

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ  
สำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

FACTORS AFFECTING PERFORMANCE EFFICIENCY OF POLICE OFFICERS  
IN OFFICE OF BUDGET AND FINANCE, ROYAL THAI POLICE

กมลพรรณ รอดจินดา  
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
ผู้รับผิดชอบบทความ

Kamonpan Rodjinda  
Email: 6214154522@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University  
Corresponding author

**บทคัดย่อ**

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 190 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับชั้นยศสัญญาบัตร ระยะเวลาในการรับราชการต่ำกว่า 5 ปี รายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000 - 20,000 บาท ผลการวิจัยยังพบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.89$ , S.D.= 0.471) และ ( $\bar{x} = 4.12$ , S.D.= 0.491) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.564 ( $R^2 = 0.564$ ) แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจ มีผลต่อมีผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้ร้อยละ 56.40 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีจำนวน 2 ด้าน คือ

ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และด้านความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

**คำสำคัญ:** ปัจจัยจูงใจ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, สำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

#### ABSTRACT

The objective of this research was to study the factors affecting performance efficiency of Police officers in office of Budget and Finance, Royal Thai Police. The samples of this study were 190 police officers They were selected through simple random sampling. The research was a quantitative research. The research instrument was a questionnaire. Frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis were the statistics used to analyze data.

The results of this research found that most of the participants were females aged between 31 - 40 years old with the bachelor's degree and commissioned police officer. Most of respondents had working experience less than 5 years and had the average monthly income between 10,000 - 20,000 baht. And results, it was found that the motivation factors and performance efficiency factors were at high levels of their opinions ( $\bar{x} = 3.89$ , S.D. = 0.471) and ( $\bar{x} = 4.12$ , S.D. = 0.491) respectively.

The results from hypothesis testing found that the factors affecting performance efficiency of Police officers in office of Budget and Finance, Royal Thai Police, had a statistical significance level at 0.05. R Square of the model found as 0.564 which indicated that motivation factors (i.e. independent variables) affected performance efficiency of police officers in office of Budget and Finance, Royal Thai Police at 56.40 percent. As for the results of hypothesis testing, it was found that Responsibility and work success with colleagues affected the performance efficiency of police officers The office of Budget and Finance, Royal Thai Police.

**Keywords:** Motivation factors, Performance efficiency, The office of Budget and Finance Royal Thai Police

## บทนำ

สภาพแวดล้อมและสังคมของประเทศไทยในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวิกฤตโรคระบาด ที่ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน หรือองค์กรที่ไม่ได้มุ่งแสวงหาผลกำไร ต้องมีการปรับตัวภายใต้ข้อจำกัดที่เกิดขึ้น เพื่อให้องค์กรสามารถเดินหน้าต่อไปได้ ซึ่งปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ คือ ทรัพยากรบุคคล โดยมีแนวคิดที่ว่าคนเป็น “ทุน” ประเภทหนึ่งขององค์กรที่จำเป็นต้องลงทุนในการสรรหา บริหารจัดการ พร้อมพัฒนาให้มีคุณภาพ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร โดยทรัพยากรบุคคลเป็นสินทรัพย์ที่เพิ่มมูลค่าในตัวได้ทั้งด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ หรือความชำนาญ ไม่มีค่าเสื่อมราคาเป็น “ทุนมนุษย์” ที่เน้นความรู้และนำสติปัญญามาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร หากสามารถบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ย่อมสามารถเพิ่มผลผลิตและผลลัพธ์ขององค์กรได้มากกว่าสินทรัพย์หรือทุนประเภทอื่น ๆ กระบวนทัศน์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่อาจจำกัดแค่การรักษากฎระเบียบด้านงานบุคคลเพียงเท่านั้น แต่การบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคใหม่จำเป็นต้องบริหารในลักษณะ เป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ผลักดันให้องค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ ผ่านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล นอกจากนี้ภาระด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่จำกัดว่าจะอยู่กับหน่วยงาน ด้านทรัพยากรบุคคลเพียงฝ่ายเดียว แต่เป็นบทบาทที่ผู้บริหารทุกระดับ และหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลจะต้องร่วมกันรับผิดชอบ

สำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ ดำเนินการด้านงบประมาณ การเงิน การบัญชี ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานผู้บังคับบัญชาการตำรวจแห่งชาติ และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยแบ่งอำนาจหน้าที่ในระดับกองบังคับการ ดังนี้ กองงบประมาณ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปี บริหาร ควบคุม และประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีในภาพรวมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กองการเงิน มีหน้าที่เบิกจ่ายบุคคลากร งบดำเนินงาน งบลงทุน งบเงินอุดหนุน งบรายจ่ายอื่น การขอกันเงินไว้เหลื่อมปี และการขอขยายเวลาเบิกจ่ายเงิน นอกจากนี้ยังทำหน้าที่บริหาร เงินนอกงบประมาณ เงินรายได้แผ่นดิน แลการจัดทำบัญชี รวมไปถึงให้คำปรึกษาตอบข้อหารือกฎหมาย/ระเบียบด้านการเงิน และขออนุมัติหรือให้ความตกลงกับกระทรวงการคลัง กองการบัญชี มีหน้าที่จัดทำรายงานงบการเงินประจำปีของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยทำการตรวจสอบเอกสารทางบัญชีที่มีความคลาดเคลื่อนไม่เป็นไปตามนโยบายบัญชีที่กรมบัญชีกลางกำหนด เพื่อปรับปรุงรายการทางบัญชีในภาพรวมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ฝ่ายอำนวยการ สำนักงานงบประมาณและการเงิน, 2563) ดังนั้นข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน จึงถือว่าเป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถที่เฉพาะทาง และมีความสำคัญเป็นอย่างสูง และหากข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงินมีการปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพจะสามารถทำให้ภารกิจ และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติบรรลุตามนโยบาย และเป้าหมายที่ได้วางไว้

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อนำผลจากการศึกษาในครั้งนี้ไปประกอบการวางแผนกลยุทธ์ทางการบริหารงาน เพื่อพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งเป็นการเสริมสร้างภาพลักษณ์ของข้าราชการตำรวจ และเสริมสร้างความสำเร็จขององค์กรตามเป้าหมายที่กำหนดได้

### **วัตถุประสงค์ของงานวิจัย**

เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

### **สมมติฐานของงานวิจัย**

ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

### **ขอบเขตของงานวิจัย**

#### **1.ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจ สำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 345 นาย (เกรียงศักดิ์ จินดาวณิชย์, 2565) ซึ่งการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1976) ได้จำนวน 185.23 คน อย่างน้อยใช้ 186 คน แต่เพื่อป้องกันการเก็บข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์จากแบบสอบถาม จึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็นจำนวน 190 ตัวอย่าง

#### **2.ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา**

**ตัวแปรอิสระ** คือ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์

**ตัวแปรตาม** คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

**3.ขอบเขตด้านพื้นที่** : พื้นที่วิจัยในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ คือ สำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

**4.ขอบเขตด้านระยะเวลา** : ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565 ถึงเดือนเมษายน พ.ศ. 2565

### ประโยชน์ที่ได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ประกอบการวางแผนในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

### การทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ศิริวิชญ์ เวชกิจ (2556) ได้กล่าวถึงความหมายของ ประสิทธิภาพ ไว้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินงานที่สามารถบรรลุตามเป้าหมายได้ตามที่กำหนด และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีกฎ ระเบียบ เป็นตัวกำหนดแนวทางและวิธีการในการปฏิบัติ ซึ่งความสำเร็จของงานนั้นจะส่งผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ เป็นที่ยอมรับ ไว้วางใจมากขึ้น รวมทั้งได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน อันเป็นปัจจัยส่งเสริมที่ช่วยกระตุ้นให้การปฏิบัติงานในครั้งต่อไปมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น อันจะเกิดเป็นประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร

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

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg (1979) อ้างใน ศศิประภา สระภาศ (2563) ได้นำเสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Herzberg's Two Factor Theory) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบ หรือไม่ชอบ ในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลกล่าว ได้แก่

