ประสิทธิผลของการดำเนินงานด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

Effectiveness of Crime Prevention and Suppression Operations by Police Officers at Mueang Lopburi Provincial Police Station, Lopburi Province

นรเสฏฐ์ หยั่งถึงนพชัย[1]

Noraset Yungtungnopphachai[1]

Received : June 18, 2025; **Revised** : December 29, 2025; **Accepted** : December 30, 2025

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของข้าราชการตำรวจ และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับประสิทธิผลในการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยใช้ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปราม จำนวน 116 คน ที่ได้มาโดยการเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ข้อมูลที่ได้ทำการวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และการวิเคราะห์เชิงสถิติ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลวิจัยพบว่า 1) ระดับประสิทธิผลในดำเนินงานด้านการป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในดำเนินงาน โดยรวมมีระดับมาก โดยปัจจัยส่วนบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และปัจจัยด้านเครือข่าย 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับประสิทธิผลงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระดับชั้นยศ และอายุงาน

---

[1] อาจารย์ (สบ 3) กลุ่มงานอาจารย์ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 1 วิทยาลัยการตำรวจ. Teachers' Group, Provincial Police Training Center Region 1, Police College; e-mail : Noraset2436@gmail.com.

มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลในการดำเนินงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านระดับการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลในการดำเนินงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
คำสำคัญ (Keywords) : ประสิทธิผล, การป้องกันอาชญากรรม, การปราบปราม, ข้าราชการตำรวจ, ลพบุรี

Abstract

The purposes of this research were : 1) to study the effectiveness level of crime prevention and suppression operations of police officers at Mueang Lopburi Provincial Police Station, Lopburi Province, 2) to investigate the factors affecting the effectiveness of crime prevention and suppression operations, and 3) to examine the relationship between these factors and the effectiveness of police operations. This study employed a qualitative research approach. The population and sample group consisted of 116 police officers working in crime prevention and suppression, selected by purposive sampling. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using content analysis and statistical methods including percentage, mean, and standard deviation. The research found that 1) the overall effectiveness of crime prevention and suppression operations by police officers at the Lopburi City Police Station, Lopburi Province, was at a moderate level. 2) Factors affecting overall operational effectiveness were found to be at a high level, with personal factors having the highest average score, followed by management factors, work environment factors, and network factors. 3) The relationship between factors and work effectiveness was found to include personal factors such as gender, age, education level, income, rank, and years of service, which did not show significant differences in their relationship to work effectiveness. Regarding educational level, a statistically significant correlation was found between educational attainment and work effectiveness at the 0.05 level.
Keywords : Effectiveness, Crime Prevention, Crime Suppression, Police Officers, Lopburi

บทนำ (Introduction)

ปัญหาอาชญากรรมเป็นอุปสรรคที่สำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาประเทศ โดยพบว่าจากสถิติในการเกิดคดีทางอาญามีแนวโน้มที่สูงขึ้นทุกปี ซึ่งในปี 2567 มีคดีอาญาทั้งหมด 218,421 คดี จับกุมได้ 196,148 คดี ผู้ต้องหา 237,223 คน (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2567) ส่งผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน และยังเป็นปัญหาอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาประเทศในทุก ๆ ด้าน สำนักงานตำรวจ

แห่งชาติเป็นผู้รับผิดชอบตำรวจจึงถือเป็นกลไกสำคัญในการรักษากติกาในสังคม ถือกำเนิดมาตั้งแต่สมัยสมเด็จพระรามาธิบดีที่ 1 แห่งราชอาณาจักรกรุงศรีอยุธยา (พ.ศ.1985) มีผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมีอำนาจหน้าที่ในการรักษาความมั่นคงภายในส่วนที่เกี่ยวกับการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม การรักษาความปลอดภัยและความสงบเรียบร้อยของประชาชนและมีอำนาจหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

ข้าราชการตำรวจเป็นบุคคลหนึ่งในหน่วยงานภาครัฐอยู่ภายใต้กำกับการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีหน้าที่คอยดูแลรักษาความสงบสุขให้กับประชาชน โดยความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและมีผลต่อความสำเร็จของงาน หากบุคคลในองค์กรใดไม่มีความพึงพอใจในการทำงานจะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลงอาจจะก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมเพิ่มขึ้นได้ แต่หากองค์กรใดบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง มีการทำงานในทางบวก ผลที่ได้รับตอบแทนจากความพึงพอใจ จะทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งจะส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานอีกด้วย

