทันสมัย เช่น เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นเตอร์ และอื่นๆอย่างเพียงพอ อีกทั้งหน่วยงานควรมีพาหนะสนับสนุนในการปฏิบัติงานในแต่ละสายงานอย่างเพียงพอ รวมถึงหน่วยงานควรมีเครื่องมือเฉพาะด้านในแต่ละสายงาน เช่น อุปกรณ์ปิดลายนิ้วมือคนร้าย เครื่องวัดระดับแอลกอฮอล์ ป้ายไฟสัญญาณด่านเครื่องตรวจจับสัญญาณ โทรศัพท์ ที่ทันสมัย และหน่วยงานควรมีอาวุธปืนเครื่องกระสุน ของทางราชการพร้อมใช้งานแจกจ่ายประจำกายในการออกปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอ

ผลการวิจัยครั้งนี้มีลักษณะสอดคล้องกับงานวิจัยของพงศธร ปิตุทิพย์ (2545) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่สืบสวน ในสังกัดกองบังคับการนครบาล 4 ผลการศึกษาทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการจัดงบประมาณ การจัดหาพาหนะและอุปกรณ์เครื่องมือ อาวุธปืนให้เพียงพอและทันสมัย ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่สืบสวนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

ด้านความสำเร็จของงาน เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ ด้านแรงจูงใจในการทำงานที่อยู่ในลำดับที่หนึ่ง (สำเร็จมากที่สุด) จากความคิดเห็นด้านความสำเร็จของงานจากการตอบแบบสอบถาม สามารถอภิปรายผลได้ว่าการสร้างแรงจูงใจ

ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จเจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติภารกิจได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี อีกทั้งเจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลงานที่ทำมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด ผลจากการปฏิบัติงานของท่านมีเจ้าหน้าที่ตำรวจมีส่วนช่วยให้หน่วยงานได้รับความดีความชอบเป็นที่ยอมรับของประชาชนในพื้นที่ และเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความพึงพอใจในผลงานที่ปฏิบัติและเป็นไปตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้

ผลการวิจัยครั้งนี้มีลักษณะสอดคล้องกับงานวิจัยของดาบตำรวจพีระชัย ไชยมงคล (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองอุดรดิตถ์ พบว่าผลการศึกษา ด้านแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาประเด็นพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถแก้ไขปัญหาปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี และรู้สึกพึงพอใจในผลงานที่สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ ด้านแรงจูงใจในการทำงานที่อยู่ในลำดับที่สอง (สำเร็จมาก) จากความคิดเห็นด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติจากการตอบแบบสอบถาม สามารถอภิปรายผลได้ว่าการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จหน่วยงานควรมีการจัดทำแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน รวมถึงแต่ละสายงานแต่ละฝ่ายมีการติดต่อประสานงานที่ดี รวมถึงหน่วยงานมีการแบ่งโครงสร้างสายงานในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และหน่วยงานควรมีการสนับสนุนให้มีการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยครั้งนี้มีลักษณะสอดคล้องกับแนวความคิดของธงชัย สันติวงษ์ (2531, หน้า 297-299) ที่กล่าวว่า คนมีความต้องการเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ดีและปลอดภัยมากขึ้น เนื่องจากปัจจัยต่างๆ เช่น ความเจริญในการนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อช่วยลดอัตราการเสี่ยงในขณะปฏิบัติหน้าที่

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ ด้านแรงจูงใจในการทำงานที่อยู่ในลำดับที่สาม (สำเร็จมาก) จากความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่จากการตอบแบบสอบถาม สามารถอภิปรายผลได้ว่าการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จหน่วยงานมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสามารถศึกษาต่อเพื่อพัฒนาศักยภาพรวมถึงหน่วยงานมีการส่งเสริมให้เข้ารับการสอบเลื่อนขั้นในตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ อีกทั้งหน่วยงานมีการกำหนดเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่

โปร่งใสและเป็นธรรมและหน่วยงานมีการส่งเสริมให้ปรับเปลี่ยนสายงานเพื่อความเหมาะสมกับความถนัดในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

ผลการวิจัยครั้งนี้มีลักษณะสอดคล้องกับแนวคิดของสมพงษ์ เกษมสิน (2532, หน้า 403 - 406) ที่กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์อย่างหนึ่งคือโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน กล่าวคืองานที่ปฏิบัติอยู่นั้นมีโอกาสน่าจะทำให้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจที่จะฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้งานปฏิบัติงานนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยกำลังใจ

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ ด้านแรงจูงใจในการทำงานที่อยู่ในลำดับที่ดี (สำเร็จมาก) จากความคิดเห็นด้านเงินเดือนและสวัสดิการจากการตอบแบบสอบถาม สามารถอภิปรายผลได้ว่าการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องมีความพึงพอใจต่อสภาพความเป็นอยู่ที่พักอาศัยในปัจจุบัน รวมถึงเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล และมีความพึงพอใจต่อการมีกองทุนกู้ยืมฉุกเฉินให้กับข้าราชการตำรวจในการนำไปใช้จ่ายเพื่อแก้ปัญหาส่วนตัว