**1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)** เป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง เพื่อเป็นการจูงใจให้บุคลากรชอบ หรือรักงานในการปฏิบัติงาน และเป็นการกระตุ้นเพื่อให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคลากรในองค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคล ได้แก่ ความสำเร็จในการทำปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในอาชีพ

**2. ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)** หรือเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยในขั้นพื้นฐานที่เกิดจากภายนอกตัวบุคคล ซึ่งจะเป็นการค้ำจุน ให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร เป็นปัจจัยที่หากไม่มีให้ หรือมีแต่ไม่สอดคล้องกับความต้องการ ก็จะทำให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร คุณภาพของการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ค่าจ้างและผลตอบแทน สถานภาพในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน

### ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

เมื่อวันที่ 17 ตุลาคม พ.ศ.2541 ได้มีการโอนกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย เพื่อจัดตั้งเป็นสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยให้กองการเงินเป็นหน่วยงานขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และกองงบประมาณเป็นหน่วยงานในสังกัดงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ต่อมาได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2552 กำหนดให้มีการจัดตั้ง สำนักงานงบประมาณและการเงิน เป็นระดับกองบัญชาการ ประกอบด้วย กองงบประมาณ กองการเงิน กองบัญชี ฝ่ายอำนวยการและฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศด้านงบประมาณและการเงิน

**วิสัยทัศน์ (Vision)** “เป็นกลไกในการขับเคลื่อนนโยบายด้านงบประมาณ การเงิน และการบัญชี ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีประสิทธิภาพ”

#### พันธกิจ (Mission)

1. เป็นฝ่ายอำนวยการด้านยุทธศาสตร์ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในการวางแผน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำ และเสนอแนะการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานงบประมาณและการเงิน และหน่วยงานในสังกัด
2. ดำเนินการเกี่ยวกับงบประมาณ การเงิน บัญชี ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานผู้บังคับบัญชาการตำรวจแห่งชาติ และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
3. เสนอความเห็นเพื่อประกอบการจัดทำแผนงาน โครงการในส่วนที่เกี่ยวกับงบประมาณ ดำเนินการเกี่ยวกับการตั้งคำขอ การจัดสรร การบริหาร การควบคุม และการกำกับดูแลตลอดจนติดตาม และประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปีของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

**หน้าที่ความรับผิดชอบ** มีหน้าที่ดำเนินการด้านงบประมาณ การเงิน การบัญชี ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยแบ่งอำนาจหน้าที่ในระดับดังนี้

กองงบประมาณ มีอำนาจหน้าที่ ในการจัดทำคำขอตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี บริหาร ควบคุม และประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปีในภาพรวมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

กองการเงิน มีหน้าที่เบิกจ่ายเงินบุคคลากร งบดำเนินงาน งบลงทุน งบเงินอุดหนุน งบรายจ่ายอื่น การขอเงินไว้เหลื่อมปี และการขอขยายเวลาเบิกจ่ายเงิน นอกจากนี้ยังทำหน้าที่บริหาร เบิกจ่ายเงินนอกงบประมาณ รวมไปถึงการให้คำปรึกษา ตอบข้อหารือกฎหมาย ระเบียบด้านการเงิน และขออนุมัติหรือทำความตกลงกับกระทรวงคลัง

กองบัญชี มีหน้าที่จัดทำรายงานงบการเงินประจำปีของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยทำการตรวจสอบรายการทางบัญชีที่มีความคลาดเคลื่อนไม่เป็นไปตามนโยบายบัญชีและผังบัญชี ที่กรมบัญชีกลางกำหนด

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ดิลกา กระจ่างโฉม (2564) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท ผลการวิจัยยังพบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82$ , S.D. = 0.521) และ ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D. = 0.579) ตามลำดับผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.589 ( $R^2 = 0.589$ ) แสดงว่าตัวแปรอิสระคือปัจจัยจูงใจ มีผลต่อตัวแปรตาม คือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ได้ร้อยละ 58.90 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีจำนวน 7 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

