

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่
กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ปีการศึกษา 2557

**FACTORS AFFECTING PERFORMANCE OF
COMMUNITY POLICE VOLUNTEERS IN
THE PROVINCIAL POLICE REGION 3**

Seree Kongyunyong



**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Management
Suranaree University of Technology
Academic Year 2014**

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(อ.รัชฎาพร วิสุทธารกร)

ประธานกรรมการ

(รศ. ดร.ขวัญกมล คอนขวา)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์)

(รศ. ดร.สุวัฒนา ตั้งสวัสดิ์)

กรรมการ

(ศ. ดร.ชูกิจ ลิ้มปิจำนงค์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและนวัตกรรม

(อ. ดร.พีรศักดิ์ สิริโยธิน)

คณบดีสำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม

เสรี คงยืนยง : ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการ
ตำรวจภูธรภาค 3 (FACTORS AFFECTING PERFORMANCE OF COMMUNITY
POLICE VOLUNTEERS IN THE PROVINCIAL POLICE REGION 3)
อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร.ขวัญกมล คอนขวา, 130 หน้า.

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 และเพื่อศึกษาปัจจัยด้านการประสานงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติมีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากตำรวจบ้าน จำนวน 400 คน นำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า ประการแรก ตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 มีการประสานงานกับตำรวจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 โดยมีการประสานงานด้านความร่วมมือ ด้านวิธีการประสานงาน และด้านเป็นไปตามเป้าหมาย ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 4.22 และ 4.19 ตามลำดับ ประการที่สอง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 โดยมีสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน และด้านความพร้อมของสถานที่ในการทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 4.23 และ 3.67 ตามลำดับ และประการที่สาม ด้านแรงจูงใจในปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 โดยมีแรงจูงใจในปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านสวัสดิการ/ค่าตอบแทน ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 4.13 และ 3.58 ตามลำดับ สำหรับการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านอยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 โดยมีระดับการปฏิบัติงาน ด้านการระดมกำลังรักษาความสงบเรียบร้อยและบริการจราจรในเทศกาลสำคัญ ด้านการรักษาสาธารณสมบัติของหมู่บ้าน ด้านการรักษาสภาพที่เกิดเหตุในคดีสำคัญ และด้านการแจ้งเบาะแสคนร้ายในคดีอาญาทั่วไปและคดีอาชญากรรมด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 4.12 4.07 และ 4.04 ตามลำดับ โดยสรุปแล้วปัจจัยด้านการประสานงานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 มากที่สุด ($\beta = 0.406$) รองลงมาคือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($\beta = 0.252$) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\beta = 0.171$)

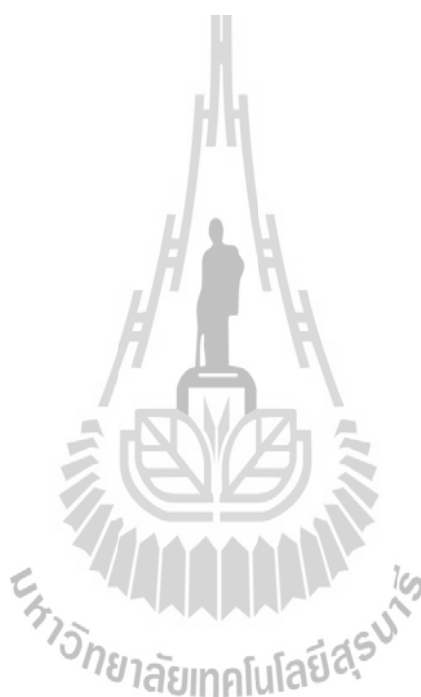
SEREE KONGYUNYONG : FACTORS AFFECTING PERFORMANCE OF
COMMUNITY POLICE VOLUNTEERS IN THE PROVINCIAL POLICE
REGION 3. THESIS ADVISOR : ASSOC. PROF.
KWUNKAMOL DONKWA, Ph.D., 130 PP.

FACTORS AFFECTING PERFORMANCE OF COMMUNITY POLICE
VOLUNTEERS IN THE PROVINCIAL POLICE REGION 3

This research aims to study factors affecting performance of community police volunteers in Provincial Police Region 3 in aspects of operational performance, cooperation, working environment, and motivation. A set of questionnaires is used to collect data from 400 community police volunteers. These data are further examined using quantitative analysis; percentage, mean, standard deviation, as well as multiple regression analysis.

The results from this research are as follows. Firstly, the cooperation effectiveness scores the highest at a 4.25 average. This factor comprises collaborative, cooperation method, and goal achievement with each having a score of 4.34, 4.22, and 4.19 averages, respectively. Secondly, the working environment factor results in a good level with a 4.07 mean. The sub-category of relationship among colleagues working conditions, working environment, and workplace, are in means of 4.30, 4.23, and 3.67, respectively. Thirdly, working motivation has a good level with a 4.00 mean. These scores are covered among respect, work operation, and welfare or compensation, with the mean of 4.29, 4.13, and 3.58, respectively. In addition, the operational performance results in a good level with a 4.23 mean. This factor consists of peace keeping and traffic services during holidays, life and property monitoring, preserving the crime scenes of

important cases, and criminal or drug prevention, which has the mean of 4.30, 4.12, 4.07, and 4.04, respectively. In summary, a further analysis reveals that cooperation with the police is the strongest factor affecting Provincial Police Region 3's operational performance ($\beta = 0.406$), followed by working motivation ($\beta = 0.252$) and the working environment ($\beta = 0.171$).



School of Management Technology

Student's Signature_____

Academic Year 2014

Advisor's Signature_____

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้เนื่องจากได้รับความช่วยเหลือและการเอาใจใส่อย่างดี
ยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ขวัญกมล ดอนขวา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้
คำปรึกษา แนะนำ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตลอดจนช่วยแก้ปัญหาและให้กำลังใจด้วย
ความยินดีเอาใจใส่ ตลอดระยะเวลาในการทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ประจำสาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการทุกท่านที่ให้ความรู้และ
คำแนะนำในการศึกษาจนสำเร็จการศึกษา

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒนา ตั้งสวัสดิ์ คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน อาจารย์ ดร.นิสาชล จันทศิริ อาจารย์ประจำสาขาวิชา
เทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีและพันตำรวจเอก อัทธชนม์ ช่วงงาม
ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรโพธิ์กลาง ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของ
ข้อคำถาม อีกทั้งขอขอบพระคุณอาจารย์รัชฎาพร วิสุทธากร หัวหน้าสาขาวิชาเทคโนโลยีการ
จัดการ ประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่ให้ความอนุเคราะห์แนะนำในการปรับปรุงงาน
วิทยานิพนธ์ได้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้บังคับบัญชาและตำรวจบ้านในกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 ทุกท่านที่
ตลอดเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นอกจากนี้ ผู้ศึกษาขอขอบคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้กรุณาให้การสนับสนุน
ช่วยเหลือและให้กำลังใจตลอดมา ขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีที่ให้การ
สนับสนุนทุนในการทำวิจัยในครั้งนี้

พ.ต.ท. เสรี คงยืนยง

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ (ภาษาไทย).....	ก
บทคัดย่อ (ภาษาอังกฤษ).....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ง
สารบัญ.....	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	7
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	7
1.4 ขอบเขตการวิจัย	7
1.5 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	8
1.6 คำนิยามศัพท์.....	8
2 ปรักษัณัวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่ข้องเกี่ยวกับการประสานงานกับตำรวจ	12
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม	16
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ	23
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตำรวจบ้าน.....	30
2.5 ข้อมูลเบื้องต้นของกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3	38
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	43
2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย	53
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	55
3.1 ระเบียบวิธีวิจัย.....	55
3.2 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และสถานที่ทำการวิจัย	55

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย (ต่อ)	
3.3 ตัวแปรที่ทำการวิจัย.....	58
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	59
3.5 การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ	60
3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล	65
3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล	66
3.8 ทดสอบสมมติฐาน	66
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการอภิปรายผล.....	67
4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	68
4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการประสานงานกับตำรวจ	70
4.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	74
4.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	77
4.5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการปฏิบัติงานของตำรวจบ้าน	82
4.6 ผลการทดสอบสมมติฐานการประสานงานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ สภาพแวดล้อม ในการทำงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อการปฏิบัติงานของ ตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3.....	89
5 สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ	92
5.1 สรุปผลการวิจัย	92
5.2 การอภิปรายผล.....	95
5.3 ข้อเสนอแนะ	97
รายการอ้างอิง	99
ภาคผนวก.....	107
โครงการตำรวจบ้าน.	108
แบบสอบถามการวิจัย	118
ประวัติผู้เขียน	129

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา	57
3.2 ค่าความน่าเชื่อมั่นแต่ละข้อคำถามในแบบสอบถาม	62
3.3 ค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถามในแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ ตำรวจบ้าน	64
4.1 จำนวนร้อยละของประชากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	68
4.2 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการประสานงานกับตำรวจ	70
4.2.1 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการประสานงานกับตำรวจ จำแนกตามประเด็นย่อยทางด้านความร่วมมือ	71
4.2.2 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการประสานงานกับตำรวจ จำแนกตามประเด็นย่อยทางด้านวิธีการประสานงาน	72
4.2.3 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการประสานงานกับตำรวจ จำแนกตามประเด็นย่อยทางการเป็นไปตามเป้าหมาย.	73
4.3 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	74
4.3.1 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามประเด็นย่อยทางด้านความพร้อมของสถานที่ในการทำงาน	75
4.3.2 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามประเด็นย่อยทางด้านบรรยากาศในการทำงาน	76
4.3.3 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน	77
4.4 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	78
4.4.1 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประเด็นย่อยทางการยอมรับนับถือ.	79
4.4.2 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประเด็นย่อยทางด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	80
4.4.3 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประเด็นย่อยทางด้านสวัสดิการ/ค่าตอบแทน	81

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.5 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการปฏิบัติงานของตำรวจบ้าน	82
4.5.1 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการปฏิบัติงานของ ตำรวจบ้านจำแนกตามประเด็นย่อยทางด้านการรักษาสาธารณสุขสมบัติของหมู่บ้าน.....	83
4.5.2 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการปฏิบัติงานของตำรวจบ้าน จำแนกตามประเด็นย่อยทางด้านการรักษาสุขภาพที่เกิดเหตุในคดีสำคัญ	85
4.5.3 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการปฏิบัติงานของตำรวจบ้าน จำแนกตามประเด็นย่อยทางด้านการแจ้งเบาะแสคนร้ายในคดีอาญาทั่วไป และคดียาเสพติด.....	86
4.5.4 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการปฏิบัติงานของตำรวจบ้าน จำแนกตามประเด็นย่อยทางด้านการระดมกำลังรักษาความสงบเรียบร้อย และบริการจราจรในเทศกาลสำคัญ	88
4.6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยการประสานงานกับตำรวจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการ ปฏิบัติงานของตำรวจบ้าน	90

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่ กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3	54
3.1 ตัวแปรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้าน	91



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วหลายๆ ด้านซึ่งเป็นไปตามกระแสแห่งโลกาภิวัตน์การเปลี่ยนแปลงของประชากรและสังคมความเป็นอยู่มีการพัฒนาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วดังกล่าว ทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมา เช่น ปัญหาสังคมปัญหาอาชญากรรม ปัญหายาเสพติด เป็นต้น ปัญหาอาชญากรรมทำความเสียหายให้กับสังคมไทยอย่างรุนแรง ที่น่าเป็นห่วง คือ อาชญากรรมทางเศรษฐกิจ ซึ่งมีสถิติเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว และก่อให้เกิดความเสียหายอย่างมหาศาลยากต่อการป้องกันแก้ไข เนื่องจากอาชญากรรมทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นมีความสลับซับซ้อนยากที่กฎหมายจะเข้าไปแก้ไขได้ทันการ ตลอดจนกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับปัญหาอาชญากรรมทางเศรษฐกิจในปัจจุบันยังมีช่องว่างอีกมาก ปัญหาสังคมที่เกี่ยวข้องกับอาชญากรรม มีความสูญเสียทั้งทางตรงและทางอ้อม ความสูญเสียทางตรง ได้แก่ ผู้เสียหายหรือเหยื่อจากอาชญากรรมซึ่งอาจต้องเสียชีวิต บาดเจ็บ พิการ ทรัพย์สินสูญหายเสียหายถูกทำลาย ความสูญเสียทางอ้อม ได้แก่ รัฐบาลต้องเสียงบประมาณในการแก้ไข ปัญหาอาชญากรรม (ชัยวัศส์ เอกภพณรงค์, 2550) โดยรัฐบาลต้องจัดสรรงบประมาณให้ตำรวจ อัยการ ศาลยุติธรรม และกรมราชทัณฑ์ในแต่ละปีเป็นจำนวนมากเข้ามาแก้ไขปัญหาที่เป็นผลมาจากอาชญากรรมนอกจากนั้น รัฐบาลยังต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบจากอาชญากรรมบางประเภทโดยเครื่องมืออย่างหนึ่งที่รัฐใช้เป็นกลไกในการควบคุมทางสังคม (Social Control) ให้คนในสังคมมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สังคมชุมชนมีความสงบเรียบร้อยส่วนหนึ่งได้แก่ ตำรวจ (ยศไกร วงษ์ดาวไทย, 2549) ตำรวจ หมายถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีหน้าที่ตรวจตรารักษาความสงบ จับกุม และปราบปรามผู้กระทำความผิดกฎหมาย (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2525)

ตามพระราชกฤษฎีกาเปลี่ยนแปลงกรมตำรวจ เป็นสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2541 ได้กล่าวถึงบทบาทของสำนักงานตำรวจแห่งชาติต้องปฏิบัติภารกิจให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 เรื่องแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ (บรรศักดิ์ อุวรรณโณ, 2554) และพระราชกฤษฎีกาเปลี่ยนแปลงกรมตำรวจฉบับดังกล่าวให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติส่งเสริมให้ท้องถิ่นและชุมชน มีส่วนร่วมในกิจการตำรวจ เพื่อป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญารักษาความสงบเรียบร้อยและรักษาความปลอดภัยของประชาชนตามความเหมาะสมตามความต้องการของแต่ละพื้นที่ โดยตัดทอนภารกิจที่ไม่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมไปให้ส่วนราชการอื่นที่มีความรับผิดชอบโดยตรง (อรุษา จันทร์คง, 2550) ในส่วนของตำรวจภูธรภาค 3 ได้ส่งเสริมให้ท้องถิ่นและชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในกิจการตำรวจตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 และพระราชบัญญัติสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 มาตรา 7 ว่าด้วยประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารและตรวจสอบงานตำรวจ เพื่อป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา รักษาความสงบเรียบร้อย และรักษาความปลอดภัยของประชาชน โดยได้ดำเนินการจัดทำโครงการตำรวจบ้านกำหนดเป็นนโยบายให้ทุกสถานีตำรวจต้องดำเนินการจัดทำโครงการตำรวจบ้าน วัตถุประสงค์เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรม แก้ไขปัญหาอาชญากรรมและปัญหาสังคมอื่นๆ ในชุมชน ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกับตำรวจ เพื่อให้เกิดความสามัคคีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างตำรวจกับประชาชน ทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดี โดยใช้หลักสมานฉันท์สนับสนุนการปฏิบัติงานของตำรวจในเชิงรุก และคงประสิทธิภาพในการป้องกันอาชญากรรมถึงแม้ว่ากำลังพลของตำรวจจะน้อยลง (กรมตำรวจ, 2532)

ข้อมูลของกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 พบว่าสถิติคดีอาญาที่เกิดขึ้นในเขตรับผิดชอบของกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 ทั้งหมดมีปริมาณเพิ่มขึ้นทุกปี โดยพบว่าปี 2552-2555 คดีอาญาเกิดขึ้น 39,416 คดี 41,990 คดี และ 48,160 คดี ตามลำดับ (กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3, 2555) ในทางตรงกันข้ามกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจกลับมีปริมาณลดลง ซึ่งกำลังพลที่ลดลงเป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลที่มีนโยบายลดกำลังคนลงทุกหน่วยงานเพิ่มประสิทธิภาพของรัฐบาลจากการเป็นผู้ปฏิบัติไปเป็นผู้กำกับดูแลและอำนวยความสะดวก (พิชัย นิลทองคำ, 2540) การสำรวจกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 พบว่ามีแนวโน้มลดลงทุกปีเมื่อเทียบ

กับจำนวนคดีอาญา และประชากรที่เพิ่มขึ้น (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, กองกำลังพล, 2552) โดยสำรวจตั้งแต่ปี 2552-2555 กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 มีกำลังพลรวม 19,511 นาย 19,429 นาย 19,431 นาย และ 19,227 นาย ตามลำดับ ซึ่งเป็นปัญหาในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมนอกจากปัญหาในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมแล้ว ปัญหาอีกอย่างหนึ่งคือ ประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ซึ่งประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ขึ้นอยู่กับตัวแปรที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ ความร่วมมือของประชาชน จำเป็นอย่างยิ่งที่ตำรวจต้องแสวงหาความร่วมมือจากประชาชนในการแก้ไขปัญหาอาชญากรรม (พชรพล วงศ์จิต, 2544) โดยการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ในพื้นที่หรือชุมชนของตนเอง (ประชา พรหมนอก, 2542) มุ่งเน้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและกระจายกำลังตำรวจส่วนปฏิบัติการไปสู่พื้นที่ให้มากที่สุด (วิรุฬห์ พันแสน, 2540) เพื่อเป็นผู้ช่วยเหลือเจ้าพนักงานตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่ ทดแทนกำลังพลที่ขาดแคลนโดยนโยบายการบริหารราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้กำหนดเป็นนโยบายทั่วไปและนโยบายเน้นหนัก ซึ่งนโยบายเน้นหนัก ได้กำหนดยุทธศาสตร์ไว้หลายด้าน โดยด้านยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่ายการปฏิบัติงานของตำรวจ กำหนดการปฏิบัติงานของตำรวจให้ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางและส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชน และท้องถิ่นมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และมีส่วนร่วมในทุกมิติ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, นโยบายการบริหารราชการ, 2555)

ในด้านยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่ายการปฏิบัติงานของตำรวจ กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 ได้ดำเนินการจัดทำโครงการตำรวจบ้าน โดยการกำหนดคุณสมบัติของตำรวจบ้าน สรุปได้ดังนี้ 1) คัดเลือกจากรายการอาสาสมัครที่มีภูมิลำเนาในหมู่บ้าน ชุมชนที่จัดตั้งเป็นตำรวจชุมชน โดยอยู่เป็นประจำในเขตพื้นที่หมู่บ้าน ชุมชนมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยให้มีจำนวนตามความเหมาะสมที่จะสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้คณะกรรมการอำนวยการสถานีตำรวจเป็นผู้พิจารณากำหนดจำนวนตามศักยภาพของพื้นที่ 2) มีสัญชาติไทยโดยกำเนิด อายุไม่ต่ำกว่า 20 ปีขึ้นไป มีสุขภาพพลานามัยสมบูรณ์แข็งแรง มีความเหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่การเป็นตำรวจชุมชนอย่างเหมาะสม 3) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 4) ไม่เป็นพระภิกษุ สามเณร นักพรตหรือนักบวช ไม่เป็นผู้ที่มีร่างกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือวิกลจริต จิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ

ไร้ความสามารถ หรือผู้ที่ติดยาเสพติดให้โทษหรือโทษร้ายแรงอื่นๆ หรือเป็นผู้บกพร่องในศีลธรรม อันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม รวมไปถึงไม่เป็นบุคคลล้มละลาย 5) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่ง ข้าราชการประจำ หรือข้าราชการส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการการเมือง หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 6) ไม่เป็นผู้เคยต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นโทษ สำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ 7) ไม่เป็นผู้เคยต้องโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก จากองค์การของรัฐบาลหรือหน่วยงานอื่น 8) มีความรู้ไม่ต่ำกว่ามัธยมศึกษา ตอนปลายหรือเทียบเท่า การมีส่วนร่วมของตำรวจบ้านในการป้องกันอาชญากรรม สามารถสร้าง ความเข้มแข็งให้ชุมชน ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งโครงการตำรวจ บ้านได้มีการดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน โดยรับสมัครจากประชาชนใน พื้นที่เข้าอบรมตามโครงการฯ ปัจจุบันมีตำรวจบ้าน ครอบคลุมพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธร ภาค 3 โดยได้ปฏิบัติงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ตำรวจตลอดมา ที่ผ่านมามีการปฏิบัติงานของตำรวจบ้าน ร่วมกับเจ้าหน้าที่ตำรวจมีส่วนช่วยทดแทนกำลังพลที่ขาดแคลนได้ในระดับหนึ่ง โดยการปฏิบัติงาน ของตำรวจบ้านในแต่ละครั้งจะปฏิบัติไม่ครบทุกคนตามรายชื่อที่สมัคร และได้ผ่านการฝึกอบรมตาม กระบวนการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รายชื่อดังกล่าวนั้นหัวหน้าตำรวจบ้านในหมู่บ้านได้ รวบรวมรายชื่อผู้ที่สามารถมาปฏิบัติงานในการกิจตามที่ขอกำลังสนับสนุนนำส่งสถานีตำรวจก่อนที่จะ มีการปฏิบัติการทำหน้าที่เป็นตำรวจบ้าน ซึ่งตำรวจบ้านที่ไม่ได้มาปฏิบัติงานก็ยังคงมีรายชื่ออยู่ใน บัญชีตำรวจบ้านของสถานีตำรวจ ซึ่งปัจจุบันในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 มีตำรวจบ้าน จำนวนทั้งสิ้น 53,093 คน โครงการตำรวจบ้านยังไม่มีผลประเมินผลเพื่อนำไปสู่การพัฒนา อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติงานของตำรวจบ้านซึ่งถือเป็นผู้ช่วยเหลือเจ้าพนักงานนั้นก็มีปัญหา อุปสรรคในการ ปฏิบัติงานในหลายด้านทั้งเรื่องการประสานงาน (Coordinating) (พัชรพงษ์ อัครเมธากุล, 2551) สภาพแวดล้อม (Environment) และ แรงจูงใจ (Motives) (วิสูตร ภูจิระ, 2546) จากสามปัจจัยดังกล่าว เป็นการศึกษาระดับปัจเจกบุคคลแต่ละปัจจัย ดังนั้นจึงยังไม่มียานวิจัยที่นำทั้งสามปัจจัยมาทำการศึกษา ในภาพรวมกับการปฏิบัติงานของตำรวจบ้าน

มีผู้กล่าวถึงและให้ความหมายการประสานงานไว้หลายท่าน เช่น วิจิตร อาวะกุล หรือ แนวคิดของ Gary Dessler, 2001 อ้างถึงใน ทนงศักดิ์ มณีรัตน์, 2549 ทั้งนี้วิจิตร อาวะกุล ให้ความหมายการประสานงานว่า หมายถึง การจัดการความเกี่ยวข้องกับปัจจัยในการบริหารอันได้แก่

คน เงิน วัสดุ วิธีการ จิตใจ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ร่วมมือปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ป้องกันการทำงานซ้ำซ้อนขัดแย้งหรือเหลื่อมล้ำกัน เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น โดยการจัดให้กลุ่มบุคคลได้ใช้ความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพในลักษณะที่เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันมีความสมานฉันท์เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของงานที่ตั้งไว้ อีกทั้ง Gary Dessler, 2001 อ้างถึงใน ทนงศักดิ์ มณีรัตน์, 2549 กล่าวถึงการประสานงานว่า หมายถึง กระบวนการของความสำเร็งที่เกิดขึ้นจากความสามัคคีในการร่วมทำกิจกรรมหลายๆ อย่าง อย่างถ้อยทีถ้อยอาศัยหรืออย่างพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน หรือความต้องการหรือความจำเป็นที่บุคคล กลุ่มคนหรือหน่วยงาน ตั้งแต่สองคนสองกลุ่มหรือสองหน่วยงานขึ้นไป ต้องกระทำร่วมกันอย่างสอดคล้องต้องกัน เพื่อให้การทำงานนั้นประสบความสำเร็จอย่างที่ตั้งเป้าหมายไว้ การประสานงานที่ดีย่อมทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่องค์กรแต่ถ้าเมื่อใดที่มีปัญหาด้านการประสานงานเกิดขึ้นย่อมทำให้การประสานงานล้มเหลวได้ ปัญหาการประสานงาน (Coordinating) ที่พบมีหลายด้านซึ่ง ชูติมา สมประสงค์ (2547) ทนงศักดิ์ มณีรัตน์ (2549) ไกรสิทธิ์ ศรีสำราญ (2550) สุจิรา ดวงแก้ว (2551) และ Karuna Jain and other (2006) สรุปการประสานงานว่าเป็นการควบคุมดูแลให้งานต่างๆ เป็นไปในแนวทางเดียวกัน สอดคล้องกันในช่วงจังหวะ เวลาอันเหมาะสม เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร ร่วมมือร่วมกันในการจัดระเบียบวิธีการทำงาน เพื่อให้งานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น ราตรี กระจก (2548) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมว่า เป็นสิ่งเร้าที่มีศักยภาพและมีอิทธิพล ที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมที่มนุษย์สร้างขึ้น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการรับรู้มีความประทับใจต่อลักษณะสิ่งแวดล้อมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหาร บรรยากาศ อาคารสถานที่ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคลากรในกลุ่มอื่นๆ ส่วน Mondy (1989) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า หมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ภายในหน่วยงานที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งประกอบไปด้วยบรรยากาศในการทำงาน ความผูกพัน การมีส่วนร่วม และสิ่งอำนวยความสะดวกสบาย วิธีการส่งเสริมการทำงานและลดความคับข้องใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่ง ปัทมาภรณ์ สรรพรชัยพงษ์ (2545) สกฤษณ์ กาแก้ว (2546) วิสูตร ภูจิระ (2546) กันทิมา ศรีวิสัย (2548) เมธิณี นิธิพิทักษ์ (2550) สนธยา บุญเรือง (2551) อภิวันท์ ไทงามศิลป์ (2552) ดวงดาว บุญครอง (2553) และ Nigel Oseland and other (2011) สรุปสภาพแวดล้อมในการ

ทำงานว่าหมายถึงองค์ประกอบทั้งด้านกายภาพและสังคมที่แวดล้อมผู้ปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม มีผลกระทบต่อบุคคลในหน่วยงาน มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร องค์ประกอบสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ การจัดการอาคารสถานที่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงก้าวหน้า

แรงจูงใจ (Motivation) เป็นปัจจัยซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือ ความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เอง แรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมซึ่งเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญกับการเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่น ๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัลหรือกำลังใจหรือการทำให้เกิดความพอใจ ล้วนเป็นเหตุจูงใจให้เกิดแรงจูงใจได้ โดย McClelland (1985) อ้างถึงใน ศักดิ์ไทย (2542) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นการแสดงออกให้เห็นถึงสภาพอารมณ์ของบุคคลต่อสิ่งเร้า แล้วปรากฏเป็นพฤติกรรมออกมาเพื่อไปสู่จุดหมาย การเกิดอารมณ์พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจก็ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในชีวิตของบุคคลนั้น ส่วน Crider & Other (1983) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง ความปรารถนา ความต้องการ และความสนใจที่มาเร้าหรือมากระตุ้นอินทรีย์ และนำอินทรีย์ไปสู่เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง

สำหรับผลการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 นั้น ได้นำแนวคิดของ ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ และคณะ (2548) ซึ่งประกอบด้วย การรักษาสาธารณสมบัติของหมู่บ้าน การรักษาสภาพที่เกิดเหตุในคดีสำคัญ การแจ้งเบาะแสคนร้ายในคดีอาญาทั่วไป และคดียาเสพติด และการระดมกำลังรักษาความสงบเรียบร้อยและบริการจราจรในเทศกาลสำคัญ มาเป็นแนวทางในการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธร ภาค 3 โดยได้ศึกษาถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้าน ได้แก่ ด้านการประสานงาน (Coordinating) ด้านสภาพแวดล้อม (Environment) และด้านแรงจูงใจ (Motives) ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้จะทำให้ได้สารสนเทศถึงอุปสรรคและปัญหาในการปฏิบัติงานของตำรวจบ้าน ตลอดจนการมีส่วนร่วมของชุมชน และผลการศึกษาสามารถนำไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขงานโครงการตำรวจบ้านของกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 ให้เกิดประสิทธิภาพในงานป้องกันอาชญากรรมของสถานีตำรวจภูธรในสังกัด และเกิดประโยชน์ต่อประชาชนในพื้นที่

กองบัญชาการตำรวจภูธร ภาค 3 ในเรื่องของความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อีกทั้งเกิดผลดีต่อภาพรวมในด้านการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธร ภาค 3 ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญดังต่อไปนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการประสานงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติมีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3

1.3 สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธร ภาค 3 ได้กำหนดสมมติฐานของงานวิจัยดังต่อไปนี้

สมมติฐาน: การประสานงานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจ มีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3

1.4 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 โดยการวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับวิเคราะห์โดยใช้แบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 เพื่อใช้เป็นเครื่องมือที่สำคัญที่นำไปสู่การศึกษาที่ตอบสนองวัตถุประสงค์ในการวิจัยโดยในเครื่องมือประกอบด้วยประเด็นสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้าน ได้แก่ 1. การประสานงานกับตำรวจ 2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานของตำรวจบ้าน

1.5 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 นั้น ทำให้ได้ข้อสรุปด้านปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านตลอดจนปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านรวมทั้งเป็นแนวทางในการแก้ไขและปรับปรุงโครงการตำรวจบ้านของกองบัญชาการตำรวจภูธร ภาค 3

1.6 คำนิยามศัพท์

1. กองบัญชาการตำรวจภูธร ภาค 3 หมายถึง หน่วยงานราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ดูแลปกครองบังคับบัญชาหน่วยงานในระดับกองบังคับการในพื้นที่ภาคอีสานตอนล่าง ได้แก่ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชัยภูมิ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดนครราชสีมา กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดบุรีรัมย์ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดยโสธร กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดศรีสะเกษ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสุรินทร์ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดอำนาจเจริญ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดอุบลราชธานี (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, กองกำลังพล, 2552)

2. กองบังคับการตำรวจภูธร หมายถึง หน่วยงานราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ดูแลปกครองบังคับบัญชาหน่วยงานในระดับกองกำกับการในพื้นที่แต่ละอำเภอในจังหวัดต่างๆ โดยกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดจะปกครองดูแลหน่วยงานระดับอำเภอเพียงจังหวัดเดียวเท่านั้น (กองบัญชาการตำรวจภูธร ภาค 3, 2552)

3. หน่วยงาน หมายถึง สถานีตำรวจภูธรในสังกัดกองบัญชาการตำรวจภูธร ภาค 3 (กองบัญชาการตำรวจภูธร ภาค 3, 2552)

4. โครงการตำรวจบ้าน หมายถึง โครงการที่จัดทำขึ้นเพื่อทำการฝึกอบรมอาสาสมัครเพื่อเป็นตำรวจบ้าน โดยความสมัครใจของประชาชน ซึ่งดำเนินการฝึกอบรมโดยสถานีตำรวจ ตำรวจภูธร จังหวัดในสังกัดกองบัญชาการตำรวจภูธร ภาค 3 (กองบัญชาการตำรวจภูธร ภาค 3, 2552)

5. ตำรวจบ้าน หมายถึง ประชาชนที่อาสาสมัครเข้ารับการฝึกอบรมในโครงการตำรวจบ้านด้วยความสมัครใจคัดเลือกจากรายชื่ออาสาสมัครที่มีภูมิลำเนาในหมู่บ้าน ชุมชน (อาสาสมัครตำรวจบ้าน, ออนไลน์, 2557).

6. **การประสานงานในการทำงาน** หมายถึง กระบวนการบริหารอย่างหนึ่ง เป็นการร่วมมือกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน องค์ประกอบหลักที่สำคัญก็คือ ความร่วมมือ โดยจะต้องมีความเข้าใจหรือมีการตกลงร่วมกัน มีการระดมความคิด วิธีการ เทคนิค การจัดหาทรัพยากรมาสนับสนุนการทำงานร่วมกัน ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรับผิดชอบที่จะทำให้งานนั้นเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด โดยงานที่ทำจะต้องมีความสอดคล้องกันอย่างเหมาะสม มีการสื่อสารที่ตรงกันอย่างรวดเร็วและราบรื่น รวมทั้งผู้ประสานจะต้องสามารถทำให้ทุกฝ่ายเข้าร่วมทำงานอย่างมีจุดมุ่งหมายเดียวกันเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงานที่กำหนดไว้

7. **ความร่วมมือ** หมายถึง ความเต็มใจในการช่วยเหลืองานซึ่งกันและกัน ทำงานร่วมกัน กับกลุ่มคนอื่นๆ ได้ ทำงานด้วยความเต็มใจ มีการระดมทรัพยากร อุปกรณ์มาสนับสนุนการทำงานร่วมกัน

8. **วิธีการประสานงาน** หมายถึง การทำงานในลักษณะที่มีการวางแผน ระบบการปฏิบัติงาน การร่วมปฏิบัติงานร่วมกันในลักษณะเครือข่าย คณะกรรมการ ใช้งบประมาณสอดคล้องกับกิจกรรมที่ปฏิบัติ

9. **เป็นไปตามเป้าหมาย** หมายถึง การปฏิบัติงานทันตามระยะเวลาที่วางแผนไว้ มีการกำหนดทิศทาง ตอบสนองเป้าหมาย มุ่งมั่นเพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

10. **สภาพแวดล้อมในการทำงาน** หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่ล้อมรอบตัวคนในขณะที่ทำงาน อาจเป็นคนที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในการทำงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น เครื่องจักร เครื่องกล เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่างๆ เป็นสารเคมี เป็นพลังงาน เช่น อากาศที่หายใจ แสงสว่าง เสียง ความร้อน ความพร้อมของสถานที่ทำงาน และบรรยากาศในการทำงานร่วมกันที่ก่อให้เกิดการทำงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

11. **ความพร้อมของสถานที่ในการทำงาน** หมายถึง สภาพสถานที่ทำงานที่มีความพร้อม มีสิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมืออุปกรณ์สมบูรณ์ มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

12. **บรรยากาศในการทำงาน** หมายถึง บทบาทความรับผิดชอบ ความภูมิใจในงานที่ทำ ทำงานและรับผิดชอบงานได้ด้วยตนเอง ได้รับความไว้วางใจและเชื่อใจในการสนับสนุนการทำงาน มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

13. **ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** หมายถึง ความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจ สนับสนุนในการทำงานยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกันพร้อมที่จะทำงานร่วมกัน เมื่อเกิดปัญหาสามารถให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีความผูกพันประสานงานกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน

14. **แรงจูงใจ** หมายถึง การกระตุ้นหรือแรงขับที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมบางอย่าง ในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีพลังมีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจน เพื่อสนองความต้องการของคนคนนั้น เพื่อให้การกระทำนั้นเป็นตัวแทนความต้องการของปัจเจกบุคคล ด้วยการยอมรับ โดยปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจประกอบด้วย ลักษณะของงาน การได้รับความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ การเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน แรงจูงใจทำให้เกิดความเต็มใจที่จะให้ประสบผลสำเร็จใจเป้าหมายคือ รางวัลหรือผลตอบแทน ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ งาน ค่าจ้างที่นำพอใจ คนหรือผู้คนรอบตัว สวัสดิการ

15. **การยอมรับนับถือ** หมายถึง ความรู้สึกภูมิใจที่ได้รับคำชมเชยในการปฏิบัติงาน รู้สึกมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ภูมิใจที่ได้รับการยอมรับในการแสดงความคิดเห็น และการให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา

16. **ลักษณะงานที่ปฏิบัติ** หมายถึง งานที่รับผิดชอบน่าสนใจและท้าทาย มีความเหมาะสมพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และอยากลงมือปฏิบัติทันที มีการปฏิบัติงานตามกระบวนการที่ได้รับมอบหมาย

17. **สวัสดิการ/ค่าตอบแทน** หมายถึง สวัสดิการที่เป็นค่าใช้จ่ายด้านอาหาร พาหนะในการเดินทางไปปฏิบัติงานของตำรวจบ้าน ค่าตอบแทนที่คนในชุมชนบางกลุ่มมอบให้ในบางครั้งโอกาสในการพัฒนาตนเองความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

18. **การปฏิบัติงานของตำรวจบ้าน** หมายถึง การรักษาสาธารณสมบัติของหมู่บ้าน การรักษาสภาพที่เกิดเหตุในคดีสำคัญ การแจ้งเบาะแสคนร้ายในคดีอาญาทั่วไปและคดียาเสพติด และการระดมกำลังรักษาความสงบเรียบร้อยและบริการจราจรในเทศกาลสำคัญ

บทที่ 2

ปรัทัศนัวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 โดยมีการศึกษาปรัทัศนัวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการประสานงานกับตำรวจ

2.1.1 ความหมายของการประสานงาน

2.1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการประสานงาน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.2.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.3.1 ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.3.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตำรวจบ้าน

2.4.1 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตำรวจบ้าน

2.4.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตำรวจบ้าน

2.5 ข้อมูลเบื้องต้นของกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประสานงาน

2.6.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.6.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.6.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของตำรวจบ้าน

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการประสานงานกับตำรวจ

การประสานงาน (Coordinating) เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานทั้งในองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนหรือองค์การธุรกิจ โดยหลักการประสานงานเพื่อจัดให้มีระบบการติดต่อสื่อสาร ประสานนโยบาย ความร่วมมือ และวัตถุประสงค์ขององค์การให้สอดคล้องกัน ในรูปแบบของการบริหารที่ครบวงจร โดยวัตถุประสงค์ของการประสานงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายให้งานมีมาตรฐานตามที่กำหนดเป็นการประหยัดเวลา และทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้เกิดความเข้าใจอันดีแก่ผู้เกี่ยวข้อง

2.1.1 ความหมายการประสานงาน (Coordination)

การประสานงาน คือ การที่บุคคลหรือองค์การ ทำงานร่วมกันกับคณะบุคคลหรือหน่วยงานอื่นเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน มีลักษณะเป็นกระบวนการที่ต้องกระทำต่อเนื่องสอดคล้องกันไป เพื่อให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ในทางราชการได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ว่า การประสานงาน หมายถึง การจัดระเบียบวิธีการทำงาน เพื่อให้งานและเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่างๆ ร่วมมือปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่ทำให้งานซ้ำซ้อนกัน ขัดแย้งกันหรือเหลื่อมล้ำกัน ทั้งนี้เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนโยบายขององค์การนั้นอย่างสมานฉันท์และมีประสิทธิภาพ ส่วนทางธุรกิจนิยมที่จะให้ความหมายว่า การประสานงาน หมายถึง การติดต่อสื่อสารให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการร่วมมือปฏิบัติงานให้สอดคล้องทั้งเวลา และกิจกรรมที่จะต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างสมานฉันท์เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น ไม่เกิดการงานซ้ำซ้อน ขัดแย้งหรือเหลื่อมล้ำกัน สำหรับความหมายของการประสานงานนั้น ได้มีผู้ให้ความหมายจากนักวิชาการในต่างประเทศ สรุปได้ดังนี้

Haimann และคณะ (1982) กล่าวว่า การประสานงาน คือ ความพยายามร่วมมือกันอย่างมีจิตสำนึกที่จะเชื่อมโยงกิจกรรมต่างๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้กิจกรรมต่างๆ สำเร็จผลตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนดไว้

Yehezkel Dror (2525, หน้า 707 อ้างถึงใน ยุพา วงศ์ไชย และ เล็ก สมบัติ, 2532, หน้า 5) การประสานงาน คือกระบวนการทางการบริหารที่เกี่ยวกับทำให้กิจกรรมต่างๆ ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและหน่วยงานต่างๆ รวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานต่างๆ ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันอันจะทำให้การบริหารงานสามารถบรรลุเป้าหมายต่างๆ โดยทั่วไปได้ทั้งหมด