ผลการวิจัยครั้งนี้มีลักษณะสอดคล้องกับแนวคิดของวีระศักดิ์ ประพันธ์วิทย์ (2551) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไปกองกำกับการ 1 กองบังคับการตำรวจรถไฟศึกษาพบว่าปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 1 กองบังคับการตำรวจรถไฟเพราะเงินเดือนและสวัสดิการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

5.2.4 อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 4 ข้อเสนอแนะทางในการการบริหารงานสถานีตำรวจให้ประสบความสำเร็จในภารกิจงานของสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู

ผลการวิจัย พบว่าแนวทางในการการบริหารงานสถานีตำรวจให้ประสบความสำเร็จในภารกิจงานของสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลูจากแบบสอบถามปลายเปิดที่มีการแสดงความคิดเห็นต่อแนวทางในการบริหารงานสถานีตำรวจ ได้แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ และแนวทางในการบริหารงานด้านอื่นที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานในหน่วยงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยจะขออภิปรายผลการวิจัยจากลำดับสูงสุดไปสู่ลำดับต่ำสุด ดังนี้

1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีดำรวจ

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นความคิดเห็นปลายเปิดจากแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีดำรวจ โดยมีแนวทางในการการบริหารงานสถานีดำรวจ ด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ให้ประสบความสำเร็จในการกิจงานของสถานีดำรวจนครบาลหนองคายพลู เพราะว่าการปฏิบัติงานในแต่ละครั้งของเจ้าพนักงานตำรวจนั้นต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมและที่สำคัญระบบราชการมีสายบังคับบัญชาและมีการสั่งการและต้องมีผู้รับผิดชอบในหน้าที่นั้นๆ การปฏิบัติงานจะเกิดผลสัมฤทธิ์ได้มากก็ต้องเกิดจากการมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีการร่วมมือร่วมใจในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้ตรงตามปัญหาของสังคมอยู่เสมอ

มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย เป็นความคิดเห็นปลายเปิดจากแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีดำรวจ โดยมีแนวทางในการการบริหารงานสถานีดำรวจ โดยอาศัยเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้ประสบความสำเร็จในการกิจงานของสถานีดำรวจนครบาลหนองคายพลู เพราะปัจจุบันทุกหน่วยงานต้องอาศัยเครื่องมือที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ลดเวลาในการให้บริการประชาชน เพื่อเป็นการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ประโยชน์ก็จะเกิดกับประชาชนผู้เข้ามาขอใช้บริการและผู้ปฏิบัติงานโดยตรง

ความรับผิดชอบในงาน เป็นความคิดเห็นปลายเปิดจากแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีดำรวจ โดยมีแนวทางในการการบริหารงานสถานีดำรวจ ด้านความรับผิดชอบในงาน ให้ประสบความสำเร็จในการกิจงานของสถานีดำรวจนครบาลหนองคายพลู เพราะในการทำงานผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ได้รับมอบหมายหน้าที่ในงานนั้น จะต้องมีความรับผิดชอบต่อภารกิจของตนเอง ต้องเอาใจใส่ในการเข้าแก้ปัญหาและการทำงาน ถ้าทราบใดผู้ปฏิบัติงานขาดความรับผิดชอบในงานนั้นๆ ผลเสียก็จะเกิดแก่หน่วยงานและประชาชนโดยตรง

ความสามัคคีของเพื่อนร่วมงาน เป็นความคิดเห็นปลายเปิดจากแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีดำรวจ โดยมีแนวทางในการการบริหารงานสถานีดำรวจ ด้านความรับผิดชอบในงาน ให้ประสบความสำเร็จในการกิจงานของสถานีดำรวจนครบาลหนองคายพลู ดังนั้นแนวทางที่จะให้งานในหน่วยงานประสบความสำเร็จได้ดีนั้นคือทุกคนใน

หน่วยงานแม้จะทำงานต่างหน้าที่กัน จะต้องสร้างความสามัคคีในเพื่อนคณะร่วมแรงร่วมใจกัน บูรณาการการทำงานให้มีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ

การจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอ เป็นความคิดเห็นปลายเปิดจากแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีดำรวจ โดยมีแนวทางในการการบริหารงาน สถานีดำรวจ ด้านการจัดสรรงบประมาณ ให้ประสบความสำเร็จในภารกิจงานของสถานีดำรวจนครบาลหนองคายพลู ดังนั้นแนวทางในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จที่ดีนั้น คือเรื่องงบประมาณ ค่าใช้จ่ายในงานจะต้องพอดีและสามารถที่จะสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานในทุกสายงาน และการบริหารงานจะต้องกระจายงบประมาณให้แต่ละสายงานอย่างเหมาะสมกับงานที่ได้รับผิดชอบ