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะข้าราชการตำรวจคนหนึ่งได้พบปัญหามากมายในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันปราบปราม ส่งผลทำให้ผู้วิจัยเกิดความตั้งใจที่จะศึกษาวิจัยประสิทธิผลของการดำเนินงานด้านการป้องกันปราบปราม ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คาดว่าจะมีประโยชน์ในการนำมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไข และเพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลของดำเนินงานด้านการป้องกันปราบปราม ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในดำเนินงานด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในดำเนินงานด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับประสิทธิผลในการดำเนินงานด้านการป้องกันปราบปรามของอาชญากรรมข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประสิทธิผลในการดำเนินงานด้านการป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองลพบุรี มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาทั้งหมดของประชากร ซึ่งได้แก่ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านป้องกันปราบปรามจำนวนทั้งสิ้น 116 คน เก็บรวบรวมข้อมูลได้ 116 คิดเป็นร้อยละ 100.00 ของประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎีและรายงานการวิจัยต่าง ๆ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ อายุราชการ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี โดยมีระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามจะมีทั้งหมด 5 ระดับ ได้แก่ 5 =ความคิดเห็นระดับมากที่สุด, 4 = ความคิดเห็นระดับมาก, 3 = ความคิดเห็นระดับปานกลาง, 2 = ความคิดเห็นระดับมากน้อย, 1 = ความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด

การกำหนดเกณฑ์ในการประเมินค่าระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยนำค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\overline{X}$) มาเทียบเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1981 : 182)

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด (Open - ended) ให้เขียนข้อเสนอแนะในการวิจัย

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้ศึกษาจัดเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการขอความอนุเคราะห์จากผู้บังคับบัญชาสถานีตำรวจภูธรเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ในการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมคืนด้วยตนเอง

2. ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน มาดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

ผลการวิจัย (Research Results)

จากการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามในตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามนั้น พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (92.24%) มีอายุ 51 ปีขึ้นไปมากที่สุด (37.93%) รองลงมาคืออายุ 21–30 ปี (31.03%) และส่วนใหญ่อยู่ในระดับการศึกษาปริญญาตรี (94.82%) รายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,001–25,000 บาท (45.68%) โดยส่วนใหญ่ดำรงยศชั้นประทวน (68.10%) และมีอายุงาน 11–15 ปีมากที่สุด (37.93%) ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับประสิทธิผลในดำเนินงานด้านการป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองลพบุรี

จังหวัดลพบุรี มีประสิทธิผลในการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.00) โดยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\overline{X}$ =3.16) รองลงมาคือ ด้านลักษณะงาน ($\overline{X}$ =3.11) ด้านสภาพการทำงาน ($\overline{X}$ =3.08) ด้านนโยบายการบริหารงาน ($\overline{X}$ =3.07) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ($\overline{X}$ =3.07) ด้านค่าตอบแทน ($\overline{X}$ =2.86) และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ($\overline{X}$ =2.67)

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในดำเนินงานด้านการป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมมีระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.69) โดยปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามของข้าราชการตำรวจในอันดับแรกมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.24) รองลงมา ปัจจัยด้านการบริหาร ($\overline{X}$ = 3.78) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.45) และปัจจัยด้านเครือข่าย ($\overline{X}$ = 3.30) ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับประสิทธิผลในการดำเนินงาน ด้านการป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ผลวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระดับชั้นยศ และอายุงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลในการดำเนินงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านระดับการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลในการดำเนินงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ อายุการทำงาน

ข้อมูลทั่วไป	สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (116 คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	107	92.24
	หญิง	9	7.75
อายุ	21 -30 ปี	36	31.03
	31 – 40 ปี	21	18.10
	41 -50 ปี	15	12.93
	51 ปีขึ้นไป	44	37.93
	รวม	**116**	**100.0**

จากตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 92.24 รองลงมาคือเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 7.75 ส่วนใหญ่มีอายุ 51 ปีขึ้นไปมีมากที่สุด (ร้อยละ 37.93) รองลงมาคือ 21-30 ปี (ร้อยละ 31.03) อายุ 31-40 ปี (ร้อยละ 18.10) และอายุ 41-50 ปี

คิดเป็นร้อยละ 12.93 การศึกษาระดับปริญญาตรีมีมากที่สุด (ร้อยละ 94.82) รองลงมาได้แก่ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 5.17) ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,001- 25,000 บาท (ร้อยละ 45.68) รองลงมารายได้ไม่เกิน 15,000 บาท (ร้อยละ 27.58) รายได้ต่อเดือน 25,001–35,000 บาท (ร้อยละ16.37) และรายได้ 35,001 บาทขึ้นไป (ร้อยละ 10.34) ส่วนใหญ่เป็นระดับชั้นประทวน (ร้อยละ 68.10) และระดับชั้นสัญญาบัตร (ร้อยละ 31.89) มีอายุการทำงาน 11–15 ปี (ร้อยละ 37.93) รองลงมาอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 22.41) อายุงาน 16–20 ปี (ร้อยละ 15.51) อายุงานมากกว่า 20 ปี (ร้อยละ 13.79) อายุงาน 5 – 10 ปี (ร้อยละ 10.34) ตามลำดับ

ตอนที่ 1 ระดับประสิทธิผลในการดำเนินงานด้านป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจภูธร เมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

ตารางที่ 2 ระดับประสิทธิผลในการดำเนินงานด้านป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจภูธร เมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน

ระดับประสิทธิผลในการดำเนินงานด้านโอกาสและความก้าวหน้า	$\overline{X}$	S.D.	ระดับประสิทธิผล
1. ด้านลักษณะงาน	3.11	0.89	ปานกลาง
2. ด้านสภาพการทำงาน	3.08	1.44	ปานกลาง
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.16	0.81	ปานกลาง
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.07	0.83	ปานกลาง
5. ด้านค่าตอบแทน	2.86	0.84	ปานกลาง
6. ด้านนโยบายการบริหารงาน	3.07	1.51	ปานกลาง
7. ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	2.67	6.77	ปานกลาง
รวม	**3.00**	**0.86**	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้าราชการตำรวจมีประสิทธิผลในด้านต่าง ๆ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.00) ถ้าพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะงาน ($\overline{X}$ = 3.10) รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงาน($\overline{X}$ = 3.10) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โอกาสและความก้าวหน้า ($\overline{X}$ = 2.67)

ตอนที่ 2 ประสิทธิผลในการดำเนินงานด้านป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ในด้านลักษณะงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายการบริหารงานด้านโอกาสและความก้าวหน้า

ตารางที่ 3 ประสิทธิผลในการดำเนินงานด้านป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพระพุทธบาท ในด้านลักษณะงาน (n = 116)

ระดับประสิทธิผลในการดำเนินงานด้านลักษณะของงานที่ทำ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับประสิทธิผล
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.82	0.74	มาก
2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ไม่ท้าทายและน่าสนใจ	3.10	0.96	ปานกลาง
3. ท่านต้องการย้ายไปปฏิบัติงานในสายงานอื่นในหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	2.35	1.04	น้อย
4. งานที่ท่านทำขณะนี้เป็นงานที่มีปริมาณมาก และมีอันตรายเกินไป	3.12	0.80	ปานกลาง
รวม	**3.11**	**0.84**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 3 พบว่า ข้าราชการตำรวจมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ทำโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.11) ถ้าพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คืองานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ($\overline{X}$ =3.82) รองลงมาคือ งานที่ท่านทำขณะนี้เป็นงานที่มีปริมาณมาก และมีอันตรายเกินไป ($\overline{X}$ =3.12) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านต้องการย้ายไปปฏิบัติงานในสายงานอื่นในหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ($\overline{X}$ =2.35)

ตารางที่ 4 ประสิทธิผลในการดำเนินงานด้านป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจภูธรเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ในด้านสภาพการทำงาน (n = 116)

ระดับประสิทธิผลในการดำเนินงานด้านสภาพการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับประสิทธิผล
1. หน่วยงานของท่านได้รับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น ยานพาหนะ วิทยุสื่อสาร อาวุธปืน ที่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่	2.63	1.04	ปานกลาง
2. สภาพการทำงานมีส่วนช่วยส่งเสริมให้ท่านได้นำความรู้ที่ได้ไปเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น	3.66	3.04	มาก
3. หน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมส่งเสริมท่านในการปฏิบัติงาน	2.94	0.89	ปานกลาง
4. สภาพการทำงานมีส่วนทำให้ท่านได้รับประสบการณ์เพื่อปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้	3.12	0.79	ปานกลาง
รวม	**3.08**	**0.84**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4 พบว่า ข้าราชการตำรวจมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.08) ถ้าพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สภาพการทำงานมีส่วนช่วยส่งเสริมให้ท่านนำความรู้ที่ได้ไปเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น ($\overline{X}$ = 3.66) รองลงมา สภาพการทำงานมีส่วนทำให้ท่านได้รับประสบการณ์เพื่อปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

ได้ ($\overline{X}$ = 3.12) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด หน่วยงานของท่านได้รับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น ยานพาหนะ วิทยุสื่อสาร อาวุธปืน ที่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ ($\overline{X}$ = 2.63)

ตารางที่ 5 ประสิทธิผลในการดำเนินงานด้านป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจภูธรเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (n = 116)

ระดับประสิทธิผลในการดำเนินงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับประสิทธิผล
1. ท่านได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	3.18	0.78	มาก
2. หากท่านมีปัญหาผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาและคำแนะนำแก่ท่านเป็นอย่างดี	3.46	0.79	มาก
3. ท่านยอมรับความสามารถในการปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.29	0.75	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผลในการปกครองงาน	2.71	0.93	ปานกลาง
รวม	**3.16**	**0.81**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 5 พบว่า ข้าราชการตำรวจมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.16) ถ้าพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หากท่านมีปัญหาผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาและคำแนะนำแก่ท่านเป็นอย่างดี ($\overline{X}$ =3.46) รองลงมาคือ ท่านยอมรับความสามารถในการปกครองของผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ =3.18) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผลในการปกครองงาน ($\overline{X}$ =2.71)

ตารางที่ 6 ประสิทธิผลในการดำเนินงานด้านป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรพระพุทธบาท ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (n = 116)

ระดับประสิทธิผลในการดำเนินงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับประสิทธิผล
1. ท่านรู้สึกว่าผู้ร่วมงานให้ความเป็นกันเองและมีความสนิทสนมกันกับท่านเป็นอย่างดี	3.73	0.82	มาก
2. ท่านไม่ค่อยได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน	2.52	0.84	น้อย
3. ในหน่วยงานของท่านผู้ร่วมงานเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	3.32	0.72	ปานกลาง
4. ท่านรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานไม่จริงใจกับท่านมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกกันในการปฏิบัติงาน	2.71	0.93	ปานกลาง
รวม	**3.07**	**0.83**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 6 พบว่า ข้าราชการตำรวจมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.07) ถ้าพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านรู้สึกว่าผู้ร่วมงานให้ความเป็นกันเองและมีความสนิทสนมกันกับท่านเป็น

อย่างดี ($\overline{X}$ = 3.73) รองลงมาคือ ในหน่วยงานของท่านผู้ร่วมงานเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.32) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านไม่ค่อยได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน($\overline{X}$ = 2.71)

ตารางที่ 7 ประสิทธิผลในการดำเนินงานด้านป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจภูธรเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ในด้านค่าตอบแทน (n = 116)

ระดับประสิทธิผลในการดำเนินงาน ด้านค่าตอบแทน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับประสิทธิผล
1. รายได้ของท่านมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	2.82	0.87	ปานกลาง
2. เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ แล้วหน่วยงานของท่านได้รับค่าตอบแทนที่พอสมควรที่จะได้รับ	2.56	0.87	น้อย
3. ค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานของท่านมากกว่าค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ	3.21	0.87	ปานกลาง
4. ท่านได้รับความเป็นธรรมจากการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน	2.86	0.73	น้อย
รวม	**2.86**	**0.84**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 7 พบว่า ข้าราชการตำรวจมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =2.86) ถ้าพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานของท่านมากกว่าค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ ($\overline{X}$ =3.21) รองลงมาคือ ท่านได้รับความเป็นธรรมจากการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน ($\overline{X}$ =2.86) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ แล้วหน่วยงานของท่านได้รับค่าตอบแทนที่พอสมควรที่จะได้รับ ($\overline{X}$ =2.56)

ตารางที่ 8 ประสิทธิผลในการดำเนินงานด้านป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจภูธร เมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ในด้านนโยบายการบริหารงาน (n = 116)

ระดับประสิทธิผลในการดำเนินงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับประสิทธิผล
1. ท่านได้รับการส่งเสริมในด้านการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	3.04	0.67	ปานกลาง
2. นโยบายในการบริหารงานด้านป้องกันและปราบปรามมีความเหมาะสมและชัดเจน	3.05	0.74	ปานกลาง
3. นโยบายด้านการป้องกันและปราบปรามมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันเป็นอย่างดี	3.32	4.03	ปานกลาง
4. ในหน่วยงานของท่านมีการจัดชุดการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามมีความเหมาะสมและเพียงพอ	2.90	0.61	ปานกลาง
รวม	**3.07**	**1.51**	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า ข้าราชการตำรวจมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.07) ถ้าพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือนโยบายด้านการป้องกันและปราบปรามมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันเป็นอย่างดี ($\overline{X}$ =3.32) รองลงมาคือ นโยบายในการบริหารงานด้านป้องกันและปราบปรามมีความเหมาะสมและชัดเจน ($\overline{X}$ =3.05) ท่านได้รับการส่งเสริมในด้านการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ =3.04) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ในหน่วยงานของท่านมีการจัดชุดการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามมีความเหมาะสมและเพียงพอ ($\overline{X}$ =2.90)

ตารางที่ 9 ประสิทธิผลในการดำเนินงานด้านป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจภูธร เมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ในด้านโอกาสและความก้าวหน้า (n = 116)

ระดับประสิทธิผลในการดำเนินงานด้านโอกาสและความก้าวหน้า	$\overline{X}$	S.D.	ระดับประสิทธิผล
1. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการเลื่อนตำแหน่ง	2.71	0.74	ปานกลาง
2. ท่านได้รับการปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่มีความก้าวหน้ามากขึ้นกว่าเดิมเสมอ	2.68	0.75	ปานกลาง
3. งานที่ท่านทำได้รับการพิจารณาปูนบำเหน็จความดีความชอบกว่างานปกติ	2.62	0.81	ปานกลาง
รวม	**2.67**	**0.77**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 9 พบว่า ข้าราชการตำรวจมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านโอกาสและความก้าวหน้าโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =2.67) ถ้าพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการเลื่อนตำแหน่ง ($\overline{X}$ =2.71) รองลงมาคือ งานที่ท่านทำได้รับการพิจารณาปูนบำเหน็จความดีความชอบกว่างานปกติ ($\overline{X}$ =2.68) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ งานที่ท่านทำได้รับการพิจารณาปูนบำเหน็จความดีความชอบกว่างานปกติ ($\overline{X}$ = 2.62)

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในดำเนินงานด้านการป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในดำเนินงานด้านการป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ในปัจจัยสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน 3) ปัจจัยด้านการบริหาร และ 4) ปัจจัยด้านเครือข่าย ดังนี้