Macfarland (อ้างถึงใน เดือนเพ็ญ พับอำไพ, 2543, น. 21) กล่าวว่า การประสานงานเป็นกระบวนการ และแบบแผนการดำเนินงานของกลุ่มและเอกภาพของการกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์

Schermerhorn และคณะ (1991) กล่าวว่า การประสานงาน คือ กลไกอันหนึ่งที่เชื่อมโยงการดำเนินงานของหน่วยงานเพื่อให้รูปแบบการปฏิบัติดำเนินการถูกต้องและตรงกัน

Stoner และคณะ (1995) กล่าวว่า การประสานงาน คือ กระบวนการที่เชื่อมโยงการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ ในแผนอื่นๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

Gary Dressler (2001 อ้างถึงใน ทนงศักดิ์ มณีรัตน์, 2549 หน้า 27) ได้กล่าวถึงความหมายของการประสานงานว่า คือ กระบวนการของความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากความสามัคคีในการร่วมทำกิจกรรมหลายๆ อย่าง อย่างน้อยที่น้อยอาศัยหรืออย่างพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน หรือการประสานงานคือ ความต้องการหรือความจำเป็นที่บุคคล กลุ่มคนหรือหน่วยงาน ตั้งแต่สองคนสองกลุ่ม หรือสองหน่วยงานขึ้นไป ต้องกระทำร่วมกันอย่างสอดคล้องต้องกัน เพื่อให้การทำงานนั้นประสบความสำเร็จอย่างที่ตั้งเป้าหมายไว้

2.1.2 ความสำคัญของการประสานงาน

การประสานงานเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานขององค์กร ถ้าปราศจากการประสานงานที่มีประสิทธิภาพแล้ว จะทำให้การบริหารงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์เท่าที่ควร ความสำคัญของการประสานงานมีนักวิชาการเสนอไว้หลายท่าน ส่วนมากจะให้ความเห็นไปในแนวทางที่สอดคล้องกัน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากความสำคัญด้านการประสานงาน และได้นำมาเสนอสรุปได้ดังนี้

สุธี สุทธิสมบูรณ์ และสมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2541) ได้กล่าวว่าการประสานงานว่ามีความสำคัญต่อการบริหาร หากประสงค์ที่จะให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี สิ่งสำคัญที่ไม่ควรจะลืมและมองข้ามคือ การประสานงาน นอกจากนั้นการประสานงานยังเป็นกฎ ระเบียบ และธรรมเนียมในการปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นองค์กรเอกชนหรือองค์กรของรัฐก็ตาม

สมิต สัจฉกร (2550) กล่าวว่า การประสานงานจะสัมฤทธิ์ผลได้นั้นต้องยึดถือหลักการสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. จัดให้มีกระบวนการบริหารที่เป็นระบบ
2. จัดให้มีระบบของความร่วมมือที่ดี
3. จัดให้มีระบบการสื่อสารที่ดี
4. จัดให้มีการประสานวัตถุประสงค์และนโยบาย
5. จัดให้มีระบบความสัมพันธ์ที่ดี
6. จัดให้รู้สิ่งที่ต้องประสานงานให้ดี
7. จัดให้รู้รูปแบบและวิธีการประสานงาน

แนวคิดวิธีการประสานงานนั้น มีนักวิชาการกล่าวไว้ในลักษณะที่เป็นภาพรวมของการประสานงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ ประเภทในการประสานงาน หลักในการประสานงาน และวิธีที่ใช้ในการประสานงาน สรุปได้ดังนี้

วิจิตร อวระกุล (2542) กล่าวว่า การประสานงานเป็นการประสานกำลังความสามารถของบุคคลให้เข้าด้วยกันอย่างระบียบผสมกลมเกลียวกัน เพื่อให้เกิดแรงประสานทำงานร่วมกัน ในจังหวะเวลาเดียวกันไปในทิศหรือแนวทางเดียวกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ การประสานงานจึงเป็นเรื่องเกี่ยวกับตัวบุคคล จิตใจ วัสดุ และวิธีการ ตลอดจนการตรวจตราดูแล เพื่อให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายร่วมมือปฏิบัติการเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่ทำซ้ำซ้อนกัน ขัดแย้งหรือเหลื่อมล้ำกัน โดยได้แบ่งประเภทของการประสานงานไว้ 3 ลักษณะ คือ

ลักษณะที่ 1 การประสานงานอาจแบ่งออกเป็นประเภทต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. การประสานงานภายในองค์กร (Internal Co-Ordination)
2. การประสานงานภายนอกองค์กร (External Co-Ordination)

ลักษณะที่ 2 การประสานงานอาจแบ่งออกได้ดังนี้

1. การประสานงานในแนวดิ่งหรือแนวตั้ง (Vertical) ได้แก่ การประสานงานของผู้บังคับบัญชามาสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา (Top Down) และการประสานงานระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา (Bottom Up)
2. การประสานงานในแนวนอนหรือแนวราบ (Horizontal) ได้แก่ การประสานงานในระดับผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่มีระดับเดียวกัน หรือเท่ากัน หรือใกล้เคียงกัน

ลักษณะที่ 3 การประสานงานอาจแบ่งออกได้โดยพิจารณาจากวิธีการดังนี้

1. การประสานงานอย่างเป็นทางการ (Formal)
2. การประสานงานอย่างไม่เป็นทางการ (Informal)

อีกทั้งได้สรุปเทคนิค วิธีการต่างๆ ในการประสานงาน ดังนี้

1. ใช้การวางแผนผังและกำหนดหน้าที่ (A general plan of organization structure and function) โดยจัดทำแผนผังการทำงาน การแบ่งหน้าที่การทำงานรวมทั้งการกำหนดหน้าที่การทำงานของแต่ละหน่วยงานนั้นๆ ไว้ชัดเจน
2. จัดให้มีระบบการติดต่อสื่อสารที่สะดวก (Efficiency communication system)
3. การใช้วิธีตั้งคณะกรรมการ
4. จัดให้มีการประชุม พบปะ ปรัชชาหารือ

5. ใช้การนิเทศ หมายถึง การตรวจงานเพื่อให้การแนะนำปรึกษาและปรับปรุง
วิธีการทำงาน

6. จัดให้มีคำปรึกษา หรือหน่วยแนะนำทางวิชาการ (Advisory Staff) งานที่อาศัย
เทคนิคสูง หรือมีความสลับซับซ้อน ต้องการความชำนาญเป็นพิเศษ ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญเป็นที่
ปรึกษา

7. การใช้เจ้าหน้าที่ประสานงานติดต่อ (Liaison Officer)

8. ใช้การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล

9. การจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงาน (Brochure)

10. การจัดงานให้เป็นระบบทั้งระบบการไหลเวียนของงาน (Work Flow) และ
ระบบขั้นตอนการทำงาน (Assembly Lines)

11. ใช้การมอบอำนาจหน้าที่ (Delegation of Authority)

12. ใช้วิธีการงบประมาณ โดยการใช้วิธีงบประมาณปฏิบัติการและงบประมาณ
แบบโครงการ

13. การจัดการบำรุงขวัญ

ลักษณะการประสานงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ

นุจรินทร์ รัชชกุล (2538, อ้างถึงใน สุจิรา ดวงแก้ว, 2551) ได้รวบรวมลักษณะการ
ประสานงานภายในองค์การที่ดีและมีประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

1. การสื่อสารแบบระบบเปิด (Open Communication) หมายถึง การเปิดให้มีการ
ซักถามโต้ตอบกันได้อย่างอิสระเป็นการสื่อสารแบบ Two-way เพราะจะทำให้คนในกลุ่มไม่รู้สึกอึด
อัดใจ หรือลำบากใจที่จะแสดงความคิดเห็นหรือซักถาม เพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ ความเข้าใจ เพื่อ
นำไปใช้ปรับปรุงเพิ่มพูนงาน

2. บรรยากาศในการทำงานเป็นแบบสมานฉันท์ (Harmony) คือให้ทุกๆ คนทำงาน
เพื่อส่วนรวมมิใช่เพียงเพื่อส่วนตัวเท่านั้น ปรึกษาหาสาเหตุเพื่อแก้ไขปัญหา ทุกๆ คนต้องเข้าใจ
ความสำคัญ และคุณค่าของคำว่าสมานฉันท์

3. การทำงานสอดคล้องกัน (Synchronize) หมายถึง การไปด้วยกันได้ทั้งๆ ที่
ต่างกัน ซึ่งหมายถึงตัวบุคคล เช่น ความสามารถต่างกัน หน้าที่ความรับผิดชอบหรืองานที่ทำต่างกัน
หรืองานที่ทำเป็นอย่างเดียวกันแต่ความสามารถไม่เหมือนกัน ความไม่เหมือนหรือความต่างกันนี้
หากนำมาผสมผสานหรือทำให้สอดคล้องต้องกันแล้วก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้

4. เป็นไปตามเป้าหมายและทันเวลา (Reaching the gold with the time limitation)
ย่อมเป็นที่น่าสงสัยหากหากทั้งสามข้อที่กล่าวมาประสบความสำเร็จจะประสานงานให้บรรลุผลไป

ถึงเป้าหมายถึงจะไม่มีปัญหาในด้านอุปสรรคในการประสานงานนั้น จากแนวคิดของ วิจิตร อาวะกุล ได้สรุปถึงสาเหตุที่ก่อให้เกิดอุปสรรคปัญหาในการประสานงาน ดังนี้คือ

1. การขาดมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน
2. การขาดแผนการปฏิบัติงาน
3. ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกันมาก
4. การติดต่อสื่อสารไม่ดี เกิดติดขัด ขัดข้อง
5. การแก่งแย่งก้าวร้าวหน้าที่กัน
6. การนิเทศงาน
7. การดำเนินนโยบายต่างกัน
8. กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไม่ชัดเจน
9. สภาพสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน
10. ประสิทธิภาพ เทคนิค และวิธีปฏิบัติงานแตกต่างกัน

โดยสรุปแล้ว การประสานงาน คือ กระบวนการบริหารอย่างหนึ่ง เป็นการร่วมมือกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน การประสานงานจึงมีองค์ประกอบหลักที่สำคัญก็คือ ความร่วมมือโดยจะต้องมีความเข้าใจหรือมีการตกลงร่วมกัน มีการระดมความคิด วิธีการ เทคนิค การจัดหาทรัพยากรมาสนับสนุนการทำงานร่วมกัน เรื่องของจังหวะเวลาซึ่งผู้ที่ปฏิบัติงานจะต้องมีความรับผิดชอบที่จะทำให้งานนั้นเป็นไปตามเป้าหมายหรือระยะเวลาที่กำหนด โดยงานที่ทำจะต้องมีความสอดคล้องกันอย่างเหมาะสมเพื่อให้งานสำเร็จได้ตามเป้าหมาย มีการสื่อสารที่ตรงกันอย่างรวดเร็วและราบรื่น รวมทั้งผู้ประสานจะต้องสามารถทำให้ทุกฝ่ายเข้าร่วมทำงานอย่างมีจุดหมายเดียวกันตามวัตถุประสงค์ของงานที่กำหนดไว้

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม (Environment)

2.2.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานในองค์กร เป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความรู้สึกของคนที่มีต่องาน และผู้ร่วมงาน ถ้าทุกคนมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ทุ่มเท กำลังใจ กำลังความคิดและกำลังกายทำงานร่วมกันและช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น แต่ในทางตรงข้าม สภาพแวดล้อมในการทำงานอาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน และส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า (สิรินันต์ จูทะเดมีย์, 2529) สำหรับความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น ได้มีผู้ให้ความหมายจากนักวิชาการทั้งจากต่างประเทศ และในประเทศสรุปได้ดังนี้

Jones (1949) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่าง รวมทั้งหมดที่อยู่ล้อมรอบปัจเจกบุคคลหรือกลุ่ม ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม หรือ วัฒนธรรม ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกรู้สีกนึกคิดของมนุษย์ได้ทั้งสิ้น

Woolf (1981) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในงานว่า หมายถึง สภาพภายนอก โดยรวมทั้งหมด และสิ่งที่มีอิทธิพลต่อชีวิต และการพัฒนาสิ่งมีชีวิตแต่ละสิ่ง

Nigro and Nigro (1984) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ว่า หมายถึง สรรพสิ่งทางกายภาพและสังคมซึ่งอยู่ล้อมรอบองค์การและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมบริการต่าง ๆ แล้ว ยังรวมเอาสภาวะการทำงาน เช่น แนวทางการทำงาน ความหนักเบาของงาน ระดับความสูงต่ำของหน้างาน เป็นต้น ไว้ในสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วย

Syptak and Ulmer (1999) ให้ความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงานคือ สภาพที่มนุษย์เราปฏิบัติงานอยู่และสภาพแวดล้อมนั้นมีผลกระทบอย่างยิ่งต่อระดับความภาคภูมิใจของพวกเขาคืองานที่ทำ และเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในสภาพการทำงานของตนก็จะทำให้เกิดประสิทธิผลภาวะในการสร้างสรรค์ และเกิดความผูกพันต่องานที่ทำ

Mondy (1989) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบไปด้วยบรรยากาศในการทำงาน ควรมีอิสระ ความผูกพัน การมีส่วนร่วม และสิ่งอำนวยความสะดวกสบาย วิธีการส่งเสริมการทำงานและลดความซับซ้อนใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยการตอบสนองต่อความต้องการดังกล่าว

Tumipseed (อ้างถึงใน บุญศรี, 2534) ได้กล่าวว่าปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลกระทบต่อหน่วยงานที่ให้บริการด้านสุขภาพ 2 ประการ คือ ประการแรกมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสัมพันธ์กับผู้บริหารและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ในหน่วยงาน ประการที่สอง ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานก่อให้เกิดอาการแสดงที่ ผู้บริหารอาจใช้ในการระบุปัญหาที่มีผลต่อสัมพันธภาพและผลงานของบุคลากรในหน่วยงานได้

Brown and Moberg (1980) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในองค์การมีอิทธิพลต่อสมาชิกในองค์การ เพราะช่วยวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์การต่อองค์ประกอบต่างๆ ขององค์การ ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้ทัศนคติต่อองค์การและความพอใจที่อยู่ในองค์การ นอกจากนี้ยังเห็นว่าหากต้องการบรรยากาศองค์การถูกตั้งสมจากความเป็นมาวัฒนธรรม กลยุทธ์องค์การตั้งแต่อดีต

Hellriegel and Slocum (1974) มีความเห็นว่านักบริหารทุกคนควรให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพราะสภาพแวดล้อมในการทำงานช่วยให้นักบริหารวางแผนที่จะเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น นอกจากนี้หากมีการส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่สนองความพึงพอใจของ

ผู้ปฏิบัติงานแล้วก็จะช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น และจะบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้เร็วขึ้น

กฤษณา สมบัติ (2554) ได้สรุปว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานหรือสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวของผู้ทำงาน ทั้งมองเห็นและมองไม่เห็น ทั้งทางตรงและทางอ้อม ที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม ที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือที่มนุษย์สร้างขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหาร บรรยากาศการเรียน อาคารสถานที่ และปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา ครูผู้สอนกับนักเรียน นักเรียนกับนักเรียน และบุคลากรในกลุ่มอื่น ๆ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานในหน่วยงาน

โดยสรุปแล้ว สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ องค์ประกอบต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวของผู้ทำงาน ทั้งมองเห็นและมองไม่เห็น ทั้งทางตรงและทางอ้อม ที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม ที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือที่มนุษย์สร้างขึ้น เช่น อาคาร สถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตลอดจนขนาดและที่ตั้งของหน่วยงาน กฎระเบียบ นโยบาย สภาพสังคมและวัฒนธรรม แนวทางการทำงาน ความหนักเบาของงาน ระดับความสูงต่ำของหน้างาน สภาพที่ปฏิบัติงานอยู่และสภาพแวดล้อมมีผลกระทบอย่างยิ่งต่อระดับความภาคภูมิใจต่องานที่ทำ รวมทั้งองค์ประกอบต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่จะส่งผลการปฏิบัติงานให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความผูกพัน และการมีส่วนร่วมในการทำงาน การมีส่วนร่วม ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ถือว่าเป็นความพร้อมของสถานที่ในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน และความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของเพื่อนร่วมงาน

ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กฤษณา สมบัติ (2554) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมว่า หมายถึง สิ่งเร้าที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรม การที่มนุษย์อาศัยในสภาพแวดล้อม นักจิตวิทยาเชื่อว่าสิ่งแวดล้อมมีหน้าที่เร้า ให้มนุษย์แสดงพฤติกรรม ซึ่งในทางจิตวิทยาจัดแบ่งสิ่งแวดล้อม ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สิ่งแวดล้อมภายนอก ได้แก่ สิ่งซึ่งอยู่นอกกายมนุษย์ เช่น วัตถุ สิ่งของ คนและสัตว์ เป็นต้น รวมไปถึงสิ่งซึ่งเป็นนามธรรมซึ่งไม่มีตัวตน ได้แก่ ขนบธรรมเนียมประเพณี ถ้าสิ่งแวดล้อมเหล่านี้เร้าให้มนุษย์แสดงพฤติกรรม เราเรียกว่า สิ่งเร้าภายนอก (External Stimulus)

2. สิ่งแวดล้อมภายใน ได้แก่ การกระทำของอวัยวะต่างๆ ภายในของมนุษย์เอง เช่น ความหิวกระหาย ถ้าสิ่งแวดล้อมภายในเหล่านี้เร้าให้มนุษย์แสดงพฤติกรรม เราเรียกสิ่งเร้าภายใน (Internal Stimulus)

ประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Jones (1964 อ้างถึงในชูติมา, 2538: 37) ให้ความหมายสภาพแวดล้อมหมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างรวมทั้งหมดที่ อยู่ ล้อมรอบปัจเจกบุคคลหรือกลุ่ม ได้แก่สภาพแวดล้อมทางกายภาพสังคมหรือวัฒนธรรมซึ่งต่างก็มีอิทธิพลและความรู้สึกนึกคิดของบุคคลได้ทั้งสิ้น โดยแบ่งเป็น

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical environment) หมายถึงภูมิอากาศ พื้นที่ ภูมิประเทศและอุณหภูมิซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่มีชีวิตที่มีอยู่ทั่วไปเป็นสภาพแวดล้อมที่มีความสำคัญในแง่ของการเป็นรูปแบบการปฏิสัมพันธ์กับมนุษย์ในอันดับแรกๆ

2. สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social environment) หมายถึงผู้คนที่อยู่ล้อมรอบบุคคลโดยทั่วไปและมีอิทธิพลต่อบุคคลนั้นอาจจะมีกิจกรรมรวมกันหรือไม่ก็ได้

3. สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (Cultural environment) มีความสำคัญมากที่สุดเพราะ ได้รวมถึงสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นทั้งหมดเช่นเครื่องมือที่อยู่ อาศัยกฎหมายเครื่องจักรความเชื่อ ประเพณีและกฎเกณฑ์ต่างๆ เป็นต้น

4. สภาพแวดล้อมย่อย (Segmented environment) ได้แก่ ชนบทและสภาพเมืองในสังคม

Gilmer (1973 อ้างถึงในชลธิชา, 2542) ได้แบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้านคือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงานการที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอบอุ่น และปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์การ ซึ่งจากงานวิจัยพบว่าคนที่มีความรู้สึกลดหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานนี้ มีความสำคัญสำหรับเขามากแต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for advancement) ได้แก่ การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น องค์การสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม พิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ขอมรับและยกย่องชมเชยพนักงานเมื่อปฏิบัติงานดี ส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อและมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น

3. องค์การและการจัดการ (Company and management) ได้แก่ ลักษณะการจัด โครงสร้างขององค์การ การวางนโยบาย แนวทางวิธีปฏิบัติภายในองค์การ ชื่อเสียงขององค์การ และการดำเนินงานขององค์การ

4. ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ เงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงานโดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงานและมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค

5. คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic aspects of the jobs) เป็นเรื่องของงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่ามีความภาคภูมิใจมีสถานภาพมีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับ นับถือเป็นงานบริการสาธารณะเป็นงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มเป็นงานท้าทายและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

6. การนิเทศงาน (Supervision) คือการได้รับความเอาใจใส่ได้รับการตรวจแนะนำงาน อย่างใกล้ชิดและได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานการนิเทศงาน (Supervision) มีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พอใจต่องานที่ทำได้การนิเทศงานไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เขาตัดสินใจย้ายงานหรือลาออกจากงาน

7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social aspects of the jobs) คือ การได้ทำงานอยู่ใน กลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกับตนได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงานมีความสามัคคี รู้จักหน้าที่ของตน มีกลุ่มทำงานที่ฉลาดมีประสิทธิภาพ

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือ การให้ข่าวสารในองค์กร เช่นข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กรข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์กรกำลังทำอยู่และกำลังจะทำในอนาคตการรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชาการรับรู้ข่าวสาร ด้านนโยบายและกระบวนการทำงานและข่าวสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานขององค์กรและ บุคคลต่างๆในองค์กร

9. สภาพการทำงาน (Working conditions) คือสภาพที่มีความสะอาดมีระเบียบมีความปลอดภัยเครื่องมือเครื่องจักรจัดไว้อย่างเหมาะสมและเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอมีอากาศถ่ายเทดี ไม่มีเสียงรบกวน และแสงสว่างพอเหมาะระยะเวลาทำงานแต่ละวันเหมาะสม มีสถานที่ให้ออกกำลังกายมีโรงอาหารใกล้ๆมีศูนย์อนามัยมีสถานที่จอดรถ

10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ (Benefits) คือสิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่นนอกเหนือไปจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับได้แก่ เบี้ยบำเหน็จบำนาญวันหยุดพักผ่อนประจำปี การลาค่ารักษาพยาบาลการจัดประกันภัย เป็นต้น

Savichian and Cooley (1987 อ้างถึงในกรวิภา, 2541) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงานประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้านได้แก่

1.1 ความเป็นอิสระ หมายถึง ความมากน้อยที่มีอิสระในการตัดสินใจหรือปฏิบัติการ ด้วยตนเอง ยิ่งได้ทำงานอย่างอิสระมากเท่าใด ก็ยิ่งทำให้ได้รับข้อมูลป้อนกลับที่ท้าทายให้คิด และนำมาพัฒนาในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

1.2 การมุ่งมั่น หมายถึง ระดับความมุ่งมั่นในการวางแผนที่ดี มีประสิทธิภาพและดำเนินการตามแผน ซึ่งจะทำให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่มีคุณภาพ แต่สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เน้นปริมาณและคุณภาพมากเกินไปอาจจะส่งผลกระทบต่อบรรยากาศในการทำงานได้

1.3 ความชัดเจน หมายถึง หน่วยงานมีการประกาศหรือแจ้งให้บุคลากรทราบถึงความคาดหวังของผู้บริหารหรือคาดหวังของหน่วยงานในการปฏิบัติงานประจำวันและการสื่อสารเกี่ยวกับกฎระเบียบต่างๆ ภายในหน่วยงานอย่างชัดเจน มีการวางมาตรฐาน และแบบแผนการปฏิบัติงาน มีการกำหนดสายการบังคับบัญชา และบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร แต่ละระดับไว้ชัดเจนเพียงใดและมีการแจ้งให้ทราบทั่วถึงกันหรือไม่ถ้าหน่วยงานไม่มีความชัดเจน ในสิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความขัดแย้งและความไม่ชัดเจนในบทบาทได้

1.4 การนำนวัตกรรมมาใช้ หมายถึง หน่วยงานที่มีการส่งเสริมให้นำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้โดยเน้นที่วิธีการที่หลากหลายและแปลกใหม่เช่นการนำวิทยาการใหม่ๆทางเทคโนโลยี มาใช้ในการปฏิบัติงานก็จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ขึ้นมาได้

1.5 สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่อำนวยความสะดวกในการทำงานซึ่งจะส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2. สภาพแวดล้อมที่มีการควบคุม หมายถึง การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญต่องาน และ บุคคลน้อย แต่ให้ความสนใจต่อกฎเกณฑ์ และต้องการที่จะให้สภาพแวดล้อมคงอยู่และควบคุมสภาพแวดล้อมโดยใช้ประโยชน์จากกฎเกณฑ์นั้น ทำให้บุคลากรต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานอย่างเคร่งครัดจึงก่อให้เกิดความคับข้องใจความเครียดซึ่งขัดขวางต่อการเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือการพัฒนาให้เกิดสิ่งใหม่ๆขึ้นได้

3. สภาพแวดล้อมที่มีความกดดัน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ต้องทำงานอย่างเร่งรีบและสภาพแวดล้อมที่ต้องทำงานในที่ที่ต้องตัดสินใจในความเป็นความตายของผู้อื่น

Moore (1986 อ้างถึงในวรารचना, 2544) ได้แบ่งลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็น 3 มิติ คือ มิติสัมพันธภาพ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมิติการคงไว้และการ เปลี่ยนแปลงระบบงานดังนี้

1. มิติสัมพันธภาพ หมายถึง การมีส่วนร่วมและความผูกพันของบุคคลต่องานความเป็นมิตร และการสนับสนุนในระหว่างเพื่อนร่วมงานและการที่ผู้บริหารให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา และกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันมิตินี้ประกอบด้วย มาตรการย่อยที่ใช้วัด ลักษณะ 3 ด้านคือ

1.1 ด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง ความสนใจของบุคคลในการเข้าร่วมประชุมในเรื่องต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงาน

1.2 ด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความเป็นมิตร และการให้แรงสนับสนุนซึ่งกันและกัน

1.3 ด้านการสนับสนุนจากผู้ตรวจการ หมายถึง แรงสนับสนุนของผู้ตรวจการที่มีต่อผู้ได้บังคับบัญชาและการกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาให้แรงสนับสนุนต่อเพื่อนร่วมงาน

2. มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน บุคคลและการจัดการในสภาพแวดล้อมของการทำงานซึ่งจะวัดใน 3 ด้านคือ

2.1 ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาตัดสินใจด้วยตนเอง

2.2 ด้านการมุ่งมั่น หมายถึง ระดับความมุ่งมั่นงานของบุคคลในการวางแผนที่ดีมีประสิทธิภาพและดำเนินงานตามแผน

2.3 ด้านความกดดันในการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่ต้องเร่งรีบ การทำงานในสถานการณ์ที่จะต้องตัดสินใจในความเป็นความตายของผู้ป่วย

3. มิติคงไว้และการเปลี่ยนแปลง แบ่งออกเป็น 4 ด้านดังนี้

3.1 ด้านความชัดเจน หมายถึง ระดับการรับรู้ของผู้ได้บังคับบัญชาต่อความคาดหวังของผู้ได้บังคับบัญชาหรือความคาดหวังของหน่วยงานในการปฏิบัติงานประจำวันและการสื่อสารเกี่ยวกับกฎระเบียบต่างๆภายในหน่วยงานอย่างชัดเจน

3.2 ด้านการควบคุมหมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาใช้กฎระเบียบในการควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ได้ บังคับบัญชา

3.3 ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ หมายถึง การนำนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงานโดยเน้นที่วิธีการที่หลากหลายและวิธีการที่แปลกใหม่

3.4 ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่อำนวยความสะดวกสบายในการทำงาน

2.2.2. ทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ทฤษฎีคุณลักษณะของงาน (Job - Characteristics theory) ทฤษฎีนี้เสนอว่า ส่วนใหญ่สิ่งที่ควบคุมการจูงใจไม่ใช่ตัวบุคคล แต่เป็นสภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติงาน การให้งานและสร้างสถานที่ทำงานให้เหมาะสม สามารถส่งเสริมแรงจูงใจในบุคคลได้ J.Richard Hackman and G.R. Oldham อธิบายหลักการและคุณลักษณะของงานไว้ ดังนี้

1. ความเชี่ยวชาญที่หลากหลาย (Skill variety) เป็นส่วนประกอบหนึ่งที่สามารถจะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง และจะทำให้การทำงานนั้น ๆ มีคุณค่าและประสบผลสำเร็จ

2. ลักษณะของงาน (Task identity) ต้องมีความเป็นเอกภาพและมีระดับความยากง่าย ซึ่งจะส่งผลให้งานนั้นเสร็จสมบูรณ์ อาจจะทำคนเดียวหรือร่วมมือกันทำก็ได้
3. ความสำคัญของงาน (Task significance) มีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงานหรือผู้บริโภค
4. ความมีอิสระภาพ (Autonomy) การให้อิสระแก่พนักงานในการกำหนดรายการหรือตารางการทำงาน และการจัดการนั้น ๆ
5. การป้อนกลับ (Feedback) เป็นการให้พนักงานได้รับทราบเกี่ยวกับประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานของตนเอง

โดยสรุปแล้ว สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวของผู้ทำงาน ทั้งมองเห็นและมองไม่เห็น ทั้งทางตรงและทางอ้อม ที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม ที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือที่มนุษย์สร้างขึ้น เช่น อาคาร สถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตลอดจนขนาดและที่ตั้งของหน่วยงานกฎระเบียบ นโยบาย สภาพสังคมและวัฒนธรรมแนวทางการทำงาน ความหนักเบาของงาน ระดับความสูงต่ำของหน่วยงานสภาพที่ปฏิบัติงานอยู่และสภาพแวดล้อมมีผลกระทบอย่างยิ่งต่อระดับความภาคภูมิใจต่องานที่ทำรวมทั้งองค์ประกอบต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้อำนาจการปฏิบัติงานให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดความผูกพัน และการมีส่วนร่วมในการทำงาน การมีส่วนร่วมซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ถือว่าเป็นความพร้อมของสถานที่ในการทำงาน บรรยากาศในการทำงานและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของเพื่อนร่วมงาน

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Motives)

2.3.1 ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจ

คำว่าแรงจูงใจ (Motivation) มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า “Movere” แปลว่า การเคลื่อนไหวซึ่งหมายถึงพลังผลักดันให้มนุษย์มีการเคลื่อนไหวเพื่อไปสู่เป้าหมายที่แต่ละคนต้องการ ถ้าขาดแรงจูงใจมนุษย์อาจเปรียบได้กับหุ่นยนต์ตัวหนึ่งที่เคลื่อนไหวได้ตามคำสั่งหรือความต้องการของผู้อื่น พฤติกรรมหลาย ๆ อย่างของมนุษย์จะไม่เกิดขึ้นถ้าปราศจากการจูงใจได้มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ในทัศนะต่างๆ เช่น

Dalton at all (2000) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นความรู้สึกที่เป็นสาเหตุให้เราแสดงพฤติกรรม ตัวกระตุ้นอาจเป็นความต้องการหรือแรงขับที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมบางอย่าง

Greenberg and Baron (2003) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นชุดของกระบวนการที่ปลุกเร้ากำหนดทิศทาง และรักษาพฤติกรรมของมนุษย์ให้บรรลุเป้าหมายบางอย่าง

Allen (2004) กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นชุดของกระบวนการที่เคลื่อนบุคคลให้ไปสู่เป้าหมาย

Robbin (2005) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้เกิดความตั้งใจกำหนดทิศทางและความต่อเนื่องของบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

บงกชธร เพิกนิล (2550) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง กระบวนการแรงขับเคลื่อนความต้องการภายในที่กระตุ้นตอบสนองแก่บุคคล ให้แสดงออกพฤติกรรมตามความต้องการนั้น ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อให้เกิดความสำเร็จอันเป็นจุดหมายปลายทาง

ภักทิพภา ศรีสว่าง (2551) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง กระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยจงใจให้กระทำหรือคิดรน เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้จากพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มีใช้เป็นการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา แต่ผลักดันให้บุคคลทำพฤติกรรมเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

บุษบา รัตนมงคล (2551) อธิบายว่า แรงจูงใจ หมายถึง เป็นสภาวะของการเต็มใจในการทำงานของบุคคลนั้น ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยสามารถตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานด้วย ซึ่งการสร้างแรงจูงใจนั้นเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและผู้ที่ถูกจูงใจนั้นจะต้องมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวได้ด้วย และแรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่กระตุ้นให้คนเราแสดงพฤติกรรมใดออกมา

ชูชาติ โชติเสน (2551) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมในตัวบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าให้แสดงพฤติกรรมความสามารถหรือทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดออกมา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามต้องการ แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเองไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัลหรือผลตอบแทน

อิทธิพล กริสว่าง (2553) สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจของบุคคล หมายถึง สิ่งที่เป็นแรงกระตุ้นให้คนทำงานหรือเข้าร่วมกิจกรรม มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในการทำงานหรือการเข้าร่วมกิจกรรม โดยปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจประกอบด้วย ลักษณะของงาน การได้รับความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ การเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

วิไลวรรณ ชีรชุตติมานันท์ (2553) สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลแสดงออกซึ่งพฤติกรรมในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งความพึงพอใจ ตั้งใจและเต็มใจ เป็นสิ่งที่ชี้ทิศทาง หรือแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ยุทธพงษ์ ปัญญาใส (2552) สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานนั้นมีหลายประการ เช่น สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจเป็นผลตอบแทนในการทำงาน ฐานะทางสังคม และเจตคติต่องาน ทำให้มีความรักและความรับผิดชอบต่องาน

ซูชาติ โชติเสน (2551) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมในตัวของคนซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าให้แสดงพฤติกรรมความสามารถหรือทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดออกมา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามต้องการ แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเองไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัลหรือผลตอบแทน

ความสำคัญของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีความสำคัญโดยตรงต่อพฤติกรรมของคน เพราะแรงจูงใจเป็นทั้งสภาวะที่ผลักดัน และดึงให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปซึ่งการที่จะเข้าใจพฤติกรรมของคนจึงต้องทำความเข้าใจกับแรงจูงใจของคน ๆ นั้นว่าบุคคลนั้นมีแรงจูงใจอยู่ในประเภทใด ระดับใด เพราะในบางสถานการณ์เดียวกัน นำมีการแสดงการตอบสนองเป็นพฤติกรรมที่เหมือนกัน แต่กลับมีการแสดงออกที่ต่างกัน ดังนั้น การทำความเข้าใจกับทฤษฎีแรงจูงใจจะช่วยให้บุคคลได้รับประโยชน์ต่างๆ ดังนี้ (พิมผกา ตีปินชัย, 2553)

1. เข้าใจในพฤติกรรมของตนเอง เป็นประโยชน์ในการควบคุมตนเองให้สามารถแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม และบังคับตนเองไม่ให้แสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม
2. เข้าใจในพฤติกรรมของผู้อื่น อันจะช่วยให้เราควบคุมพฤติกรรมของบุคคลอื่นได้ด้วยการเลือกใช้การจูงใจที่เหมาะสมกับบุคคลที่แตกต่างกันได้
3. เข้าใจในพฤติกรรมของกลุ่มบุคคล เพื่อสร้างสถานการณ์จูงใจให้กลุ่มบุคคลมีพฤติกรรมไปในแนวทางที่ต้องการ

องค์ประกอบที่สำคัญของแรงจูงใจ

1. ความต้องการ เป็นสภาวะของความขาดแคลนของอินทรีย์ ในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ความต้องการของบุคคลจะแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ ได้แก่ 1) ความต้องการทางชีววิทยา หรือความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) 2) ความต้องการทางจิตวิทยา (Psychological Need) เป็นความต้องการทางด้านจิตใจ ที่อาจรวมถึงความต้องการทางด้านสังคม (Social Need) และความต้องการทางด้านอารมณ์ เพื่อช่วยให้บุคคลมีความสุข เช่น มนุษย์มีความต้องการความรัก ความอบอุ่น ความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย ฐานะทางสังคม อิศราภาพ ความสำเร็จ ในชีวิตการได้รับความยอมรับ ฯลฯ

2. แรงขับ (Drives) เป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญที่ทำให้ทำหน้าที่จูงใจ หรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เมื่อกล่าวถึงแรงขับ จะหมายถึง สภาวะของการถูกกระตุ้น หรือแรงผลักดันที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคล หรือสภาพเร้าที่เกิดจากความต้องการภายใน ที่ทำให้บุคคล

แสดงพฤติกรรมออกมา แรงขับเป็นสภาวะของสิ่งที่มีชีวิตทั้งหลาย ที่มาจากความต้องการทางด้าน สรีระ ความต้องการขออวัยวะต่าง ๆ สภาวะทางฮอร์โมน สิ่งกระตุ้นภายนอกและภายใน แรงขับ เป็นสภาพที่ต่อเนื่องจากความต้องการ (Needs) และเกิดขึ้นควบคู่กันไปพร้อมกันเสมอ

ประเภทของแรงจูงใจ

ได้มีการจำแนกประเภทของแรงจูงใจแตกต่างกันไป โดยยึดเกณฑ์ต่าง ๆ ในการแบ่งดังนี้ (ราณี อธิชัยกุล, 2550) เช่น การแบ่งประเภทของแรงจูงใจตามลักษณะที่แท้จริง ได้แก่

1. แรงจูงใจทางร่างกายหรือแรงจูงใจทางสรีระ (Physiological Motives) หรืออาจเรียกว่าแรงจูงใจเพื่อการมีชีวิตอยู่ (Survival Motives)

2. แรงจูงใจทางสังคม (Social Motives) เป็นแรงจูงใจที่มาจากความต้องการทางด้าน สังคม (Social need) ที่เกิดจากการที่บุคคลมีการเรียนรู้ หรือ การได้รับประสบการณ์มาก่อน เช่น การต้องการความรัก การยอมรับความรู้สึกอบอุ่น ปลอดภัย ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการ มีชื่อเสียง ความต้องการมีมิตรกับผู้อื่น ความก้าวร้าว และการรุกราน ต้องการตำแหน่งและสถานะ ทางสังคม ฯลฯ

3. แรงจูงใจที่เกี่ยวกับความรู้สึกของการมีคุณค่าในตนเอง (The Ego -Integrative Motive) เป็นแรงจูงใจที่บุคคลมีความต้องการที่จะเห็นคุณค่าในตนเอง เช่น ความต้องการ ความสำเร็จ ความต้องการความรู้สึกนับถือตนเอง ความต้องการการสร้างสรรค์ การประดิษฐ์คิดค้น สิ่งต่าง ๆ ความต้องการที่จะมีชื่อเสียงเกียรติยศ

4. แรงจูงใจที่เกี่ยวกับจิตใต้สำนึก เป็นแรงจูงใจที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ต่าง ๆ ซึ่งบางครั้งบุคคลจะแสดงพฤติกรรมโดยไม่รู้ตัว ทั้งนี้เพราะเป็นกลไกทางจิตที่บุคคลเก็บกด สิ่งต่าง ๆ ไว้ในส่วนลึกของจิตหรือในระดับจิตไร้สำนึก

การแบ่งประเภทของแรงจูงใจตามลักษณะการเกิด (ราณี อธิชัยกุล, 2550) สามารถแบ่ง ชนิดของแรงจูงใจออกเป็น 2 ชนิดได้แก่

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เป็นแรงจูงใจภายในตัวบุคคลที่มีความ ต้องการและอยากแสดงพฤติกรรมด้วยเหตุผลที่มาจากความชอบของตนเอง ที่มีผลให้บุคคลแสดง พฤติกรรมต่าง ๆ ด้วยความพึงพอใจ ทำเพราะอยากจะทำ ยินดีที่จะทำ และเป้าหมายคือการได้ทำ กิจกรรมนั้น ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง อยากทำด้วยตนเองโดยไม่มีใครมาบังคับ ไม่ มีใครเอาอะไรมาหลอกล่อ แรงจูงใจภายในของบุคคลเป็นแรงผลักดันที่เกิดมาจากจิตใจมีความ สนใจ มีเจตคติที่ดีต่อสิ่งนั้น ๆ มีความอยากรู้อยากเห็น มีความตั้งใจ ความพึงพอใจ การมองเห็น คุณค่า ความอยากทำ ความรู้สึกสนุก