2) **แนวทางในการบริหารงานด้านอื่นที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานในหน่วยงาน**

การประสานงานที่ดี เป็นความคิดเห็นปลายเปิดจากแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านอื่นที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานในหน่วยงาน โดยมีแนวทางในการการบริหารงานสถานีดำรวจ ด้านการประสานงานที่ดี ให้ประสบความสำเร็จในภารกิจงานของสถานีดำรวจนครบาลหนองคายพลู แนวทางนี้เป็นจุดเริ่มต้นในการปฏิบัติงาน ถ้าการปฏิบัติงานขาดการประสานงานที่ดีแล้ว งานที่ทำก็ขาดการร่วมมือร่วมใจในการลงมือปฏิบัติ ขาดข้อมูลข่าวสารที่ดีดังนั้นงานก็จะสำเร็จได้ช้ามีปัญหา และแก้ไขได้ยาก

การจัดสรรคนให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับงาน เป็นความคิดเห็นปลายเปิดจากแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางในการบริหารงานด้านอื่นที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานในหน่วยงาน โดยมีแนวทางในการการบริหารงานสถานีดำรวจ ด้านการจัดสรรคนให้มีคุณภาพเหมาะสมกับงาน ให้ประสบความสำเร็จในภารกิจงานของสถานีดำรวจนครบาลหนองคายพลู นั่นคืองานทุกงานจะต้องใช้คนที่มีความรู้และความสามารถมีความถนัดเฉพาะงานนั้นๆ ถ้าใช้คนที่ไม่มีความรู้ความสามารถในงาน ไปเป็นผู้ปฏิบัติและรับผิดชอบงานที่ทำก็จะออกมาไม่ดี

5.3 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

5.3.1 ข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานสถานีดำรวจ

จากการศึกษา พบว่า อุปสรรคที่สำคัญของการบริหารงานสถานีดำรวจ คือ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ดังนั้นวัสดุอุปกรณ์ในการใช้ปฏิบัติงานจะต้องมีความพร้อมในการใช้งานและมีประสิทธิภาพเพราะวัสดุอุปกรณ์นั้นเป็นเครื่องมือที่ช่วยทุ่นแรงในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน หรือภายนอกหน่วยงาน ถ้าวัสดุอุปกรณ์ไม่พร้อมใช้งาน เมื่อนำไปเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานงานก็จะเกิดความเสียหาย หรือผู้ปฏิบัติงานก็ไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่และผลการปฏิบัติงานก็จะออกมาไม่ดี

5.3.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการตำรวจ

จากการศึกษา พบว่า อุปสรรคที่สำคัญของการสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการตำรวจ คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ดังนั้นเงินเดือนและสวัสดิการควรจะมีการปรับให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงของสังคม เพราะการครองชีพของข้าราชการตำรวจนั้นไม่ได้อยู่ตัวคนเดียว เพราะส่วนใหญ่ข้าราชการตำรวจมีครอบครัว และข้าราชการตำรวจทุกคนจะต้องมีภาระค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพเพราะวิวัฒนาการทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นตำรวจทุกคนต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ฉะนั้นเงินเดือนและสวัสดิการจะต้องเอื้อต่อสภาพเศรษฐกิจและสังคมเพื่อให้ข้าราชการตำรวจอยู่ได้และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

5.3.3 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการบริหารงานสถานีดำรวจ

จากการศึกษา พบว่า มีข้อเสนอแนะจากประชากรข้าราชการตำรวจถูกสำรวจ มองการบริหารงานสถานีดำรวจจะสำเร็จได้คือนั้น ต้องคำนึงถึงปัจจัยด้านเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานและด้านของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยสำคัญ ดังนั้นเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ หรือการบริหารงานตำรวจให้ประสบผลสำเร็จอย่างแท้จริงและเป็นที่ยอมรับของประชาชนได้อย่างแท้จริง นโยบายที่สามารถกำหนดขึ้นมาเพื่อสนับสนุนในภารกิจงานของสถานีดำรวจนั้น หน่วยงานจะต้องจัดทำนโยบาย ในเรื่องของการตรวจสภาพและบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆในหน่วยงาน และไปจนถึงอุปกรณ์เครื่องมือและอาวุธประจำกายของข้าราชการตำรวจประจำทุกเดือนโดยตัวข้าราชการตำรวจไม่ต้องออกค่าใช้จ่ายเอง เพราะนโยบายดังกล่าวนี้ส่งผลถึงขวัญกำลังใจของข้าราชการตำรวจระดับผู้ปฏิบัติ ซึ่งเขาต้องมองว่าสำนักงานตรวจแห่งชาติ หรือหน่วยงานที่