ตารางที่ 10 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานด้านป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจภูธรเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ภาพรวม (n = 116)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานด้านการป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ปัจจัยส่วนบุคคล	4.24	0.64	มาก
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.45	0.68	ปานกลาง
3. ปัจจัยด้านการบริหาร	3.78	0.72	มาก
4. ปัจจัยด้านเครือข่าย	3.30	0.64	ปานกลาง
รวม	**3.69**	**0.68**	มาก

จากตารางที่ 10 ผลศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในดำเนินงานด้านการป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี พบว่า โดยรวมมีระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.69) โดยปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามของข้าราชการตำรวจในอันดับแรก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.24) รองลงมา ปัจจัยด้านการบริหาร ($\overline{X}$ = 3.78) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.45) และปัจจัยด้านเครือข่าย ($\overline{X}$ = 3.30) ตามลำดับ ดังตารางและรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับประสิทธิผลในการดำเนินงานด้านการป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบประสิทธิผลในการดำเนินงานด้านป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจภูธรเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ในแต่ละด้านจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับชั้นยศ อายุการทำงาน

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบประสิทธิผลในการดำเนินงานด้านป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจภูธร เมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศ

ประสิทธิผลในแต่ละด้าน	ชาย		หญิง		t	p
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านลักษณะงาน	3.12	0.47	2.89	0.35	1.22	0.23
2. ด้านสภาพการทำงาน	3.04	0.84	3.25	0.5	-0.55	0.59
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.16	0.44	3.21	0.34	-0.33	0.74
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.08	0.43	2.89	0.43	1.12	0.26
5. ด้านค่าตอบแทน	2.87	0.52	2.82	0.45	0.22	0.83
6. ด้านนโยบายการบริหารงาน	2.96	0.58	4.64	4.03	-1.11	0.31
7. ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	2.67	0.71	2.76	0.46	-0.36	0.72
รวม	2.99	0.57	3.21	0.94	0.03	0.53

* มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลในการดำเนินงานด้านป้องกันปราบปราม ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร เมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศ พบว่าประสิทธิผลในการดำเนินงานด้านป้องกันปราบปรามโดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับรายข้อพบว่า ไม่มีข้อใดที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบประสิทธิผลในการดำเนินงานด้านป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจภูธร เมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี จำแนกตามอายุ

ความพึงพอใจในแต่ละด้าน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.68	3	0.23	1.04	0.38
	ภายในกลุ่ม	21.36	98	0.29		
	รวม	22.04	101			
2. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.11	3	0.70	1.03	0.38
	ภายในกลุ่ม	66.45	98	0.69		
	รวม	68.56	101			
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	0.49	3	0.16	0.88	0.45
	ภายในกลุ่ม	18.09	98	0.19		
	รวม	18.58	101			
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.08	3	0.36	1.90	0.13
	ภายในกลุ่ม	17.97	98	0.18		
	รวม	19.05	101			
5. ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	0.74	3	0.25	0.95	0.42
	ภายในกลุ่ม	25.59	98	0.26		
	รวม	26.33	101			
6. ด้านนโยบายการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.09	3	0.29	0.94	0.43
	ภายในกลุ่ม	142.95	98	0.48		
	รวม	147.04	101			
7. ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	0.85	3	0.29	0.59	0.62
	ภายในกลุ่ม	47.48	98	0.48		
	รวม	48.33	101			
	ระหว่างกลุ่ม	**1.43**	**3**	**0.33**	**1.05**	**0.40**
ภาพรวม	**ภายในกลุ่ม**	**48.56**	**98**	**0.37**		
	รวม	**49.99**	**101**			

* มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 12 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลในการดำเนินงานด้านป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี จำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการดำเนินงานด้านป้องกันปราบปรามในด้านลักษณะงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบประสิทธิผลในการดำเนินงานด้านป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจภูธร เมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี จำแนกตามการศึกษา

ความพึงพอใจในแต่ละด้าน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.12	3	0.38	1.04	0.38
	ภายในกลุ่ม	20.91	98	0.21		
	รวม	22.03	101			
2. ด้านสภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.28	3	0.76	1.12	0.34
	ภายในกลุ่ม	66.28	98	0.68		
	รวม	88.56	101			
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.33	3	0.44	2.52	0.62
	ภายในกลุ่ม	17.25	98	0.18		
	รวม	18.58	101			
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.10	3	0.31	1.19	0.92
	ภายในกลุ่ม	18.94	98	0.26		
	รวม	19.04	3			
5. ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	0.92	3	0.31	1.19	0.32
	ภายในกลุ่ม	25.40	98	0.26		
	รวม	26.32	101			
6. ด้านนโยบายการริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.11	3	3.37	2.41	0.71
	ภายในกลุ่ม	136.94	98	1.39		
	รวม	147.05	3			
7. ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	5.93	3	1.98	0.57	0.05*
	ภายในกลุ่ม	42.4	98	0.43		
	รวม	48.34	101			
	ระหว่างกลุ่ม	**3.11**	**3**	**1.08**	**1.39**	**0.44**
ภาพรวม	**ภายในกลุ่ม**	**46.88**	**98**	**0.48**		
	รวม	**49.99**	**3**			

* มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลในการดำเนินงานด้านป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร เมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการดำเนินงานด้านป้องกันปราบปรามในด้านลักษณะงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านนโยบายการบริหารงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านโอกาสและความก้าวหน้า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. จากผลการศึกษาถึงระดับประสิทธิผลในการดำเนินงานด้านการป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร เมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ใน 7 ด้าน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1.1 ด้านลักษณะงาน ลักษณะงานที่ชัดเจน เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และมีความหมายต่อสังคม จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ การที่เจ้าหน้าที่ตำรวจรับรู้ว่างานของตนมีคุณค่า จะส่งผลให้เกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่มากขึ้น ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีลักษณะงานของ Hackman และ Oldham ที่ชี้ว่างานที่มีความหมายและมีผลต่อผู้อื่นจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจภายใน (Hackman & Oldham, 1976 อ้างถึงใน Kreitner & Kinicki (2007) รวมทั้งสอดคล้องกับงานของ Ng และ Feldman (2010) ที่ชี้ว่าการฝังตัวในองค์การ (organizational embeddedness) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน

1.2 ด้านสภาพการทำงาน สภาพการทำงาน เช่น ความปลอดภัย ความสะดวกของสถานที่ เครื่องมืออุปกรณ์ และบรรยากาศในหน่วยงาน มีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร หากสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ตำรวจจะสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ แนวคิดนี้สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ที่จัดให้ “สภาพการทำงาน” เป็นปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) หากไม่เหมาะสมจะก่อให้เกิดความไม่พอใจ (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน Kreitner & Kinicki, 2007) และสอดคล้องกับงานของกังวาฬ ศุกรนันท์ (2546) ที่ชี้ว่าสภาพการทำงานที่ดีช่วยเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร

1.3 ด้านนโยบายการบริหารงาน นโยบายและแนวทางการบริหารที่ชัดเจนเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดทิศทางการทำงานขององค์กร หากมีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาและเป้าหมายจะช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิผลมากขึ้น ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2543) อธิบายว่า นโยบายและระบบการจัดการที่เหมาะสมเป็นหัวใจของการจัดการเชิงองค์การ ขณะที่ McKinsey & Company

(1980) ได้เสนอ “7S Framework” ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระบบการจัดการ (System) และกลยุทธ์ (Strategy) ต้องเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ

1.4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงานและประสิทธิผลขององค์กร ยิ่งบุคลากรในองค์กรมีความสามัคคีและสนับสนุนซึ่งกันและกัน การทำงานก็จะราบรื่นและเกิดผลลัพธ์ที่มีคุณภาพวรพงษ์ ทวีทรัพย์ (2562) ศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมและความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและผู้ร่วมงานส่งผลต่อประสิทธิผลของตำรวจ อีกทั้งงานของ Meyer และ Allen (1997) ชี้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) ที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มีผลต่อความคงอยู่และประสิทธิภาพการทำงาน

1.5 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีบทบาทสำคัญต่อแรงจูงใจและความผูกพันของผู้ใต้บังคับบัญชา หากหัวหน้าให้การสนับสนุน แนะนำ และปฏิบัติต่อลูกน้องอย่างเป็นธรรม จะสร้างขวัญกำลังใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สมชาย ศิริจรรยา (2563) ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำที่เหมาะสมมีผลต่อประสิทธิภาพของตำรวจชั้นประทวน นอกจากนี้ Bass (1990) ยังกล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นปัจจัยสำคัญที่เสริมแรงจูงใจและประสิทธิภาพขององค์กร

1.6 ด้านค่าตอบแทน ค่าตอบแทนทั้งในรูปแบบตัวเงิน เช่น เงินเดือน โบนัส และในรูปแบบที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น คำชมเชยและรางวัล มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจของบุคลากร หากค่าตอบแทนมีความเป็นธรรม จะทำให้เจ้าหน้าที่มีความทุ่มเทต่อการทำงาน วรรณวิชนี ถนอมชาติ (2562) พบว่าระบบค่าตอบแทนที่เหมาะสมช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ขณะที่ Adams (1965) อธิบายในทฤษฎีความยุติธรรม (Equity Theory) ว่าหากบุคลากรรับรู้ว่าค่าตอบแทนไม่เป็นธรรม จะลดทอนแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงาน

1.7 ด้านโอกาสและความก้าวหน้า โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาความรู้และทักษะ รวมถึงความมั่นคงในสายอาชีพ ถือเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจระยะยาว กนกวรรณ พงษ์ศรี (2561) พบว่าความพึงพอใจในโอกาสความก้าวหน้าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของตำรวจ ขณะที่ Klein และ Weaver (2000) ยืนยันว่าการปฐมนิเทศและการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและลดอัตราการลาออก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow (1943) ที่มองว่า “ความก้าวหน้า” คือการบรรลุความต้องการในระดับสูงสุดของมนุษย์ (Self-Actualization)

2. จากผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในดำเนินงานด้านการป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี พบว่า โดยรวมมีอยู่ในระดับมาก