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เป็นสภาวะที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอกทำให้บุคคลมองเห็นเป้าหมายซึ่งจะนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ และเป็นความต้องการที่จะกระทำสิ่งนั้น ๆ โดยหวังผลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่อยู่ภายนอกบุคคล มีผลทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อสนองตอบความต้องการนั้นไม่ได้ด้วยความพึงพอใจ แต่จะทำเพราะเป้าหมายซึ่งอาจเป็นสิ่งล่อใจ (Incentives) ในรูปแบบของการให้รางวัล คำชมเชย วัตถุสิ่งของ เงิน รางวัล โบนัส เงินเดือน ความสุข ความสำเร็จ ฯลฯ (กฤษณา ศักดิ์ศรี. 2530 : 128 - 138, เอกสารการสอนชุดวิชาจิตวิทยาทั่วไป หน่วยที่ 1 - 7. 2534 : 177 - 180)

การวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน

1. ลักษณะของแต่ละบุคคล คือลักษณะหรือธรรมชาติของพนักงานแต่ละคนที่ทำให้เกิดการทำงาน ตามที่ทฤษฎีของ Atkinson (1983) ได้กล่าวถึงความแตกต่างของบุคคลแต่ละคนว่าความสามารถทำให้เกิดความแตกต่าง โดยการใช้ความพยายาม สำหรับสิ่งที่จะชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างแต่ละคนนั้น จะต้องมียอดประกอบอย่างน้อย 3 อย่างด้วยกัน คือ

1.1 ความสนใจ คือ สิ่งที่บุคคลนำเข้ามาปฏิบัติในหน่วยงานและจะมีผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกในการทำงานของบุคคลนั้น โดยปกติความสนใจของคนแต่ละคนจะแตกต่างกัน ความสนใจจะมีผลต่อชนิดและขอบเขตของพฤติกรรม

1.2 ทักษะคิด แบ่งเป็นความรู้สึก 2 ด้าน คือ ความรู้สึกชอบและไม่ชอบ ทักษะคิดเป็นสิ่งหนึ่งที่มีผลต่อการทำงานของคน เช่น พนักงานที่มีทัศนคติไม่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ต่องาน ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากทฤษฎีแรงจูงใจในหลายทฤษฎีชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของทัศนคติว่าเกี่ยวข้องกับความประพฤติดของคนในการทำงาน

1.3 ความต้องการ เป็นภาวะ การขาดความสมดุลในบุคคล กล่าวคือ เมื่อบุคคลเกิดขาดความสมดุลจะทำให้บุคคลเกิดการแสดงออกหรือเป็นการกระทำ เพื่อให้เกิดความสมดุลในบุคคล เช่น หากบุคคลใดต้องการความสำเร็จสูงย่อมจะเอาชนะเพื่อนร่วมงาน เพื่อจะเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเอง การกระทำจึงเป็นตัวบ่งบอกถึงความพยายามกระทำในสิ่งต่าง ๆ ด้วย

2. ลักษณะงาน องค์ประกอบของลักษณะของงานจะมีองค์ประกอบ 2 สิ่งที่สำคัญคือ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานและองค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ตามทฤษฎีของ Herzberg คือ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน ได้แก่ นโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กร ผู้บังคับบัญชาที่ดี เพื่อนร่วมงานที่ดี งานที่มั่นคง ผลตอบแทนที่ยุติธรรม และองค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ โอกาส

ความก้าวหน้า การได้รับการยกย่อง และการได้รับรางวัลความสำเร็จในงาน การมีความรับผิดชอบในงานมากขึ้น

3. ลักษณะสภาพแวดล้อมของงาน เป็นสิ่งสำคัญอีกสิ่งหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การให้ค่าตอบแทนทั้งในรูปตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

2.3.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการบริหารงานบุคคลโดยสามารถสรุปถึงวิวัฒนาการในการใช้แรงจูงใจในการบริหารได้คร่าวๆดังนี้

ทฤษฎีสัมัยเดิม (Traditional Theory) โดย เฟรดเดอริก ดับเบิลยู เทเลอร์ (Frederick W. Taylor) ที่ได้ชื่อว่า เป็นบิดาของการบริหารจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ (The Father of Scientific Management) เป็นบุคคลแรกที่ได้เสนอหลักการจูงใจของบุคคล โดยได้อธิบายว่าแรงจูงใจของบุคคลจะขึ้นอยู่กับระบบของการให้ผลตอบแทนในขณะนั้น แต่ไม่ใช่ระบบของการให้ผลตอบแทนที่กำหนดขึ้นมาสสำหรับบุคคลที่มีผลผลิตสูง เช่น คนงานที่มีผลผลิตสูงเห็นว่าผลตอบแทนที่เขาได้รับเท่ากับคนงานที่มีผลผลิตต่ำแล้วจะทำให้คนงานที่มีผลผลิตสูงลด การผลิตของตนลงทันที ดังนั้นระบบการให้ผลตอบแทนจะขึ้นอยู่กับผลผลิตของงานแต่ละบุคคล และทฤษฎีนี้มีแนวคิดที่ว่า เงินเป็นตัวจูงใจเบื้องต้น ซึ่งจะเป็นสิ่งสัมพันธ์โดยตรงกับผลของการปฏิบัติงาน โดยเชื่อว่าถ้ามีผลตอบแทนสูงอย่างเพียงพอแล้วคนงานจะผลิตมากขึ้น นอกจากนี้ เทเลอร์ได้อธิบายว่าปัญหาของความขาดประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นปัญหาของฝ่ายบริหาร ไม่ใช่ปัญหาของคนงานโดยฝ่ายบริหารมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะแสวงหาคนที่จะมาทำงานให้เหมาะกับงานในลักษณะต่าง ๆ และการใช้วิธีการฝึกอบรม จะเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างไรก็ตามแนวคิดนี้มีความเชื่อว่าคนงานมีแนวโน้มตามธรรมชาติที่จะทำงานโดยไม่ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่และผลการปฏิบัติงานของพนักงานจะเกี่ยวข้องโดยตรงกับผลตอบแทนหรือระบบการจ่ายผลตอบแทนต่อหน่วยของผลผลิต และการจูงใจพนักงานด้วยระบบการจ่ายผลตอบแทนต่อหน่วยจะทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น หลังจากที่ได้ใช้แนวทางของทฤษฎีดังกล่าวไปแล้ว ได้มีการตั้งข้อสังเกตและมองเห็นจุดอ่อนของแนวคิดนี้ กล่าวคือ เป็นแนวคิดที่กล่าวว่าคนงานเป็นคนเกียจคร้าน จึงต้องมีการบริหารงานโดยการควบคุมอย่าง ใกล้ชิดและเงินเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแท้จริงแล้วบุคคลจะถูกจูงใจให้การทำงานด้วยปัจจัยต่าง ๆ นอกเหนือจากเงินเพียงอย่างเดียว เช่น บางคนทำงานเพื่อความสำเร็จ ชื่อเสียง เกียรติยศ ความอยากก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้อื่นหรือความรู้สึกของการมีคุณค่าในตนเอง และต้องการพัฒนาตนเอง

ทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮิร์ทซ์เบิร์ก (Herzberg Motivation - Maintenance Theory) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับและเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลายในวงการบริหารบุคคล ซึ่งพบว่าปัจจัยที่จะทำให้บุคคลรู้สึกดีหรือไม่ดี ในการทำงานนั้นสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยตัวจูงใจ หรือตัวกระตุ้น (Motivator Factor) และปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene Factor) ซึ่งบางทีเฮิร์ทซ์เบิร์ก เรียกทฤษฎีของเขาว่า ทฤษฎีการจูงใจ - สุขอนามัย (Motivation - Hygiene Theory) โดยได้อธิบายว่าปัจจัยตัวกระตุ้น เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานและมีและความรู้สึกที่ดีในการทำงานซึ่งจะทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง ทำให้มีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยดังกล่าวนี้จะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกภายในของบุคคลที่เป็นลักษณะของงานในตัวของมันเอง เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองเพื่อความสำเร็จของงานและความเจริญก้าวหน้า ความรู้สึกรับผิดชอบในการทำงาน ความรู้สึกของการได้รับความยกย่องในงานที่ทำ ความรู้สึกที่จะก้าวหน้าและความรู้สึกของการมีคุณค่าและการนับถือตนเอง เป็นต้น ส่วนปัจจัยด้านสุขอนามัย จะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีในการทำงานของบุคคล ที่อาศัยปัจจัยภายนอกที่จูงใจให้บุคคลเพิ่มผลผลิตในการทำงาน เช่น แบบในการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนความมั่นคงของงาน ปัจจัยเหล่านี้จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ แต่ก็ไม่ใช่เป็นสิ่งที่จูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น

เฮิร์ทซ์เบิร์ก ได้แบ่งบุคคลออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. พวกที่แสวงหาปัจจัยภายนอก (Maintenance Seekers) คือพวกที่มีความสนใจในสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวหรือบริบทของงาน (Job Context) เช่นความสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี เงินเดือนดี นโยบายดี สถานภาพของงานมั่นคงก้าวหน้า และการมีเวลาใช้ชีวิตส่วนตัวที่พอใจทำให้เกิดความพอใจในงานที่ทำ ทั้งนี้จะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำมากกว่าแต่ไม่เกี่ยวข้องกับตัวงาน หรือไม่เป็นผลงานของงานโดยตรง ซึ่งไม่ใช่เป็นสิ่งที่ตอบสนองความต้องการประจักษ์ตน (Self-Realization) กล่าวคือแม้จะได้รับการตอบสนองอย่างพอใจแล้วก็จะเป็นการตอบสนองไม่ให้เกิดความรู้สึกทางลบ มิใช่เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความรู้สึกทางบวกได้ ในส่วนของบริบทของงานนี้ ได้แก่ความสัมพันธ์ระหว่างนาย และลูกน้อง ความสัมพันธ์ที่มีอยู่กับผู้ร่วมงาน วิธีการบังคับบัญชา นโยบายของหัวหน้างาน ชีวิตส่วนบุคคล สภาพของการทำงาน ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นแรงจูงใจภายนอกสำหรับบุคคล

2. พวกที่แสวงหาแรงจูงใจ (Motivation Seekers) คือพวกที่ชอบฝึกฝนกับเนื้อหาของงาน เป็นพวกทำงานโดยไม่คำนึงถึงปัจจัยภายนอก นอกจากความต้องการในการทำงาน เป็นพวกที่ต้องการการตอบสนองด้วยเนื้อหา (Job Content) หรือ กิจกรรมในการทำงาน (Job activities) ซึ่ง

ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความรู้สึกของการยอมรับนับถือตนเอง ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความรู้สึกที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งล้วนแต่เป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคล ที่เป็นความรู้สึกภายในโดยตรง

โดยสรุป แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง การกระตุ้นหรือแรงขับที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมบางอย่าง ในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีพลังที่มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจน เพื่อสนองความต้องการของบุคคลนั้น เพื่อให้การกระทำนั้นเป็นตัวแทนความต้องการของปัจเจกบุคคล ด้วยการยอมรับ โดยปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจประกอบด้วย ลักษณะของงาน การได้รับความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ การเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน แรงจูงใจทำให้เกิดความเต็มใจที่จะให้ประสบผลสำเร็จเป้าหมายคือ รางวัลหรือผลตอบแทน ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ งาน ค่าจ้างที่น่าพอใจ คนหรือผู้คนรอบตัว โอกาส สภาพแวดล้อม สวัสดิการ การบริหารงานเป็นระบบ ให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคน ความมั่นคง ความต้องการทางสังคม โดยต้องมีความเหมาะสมและยุติธรรม และเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ และมีการปรับเปลี่ยนค่าตอบแทนตามความเหมาะสม ตามสภาพเศรษฐกิจ

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตำรวจบ้าน

กฎหมายรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 ได้กำหนดเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ในหมวดที่ 5 เรื่องแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ มาตรา 76 บัญญัติว่า “รัฐต้องส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบายการตัดสินใจทางการเมือง การวางแผนพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง รวมทั้งการตรวจสอบการใช้อำนาจอธิปไตย” (พิชัย นิลทองคำ, 2540) และรัฐธรรมนูญ พ.ศ.2550 หมวดที่ 5 เรื่องแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐส่วนที่ 3 มาตรา 78 (5) บัญญัติไว้ว่า “จัดระบบราชการและงานรัฐอย่างอื่น เพื่อให้การจัดทำและการให้บริการสาธารณะเป็นไปอย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน” และส่วนที่ 10 เรื่องแนวนโยบายการมีส่วนร่วมของประชาชน มาตรา 87 (3) บัญญัติไว้ว่า “ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการใช้อำนาจอธิปไตย ในรูปแบบองค์กรทางวิชาชีพหรือตามสาขาอาชีพที่หลากหลายหรือรูปแบบอื่น” (พิชัย นิลทองคำ, 2540) และในพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 มาตรา 7 คือ ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติส่งเสริมให้ท้องถิ่นและชุมชน มีส่วนร่วมในกิจการตำรวจ เพื่อป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญารักษาความสงบเรียบร้อยและรักษาความปลอดภัยของประชาชนตามความเหมาะสมและความต้องการของแต่ละพื้นที่ (พิชัย นิลทองคำ, 2540)

2.4.1 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตำรวจบ้าน

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2552) ได้ตระหนักถึงสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว สลับซับซ้อน ข้อมูลข่าวสารส่งถึงกันด้วยความรวดเร็วตามเทคโนโลยีที่เกิดขึ้น การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจแต่เพียงฝ่ายเดียว ถ้าจะทำให้เกิดผลสำเร็จคงยาก โดยเฉพาะในกฎหมายรัฐธรรมนูญที่เน้นในเรื่องสิทธิเสรีภาพและการมีส่วนร่วมของประชาชน ตำรวจบ้านจึงถือเป็นการดำเนินการส่วนหนึ่งในเรื่องของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการทำงานของตำรวจ

“ตำรวจหมู่บ้าน” เป็นคำที่ใช้เรียกประชาชนที่อาสาเข้ามาช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในการปฏิบัติหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยในหมู่บ้าน/ชุมชน โดยทุกคนที่ถูกเรียกว่า “ตำรวจหมู่บ้าน” ต้องผ่านการฝึกอบรมตามโครงการตำรวจหมู่บ้าน ซึ่งในแต่ละพื้นที่ ก็มักจะใช้คำเรียกแตกต่างกันไป เช่น ตำรวจอาสา ตำรวจบ้าน อาสาสมัครตำรวจบ้าน ตำรวจชุมชน เป็นต้นและอีกหลายชื่อตามแต่ละจะเรียกกัน แต่ทุกอย่างก็กล่าวมาที่มีการฝึกอบรมมาด้วยเป้าหมายเดียวกัน คือ ฝึกอบรมมาเป็นผู้ช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานซึ่งมีสิ่งที่จะต้องคำนึงถึงสำหรับลักษณะการดำเนินการของตำรวจบ้านสรุปได้ ดังนี้

1. เมื่อตำรวจร้องขอให้ประชาชนเข้าร่วมทำงาน ประชาชนต้องมีความภูมิใจที่ได้ร่วมมือกับตำรวจ โดยต้องเน้นการมีจิตสำนึกร่วมกันทำงานเพื่อให้เกิดพลังร่วมกัน
2. ประชาชนที่เข้ามาเป็นตำรวจบ้าน ต้องมีความสมัครใจ บางครั้งผลประโยชน์ตอบแทน เครื่องแบบ บัตรประจำตัว ก็ไม่มีความสำคัญเท่ากับคำว่า “อาสา”
3. การดำเนินการระหว่างตำรวจจริงกับตำรวจบ้านต้องมีจิตวิถียามวลชน สามารถสร้างความร่วมมือซึ่งกันและกัน สร้างความเต็มใจ ห่วงใย และเข้าใจซึ่งกันและกัน
4. การสื่อสารระหว่างตำรวจในพื้นที่กับตำรวจบ้านนั้นต้องสื่อสารสองทาง (Two ways) ไม่ใช่เพียงแต่สั่งการแต่เพียงอย่างเดียว
5. มีการถ่วงดุลตรวจสอบซึ่งกันและกัน ระหว่างตำรวจพื้นที่กับตำรวจบ้าน
6. สถานีตำรวจต้องเป็นศูนย์ของตำรวจและตำรวจบ้านทั้งมวล (Police People Center)
7. ต้องสร้างเครือข่ายให้มีความเข้มแข็ง ให้กว้างขวางและให้ประชาชนสานต่อ โดยจัดตั้งศูนย์ตำรวจบ้านให้ครอบคลุมทั่วประเทศ
8. อย่าเริ่มต้นด้วยสวัสดิการ เพราะหากให้แล้วต้องให้อย่างต่อเนื่อง หากไม่ทำต่อเนื่องจะขาดความน่าเชื่อถือ และไม่ให้ความร่วมมือ
9. ต้องกำหนดและมอบหมายภารกิจให้กับตำรวจบ้านอย่างชัดเจน
10. การดำเนินการตามโครงการตำรวจบ้านต้องมีการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขให้เกิดความยั่งยืน

11. ต้องฝึกอบรมตำรวจบ้านให้มีความรู้ความเข้าใจในบทบาท อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเอง ให้เกิดความผูกพัน เต็มใจ เข้าใจ และยอมรับในการทำหน้าที่พลเมืองดี

12. ตำรวจในพื้นที่ต้องหมั่นออกเยี่ยมเยียนและมีกิจกรรมให้ตำรวจบ้านทำอย่างต่อเนื่องเพื่อป้องกันความร่วมมือลดน้อยลง

13. การทำงานร่วมกันของตำรวจกับตำรวจบ้าน ต้องทำในฐานะเพื่อนร่วมงาน ไม่ใช่ นายกับลูกน้อง การข่มขู่ ไม่ให้เกียรติ หรือการใช้ความรุนแรงไม่น่าจะเกิดขึ้น

14. เมื่อตำรวจบ้านแจ้งเหตุมาต้องปกปิดเป็นความลับ และต้องนำพาต่อการแจ้งเหตุนั้น

บทบาทของตำรวจบ้าน

ตำรวจบ้านคือประชาชนคนไทยนั่นเอง และอยู่ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บทบาทหนึ่งของตำรวจบ้านก็คือการทำหน้าที่เป็นพลเมืองดี เช่นเดียวกับปวงชนชาวไทยทั้งมวล อันได้แก่

1. มีหน้าที่รักษาไว้ซึ่งชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข

2. มีหน้าที่ปฏิบัติตามกฎหมาย

3. มีหน้าที่ไปใช้สิทธิเลือกตั้ง

4. มีหน้าที่ป้องกันประเทศ รับราชการทหาร เสียภาษีอากร ช่วยเหลือราชการ รับการศึกษาอบรม พักภัย ปกป้อง และสืบสวนศิลปวัฒนธรรมของชาติ และภูมิปัญญาท้องถิ่น อนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

นอกจากนี้ตำรวจบ้านยังมีบทบาทที่สำคัญ คือ ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่นั่นเอง

หน้าที่ของตำรวจบ้าน

จากการศึกษาและตรวจสอบการดำเนินการในลักษณะนี้ ยังไม่มีระเบียบหรือกฎหมายใดๆที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนว่าตำรวจบ้านมีหน้าที่อะไรบ้าง แต่ที่ได้มีการดำเนินการมาได้กำหนดหน้าที่ของตำรวจบ้านไว้ 4 ประการ เพื่อให้ตำรวจบ้านสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ดังนี้ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2555)