เขาสังเกตอยู่ ไม่ได้สร้างเขาขึ้นมาเป็นเพียงตำรวจเพื่อรับใช้ประชาชนเท่านั้น แต่เขากลับมองว่า สำนักงานตำรวจแห่งชาติ หรือหน่วยงาน ยังคอยเอาใจใส่ในชีวิตและทรัพย์สินของเขายู่ รวมถึงการลดภาระปัญหาค่าใช้จ่าย และสร้างขวัญกำลังใจแก่ข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ สิ่งนี้เองที่จะทำให้ข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติงานมีแรงใจในการทำงานและทุ่มเทเพื่อหน่วยงานของตนเอง จนส่งผลดีต่อความสุขของประชาชน สังคมก็จะมีแต่ความสุขเพราะมีข้าราชการตำรวจมุ่งมั่นตั้งใจในการพิทักษ์รับใช้ประชาชน

5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.4.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจในพื้นที่เขตใกล้เคียง เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ และปัญหาอุปสรรคในการบริหารงาน เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาพัฒนาเพื่อเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพ ในการบริหารงานสถานีตำรวจ

5.4.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจในพื้นที่ สน.หนองค้างพลู อย่างต่อเนื่องเพื่อเปรียบเทียบระยะเวลาในการเปลี่ยนแปลงตามสภาพสังคม ว่าปัจจัยเหล่านี้ที่นำมาวิจัย มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ และปัญหาอุปสรรคในการบริหารงาน เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาพัฒนาเพื่อเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพ ในการบริหารงานสถานีตำรวจ

5.5 ปัญหาและอุปสรรคในการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลูมีปัญหาและอุปสรรค ดังนี้

5.5.1 ความล่าช้าในการเก็บแบบสอบถาม เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ภายในสถานีตำรวจหนองค้างพลูทุกวัน

5.5.2 การไม่ได้รับความร่วมมือมากเท่าที่ควรจากกลุ่มเป้าหมาย เนื่องจากมีบางส่วนผู้ตอบแบบสอบถามไม่อ่านและทำความเข้าใจในแบบสอบถามเท่าที่ควร

บรรณานุกรม

- กมลมาลย์ ทิพย์รัตน์. (2549). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา*.
ปริญญาานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ภูเก็ต: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ. (2541). *การศึกษานุคคลเป็นรายกรณี*. กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- กรองทอง อยู่สุข.(2542). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กองวิจัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2552). *โรงพักเพื่อประชาชน*. เข้าถึงได้จาก:
[http:// www.research.police.go.th/report_45_rongpak.html](http://www.research.police.go.th/report_45_rongpak.html). วันที่ 20 ตุลาคม 2558.
- เกษสุดา ต้นขุน. (2545). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ขวัญจิรา ทองนำ. (2547). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏ
ศิลปกรมศิลปากร*. ปริญญาานิพนธ์ กศม. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย. (2549). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพมหานคร: แอฑทีฟพรีนธ์,
- เจียมจิตร ศรีฟ้า ๗. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบริหาร โรงเรียนของผู้ช่วย
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ สังกัดกรุงเทพมหานคร*.ปริญญาานิพนธ์
กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชัชวาล อรวงศ์สุภทัต. (2552). *แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ*. เข้าถึงได้จาก: [http://www.tpa.or.th/writer/read_this_](http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?bookID=1340&read=true&count=true)
[book_ topic.php?bookID=1340&read=true&count=true](http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?bookID=1340&read=true&count=true)., วันที่ 20 ตุลาคม 2558.
- ชูศักดิ์ เจนประโคน. (2541). *เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.
- ณัฐพงษ์ ชูทัย. (ม.ป.ป.). *การจูงใจ*. เข้าถึงได้จาก: <https://nuttapong.wikispaces.com>, วันที่ 28 ตุลาคม
2558.
- ฉวนฉิย์ แผนสมบูรณ์. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในศาลชั้นต้นของผู้พิพากษาอาวุโส*. ปัญหา
พิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
บูรพา.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2535). *ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

- ทองหล่อ เดชไทย. (2536). *ภาวะผู้นำเพื่อการบริหารสู่ความเป็นเลิศ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- _____. (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ทิพสุดา ลีลาศิริคุณ. (2545). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ สังกัดกรมประชาสงเคราะห์*. สารนิพนธ์ กศม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทีมข่าวอาชญากรรม. (2553). *วันตำรวจ: คำนานตำรวจไทย*. เข้าถึงได้จาก: <http://www.manager.co.th/Crime/ViewNews.aspx?NewsID=9530000143915>, วันที่ 20 ตุลาคม 2558.
- ชนะชัย เหลืองเพชรรัตน์. (2553). *แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดภูธรภาค 6*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ธรวารรณ พลหาญ. (2543). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ธวัชกุล ยุคลธรรม. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางมด*. กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2537). *การจัดองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 4), กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- บุศรา เตียรบรรจง. (2546). *แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสิงห์บุรี*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ) กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประจักษ์ บัวผัน. (2552). *แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ปีที่ 2 (ฉบับที่ 1).
- ประภาพรรณ รักเลี้ยง. (2556). *แนวคิดทฤษฎีการบริหาร*. เข้าถึงได้จาก: http://plu.ac.th/pluacth/plu_doc/book_gdu003.pdf, วันที่ 20 ตุลาคม 2558.