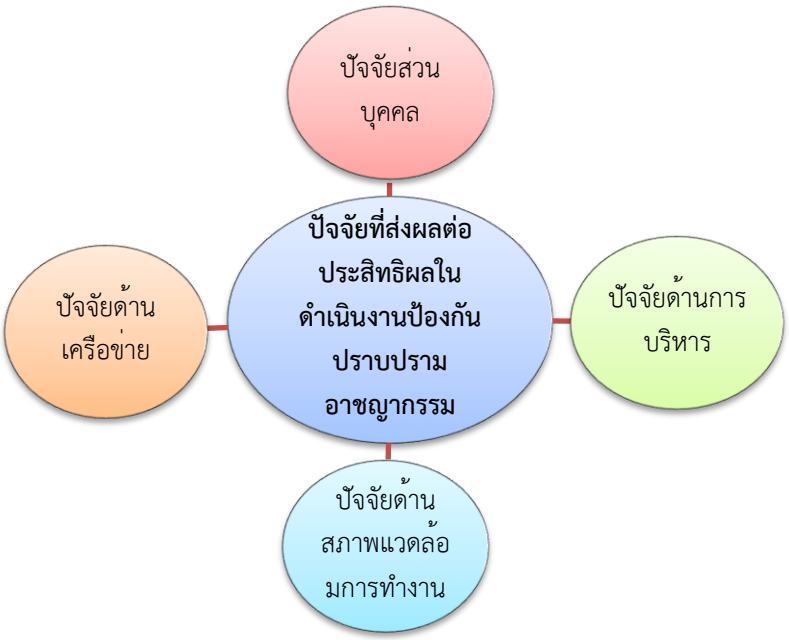
($\overline{X}$ = 3.69) โดยปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามของข้าราชการตำรวจในอันดับแรกมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม การทำงานและปัจจัยด้านเครือข่าย ตามลำดับ ด้วยเหตุเพราะการทำงานของตำรวจให้มีประสิทธิผลสูงสุดต้องอาศัยปัจจัยเหล่านี้ทำงานร่วมกันอย่างบูรณาการ ทั้งการพัฒนาบุคลากร การปรับปรุงสภาพแวดล้อม และการนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของตำรวจมีหลากหลายด้าน ทั้งปัจจัยส่วนบุคคล (เช่น เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (กายภาพ ความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา) และปัจจัยด้านการบริหารจัดการ (เช่น แรงจูงใจ ภาวะผู้นำ เทคโนโลยี) ซึ่งทั้งหมดนี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่และการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ขณะที่ผลงานวิจัยของ เฉลิมพรหม อิทธินากรณ์ (2559) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำตำรวจยุคใหม่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์การ ทีมข้ามสายงาน การกำหนดกลยุทธ์ การประเมินผล และทรัพยากรการบริหาร ตามลำดับ สำหรับประสิทธิผลของการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการให้บริการของสถานนีตำรวจมีเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา การพัฒนางานตำรวจด้านการยกระดับความสามารถในการปฏิบัติ ด้านการสร้างความเข้มแข็งใน การบริหารงาน และด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่าย สมการพยากรณ์ที่ได้จากการวิเคราะห์แบบถดถอยพุหุคูณเพื่อทดสอบสมการทำนายระดับประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวก (0.427) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. จากผลศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับประสิทธิผลในการดำเนินงาน ด้านการป้องกันปราบปรามของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ผลการวิเคราะห์พบว่าโดยภาพรวม ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระดับชั้นยศ และอายุงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลในการดำเนินงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านระดับการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลในการดำเนินงาน แตกต่างกัน ด้วยเหตุผลเพราะระดับการศึกษาส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจเชิงเหตุผล นอกจากนี้ยังมีส่วนช่วยเพิ่มทักษะด้านการสื่อสาร การประสานงาน และการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการรับมือกับสถานการณ์อาชญากรรมที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ข้าราชการตำรวจที่ผ่านการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นมักสามารถประเมินสถานการณ์ วางแผนการป้องกันและปราบปราม และเลือกใช้มาตรการที่เหมาะสมได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าผู้ที่มีระดับ

การศึกษาต่ำกว่า สะท้อนให้เห็นว่า การศึกษาเป็นทุนทางปัญญาที่สำคัญ ซึ่งส่งผลต่อความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และความสามารถในการปรับตัวของข้าราชการตำรวจ อันนำไปสู่ความแตกต่างด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ขณะที่ผลงานวิจัยของก้องปิติ อ่อนมาก (2563) เรื่องการปฏิบัติงานด้านการป้องกันอาชญากรรมตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม พบว่า ผลเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานส่งผลต่อปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันอาชญากรรมของข้าราชการตำรวจแตกต่างกัน ส่วนในด้านอายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ ตำแหน่ง เงินเดือนและเงินเพิ่มพิเศษ ไม่แตกต่างกัน

องค์ความรู้ใหม่ (Originality and Body of Knowledge)