1) รักษาสาธารณสมบัติของหมู่บ้าน

ในหมู่บ้าน/ชุมชนนั้นมีสิ่งที่เป็นสาธารณประโยชน์อยู่มาก ไม่ว่าจะเป็นถนนหนทาง ห้วย หนอง คลอง บึง วัด โรงเรียน ศูนย์เด็กเล็ก ศาลาที่พักริมทาง ซึ่งก็เป็นประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมทั้งสิ้น ตำรวจหมู่บ้านต้องคอยสอดส่องดูแล ไม่ให้ผู้ใดทำลาย ทำให้เสียหาย หรือทำให้ไร้ประโยชน์ หากพบเห็นต้องบอกกล่าวให้เลิกกระทำ หรือแจ้งเหตุต่อเจ้าหน้าที่บ้านเมือง เช่น

ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน เจ้าพนักงานฝ่ายปกครอง หรือเจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อดำเนินการตามกฎหมาย บ้านเมืองต่อไป

2) รักษาสถานที่เกิดเหตุในคดีสำคัญ

เมื่อเกิดเหตุขึ้นในหมู่บ้าน/ชุมชน เช่น เหตุฆ่าคนตาย ลักทรัพย์ จิงทรัพย์ ปล้นทรัพย์ คดีรชชนกัน เกิดเหตุเพลิงไหม้ เป็นต้น ตำรวจหมู่บ้านต้องเข้าไปช่วยเหลือผู้ได้รับบาดเจ็บ เพื่อส่งโรงพยาบาลโดยเร็ว และยังต้องช่วยกันคนไม่ให้เข้าไปในสถานที่เกิดเหตุซึ่งเป็นจุดสำคัญ อันอาจทำลายร่องรอยพยานหลักฐานในที่เกิดเหตุได้ โดยให้เชือกกันบริเวณที่เกิดเหตุไว้ จนกว่าพนักงานสอบสวนจะเดินทางไปถึงที่เกิดเหตุ ทั้งยังต้องคอยอำนวยความสะดวกแก่ผู้สัญจรไปมา บนถนนให้ได้รับความสะดวกด้วย

3) แจ้งเบาะแสคนร้ายในคดีอาญาทั่วไป และคดียาเสพติด

ตำรวจหมู่บ้านเป็นบุคคลที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้าน/ชุมชนนั่นเอง ย่อมรู้จักบุคคลที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้าน/ชุมชนของตนเองเป็นอย่างดี ผู้ใดเข้ามาในหมู่บ้าน มาทำอะไร กับใคร หรือออกจากหมู่บ้าน ไปทำอะไร ที่ไหน กับใคร มีความผิดปกติอย่างไรในการดำเนินชีวิต หรือไปกระทำความผิดอะไรบ้าง มีการรวมกลุ่มปรึกษาหารือหรือวางแผนกระทำความผิดอะไร มีสิ่งของผิดกฎหมายในครอบครองหรือไม่ เสพ หรือจำหน่ายยาเสพติดหรือไม่ ขาย จำหน่ายบุหรี่ สุรา แก่เด็กอายุไม่เกิน 18 ปีหรือไม่ อย่างนี้เป็นความผิดที่มักเกิดขึ้นในหมู่บ้านเสมอๆ ตำรวจหมู่บ้านจึงเป็นสายข่าวที่ดีในหมู่บ้าน เพื่อช่วยเหลือแจ้งเบาะแสคนร้ายให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทราบ เมื่อพบเห็นการกระทำความผิดหรือทราบเบาะแสจากคนอื่น เพื่อให้ดำเนินการได้อย่างทันทั่วถึงและเป็นผลดีต่อราชการ

4) ระดมกำลังรักษาความสงบเรียบร้อยและบริการด้านการจราจรในงานเทศกาลสำคัญ

ในปัจจุบันพบว่าเมื่อมีงานเทศกาลหรืองานประเพณีต่างๆ ในหมู่บ้าน/ชุมชน มักมีขบวนแห่ และมีมหรสพจัดแสดงให้ชม ไม่ว่าจะเป็นงานบวช งานฉลองอัฐิ งานฉลองกฐิน ผ้าป่า งานสงกรานต์ปีใหม่ ตรุษจีน งานลอยกระทง เป็นต้น ในภาคอีสานส่วนใหญ่จะมีหมอลำซึ่งดนตรีหมอลำ ซึ่งเป็นดนตรีที่มีจังหวะเร้าใจ ทำให้ผู้ฟังฮึกเหิม โดยเฉพาะวัยรุ่นที่ดื่มสุรา เมื่อมีเมามาประกอบกับดนตรีเร้าใจก็ก่อเหตุทะเลาะวิวาทกันได้ง่าย บางครั้งใช้อาวุธทำร้ายซึ่งกันและกัน ทำให้ได้รับบาดเจ็บล้มตายไปก็มี ซึ่งเจ้าหน้าที่ตำรวจได้พยายามปฏิบัติหน้าที่อย่างดีที่สุดแล้ว แต่ในบางช่วงมีงานประเพณีหลายงาน มีเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่เพียงพอจึงไม่สามารถป้องกันและระงับเหตุได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือเมื่อระงับได้ก็ก่อความเสียหายไปแล้ว จึงจำเป็นต้องใช้ตำรวจหมู่บ้านเข้ามาช่วยเหลือ ทั้งการช่วยเหลืออำนวยความสะดวกให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจในการตรวจค้น การสังเกตจดจำบุคคลที่ร่วมก่อเหตุ และยานพาหนะ การขอร้องพุดคุยกับบุคคลที่จะก่อเหตุทะเลาะวิวาท

ตลอดจนช่วยเหลือจับกุมผู้กระทำความผิดอาญา โดยเห็นว่าตำรวจบ้านเป็นบุคคลที่รู้จักกันดีในชุมชน และเป็นบุคคลที่คนในหมู่บ้าน/ชุมชนให้การยอมรับ ซึ่งน่าจะทำให้ผู้ก่อเหตุมีความเกรงใจ และเกรงกลัวว่าเมื่อก่อเหตุแล้วจะมีคนจำได้ จึงทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจได้ผลดีขึ้น นอกจากนี้ในงานเทศกาลสำคัญ เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ ตรุษจีน บนถนนหนทางมียานพาหนะวิ่งมาค่อนข้างมาก ตำรวจหมู่บ้านยังสามารถช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ตำรวจในการอำนวยความสะดวกแก่ผู้สัญจรไปมาบนถนนได้อีกด้วย

ตำรวจบ้านมีอำนาจจับกุมผู้กระทำความผิดอาญาได้หรือไม่

โดยปกติอำนาจจับกุมผู้กระทำความผิดเป็นอำนาจของเจ้าพนักงาน ประชาชนคนธรรมดาไม่มีอำนาจจับกุมแต่อย่างใด (ป.วิอาญา มาตรา 79) แต่กฎหมายก็ไม่ได้ห้ามโดยเด็ดขาด ประชาชนยังมีอำนาจจับกุมตามที่กฎหมายเปิดช่องเอาไว้ได้ ตำรวจบ้านแม้ไม่มีกฎหมายรองรับให้อำนาจไว้โดยเฉพาะ แต่ก็ยังมีอำนาจจับกุมได้เช่นเดียวกับประชาชนทั่วไป ดังนี้

1. เมื่อเจ้าพนักงานร้องขอให้ช่วยจับกุม (ป.วิอาญา มาตรา 82)

กรณีนี้ต้องเป็นเรื่องที่มีหมายจับอยู่แล้ว ไม่ว่าจะเป็นความผิดฐานใดก็ตาม และเจ้าพนักงานผู้มีหน้าที่จัดการตามกฎหมายหรือจับตามหมายจับนั้น ได้ร้องขอให้ประชาชนธรรมดาช่วยจับกุมผู้กระทำความผิดตามหมายจับระบุไว้ ข้อนี้ต้องพึงระวังให้ดีถ้าเป็นกรณีที่เจ้าพนักงานจะจับกุมโดยไม่มีหมายจับ แม้เจ้าพนักงานจะร้องขอให้ช่วยจับ ประชาชนธรรมดาก็ไม่มีอำนาจจับกุม

มีข้อสังเกตว่าคำร้องขอของเจ้าพนักงานเช่นนี้ ไม่ถือเป็นคำสั่งของเจ้าพนักงาน ดังนั้น ประชาชนผู้ได้รับคำร้องขอ จะปฏิเสธคำร้องขอนั้นหรือไม่ก็ได้

2. เมื่อพบการกระทำความผิดซึ่งหน้าเฉพาะความผิดประเภทที่กฎหมายระบุไว้

กรณีนี้ประชาชนผู้พบเห็นการกระทำความผิดนั้น สามารถเข้าทำการจับกุมได้ทันทีโดยไม่ต้องคอยให้เจ้าพนักงานร้องขอ อย่างไรก็ตามอำนาจในการจับกุมของประชาชนธรรมดาในข้อนี้ค่อนข้างจะมีขอบเขตจำกัดอยู่เฉพาะความผิดประเภทที่ระบุไว้ในบัญชีท้าย ป.วิอาญานั้น และต้องเป็นกรณีที่พบเห็นการกระทำความผิดซึ่งหน้าเท่านั้น ซึ่งเงื่อนไขข้อนี้นับได้ว่ามีปัญหามากสำหรับผู้ที่ไม่เคยเรียนกฎหมายมาก่อนเพราะจะไม่ทราบว่าการกระทำความผิดประเภทใดระบุไว้ในบัญชีท้าย ป.วิอาญานั้น และก็ไม่ทราบว่าที่เรียกว่าความผิดซึ่งหน้านั้นมีขอบเขตความหมายเพียงใด แต่จะขอนำเอาความผิดที่ระบุในบัญชีท้าย ป.วิอาญาเฉพาะที่พบเห็นอยู่เสมอเพื่อสะดวกการจดจำ ดังนี้

1. ความผิดต่อเจ้าพนักงาน
2. ความผิดฐานหลบหนีที่ควบคุม
3. ความผิดต่อศาสนา
4. ความผิดปลอมแปลงเงินตรา

5. ความผิดต่อการจลาจล
6. การข่มขืน กระทำชำเรา
7. ทำร้ายร่างกาย
8. ฆ่าคนตาย
9. หน่วงเหนี่ยวกักขัง
10. ลักทรัพย์ ชิงทรัพย์ ฆังทรัพย์ ปล้นทรัพย์ ครอบครองทรัพย์ เป็นต้น

3. เมื่อประชาชนผู้เป็นนายประกันผู้ต้องหาหรือจำเลยที่หลบหนี หรือจะหลบหนีประกัน (ป.วิอาญา มาตรา 117)

ประชาชนผู้ใดเป็นนายประกันซึ่งอาจจะประกันตัวผู้ต้องหา หรือจำเลยในศาลก็ตาม เมื่อผู้ต้องหาหรือจำเลยที่ตนประกันนั้นจะหลบหนี ผู้เป็นนายประกันอาจขอให้พนักงานฝ่ายปกครอง หรือตำรวจที่ใกล้ที่สุดจับผู้ต้องหาหรือจำเลยนั้นได้ ถ้าไม่สามารถขอความช่วยเหลือจากเจ้าพนักงานได้ทันทั่วถึง ก็ให้มีอำนาจจับผู้ต้องหาหรือจำเลยนั้นได้เอง

กรณีที่ประชาชนธรรมดาที่มีอำนาจตามกฎหมายที่จะจับกุมผู้กระทำความผิดได้ดังกล่าวมาแล้วในข้อ 1-3 นั้น ประชาชนผู้จับกุมย่อมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย เช่น ไม่มีความผิดฐานทำให้ผู้ถูกจับกุมเสื่อมเสียชื่อเสียง เสรีภาพ หรือหากผู้ถูกจับกุมนั้นต่อสู้ขัดขวางประชาชนผู้นั้นก็มีอำนาจป้องกันตนเองได้พอสมควรแก่เหตุ ในทำนองกลับกันถ้าเป็นกรณีไม่มีอำนาจจับกุมได้ตามกฎหมาย ผู้จับกุมก็มีความผิดฐานทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียง และอาจมีความผิดฐานอื่นตามมา เช่น ความผิดฐานบุกรุก ทำร้ายร่างกาย เป็นต้น

ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ และคณะ (2548) ได้ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของตำรวจบ้าน ตำรวจภูธรจังหวัดบุรีรัมย์ จากการศึกษาพบว่า ตำรวจบ้านมีปริมาณการปฏิบัติงานในด้านการระดมกำลังรักษาความสงบเรียบร้อยและบริการด้านการจราจรในงานเทศกาลสำคัญสูงสุดรองลงมาคือด้านรักษาสาธารณสุขสมบัติของหมู่บ้าน ด้านรักษาสภาพที่เกิดเหตุในคดีสำคัญ และด้านการแจ้งเหตุเบาะแสคนร้ายในคดีอาญาทั่วไปและคดีอาญาพิเศษ และจากการประเมินของผู้เกี่ยวข้อง (ตำรวจ ผู้นำชุมชน และประชาชน) พบว่ามีความคิดเห็นสอดคล้องเกี่ยวกับการปฏิบัติตามภารกิจของตำรวจหมู่บ้าน ก่อให้เกิดผลดีต่อความสงบเรียบร้อยของหมู่บ้าน ในด้านการระดมกำลังรักษาความสงบเรียบร้อยและบริการด้านการจราจรในงานเทศกาลสำคัญ ก่อให้เกิดผลดีคือ การจราจรคล่องตัวขึ้น ช่วยลดอุบัติเหตุ ลดพฤติกรรมวัยรุ่นก่อความวุ่นวาย สร้างความรำคาญและการทะเลาะวิวาทในด้านรักษาสาธารณสุขสมบัติของหมู่บ้าน คือ ช่วยป้องกันโจรผู้ร้ายมาลักขโมยและทำลายทรัพย์สินสมบัติของหมู่บ้าน ในด้านรักษาสภาพที่เกิดเหตุในคดีสำคัญก่อให้เกิดผลดีคือเป็นการช่วยให้คนในหมู่บ้านไม่ตกเป็นผู้ต้องสงสัย และช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ในด้านการแจ้งเหตุ

เบาะแสคนร้ายในคดีอาญาทั่วไปและคดีอาชญากรรมคดีก่อให้เกิดผลดีคือ เปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีโอกาสแจ้งเบาะแสของคนร้าย ทำให้คนร้ายทำงานยากขึ้นและยังช่วยเจ้าหน้าที่ตำรวจให้จับกุมผู้กระทำความผิดได้รวดเร็ว ส่งผลให้หมู่บ้านปลอดภัยและมีความสุขมากขึ้น ข้อเสนอแนะเพื่อให้การบริหารโครงการเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ควรดำเนินการให้มีกฎหมายรองรับเพื่อเป็นหลักประกันให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้โครงการฯ ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ควรเพิ่มเติมหลักสูตรการฝึกอบรม ควรจัดสวัสดิการ ค่าตอบแทน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ควรจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ เพิ่มเติมตามความจำเป็น เพื่ออำนวยความสะดวกและก่อให้เกิดความปลอดภัยในการปฏิบัติงานมากขึ้น

นอกจากนั้นในอนาคตเห็นควรมีการออกกฎหมายขึ้นมารองรับการปฏิบัติงานของตำรวจบ้าน เพื่อให้สามารถได้รับค่าตอบแทนได้เช่นเดียวกับอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน (อสม.) เพื่อทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของตำรวจบ้าน ช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.4.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตำรวจบ้าน

สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและกฎหมาย จึงได้ปรับโครงสร้างของสำนักงานตำรวจแห่งชาติใหม่ และได้กำหนดแนวนโยบายในการบริหารงานตำรวจโดยใช้ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นต้นนำ ได้แก่ 1) ยุทธศาสตร์ด้านการให้บริการที่ดีแก่ประชาชนและชุมชน 2) ยุทธศาสตร์ด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม 3) ยุทธศาสตร์การอำนวยความสะดวก 4) ยุทธศาสตร์ความมั่นคงของชาติ 5) ยุทธศาสตร์การควบคุมการจราจรและการบริการสังคม 6) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ดี โดยยุทธศาสตร์ด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ได้ส่งเสริมให้ประชาชนและชุมชนมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม ในส่วนตำรวจภูธรภาค 3 ได้ดำเนินการจัดทำโครงการตำรวจบ้านรองรับยุทธศาสตร์ด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมเพื่อให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม แก้ไขปัญหาอาชญากรรมและปัญหาสังคมอื่น ๆ ในชุมชน

ทฤษฎีการมีส่วนร่วมของประชาชน

ได้มีผู้กล่าวถึง ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมไว้ พอสรุปได้ดังนี้

อำนาจ อนันต์ชัย (2529) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีที่ทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรไว้ 5 ทฤษฎี ได้แก่

1. ทฤษฎีการเกลี้ยกล่อมมวลชน (Mass Persuasion Theory)

การเกลี้ยกล่อมมวลชน จะเป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้ในการแก้ปัญหาคัดแย้งในการปฏิบัติงานองค์กร โดยผู้ที่เกลี้ยกล่อมมวลชน จะต้องอาศัยพฤติกรรม สัญชาตญาณ การศึกษาอบรม และความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมรอบตัวของคนในองค์กรด้วย และอาจจะต้องคำนึงถึง

ความต้องการของคนในแง่ความต้องการพื้นฐาน และความต้องการที่จำเป็นตามแนวคิดของ Maslow ได้แก่ ความต้องการด้านร่างกายเป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับนับถือ ความต้องการความสำเร็จในชีวิต เพื่อให้การพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายตามที่ตั้งไว้

2. ทฤษฎีระดมสร้างขวัญของคนในชาติ (National Morale Theory)

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาองค์กรสิ่งที่สำคัญประการหนึ่งของงานพัฒนาองค์กร คือ การที่ประชาชนในองค์กร และผู้ปฏิบัติงานองค์กร ต้องมีขวัญที่ติดร่วมกันด้วย เช่น การเห็นแก่ส่วนรวม คอยสำรวจปฏิบัติเป็นแนวทางแก้ไข และเป็นการตรวจสอบผู้ปฏิบัติงานด้วย การระดมสร้างของคนไทยให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาองค์กรร่วมกัน อันจะนำไปสู่ประโยชน์ส่วนใหญ่อันใหญ่ของบ้านเมืองได้เป็นอย่างดี

3. ทฤษฎีการสร้างความรู้สึกราชาชาตินิยม (Nationalism Theory)

การมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ในทฤษฎีนี้เห็นว่า การให้คนพอใจในเกียรติภูมิ การจงรักภักดีผูกพันกับองค์กร จะส่งผลให้คนในองค์กรมีการรวมกลุ่ม รู้จักการร่วมมือ เสียสละกำลังทรัพย์และก่อให้เกิดพลังรวมในรูปแบบต่างๆ

4. ทฤษฎีการสร้างผู้นำ (Leadership Theory)

ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาการรวมกลุ่มคน จูงใจคนไปยังเป้าหมาย ประสงค์ ลักษณะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ดีขึ้น เรียกว่า ผู้นำพลวัตที่มีลักษณะแบบประชาธิปไตยที่มีการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่ได้ง่าย มีความรับผิดชอบ รู้จักประนีประนอมมีการเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วม คิด ปรัชญา แก้ปัญหา ทำงาน และติดตามผลงานก่อให้เกิดความร่วมมือและร่วมใจจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

5. ทฤษฎีการใช้วิธีและระบบบริหาร (Administrative System and Method Theory)

การใช้วิธีและระบบทางการบริหารในลักษณะการกระจายอำนาจการบริหารไปทุกระดับ เพื่อช่วยให้ประชาชนเข้าใจและสามารถช่วยกันบริหารองค์กรได้ด้วยตนเองแบ่งเบาภาระของรัฐ ส่งเสริมการทำงานเป็นคณะ สร้างมนุษยสัมพันธ์ ลดอุปสรรคในความสำเร็จของงานตลอดจนจัดเป็นการพัฒนาเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาองค์กรทางหนึ่ง

โดยสรุปแล้ว การปฏิบัติงานของตำรวจบ้านถือเป็นส่วนหนึ่งของการมีส่วนร่วมของประชาชนในงานตำรวจ เพื่อป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา รักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยของประชาชน โดยสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ส่งเสริมให้ท้องถิ่นและชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในกิจการตำรวจ และตรวจสอบงานตำรวจ นอกจากนี้ตำรวจบ้านยังมีบทบาทที่สำคัญ คือ ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่นั่นเอง