- พงศธร ปิณฑิพย์. (2545). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่สืบสวน ในสังกัดกองบังคับการนครบาล 4.วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- พงศ์ หรดาล. (2540). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- พรทิพย์ สุติยะ. (2550). *ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมืองเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- พิทยา บวรวัฒนา. (2544). *ทฤษฎีองค์การสาธารณะ. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- พิภพ ชวงเงิน. (2547). *พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: รวมสาส์น.*
- พีระชัย ไชยมงคล. (2554). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองอุดรดิตถ์. ภาคนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.*
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). *การจัดการยุคใหม่. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์นการพิมพ์.*
- เรืองยศ โสณชัย. (2550). *ปัญหาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจ ของสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดยโสธร. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- วันชัย มีชาติ. (2548). *การบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- วิรัช สงวนวงษ์วาน. (2546). *การจัดการพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: เพียร์สันเ็ด็ดคูเคชั่นอินโนโซน่า.*
- วีระศักดิ์ ประพันธ์วิทย์. (2551). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟกองกำกับการ 1 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. ภาคนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.*
- วัชริน สินธวานนท์. (2546). *ผลของโปรแกรมพัฒนาที่มุ่งงานต่อความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นทีมและความพึงพอใจในงานของทีมวิสัญญีพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารสาธารณสุข, บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.*

- ศิริพร จันทศรี. (2550). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ชรรรมสาร.
- ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ. (2548). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศักรินทร์ วิชาธรรม. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม ของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจนครบาล 7. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- สมยศ นาวิการ. (2540). การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: ผู้จัดการ.
- สมคิด บางโม. (2545). การบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2553). องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2546). จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.



ภาคผนวก



แบบสอบถาม

เรื่อง **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจกรณีศึกษา: สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู**

แบบสอบถามนี้ มีทั้งหมด 4 ส่วน ขอความร่วมมือจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามตามความจริง สอดคล้องกับประสบการณ์และความคิดเห็นของท่านให้ครบทุกข้อ ทุกหน้า เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูลซึ่งจะนำไปใช้ในการประมวลผลที่เชื่อถือได้ และขอขอบพระคุณทุกท่านที่สละเวลาให้ความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

จ.ส.ต.พงศกร ท้าวนิล นักศึกษาหลักสูตรปริญญาโทสาขารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัย
นวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

1. เพศ

(1) ชาย

(2) หญิง

2. อายุ

(1) ตั้งแต่ 20 ไม่เกิน 30 ปี

(2) ตั้งแต่ 30 ปี – ไม่เกิน 40 ปี

(3) ตั้งแต่ 40 ปี – ไม่เกิน 50 ปี

(4) ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

(1) มัธยมศึกษาตอนต้น

(2) มัธยมศึกษาตอนปลาย

(3) ปวช.

(4) ปวส.

(5) อนุปริญญา

(6) ปริญญาตรี

(7) สูงกว่าปริญญาตรี

4. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

(1) สายงานสืบสวน

(2) สายงานสอบสวน

(3) สายงานจราจร

(4) สายงานอำนวย

(5) สายงานป้องกันปราบปราม

5. รายได้ต่อเดือน

(1) ตั้งแต่ 9,000 ไม่เกิน 15,000 บาท

(2) ตั้งแต่ 15,000 บาท ไม่เกิน 20,000 บาท

(3) ตั้งแต่ 20,000 ไม่เกิน 25,000 บาท

(4) ตั้งแต่ 25,000 บาทขึ้นไป

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

(1) น้อยกว่า 5 ปี

(2) ตั้งแต่ 5 ปี ไม่เกิน 10 ปี

(3) ตั้งแต่ 10 ปี ไม่เกิน 20 ปี

(4) ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานสถานีตำรวจ กรณีศึกษา: สถานีตำรวจนครบาล หนองค้างพลูคำชี้แจง: โปรดพิจารณาข้อความดังต่อไปนี้ และแสดงความคิดเห็นโดยใช้เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ระดับความคิดเห็นที่ตรงกับท่านมากที่สุด โดยค่าคะแนน 5 ระดับ มีความหมายดังนี้

5 หมายถึง ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จมาก

3 หมายถึง ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จปานกลาง

2 หมายถึง ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จน้อย

1 หมายถึง ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จน้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
การบริหารจัดการภายในองค์กร						
ด้านคน						
1	หน่วยงานมีจำนวนเจ้าหน้าที่ตำรวจเพียงพอต่อการปฏิบัติงานในแต่ละภารกิจ					
2	หน่วยงานมีเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย					
3	หน่วยงานมีเจ้าหน้าที่ตำรวจได้เข้ารับการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย					
4	หน่วยงานมีเจ้าหน้าที่ตำรวจได้รับการฝึกอบรมยุทธวิธีและการใช้อาวุธปืนจนเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน					
ด้านเงิน						
5	หน่วยงานมีงบประมาณเพียงพอในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน					
6	หน่วยงานมีงบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยเพื่อสนับสนุนงานตำรวจ					