การวิจัยครั้งนี้ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในดำเนินงานด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี พบว่าโดยรวมมีอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามของข้าราชการตำรวจในอันดับแรกมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และปัจจัยด้านเครือข่าย ตามลำดับ แสดงความเชื่อมโยงข้อมูลได้ดังภาพ



ภาพที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในดำเนินงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของข้าราชการตำรวจ
ที่มา : โดยผู้วิจัย (นรเสฏฐ์ หยั่งถึงนพชัย, 2568)

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

จากการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ในการเพิ่มประสิทธิผลในการดำเนินงานด้านป้องกันปราบปราม ดังนั้นผู้บริหารสามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยมาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่ง ๆ ขึ้นต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 รัฐบาลและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรพิจารณา เพิ่มค่าตอบแทนหรือสวัสดิการแก่ข้าราชการตำรวจสายป้องกันและปราบปราม เพื่อสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควร จัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพ ของเจ้าหน้าที่ตำรวจอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นทั้งความรู้ด้านกฎหมาย เทคนิคการป้องกันปราบปราม และการมีส่วนร่วมกับประชาชน

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการหรือการวิจัยในอนาคต

2.1 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน เช่น ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ระบบการประเมินผล หรือการใช้เทคโนโลยีสนับสนุน เพื่อเปรียบเทียบผลและนำไปใช้ในการปรับปรุงการทำงานจริง

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่จูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เช่น แรงจูงใจภายใน (ความภาคภูมิใจ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน) และแรงจูงใจภายนอก (รายได้ ค่าตอบแทน สวัสดิการ) เพื่อนำผลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจอย่างยั่งยืน

2.3 ควรมีการวิจัยเชิงเปรียบเทียบใน สถานีตำรวจภูธรพื้นที่อื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างด้านปัจจัยและประสิทธิผล อันจะช่วยให้ได้ข้อสรุปที่กว้างและเป็นประโยชน์ในเชิงนโยบายระดับประเทศมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

กนกวรรณ พงษ์ศรี. (2561). **ความพึงพอใจในงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

กังวาฬ ศุกรนันท์. (2546). **ประสิทธิผลในการดำเนินงานของหน่วยบริการปฐมภูมิฯ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏสกลนคร.

ก้องปิติ อ่อนมาก. (2563). “การปฏิบัติงานด้านการป้องกันอาชญากรรมตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม.” **วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ.** 5(3) : 418-430.

เฉลิมพรหม อิทธิยาภรณ์. (2559). “ประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจ ภูธรจังหวัดชลบุรี กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 2 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.” **วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร.** 6(1) : 106-124.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2493). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน.** กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2541). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ : บริษัทธีระฟิล์ม และไซท็กซ์ จำกัด.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และสมศักดิ์ วานิชยาภรณ์. (2540). **การวิจัยตลาด.** กรุงเทพฯ : ตลิ่งชันการพิมพ์.

_____. (2543). **องค์การและการจัดการฉบับสมบูรณ์ (ปรับปรุงใหม่)**. กรุงเทพฯ : บริษัทธีระฟิล์ม และไซเทกซ์ จำกัด.

สมชาย ศิริจรรยา. (2563). “ภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพของตำรวจชั้นประทวนฯ. **วารสารรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์**.” 42(1) : 23–38.

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2567). **สรุปสถิติคดีอาชญากรรม 2567**. กรุงเทพฯ : สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.

วรพงษ์ ทวีทรัพย์. (2562). “การมีส่วนร่วมของตำรวจกับชุมชนฯ.” **วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์**. 20(3) : 65–80.

วรรณวิชนี ถนอมชาติ. (2562). “ค่าตอบแทน.” **วารสารบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.** 8(1) : 101–110.

ชินวุฒิ ชัยวัฒนเมธา. (2563). **กลยุทธ์การจัดการค่าตอบแทนเพื่อดึงดูดและรักษาพนักงาน**. กรุงเทพฯ : ศศินทร์ คอนซัลติ้ง.

Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In **Advances in experimental social psychology.** Ed. L. Berkowitz. Vol. 2. pp. 267–299. Academic Press.

Bass, B. M. (1990). **Bass & Stogdill's Handbook of Leadership : Theory, Research, and Managerial Applications**. 3rd ed. Free Press.

Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2006). **Diagnosing and Changing Organizational Culture : Based on the Competing Values Framework**. Jossey-Bass.

Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). “Business-unit-level relationship between employee satisfaction, engagement, and business outcomes.” **Journal of Applied Psychology**. 87(2) : 268–279.

Klein, H. J., & Weaver, N. A. (2000). "The effectiveness of an organizational-level orientation program." **Personnel Psychology**. 53(1) : 47–66.

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2007). **Organizational Behavior**. 7th ed. McGraw-Hill.

Maslow, A. H. (1943). "A ctheory of human motivation." **The psychological Review.** 50(4) : 370-396.

McKinsey & Company. (1980). **The 7S Framework**. McKinsey Quarterly.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). **Commitment in the workplace : Theory, research, and application**. Sage Publications.

Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2010). "Organizational embeddedness and job performance." **Journal of Organizational Behavior**. 31(7) : 1057–1073.