2.5 ข้อมูลเบื้องต้นของกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3

กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อย รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

วิสัยทัศน์

ตำรวจภูธรภาค 3 เป็นหน่วยบังคับใช้กฎหมาย เป็นที่เชื่อมั่น ศรัทธาของประชาชน ชุมชน และสังคมมีความมั่นคงปลอดภัย

พันธกิจตำรวจภูธรภาค 3

- 1) กำหนดยุทธศาสตร์ รวมทั้งวางแผน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำ และเสนอแนะการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของตำรวจภูธรภาค และหน่วยงานในสังกัด
- 2) บูรณาการร่วมกับหน่วยงานตำรวจ หรือหน่วยงานอื่นที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องในเขตพื้นที่รับผิดชอบ
- 3) ควบคุม ตรวจสอบ แนะนำ หน่วยงานในสังกัดและตำรวจหน่วยงานอื่นที่อยู่ในพื้นที่ให้เป็นไปตามนโยบายของคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติ และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- 4) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดระบบงานและบริหารงานบุคคล การเงิน การบัญชี การงบประมาณ การพัสดุ อาคารสถานที่และทรัพย์สินอื่นของตำรวจภูธรภาค
- 5) รักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ
- 6) ดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การรักษาความสงบเรียบร้อย และการให้ความปลอดภัยแก่บุคคลสำคัญ ประชาชน ตลอดจนการให้บริการช่วยเหลือประชาชน
- 7) ปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และกฎหมายอื่น อันเกี่ยวกับความผิดทางอาญา
- 8) ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร
- 9) ส่งเสริมและสนับสนุนเกี่ยวกับการบรรเทาสาธารณภัย
- 10) ดำเนินการเกี่ยวกับการจราจร
- 11) ดำเนินการการเกี่ยวกับการสรรหาบุคคลเพื่อเข้ารับราชการตำรวจ
- 12) ดำเนินการวิเคราะห์ค้นหาความจำเป็นในการฝึกอบรม และจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจ พนักงานราชการ และลูกจ้างในสังกัด

13) ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมให้กับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐ และภาคเอกชนเพื่อสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การรักษาความสงบเรียบร้อย และรักษาความปลอดภัยในกิจการของตำรวจ

14) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ท้องถิ่น หรือชุมชนมีส่วนร่วมในกิจการตำรวจเพื่อป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดทางอาญา การรักษาความสงบเรียบร้อยและรักษาความปลอดภัยของประชาชนตามความเหมาะสม และความต้องการของแต่ละพื้นที่

15) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สถานภาพทั่วไปกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 มีพื้นที่รับผิดชอบในเขตภาคอีสานตอนล่าง 8 จังหวัด ได้แก่ชัยภูมิ นครราชสีมา บุรีรัมย์ ยโสธรศรีสะเกษ สุรินทร์ อำนาจเจริญและอุบลราชธานี

โดยในแต่ละจังหวัดจะมีหน่วยบังคับบัญชาสถานีตำรวจ เรียกว่ากองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัด โดยมีหน่วยงานในสังกัดเป็นสถานีตำรวจภูธร ในระดับต่างๆ ได้แก่ สถานีตำรวจภูธรขนาดใหญ่ สถานีตำรวจภูธรขนาดกลาง และสถานีตำรวจภูธรขนาดเล็ก

เขตพื้นที่รับผิดชอบของกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 ครอบคลุมพื้นที่ 83,967 ตารางกิโลเมตร โดยมีจำนวนประชากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบ 11,726,054 คน มีสถานีตำรวจในสังกัด 259 สถานี เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัด มีจำนวนทั้งสิ้น 19,530 นายเป็นนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรจำนวน 2,710 นาย ชั้นประทวน จำนวน 16,820 นาย เฉลี่ยเจ้าหน้าที่ตำรวจ 1 คน รับผิดชอบประชาชน 600 คน ต่อพื้นที่ 4.99 ตารางกิโลเมตร

เส้นทางคมนาคมสำคัญในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3

1. ถนนมิตรภาพ (ทางหลวงหมายเลข 2) เชื่อมต่อจาก อำเภอมหากเหล็ก จังหวัดสระบุรี เข้าสู่พื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 ที่ อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา เส้นทางออกจากกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 ที่ อำเภอบัวลาย จังหวัดนครราชสีมา มุ่งสู่พื้นที่ ตำรวจภูธรภาค 4 ที่ อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น ระยะทางในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 ทั้งสิ้น 230 กิโลเมตร

2. ถนนโชคชัย-เดชอุดม (ทางหลวงหมายเลข 24) เชื่อมต่อ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา สิ้นสุดที่ อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี มีระยะทาง ทั้งสิ้น 450 กิโลเมตร

3. ถนนสายปักธงชัย-กบินทร์บุรี (ทางหลวงหมายเลข 304) เชื่อมต่อจาก อำเภอนาคี จังหวัดปราจีนบุรี เข้าสู่พื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 ที่ อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา

เส้นทางสิ้นสุด ที่สามแยกปึกธงชัย อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ระยะทางในพื้นที่
กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 ทั้งสิ้น 100 กิโลเมตร

4. ถนนตลอดแนวชายแดนกว่า 750 กิโลเมตร

กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 มีจุดผ่านแดนถาวรสำคัญ 3 แห่ง คือ

1. ช่องจอม ในเขต อำเภอกาบเชิง จังหวัดสุรินทร์เป็นจุดผ่านแดนสำคัญไปยัง ประเทศ
กัมพูชา

2. ช่องสะง่า ในเขต อำเภอภูสิงห์ จังหวัดศรีสะเกษเป็นจุดผ่านแดนสำคัญไปยัง ประเทศ
กัมพูชา

3. ช่องเม็ก ในเขตอำเภอสรินทร์ จังหวัดอุบลราชธานีเป็นจุดผ่านแดนสำคัญไปยัง
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ทั้งนี้กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 ยังได้เห็นความสำคัญในการให้บริการประชาชน
และนักท่องเที่ยวที่มาท่องเที่ยวในเขตพื้นที่ตำรวจภูธรภาค 3 ทั้งในสถานที่ท่องเที่ยวเชิง
ประวัติศาสตร์ สภาพที่ท่องเที่ยวตามธรรมชาติ และงานประเพณีวัฒนธรรมอันงดงามของแต่ละ
ท้องถิ่น ซึ่งในเขตภาคอีสานตอนล่างนี้ มีสถานที่ท่องเที่ยวและงานประเพณีต่างๆ ที่นักท่องเที่ยว
นิยมกันมาเที่ยวชมกัน พอสังเขปได้ ดังนี้

จังหวัดชัยภูมิมีสถานที่ท่องเที่ยวที่น่าสนใจ อาทิ อุทยานแห่งชาติป่าหินงาม และการเที่ยว
ชมทุ่งดอกกระเจียวในฤดูหนาวน้ำตกตาดโตน

จังหวัดนครราชสีมามีสถานที่ท่องเที่ยวที่น่าสนใจ อาทิอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ ซึ่งเขา
ใหญ่มีทั้งป่าไม้ น้ำตก สัตว์ป่า ปราสาทหินพิมาย อนุสาวรีย์ท้าวสุรนารีวัดศาลาลอย

จังหวัดบุรีรัมย์มีสถานที่ท่องเที่ยวที่น่าสนใจ อาทิปราสาทหินพนมรุ้ง

จังหวัดยโสธรเมืองแห่งประเพณีบุญบั้งไฟอันเลื่องชื่อ จัดขึ้นเป็นประจำทุกปี มีขบวน
แห่ที่สวยงามตระการตา

จังหวัดศรีสะเกษมีสถานที่ท่องเที่ยวที่น่าสนใจคือ ปราสาทเขาพระวิหารที่ตั้งอยู่บนหน้า
ผา ยังคงเป็นสถานที่ท่องเที่ยวให้นักท่องเที่ยวมาเที่ยวชมความงามของปราสาท บนทิวทัศน์อัน
สวยงาม

จังหวัดสุรินทร์มีประเพณีงานช้าง ซึ่งเป็นงานช้างระดับโลกมีนักท่องเที่ยวทั้งคนไทย
และชาวต่างประเทศมาเที่ยวชมอย่างหนาแน่นทุกปี

จังหวัดอำนาจเจริญมีสถานที่ท่องเที่ยวที่น่าสนใจ ได้แก่ อุทยานแห่งชาติภูสระดอกบัว
และวัดพระเหลาเทพนิมิต อันเป็นที่เคารพสักการะของประชาชนในพื้นที่

จังหวัดอุบลราชธานีถ้าพูดถึงประเพณีแห่เทียนพรรษา ต้องนึกถึงจังหวัดอุบลราชธานี นอกจากนี้ยังมีอุทยานแห่งชาติผาแต้ม ร่องรอยประวัติศาสตร์แต่ยุคเก่าก่อน อันตั้งอยู่ริมฝั่งโขงที่มีทิวทัศน์งดงาม เป็นสถานที่ท่องเที่ยวชื่อดังของจังหวัดอุบลราชธานีอีกที่หนึ่ง

นอกจากนี้พื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 ยังมีสภาพภูมิศาสตร์ที่เชื่อมต่อกับประเทศเพื่อนบ้านถึง 2 ประเทศ คือ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และกัมพูชา

สถานการณ์และปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 ดังนี้

1. ขาเสฟติดส่วนมากขาเสฟติดที่ถูกลักลอบเข้ามานั้นจะมาจากแนวชายแดนเขตติดต่อระหว่างไทย – พม่า ลาวและกัมพูชาโดยเฉพาะแนวชายแดนทางด้านประเทศลาวและกัมพูชา จะมีแนวโน้มในการลักลอบนำเข้าสูงขึ้น ตามจุดผ่านแดนต่างๆ ในพื้นที่

2. ทรัพยากรป่าไม้ในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 นั้น มีพื้นที่เป็นป่าจำนวนมาก โดยเฉพาะไม้พะยูนที่มีราคาแพงและเป็นที่ต้องการของตลาดในต่างประเทศ จึงมีการลักลอบตัดไม้ทำลายป่าเป็นจำนวนมาก

3. ความมั่นคงของชาติตำรวจภูธรภาค 3 ได้จัดการฝึกแผนเผชิญเหตุ ตามแผนกรกฎ 48 และได้มีการฝึกเจ้าหน้าที่ชุดปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง ทั้งในส่วนของการฝึกเข้าจับกุม ทุจุม การฝึกโรยตัวลงจากเฮลิคอปเตอร์ การฝึกโรยตัวลงรถไฟ การฝึกการช่วยเหลือตัวประกันในรถโดยสาร เป็นต้น

4. การควบคุมฝูงชน และการปราบปรามจลาจลตำรวจภูธรภาค 3 ได้จัดการฝึกการควบคุมฝูงชน และการปราบปรามจลาจล ทั้งยังได้ส่งกำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจกองร้อยควบคุมฝูงชน สนับสนุนภารกิจในการรักษาความสงบเรียบร้อยกองบัญชาการตำรวจนครบาลในการชุมนุมประท้วงที่กรุงเทพมหานคร โดยมีการพลัดเปลี่ยนกำลังจาก 8 กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดในสังกัด

5. การจัดการจราจรตำรวจภูธรภาค 3 ได้จัดตั้งศูนย์อำนวยการป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนในช่วงเทศกาลปีใหม่ และเทศกาลสงกรานต์ ตามที่ได้รับมอบหมายจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และสั่งการให้กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดในสังกัดจัดตั้งจุดบริการประชาชน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเดินทาง พร้อมทั้งให้มีการจัดตั้งจุดตรวจสัมพันธ์ตามเวลาที่กำหนด

6. โครงการโรงพักเพื่อประชาชน(5 ส.)ตำรวจภูธรภาค 3 ได้จัดให้มีโครงการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชน เพื่อปรับปรุงภูมิทัศน์ สภาพแวดล้อมของสถานีตำรวจ และมีการออกตรวจประเมินผล พร้อมทั้งมีการมอบโล่และประกาศเกียรติคุณให้แก่สถานีตำรวจ ที่ดำเนินการตามโครงการได้ดีเด่นในแต่ละกลุ่ม

7. สวัสดิการ พัฒนาองค์กร และบุคลากรจัดให้มีการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจในสังกัด จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ในด้านงานธุรการเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด จัดให้มีกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นการเสริมสร้างพัฒนาบุคลากร ทั้งในด้านสุขภาพร่างกาย และจิตใจ

8. งานด้านกฎหมายและสอบสวนตำรวจภูธรภาค 3 ได้มีการประชุมชี้แจงระเบียบ กฎหมาย ในด้านการสอบสวนที่มีการแก้ไขใหม่ เพื่อให้พนักงานสอบสวนได้รับทราบ และสามารถปฏิบัติตามกฎหมายอย่างถูกต้อง แม่นยำ ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้งานสอบสวนของตำรวจภูธรภาค 3 มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ยังได้มีการส่งเสริมให้พนักงานสอบสวนได้รับการฝึกอบรม ในด้านเทคนิคการสอบสวน เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง และเป็นรูปธรรม

9. งานตรวจราชการในหน้าที่ของเจ้าพนักงานตำรวจตำรวจภูธรภาค 3 ได้ติดตามการดำเนินงานของ เจ้าหน้าที่ในระดับสถานีตำรวจ ตรวจสอบการดำเนินงานเพื่อทราบถึงปัญหาและข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อจะได้ลงมือแก้ไขปัญหาค้นพบได้ทันทั่วถึง รวมถึงการรับเรื่องร้องเรียน การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ตำรวจที่ขัดต่อกฎหมาย เพื่อดำเนินสืบสวนสอบสวนทางวินัยต่อไป

10. ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธร 3 มีภารกิจในการจัดการฝึกอบรม ข้าราชการตำรวจในสังกัด และบุคคลภายนอก โดยมีหลักสูตร ดังนี้

1. หลักสูตรนักเรียนนายสิบตำรวจ
2. หลักสูตรชัชวาลย์ขั้นพื้นฐานสำหรับกลุ่มสายงานป้องกันปราบปราม
3. หลักสูตรการป้องกันปราบปราม
4. หลักสูตรการจราจร
5. หลักสูตรการสืบสวน
6. หลักสูตรผู้ช่วยงานสอบสวน
7. หลักสูตรงานธุรการและกำลังพล
8. หลักสูตรการเงินและงบประมาณ
9. หลักสูตรการส่งกำลังบำรุง
10. หลักสูตรเทคนิคการยิงปืนทางยุทธวิธีในการต่อสู้กับพลัน
11. การฝึกอบรม ข้าราชการตำรวจและบุคคลที่บรรจ และโอนมาเป็น ข้าราชการ

ตำรวจชั้นประทวน

นอกจากนี้ยังมีภารกิจพิเศษ คือ

1. จัดการทดสอบยิงปืนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
2. จัดกองเกียรติยศต้อนรับผู้บังคับบัญชาระดับสูง

3. รับสมัครสอบแข่งขันบุคคลภายนอกเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
4. หลักสูตรการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจผู้มีวุฒิปริญญาตรีเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประสานงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประสานงานในการปฏิบัติงาน สรุปได้ดังนี้

ชุดิมา สมประสงค์ (2547) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการประสานงานระหว่างองค์กรเพื่อช่วยเหลือหญิงและเด็กที่ตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ ผลการศึกษาภาพรวมลักษณะการประสานงานช่วยเหลือหญิงและเด็กที่ตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ พบว่าประชากรที่ศึกษามีการปฏิบัติอยู่ระดับปานกลาง ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ การติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กร การประสานงานเพื่อการส่งต่อ และการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยมีการปฏิบัติด้านการประสานงานเพื่อการส่งต่อ มากที่สุดเกี่ยวกับการให้การช่วยเหลือในเบื้องต้นก่อนแล้วจึงส่งตัวหญิงและเด็กให้สถานสงเคราะห์ดำเนินการ

ทนงศักดิ์ มณีรัตน์ (2549) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการประสานงานด้านสาธารณสุขของสถานีนามัยกับองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดหนองคาย พบว่าปัจจัยด้านงาน ได้แก่ นโยบายของหน่วยงาน ลักษณะงาน โครงสร้างของงานมีความสัมพันธ์กับการประสานงานด้านสาธารณสุข ปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่ การจัดการทรัพยากรการบริหาร การวางแผน การมอบหมายอำนาจหน้าที่ การติดต่อสื่อสาร เทคนิคการประสานงานและความสัมพันธ์นอกแบบ มีความสัมพันธ์กับการประสานงานด้านสาธารณสุขของสถานีนามัยกับองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดหนองคาย และปัจจัยที่ร่วมกันสามารถทำนายการประสานงานด้านสาธารณสุขของสถานีนามัยกับองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดหนองคาย ได้แก่ เทคนิคการประสานงาน โครงสร้างของงาน การมอบหมายอำนาจหน้าที่ ความสัมพันธ์นอกแบบ นโยบายของหน่วยงาน และการจัดการทรัพยากรการบริหาร

ไกรสิทธิ์ ศรีสำราญ (2550) ได้ศึกษาแนวทางการประสานงาน ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานระหว่างสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 6 ขอนแก่น กับสถานประกอบการจังหวัดขอนแก่น พบว่า 1) ภาพรวมสภาพปัญหาการประสานงานด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งประเภทการติดต่อโดยตรง และประเภทการประชุม เป็นปัญหาอยู่ในระดับมาก โดยสภาพปัญหาในการติดต่อโดยตรง พบว่า ความชัดเจนความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และแรงจูงใจในการปฏิบัติตามข้อตกลงความ

ร่วมมือ เป็นปัญหาในระดับมาก การไม่มีเครือข่ายระหว่างกัน ขั้นตอนการประสานงานมากเกินไป และเจ้าหน้าที่ไม่มีอำนาจตัดสินใจเพียงพอ เป็นปัญหาในระดับมาก สภาพปัญหาในการประชุม พบว่าองค์ประกอบของคณะกรรมการหรือคณะทำงาน เนื้อหาการประชุม และช่วงเวลาจัดประชุม เป็นปัญหาในระดับมาก

สุจิตรา ดวงแก้ว (2551) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการประสานงานของอาสาสมัคร คุ่มครองสิทธิและเสรีภาพ : ศึกษาเฉพาะกรณีอาสาสมัครคุ่มครองสิทธิและเสรีภาพจังหวัดอ่างทอง พบว่าปัญหาสำคัญที่เกิดจากการประสานงานมีระดับปานกลาง ได้แก่ บรรยากาศในการทำงานไม่เหมาะสม ส่วนแนวทางการพัฒนาการประสานงานในด้านต่างๆ พบว่า อาสาสมัครมีความคิดเห็น ระดับมากที่สุดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการประสานงาน การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างข้อมูลทั่วไปของประชากรที่ศึกษากับลักษณะการประสานงานและปัญหาที่เกิดจากการ ประสานงานของอาสาสมัครพบว่า เพศอายุการศึกษาสถานภาพรายได้อาชีพสถานภาพทางสังคม มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับระดับการปฏิบัติงานและปัญหาที่เกิดจาก การประสานงาน และข้อมูลทั่วไปของประชากรที่ศึกษากับแนวทางการพัฒนาการประสานงานของ อาสาสมัครพบว่า เพศอายุการศึกษาสถานภาพรายได้อาชีพสถานภาพทางสังคม มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับระดับความคิดเห็นด้านแนวทางการพัฒนาการ ประสานงาน

Karuna Jain and other (2006) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการแบ่งปันผลประโยชน์ในการ ประสานงานระหว่างองค์กร งานวิจัยแสดงให้เห็นถึงผลประโยชน์ที่ได้ของการประสานงานถึง ระบบห่วงโซ่อุปทานในส่วนของการประหยัดต้นทุน และสิ่งที่สำคัญที่สุดคือเงินส่วนเกิน งานวิจัย แนะนำแนวทางในส่วนของการทำให้สะดวกในการประสานงาน ภายใต้นโยบายพัฒนาราคา หลัง การประสานงานทำให้พันธมิตรยังคงอยู่ไม่หายไป เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่า ผลประโยชน์ของการ ประสานงานทำให้เกิดความร่วมมือและสนับสนุนซึ่งกันและกันระหว่างพันธมิตร