ข้อ	ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
7	หน่วยงานมีสวัสดิการช่วยเหลือท่านและครอบครัวเมื่อประสบเหตุขณะปฏิบัติหน้าที่					
8	หน่วยงานมีการเบิกจ่ายสวัสดิการในการปฏิบัติงาน สะดวกและรวดเร็ว					
ด้านวัสดุอุปกรณ์						
9	หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องมือสำนักงานที่ทันสมัย เช่น เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องพรีนเตอร์ และอื่นๆ อย่างเพียงพอ					
10	หน่วยงานมียานพาหนะสนับสนุนในการปฏิบัติงานในแต่ละสายงานอย่างเพียงพอ					
11	หน่วยงานมีเครื่องมือเฉพาะด้านในแต่ละสายงาน เช่น อุปกรณ์ปิดลายนิ้วมือคนร้าย เครื่องวัดระดับแอลกอฮอล์ ป้ายไฟสัญญาณด้านเครื่องตรวจจับสัญญาณ โทรศัพท์ที่ทันสมัย					
12	หน่วยงานมีอาวุธปืนเครื่องกระสุนปืน วิทยุสื่อสาร กุญแจมือ ไฟฉาย เสื้อเกราะกันกระสุน ของทางราชการ พร้อมใช้งานแจกจ่ายประจำกายในการออกปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอ					
ด้านการจัดการ						
13	หน่วยงานได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานทั้งภาครัฐ และเอกชนเป็นอย่างดี					
14	หน่วยงานส่งเสริมเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกฝ่ายเข้ามีส่วนร่วม ในกิจกรรมต่างๆที่ทางหน่วยงานจัดขึ้น					

ข้อ	ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
15	หน่วยงานกำหนดเจ้าหน้าที่ตำรวจเข้าร่วมรับฟังชี้แจงการปฏิบัติงานทุกครั้ง					
16	หน่วยงานมีการประชุมติดตามผลการปฏิบัติงานทุกเดือน					
<u>แรงจูงใจในการทำงาน</u>						
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ						
17	ท่านมีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน					
18	ท่านมีความพึงพอใจต่อสภาพความเป็นอยู่ที่พักอาศัยในปัจจุบัน					
19	ท่านมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล					
20	ท่านมีความพึงพอใจต่อการมีกองทุนกู้ยืมฉุกเฉินให้กับข้าราชการตำรวจในการนำไปใช้จ่ายเพื่อแก้ปัญหาส่วนตัว					
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่						
21	หน่วยงานมีการส่งเสริมให้เข้ารับการสอบเลื่อนขั้นในตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ					
22	หน่วยงานมีการกำหนดเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่โปร่งใสและเป็นธรรม					
23	หน่วยงานมีการส่งเสริมให้ปรับเปลี่ยนสายงานเพื่อความเหมาะสมกับความถนัดในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล					
24	หน่วยงานมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสามารถศึกษาต่อเพื่อพัฒนาศักยภาพ					

ข้อ	ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านความสำเร็จของงาน						
25	ท่านมีความพึงพอใจในผลงานที่ปฏิบัติ และเป็นไปตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้					
26	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติภารกิจได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี					
27	ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพผลงานที่ทำมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด					
28	ผลจากการปฏิบัติงานของท่านมีส่วนช่วยให้หน่วยงานได้รับความดีความชอบเป็นที่ยอมรับของประชาชนในพื้นที่					
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ						
29	หน่วยงานมีการแบ่งโครงสร้างสายงานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
30	หน่วยงานมีจัดทำแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
31	สายงานแต่ละฝ่ายมีการติดต่อประสานงานที่ดี					
32	หน่วยงานมีการสนับสนุนให้มีการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานตามสายงานต่างๆอย่างต่อเนื่อง					

ส่วนที่ 3 ระดับความสำเร็จในการบริหารงานสถานีดำรงกรณีศึกษา : สถานีดำรงนครบาลหนองค้างพลู 1. ด้านงานป้องกันปรามอาชญากรรม 2. ด้านงานสอบสวน 3. ด้านงานสืบสวน 4. ด้านงานจราจร 5. ด้านงานอำนวยความสะดวก
คิดว่า ความสำเร็จในการบริหารงานสถานีดำรงนครบาลหนองค้างพลูมีมากน้อยเพียงใด

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาข้อความดังต่อไปนี้ และแสดงความคิดเห็นโดยใช้เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับท่านมากที่สุด โดยค่าคะแนน 5 ระดับ มีความหมายดังนี้