กุลวดี ลักกิตโร (2564) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัย จูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ศรีสวัสดิ์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี มีระดับ การศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ที่ 1 - 10 ปีและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดย ภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.75$ , S.D.= 0.686) และ ( $\bar{X} = 3.87$ , S.D.= 0.651) ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ศรีสวัสดิ์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.530 แสดงว่า ตัวแปรอิสระ คือปัจจัยจูงใจมีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ศรีสวัสดิ์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ร้อยละ 53 และเมื่อพิจารณาค่า Significant ที่ระดับ 0.000 มี 3 ด้าน คือความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ศรีสวัสดิ์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลวิจัยคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ประชากร คือ ข้าราชการตำรวจ สำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 345 นาย (เกรียงศักดิ์ จินดาวณิช, 2565) กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้สูตร

คำนวณหาขนาดของตัวอย่าง โดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1976) และต้องการค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 0.05 หรือคิดเป็นค่าความคลาดเคลื่อนที่ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 185.23 คน อย่างน้อยใช้ 186 คน แต่เพื่อป้องกันความไม่สมบูรณ์จากการเก็บแบบสอบถาม จึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็นจำนวน 190 ตัวอย่าง และใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบง่าย (Simple Random Sampling)

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean :  $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อตอบปัญหาวิจัยตามวัตถุประสงค์ โดยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis – MRA)

### สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปด้านประชากรศาสตร์ พบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับชั้นยศ สัญญาบัตร ระยะเวลาในการรับราชการต่ำกว่า 5 ปี และรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.537) ส่วนระดับความคิดเห็นมากเป็นอันดับแรก คือ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = 0.515) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.06$ , S.D. = 0.743) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = 0.634) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = 0.652) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.86$ , S.D. = 0.650) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 3.81$ , S.D. = 0.627) ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ( $\bar{X} = 3.76$ , S.D. = 0.674) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $\bar{X} = 3.65$ , S.D. = 0.706) และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ( $\bar{X} = 3.57$ , S.D. = 0.770)



ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = 0.471) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับความคิดเห็นระดับมากที่สุด คือ ท่านเป็นคนตรงต่อเวลา และรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.625) ส่วนระดับความคิดเห็นระดับมากอันดับแรก คือ ท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงาน และบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงาน ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D. = 0.579) รองลงมาคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและเป็นไปตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.602) ท่านปฏิบัติงานสำเร็จ ด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = 0.642) และท่านมีการสรุปผลการปฏิบัติงานและผลงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานอื่น ๆ ในอนาคต ( $\bar{X} = 3.94$ , S.D. = 0.668) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปรากฏผลตามตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์			
	ถดถอย (B)	Beta	t	Sig.
1. ความสำเร็จในการทำงาน ( $x_1$ )	0.213	0.232	3.138	0.002*
2. การได้รับการยอมรับนับถือ ( $x_2$ )	0.097	0.123	1.777	0.077
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ( $x_3$ )	0.076	0.100	1.297	0.196
4. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ( $x_4$ )	0.248	0.260	3.423	0.001*
5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ( $x_5$ )	-0.026	-0.038	-0.485	0.629
6. นโยบายและการบริหารองค์กร ( $x_6$ )	-0.043	-0.059	-0.059	0.438
7. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ( $x_7$ )	0.093	0.120	0.120	0.098
8. ความมั่นคงในการทำงาน ( $x_8$ )	0.058	0.088	0.088	0.210
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $x_9$ )	0.057	0.075	0.075	0.266
10. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ( $x_{10}$ )	0.060	0.094	0.094	0.170
<b>ค่าคงที่</b>	<b>0.742</b>		<b>3.243</b>	<b>0.001*</b>

$R = 0.751$ ,  $R^2 = 0.564$ ,  $SEE = 0.334$ ,  $F = 23.130$ ,  $Sig. = 0.000$ , \* =  $P < 0.05$

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.564 แสดงว่า ตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยจูงใจมีผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงาน

งบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้ร้อยละ 56.40 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มี 2 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และด้านความสำเร็จในการทำงาน สามารถอภิปรายผลเพิ่มเติมได้ดังนี้

ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ในความคิดเห็นของผู้วิจัยคิดว่าเป็นผลมาจากข้าราชการตำรวจในสังกัด สามารถ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาได้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด และ ผู้บังคับบัญชาในสังกัดมักเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ภายใต้กฎ ระเบียบ ข้อสั่งการที่เกี่ยวข้องสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จึงมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดและทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1979) โดยกล่าวว่าความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการ รับผิดชอบต่อหน้าที่ คือการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบ อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของดิลกา กระจ่างโฉม (2564) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ พบว่า ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์

ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน รองลงมาจากด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ในความคิดเห็นของผู้วิจัยคิดว่าเป็นผลมา จากข้าราชการตำรวจในสังกัด มักจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ได้ประสบความสำเร็จตามกำหนดเวลา และตามมาตรฐานขององค์กร รวมทั้งมีการหาแนวทางป้องกันความผิดพลาดของการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เนื่องจากลักษณะงาน เป็นงานเกี่ยวข้องกับด้านงบประมาณ ด้านการเงิน และด้านบัญชี การปฏิบัติงาน นั้น จึงจำเป็นต้องดำเนินการอย่างถูกต้องตามระเบียบ รวมถึงระยะเวลาในการดำเนินการ ซึ่งจะมีการ กำหนดกรอบระยะเวลาที่ชัดเจน เช่น การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ตามที่ได้รับจัดสรร จำเป็นจะต้อง เบิกจ่ายให้แล้วเสร็จภายในปีงบประมาณนั้น ๆ เป็นต้น จึงมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด และทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1979) โดยกล่าวว่าการทำงานที่บุคคล สามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหา ที่เกิดขึ้น ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรยุทธ วาณิชกมลนันทน์ (2559) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามกลาส- อินด์สทรี จำกัด โรงงานอยุธยา พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับ

ความคิดเห็นมาก และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงานบริษัท สยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา

ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานงบประมาณ และการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในองค์กรด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องจากข้าราชการตำรวจในสังกัดโดยส่วนใหญ่มีรัฐสภาผู้บังคับบัญชาได้ให้การยอมรับในความสามารถ และมักจะชมเชยอยู่เสมอ เนื่องจากงานด้านงบประมาณ การเงิน และบัญชี เป็นงานที่ใช้ความสามารถเฉพาะด้าน รวมถึงการยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ที่มักจะให้คำแนะนำ คำปรึกษาในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของดิลภา กระจ่างโฉม (2564) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากแต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องจากการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดเป็นงานที่ทำหาค่าความสามารถอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ วิธีการใหม่ ๆ และลักษณะงานมีขั้นตอนกระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนอยู่แล้วจึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกชัย มโนวรกุล และ ประภัสสร วิเศษประภา (2564) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประจำสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22 พบว่า ด้านลักษณะของงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประจำสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่าเนื่องจากข้าราชการตำรวจในสังกัดได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ให้มีความเจริญก้าวหน้า ตามความรู้ความสามารถ เช่น ให้ไปอบรม สัมมนา ดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ รวมถึงมีโอกาสได้นำเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ อยู่เสมอ จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของอังคณา ดวงสอาด (2564) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด พบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าของงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด

ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน แม้ว่าปัจจุบันสำนักงานตำรวจแห่งชาติจะเกิดปัญหาการขาดแคลนกำลังพล โดยวิเคราะห์อัตรากำลังพลเมื่อเทียบกับปริมาณงาน แต่ในสายงานอำนวยการที่ปฏิบัติงานด้านงบประมาณ การเงิน และบัญชี ยังมีข้าราชการตำรวจที่มีความรู้ เฉพาะด้าน และไม่โยกย้ายไปยังสายงานอื่นปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของศศิประภา สระภาค (2564) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง พบว่านโยบายและการบริหารองค์กรไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องจากผู้บังคับบัญชาในสังกัดได้มีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาชี้แจง แนะนำ หรือเสนอแนะข้อเท็จจริงที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ประกอบกับการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีภายในองค์กรอยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสอดคล้องกับงานวิจัยของเอกชัย มโนวรกุล และ ประภัสสร วิเศษประภา (2564) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22 พบว่าด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประจำสำนักงานสรรพากร พื้นที่กรุงเทพมหานคร 22

ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง และโดยส่วนมากข้าราชการตำรวจมักมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้จนครบเกษียณอายุราชการ เป็นสิ่งที่สร้างความมั่นคงที่ดีอยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของพรปิติ รื่นภิรมย์ (2564) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ พบว่าด้านความมั่นคงใน การทำงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากแต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องจากสถานที่ปฏิบัติงานนั้นมีความสงบ เหมาะสม

ในการปฏิบัติงาน และในการปฏิบัติงานนั้นได้รับวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพออยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของศศิประภา สระภาค (2564) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากแต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องจากแม้ข้าราชการตำรวจจะอัตราเงินเดือนที่ได้รับต่อเดือนอยู่ในเกณฑ์ไม่สูงนัก แต่ด้วยสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่มีการจัดสวัสดิการ หรือเงินตอบแทนอื่น ๆ เช่น ค่าตอบแทน การทำงานนอกเวลา ค่าเดินทางไปราชการ บ้านพักข้าราชการ เป็นต้น ที่เพียงพออยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ที่น่าผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ คือ ความรับผิดชอบหน้าที่ และด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้ข้าราชการตำรวจในสังกัด ให้เหมาะสมกับระดับตำแหน่งงาน ความรู้ และความสามารถ รวมถึงเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติงานที่สำคัญร่วมกับหน่วยงานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้ข้าราชการในสังกัดมากยิ่งขึ้น

2. สำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วม และการเรียนรู้ให้กับข้าราชการตำรวจในสังกัด เพื่อเป็นการพัฒนาทักษะความรู้ มีความเชี่ยวชาญในสายงานด้านงบประมาณ การเงิน และบัญชี ให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในทุกฝ่าย ทุกตำแหน่ง และให้มีรายละเอียดการปฏิบัติงานให้ครบทุกกระบวนการ เพื่อให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดสามารถปฏิบัติงานได้อย่างประสบความสำเร็จ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรให้สูงขึ้นตามไปด้วย

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

จากการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจในระดับปฏิบัติงาน จึงขอเสนอข้อเสนอแนะ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยครั้งต่อไปให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ดังต่อไปนี้

1. ควรพิจารณาหาวิธีการวิจัยในลักษณะอื่นนอกเหนือจากการวิจัยแบบสำรวจ เพื่อให้ได้ ข้อมูลที่มีความหลากหลาย เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม หรือ การสังเกตแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่มีความถูกต้อง สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่สัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นต้น

### เอกสารอ้างอิง

- กุลวดี ลัภกิจโร. (2564). ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ศรี-สวัสดิ์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เกรียงศักดิ์ จินดาวงษ์, รองสารวัตรฝ่ายอำนวยการ สำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. 2565. สัมภาษณ์, 18 กุมภาพันธ์ 2565
- ดิลกา กระจำนง. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการ สาธารณะ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรปิติ รื่นภิรมย์. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วีรยุทธ วาณิชกมลนันท์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามกลาส อินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศศิประภา สระกาศ. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริวิชญ์ เวชกิจ. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สำนักงานงบประมาณและการเงิน, ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานงบประมาณและการเงิน. (2563) สืบค้น เมื่อ 25 กุมภาพันธ์ 2565. จาก <http://budgetfinance.police.go.th/story.php>

- อังคณา ดวงสะอาด. (2564). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- เอกชัย มโนวรกุล และ ประภัสสร วิเศษประภา. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรประจำสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- Herzberg Frederick. (1979). *The Motivation to Work (2<sup>nd</sup> ed)*. New York: John Willey & Sons.
- Yamane Taro. (1976). *Statistics :An Introductory Analysis (2<sup>nd</sup> ed.)*. New York : Harper and Row Publisher.