5 หมายถึง ประสบความสำเร็จมากที่สุด

4 หมายถึง ประสบความสำเร็จมาก

3 หมายถึง ประสบความสำเร็จปานกลาง

2 หมายถึง ประสบความสำเร็จน้อย

1 หมายถึง ประสบความสำเร็จน้อยที่สุด

ข้อ	ระดับความสำเร็จในการบริหารงานสถานีดำรง	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านงานป้องกันปรามอาชญากรรม						
1	สถิติทางอาชญากรรมลดลงอย่างต่อเนื่องทุกเดือน					
2	การป้องกันเหตุฉวนเหตุร้ายที่จะเกิดในพื้นที่มีประสิทธิภาพ					
3	ประชาชนในพื้นที่ได้รับการเข้าช่วยเหลือได้อย่างรวดเร็วเมื่อประสบเหตุ					
ด้านงานสอบสวน						
4	มีการสอบสวนจัดทำสำนวนคดีอาญารวดเร็วเสร็จสมบูรณ์และไม่ติดค้าง					
5	สำนวนคดีอาญามีการจัดส่งเพื่อขึ้นสู่กระบวนการของศาลได้ตรงตามเวลาที่กำหนด					

ข้อ	ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
6	ประชาชนที่เข้ามาติดต่อเรื่องคดีความต่างๆได้รับการให้บริการที่ดีและรวดเร็ว					
ด้านงานสืบสวน						
7	สืบสวนติดตามคดีอาญาที่เกิดในพื้นที่รับผิดชอบได้อย่างรวดเร็ว					
8	สืบสวนจับกุมผู้กระทำความผิดที่มีหมายจับได้อย่างรวดเร็ว					
9	สืบสวนจับกุมผู้กระทำความผิดในคดีอาญาต่างๆในพื้นที่รับผิดชอบได้ตรงตามเป้าหมาย					
ด้านงานจราจร						
10	พื้นที่การจราจรคล่องตัวรถไม่ติดขัด					
11	อุบัติเหตุที่เกิดในท้องถนนในเขตรับผิดชอบมีการแก้ไข้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว					
12	ผู้ใช้รถใช้ถนนกระทำความผิดกฎจราจรมีสถิติลดลง					
ด้านงานอำนวยกา						
13	ฝ่ายอำนวยกาปฏิบัติงานด้านธุรการได้อย่างรวดเร็ว					
14	ฝ่ายอำนวยกาสนใจสิทธิประโยชน์สวัสดิการต่างๆของบุคลากรในหน่วยงาน					
16	ฝ่ายอำนวยกาให้ความร่วมมือกับฝ่ายงานอื่นๆได้ดี					

ส่วนที่ 4ข้อเสนอแนะ

4.1 ท่านคิดว่ามีปัจจัยด้านอื่นหรือไม่ ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่
อย่างไร?.....

.....

4.2ท่านมีแนวทางในการบริหารงานของท่านเพื่อให้ประสบความสำเร็จในภารกิจงานของหน่วยงานของท่าน
อย่างไร?.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้



โครงการพัฒนาศูนย์ดำรงชีพเพื่อประชาชน (โรงพักเพื่อประชาชน) ระยะที่ ๓

คะแนนรวม (๑๐๐ คะแนน) ของ บก.ม.๙

ลำดับ	สน.	กลุ่ม สน. ปริมาณงาน มาก - น้อย	ด้านที่ ๑	ด้านที่ ๒	ด้านที่ ๓	ด้านที่ ๔	ด้านที่ ๕	รวมด้าน ๕ ด้าน เป็น ๕๐ คะแนน (Process)	คะแนน	คะแนน	คะแนนรวม	ผลการ จัดคะแนน ของ บก. ปี 2558	ผลการ จัดคะแนน ของ บก. ปี 2557
			การบริการทั่วไป	การอำนวยความสะดวก ยุติธรรมทางอาญา	ความปลอดภัย ในชีวิตและ ทรัพย์สิน	พัฒนาคน ควบคุมการ จัดการจราจร	การพัฒนาการ บริหารและ พัฒนาบุคลากร		Output ๒๕ คะแนน	Outcome ๒๕ คะแนน	๑๐๐ คะแนน		
			๑๐๐ คะแนน	๑๐๐ คะแนน	๑๐๐ คะแนน	๑๐๐ คะแนน	๑๐๐ คะแนน	๕๐ คะแนน	๒๕ คะแนน	๒๕ คะแนน	๑๐๐ คะแนน		
๑	ท่าข้าม	กลุ่ม ๑	๘๖.๖	๙๐.๒	๙๖	๘๘	๙๖.๒	๔๕.๗๐	๒๒.๕๕	๒๒.๒๘	๙๐.๕๒	4	2
๒	หนองแขม	กลุ่ม ๑	๙๐.๒	๘๙.๒	๙๗.๖	๙๓	๙๒.๑	๔๖.๒๑	๒๒.๕๕	๒๓.๓๕	๙๒.๑๑	1	1
๓	หลักสอง	กลุ่ม ๑	๘๓.๙	๘๘.๒	๙๕.๗	๘๙	๙๖.๒	๔๕.๓๐	๒๒.๙๒	๒๓	๙๑.๒๒	3	5
๔	บางขุนเทียน	กลุ่ม ๑	๘๘.๓	๙๒.๖๖	๙๑.๕	๙๐	๙๖.๑	๔๕.๘๖	๒๒.๖	๒๓	๙๑.๕๖๖	2	4
๕	ภาษีเจริญ	กลุ่ม ๑	๗๒.๘	๙๑.๖๘	๙๒.๕	๘๔	๕๗.๒	๓๙.๘๑	๒๑.๓	๒๒	๘๓.๑๐๘	6	3
๖	เพชรเกษม	กลุ่ม ๑	๘๑.๖	๘๖.๗๕	๘๘.๕	๘๘	๙๕.๒	๔๓.๙๐	๒๒.๒๕	๒๓	๘๙.๑๕๕	5	6
๗	หนองค้างพลู	กลุ่ม ๒	๙๐.๑	๘๖.๕๕	๙๕	๘๕	๘๗.๘	๔๔.๔๓	๒๒.๖๓	๒๔.๘๕	๙๑.๙๐๕	3	2
๘	สามตำ	กลุ่ม ๒	๙๖.๑	๙๓.๒๖	๙๓	๘๘	๙๓	๔๖.๓๕	๒๒.๐๒	๒๔	๙๓.๓๕๖	2	1
๙	เทียนทะเล	กลุ่ม ๒	๙๗.๑	๙๓.๑๖	๙๕.๒	๘๕.๕	๙๙.๒	๔๗.๓๒	๒๓.๐๑	๒๕	๙๕.๓๒๖	1	3
๑๐	บางบอน	กลุ่ม ๒	๘๕.๑	๙๐.๒๖	๘๖.๕	๘๓	๙๑.๑	๔๓.๕๙	๒๑.๙	๒๕	๙๐.๕๘๖	4	4



บันทึกข้อความ

สน.หนองค้างพลู
เลขรับที่ 4344
วันที่ ๒๑ ธ.ค. ๕๖
เวลา 14.15

ส่วนราชการ บก.น.๙ (งานนโยบายและแผนฯ) โทร. ๐ ๒๕๕๑ ๙๖๓๖ โทรสาร ๐ ๒๕๕๑ ๙๖๐๒
 ที่ ๐๐๑๕.(บก.น.๙)๑๕/๓๖๕๔ ลง ๒๙ ก.ค.๕๖ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๖
 เรื่อง แจ้งผลคะแนนการตรวจประเมินตามโครงการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชน (โรงพักเพื่อประชาชน)

เรียน ผบก.น.๙
 -เพื่อโปรดทราบ
 รอง ผบก.น.๙ ทุกท่าน
 -เพื่อทราบ
 ผกก.ทุก สน.

ตามหนังสือ บก.น.๙ ที่ ๐๐๑๕.(บก.น.๙)๑๕/๓๖๕๔ ลง ๒๙ ก.ค.๕๖ เรื่อง แจ้งกำหนดวัน เวลา การออกตรวจเพื่อให้คะแนนโครงการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชน (โรงพักเพื่อประชาชน) ระยะที่ ๓ (พ.ศ.๒๕๕๔ - ๒๕๕๖) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖ ระหว่างวันที่ ๓-๑๔ ส.ค.๕๖ ตามความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

บัดนี้ บก.น.๙ ได้ออกตรวจประเมิน ทุก สน.ในสังกัดเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งคะแนนการตรวจประเมินมาเพื่อให้แต่ละ สน.ได้รับทราบและนำไปปรับปรุงพัฒนางานในแต่ละด้าน ต่อไป รวมเอกสาร ๓ ฉบับ

จึงแจ้งมาเพื่อทราบ

พ.ต.อ.

(ณัฐวัฒน์ การดี)

รอง ผบก.๗ปรท.ผบก.น.๙



- รอง ผกก.ป.
- สว.จร
- สว.อก.
- หัวหน้างานสอบสวน
- รอง ผกก.ส.ส.
- สว.สส.

พ.ต.อ.

(ณรงค์ ถัดทะพงษ์)
 ผกก.สน.หนองค้างพลู

ประวัติผู้เขียน



ชื่อ ชื่อสกุล	ดาบตำรวจพงศกร ท้าวนิล
วัน เดือน ปีเกิด	10 มิถุนายน พ.ศ. 2524
สถานที่เกิด	จังหวัดขอนแก่น ประเทศไทย
วุฒิการศึกษา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขา ช่างไฟฟ้ากำลัง โรงเรียนเทคโนโลยีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2542 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวส.) แผนก ช่างไฟฟ้ากำลัง (สาขาติดตั้ง) ปีการศึกษา 2545 ประกาศนียบัตรวิชาชีพตำรวจ รุ่นที่ 76 ปีการศึกษา 2547 ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร (การบริหารปกครองท้องถิ่น) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ปีการศึกษา 2557
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้บังคับหมู่งานสืบสวน สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู
สถานที่ทำงาน	สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู ซอยเพชรเกษม 110 แขวงหนองค้างพลู เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร 10160