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของ วิจิตร อวະกุล หรือแนวคิดของ Gary Dessler (2542 อ้างถึงใน ทนงศักดิ์ มณีรัตน์, 2549) ทั้งนี้วิจิตร อวະกุล ให้ความหมายการประสานงานว่า หมายถึง การจัดการความเกี่ยวข้องกับปัจจัยในการบริหารอันได้แก่ คน เงิน วัสดุ วิธีการ จิตใจ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ร่วมมือปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ป้องกันการทำงานซ้ำซ้อนขัดแย้งหรือ เหลื่อมล้ำกัน เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น โดยการจัดให้กลุ่มบุคคลได้ใช้ความสามารถ อย่างมีประสิทธิภาพในลักษณะที่เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันมีความสมานฉันท์เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ของงานที่ตั้งไว้ โดยพิจารณาจาก ระดับการประสานงาน และวิธีการประสานงาน อีกทั้ง Gary Dessler (2001 อ้างถึงใน ทนงศักดิ์ มณีรัตน์, 2549) กล่าวถึงการประสานงานว่า หมายถึง

กระบวนการของความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากความสามัคคีในการร่วมทำกิจกรรมหลายๆ อย่าง อย่าง ถ้อยทีถ้อยอาศัยหรืออย่างพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน หรือความต้องการหรือความจำเป็นที่บุคคล กลุ่มคนหรือหน่วยงาน ตั้งแต่สองคนสองกลุ่ม หรือสองหน่วยงานขึ้นไป ต้องกระทำร่วมกันอย่าง สอดคล้องต้องกัน เพื่อให้การทำงานนั้นประสบความสำเร็จอย่างที่ตั้งเป้าหมายไว้ ปัญหาการ ประสานงาน (Coordinating) ที่พบมีหลายด้าน ซึ่งงานวิจัยของ ชูติมา สมประสงค์ (2547) ศึกษา แนวทางพัฒนาการประสานงานระหว่างองค์กร โดยลักษณะการประสานงาน ได้แก่ การ ติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กร การประสานงานเพื่อการส่งต่อ การปฏิบัติงานร่วมกัน ทนงศักดิ์ มณี รัตน์ (2549) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการประสานงานด้านสาธารณสุข โดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการ ประสานงาน โดยปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่ การจัดการทรัพยากรการบริหาร การวางแผน การ มอบหมายอำนาจหน้าที่ การติดต่อสื่อสาร เทคนิควิธีการประสานงาน ความสัมพันธ์นอกแบบ ไกร สิทธิ ศรีสำราญ (2550) ศึกษาแนวทางการประสานงาน ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยปัจจัยด้าน การประสานงาน ได้แก่ วิธีการประสานงาน รูปแบบการประสานงาน สุจิรา ดวงแก้ว (2551) ศึกษา แนวทางการพัฒนาการประสานงานของอาสาสมัครคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ โดยปัจจัยลักษณะการ ประสานงาน ได้แก่ ระบบการติดต่อสื่อสาร บรรยายภาสในการทำงาน การทำงานสอดคล้องต้องกัน เป็นไปตามเป้าหมาย ส่วน Karuna Jain and other (2006) พบว่าผลประโยชน์ของการประสานงาน ทำให้เกิดความร่วมมือและสนับสนุนซึ่งกันและกันระหว่างพันธมิตร สรุปการประสานงานว่าเป็น การควบคุมดูแลให้งานต่างๆ เป็นไปในแนวทางเดียวกัน สอดคล้องกันในช่วงจังหวะ เวลาอัน เหมาะสม เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร ร่วมมือร่วมใจกันในการจัดระเบียบวิธีการทำงาน เพื่อให้งานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะใช้ตัวแปรด้านการประสานงาน มาใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ตามแนวคิดด้านงานวิจัยของ ชูติมา สมประสงค์ (2547) ทนงศักดิ์ มณีรัตน์ (2549) ไกรสิทธิ ศรี สำราญ (2550) สุจิรา ดวงแก้ว (2551) และ Karuna Jain and other (2006) โดยประกอบด้วยตัวแปร ได้แก่ ความร่วมมือกัน วิธีการประสานงาน และเป็นไปตามเป้าหมาย

2.6.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน สรุปได้ดังนี้

ปัทมาภรณ์ สรรพชัยพงษ์ (2545) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ งานผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชน ภาคกลาง พบว่า 1) สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลประจำการ งานผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชน ภาคกลาง โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ มิติสัมพันธภาพ มิติ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน มีความสัมพันธ์

ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .732, .616, .644$ และ $.595$ ตามลำดับ $p < .01$)

สกุลนารี กาแก้ว (2546) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ จำนวน 268 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในด้านการดูแลผู้ป่วยในระยะวิกฤตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านการเป็นผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านการวางแผนและการประเมินผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน 3) ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตใจสามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิสูตร ภูจิระ (2546) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครรักษาความปลอดภัยประจำหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ อาสาสมัครรักษาความปลอดภัยประจำหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น จำนวน 420 คน พบว่าการปฏิบัติงานของอาสาสมัครรักษาความปลอดภัยประจำหมู่บ้านโดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับที่มาก ส่วนใหญ่พบว่าด้านการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ตำรวจในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมทั้งทางตรงทางอ้อมมากที่สุด อยู่ในระดับที่มาก ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในส่วนบุคคลและปัจจัยภายนอกกับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครรักษาความปลอดภัยประจำหมู่บ้านพบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ได้แก่ ด้านแรงจูงใจ ด้านทัศนคติ ด้านขวัญและกำลังใจ ด้านนโยบาย ด้านหน่วยงานของรัฐ ด้านสภาพแวดล้อม และด้านมาตรการทางกฎหมาย ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครรักษาความปลอดภัยประจำหมู่บ้าน ปัจจัยภายในส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครรักษาความปลอดภัยประจำหมู่บ้าน คือ ขวัญและกำลังใจ ทัศนคติ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยภายนอกส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครรักษาความปลอดภัยประจำหมู่บ้าน คือ นโยบาย มาตรการทางกฎหมายและสภาพแวดล้อม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยภายในด้านแรงจูงใจ และปัจจัยภายนอกด้านหน่วยงานของรัฐไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครรักษาความปลอดภัยประจำหมู่บ้าน

กัณทิมา ศรีวิทย์ (2548) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษากรุงเทพมหานครกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 360 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จำนวน 325 ฉบับ โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่ามีการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความเกี่ยวข้องในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

เมธินี นิจุพิทักษ์ (2550) ได้ศึกษาทัศนคติเกี่ยวกับการบริการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลเปาโล เมโมเรียลพบว่า การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพ ด้านเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน และการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานทางจิตวิทยาและสังคม มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สนธยา บุญเรือง (2551) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกจากงานของพนักงานจ้างในเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานจ้างประเภทพนักงานจ้างทั่วไปและพนักงานจ้างตามภารกิจทั้งหมดจำนวน 225 คน ในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี เครื่องมือที่ใช้ได้แก่แบบสอบถามความตั้งใจลาออกจากงาน ผลการศึกษาพบว่าปัญหาการลาออกจากงานของพนักงานจ้างเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สภาพการทำงาน นโยบายและการบริหาร ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

อภิวันท์ ไทงามศิลป์ (2552) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณลักษณะทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพ กับตัวชี้วัดผลลัพธ์ทางการพยาบาล ของหอผู้ป่วย ด้านความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า 1) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับตัวชี้วัดของหอผู้ป่วย ด้านความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูงถึงปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.70-0.53$) และทุกด้านมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก 2) คุณลักษณะทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยด้านระยะเวลาปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ ($r = .240$) กับตัวชี้วัดผลลัพธ์ของหอผู้ป่วย ด้านความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ตัวแปรอิสระที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ตัวชี้วัดของหอผู้ป่วย ด้านความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสามารถในการควบคุมการปฏิบัติการพยาบาล สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมีอิสระ

ในวิชาชีพ และคุณลักษณะทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วย ด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยสามารถอภิปรายความผันแปรของตัวแปรตามได้ ร้อยละ 57.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดวงดาว บุญครอง (2553) ได้ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร พบว่า 1) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวม และรายด้าน 2) วัฒนธรรมโรงเรียนทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร พบว่า 3.1) วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 5 ด้าน คือ วัฒนธรรมโรงเรียน ด้านการยอมรับ ด้านความหลากหลายของบุคลากร ด้านความมีคุณภาพ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านความรู้สึกลึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน สามารถร่วมกันทำนายสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม ได้ร้อยละ 81.60 3.2) วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงานมี 3 ด้าน คือ วัฒนธรรมด้านความหลากหลายของบุคลากร ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านความรู้สึกลึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน สามารถร่วมกันทำนายสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน ได้ร้อยละ 50.00 3.3) วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ในด้านผู้บังคับบัญชา มี 4 ด้าน คือ วัฒนธรรมโรงเรียนด้านการยอมรับ ด้านความเอื้ออาทร ด้านการตัดสินใจ และด้านความรู้สึกลึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน สามารถร่วมกันทำนายสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ในด้านการยอมรับ ได้ร้อยละ 79.00

Nigel Oseland and other (2011) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมสำหรับการทำงานที่ทำให้ประสบความสำเร็จ สิ่งสำคัญที่พบจากการวิจัย คือ การปรับปรุงพื้นที่ในสถานที่ทำงานให้พร้อมในการพบปะประชุมให้มากขึ้น และเฉลี่ยเวลาที่ใช้ในการประชุมในห้องประชุม 37% ของเวลาที่ใช้ในการทำงาน ปริมาณและคุณภาพของพื้นที่ที่ว่างเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน แต่ไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัย

อื่นในองค์กร อาทิเช่น การมีสถานที่ทำงานที่ทำให้พนักงานได้ทำงานตามลำพังทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ได้ดีขึ้น

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของ ราตรี ลกะวงศ์ (2548) ซึ่งได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมว่า เป็นสิ่งเร้าที่มีศักยภาพและมีอิทธิพล ที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมที่มนุษย์สร้างขึ้น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการรับรู้มีความประทับใจต่อลักษณะสิ่งแวดล้อมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหาร บรรยากาศ อาคารสถานที่ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้บังคับบัญชา และบุคลากรในกลุ่มอื่นๆ วิธีการส่งเสริมการทำงานและลดความคับข้องใจของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น แนวทางการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่จึงมุ่งเน้นไปที่การจัดสภาพแวดล้อมภายใต้เงื่อนไขที่คนจะทำงานได้ ซึ่งงานวิจัยของ ปัทมาภรณ์ สรรพชัยพงษ์ (2545) ศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3 ด้าน คือ สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ สภาพแวดล้อมทางด้านสังคม และสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ สกุลนารี กาแก้ว (2546) ศึกษาสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในโรงเรียน 4 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงก้าวหน้า วิสูตร ภูจิระ (2546) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจ ด้านทัศนคติ ด้านขวัญและกำลังใจ ด้านนโยบาย ด้านหน่วยงานของรัฐ ด้านสภาพแวดล้อม และด้านมาตรการทางกฎหมาย กัญทิมา ศรีวิสัย (2548) ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน 10 ด้าน คือ ด้านความเกี่ยวข้องในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน ด้านการมุ่งงาน ด้านความกดดันในงาน ด้านความชัดเจนในงาน ด้านการควบคุม ด้านการได้เปลี่ยนแปลงในงาน ด้านความรู้สึกละสบายในการทำงาน เมธิณี นิธิพิทักษ์ (2550) ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3 ด้าน คือ ด้านกายภาพ ด้านเวลาทำงาน และด้านจิตวิทยาและสังคม สนธยา บุญเรือง (2551) ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพการทำงาน พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพการทำงาน อภิวัฒน์ ไทงามศิลป์ (2552) ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4 ด้าน คือ ด้านความมีอิสระในวิชาชีพ ด้านการควบคุมสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติการพยาบาล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างแพทย์-พยาบาล และด้านการสนับสนุนขององค์กร ดวงดาว บุญครอง (2553) ศึกษาสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในโรงเรียน 4 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงก้าวหน้า Nigel Oseland and other (2011) สิ่งที่พบจากการวิจัย คือ การปรับปรุงพื้นที่ในสถานที่ทำงานให้พร้อมในการทำงาน ปริมาณและคุณภาพของพื้นที่ที่ว่างเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน สรุปสภาพแวดล้อมในการทำงานว่าหมายถึงองค์ประกอบทั้งด้านกายภาพ

และสังคมที่แวดล้อมผู้ปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม มีผลกระทบต่อบุคคลในหน่วยงาน มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร องค์ประกอบสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ การจัดการอาคารสถานที่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงก้าวหน้า

สรุปจากการประมวลผลวิจัยต่างๆพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลหรือมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะใช้ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมาใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ตามแนวคิดด้านงานวิจัยของ ปัทมาภรณ์ สรรพรชัยพงษ์ (2545) สุกุลนารี กาแก้ว (2546) วิสูตร ภูจิระ (2546) กัณทิมา ศรีวิสัย (2548) เมธินี นิธิพิทักษ์ (2550) สนธยา บุญเรือง (2551) อภิวันท์ ไทยงามศิลป์ (2552) ดวงดาว บุญครอง (2553) และ Nigel Oseland and other (2011) โดยประกอบด้วยตัวแปร ได้แก่ด้านความพร้อมของสถานที่ในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2.6.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สรุปได้ดังนี้

อุกฤษฏ์ เกตุกันหา (2549) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคาร ระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 308 รายทำการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอในรูปตารางแจกแจงความถี่ และค่าเฉลี่ย พบว่าปัจจัยค่าจูงในด้านนโยบายและการบริหาร พนักงานมีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมาก และด้านรายได้และสวัสดิการมีความพึงพอใจในระดับมาก ปัจจัยจูงใจในด้านการได้รับความสำเร็จ พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก ด้านลักษณะของงาน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ด้านการยอมรับนับถือมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ชนกฤต วัฒนากุล (2551) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สายไฟฟ้าบางกอกเคเบิ้ล จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 190 ราย วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจพบว่ามีความพึงพอใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่น่าสนใจ และด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาปัจจัยสุขอนามัย พบว่ามีความพึงพอใจด้านนโยบายการบริหารงานของบริษัท ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านตำแหน่งงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสภาพงาน และด้านรายได้และสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง

จินตนา วิทยานันท์ (2552) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยในการสร้างขวัญและแรงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สำนักงานเขต 1 (ภาคเหนือ 10 ศูนย์ธุรกิจ) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 62 ราย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในระดับสูงได้แก่ ด้านความมั่นคงของงาน ด้านสภาพแวดล้อมและความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการประเมินผลงาน และด้านการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ขณะที่ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านลักษณะการปฏิบัติงานมีผลต่อการสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงใจในการปฏิบัติงาน ในระดับสูงสุด ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ส่วนด้านนโยบายและบริหารงาน และด้านรับผิดชอบมีอิทธิพลในระดับสูง ในขณะที่ด้านการปกครองและบังคับบัญชา และด้านความสำเร็จและสัมฤทธิ์ผลในงาน มีผลต่อการสร้างแรงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

ยุทธพงษ์ ปัญญาใส (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงใจในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) กรมป่าไม้ พบว่า 1) ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีแรงใจในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่าในระดับมาก โดยด้านความกระตือรือร้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านความพยายามมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงใจในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่าในระดับมาก โดยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานและด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3) การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของแรงใจในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่า พบว่าในภาพรวมด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีผลต่อแรงใจในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่ามากที่สุด รองลงมาคือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบตามลำดับ

พิมพ์กา ดีปินชัย (2553) ได้ศึกษาแรงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่าพยาบาลมีแรงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย โดยเฉพาะแรงใจด้านปริมาณงาน รายได้ ลักษณะงานที่ทำ และระบบเวลาในการทำงาน ปัจจัยสำคัญที่ทำให้พยาบาลอยู่ในองค์กร คือ รายได้ต่อเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการบังคับบัญชาตามลำดับ

อิทธิพล กริสว่าง (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่เป็นแรงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 พบว่าปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ส่วนมากพนักงานสอบสวน มีแรงใจในการปฏิบัติหน้าที่ปานกลาง ปัจจัยด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการของหน่วยงาน ส่วนมาก

พนักงานสอบสวนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ปานกลาง โดยมีแรงจูงใจสูงสุดเรื่องเงินเดือนและค่าตอบแทน ควรปรับให้เทียบเท่าหน่วยงานอื่นที่อยู่ในกระบวนการยุติธรรมเดียวกัน และมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจต่ำสุด เรื่อง สวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันยังไม่เหมาะสม

วิไลวรรณ ชีรชุดิมานันท์ (2553) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จังหวัดนนทบุรี โดยปัจจัยที่กำหนดแรงจูงใจ ประกอบด้วย แรงจูงใจภายใน ได้แก่ การยอมรับนับถือความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติและแรงจูงใจภายนอก ประกอบด้วยสวัสดิการ/ค่าตอบแทนสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลการศึกษาพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีแรงจูงใจภายในสูงกว่าแรงจูงใจภายนอก 2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จังหวัดนนทบุรี พบว่า อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จังหวัดนนทบุรี ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และสถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ในขณะที่อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จังหวัดนนทบุรี ที่สังกัดอำเภอต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ความคิดเห็นเรื่องความคาดหวังในศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จังหวัดนนทบุรี ส่วนใหญ่ต้องการแรงจูงใจจากภายนอกเพิ่มเติม โดยด้านที่ได้รับความคาดหวังที่สุดในสามอันดับแรก ได้แก่ 1) ควรจัดสวัสดิการต่างๆ เพื่ออาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จังหวัดนนทบุรี ให้มากยิ่งขึ้น 2) ควรมีการจัดงบประมาณสนับสนุนการปฏิบัติงานเพิ่มเติม และ 3) ควรมีการกระจายเจ้าหน้าที่ประสานงานศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จังหวัดนนทบุรี ประจำจุดต่างๆ ให้ทั่วถึง

ศุทธิณี สาครวาลี (2554) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนทางสังคม กับผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค่าจ้างโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างประธาน อสม. และเพื่อนร่วมงาน โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานด้านการยอมรับ โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุปจากการประมวลผลวิจัยต่างๆพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะใช้ตัวแปรด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ จากแนวคิดงานวิจัยของ อุกฤษณ์ เกตุกันหา (2549) ธนกฤต วัฒนากุล (2551) จินตนา วิทยานันท์ (2552) ยุทธพงษ์ ปัญญาโส (2552) พิมพ์กา ดีปินชัย (2553) อิทธิพล กริสว่าง (2553) วิไลวรรณ ชีรสุติมานันท์ (2553) สุทธิณี สาครวาสี (2554) โดยประกอบด้วยตัวแปร ได้แก่ การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และสวัสดิการ/ค่าตอบแทน

2.6.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของตำรวจบ้าน

ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ และคณะ (2548) ที่ได้ทำการศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของตำรวจหมู่บ้าน ตำรวจภูธรจังหวัดบุรีรัมย์ โดยจากการศึกษาพบว่าตำรวจหมู่บ้านจังหวัดบุรีรัมย์มีปริมาณปฏิบัติการกิจในด้านการระดมกำลังรักษาความสงบเรียบร้อยและบริการจราจรในเทศกาลสำคัญ มีความสำคัญมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ประเด็นด้านการรักษาสาธารณสุขสมบัติของหมู่บ้าน ด้านการรักษาสภาพที่เกิดเหตุในคดีสำคัญ และด้านการแจ้งเบาะแสคนร้ายในคดีอาญาทั่วไปและคดียาเสพติด ตามลำดับ

สรุปจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยสรุปดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ การประสานงานกับตำรวจ(Coordinating) สภาพแวดล้อมในการทำงาน(Environment) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Motives)

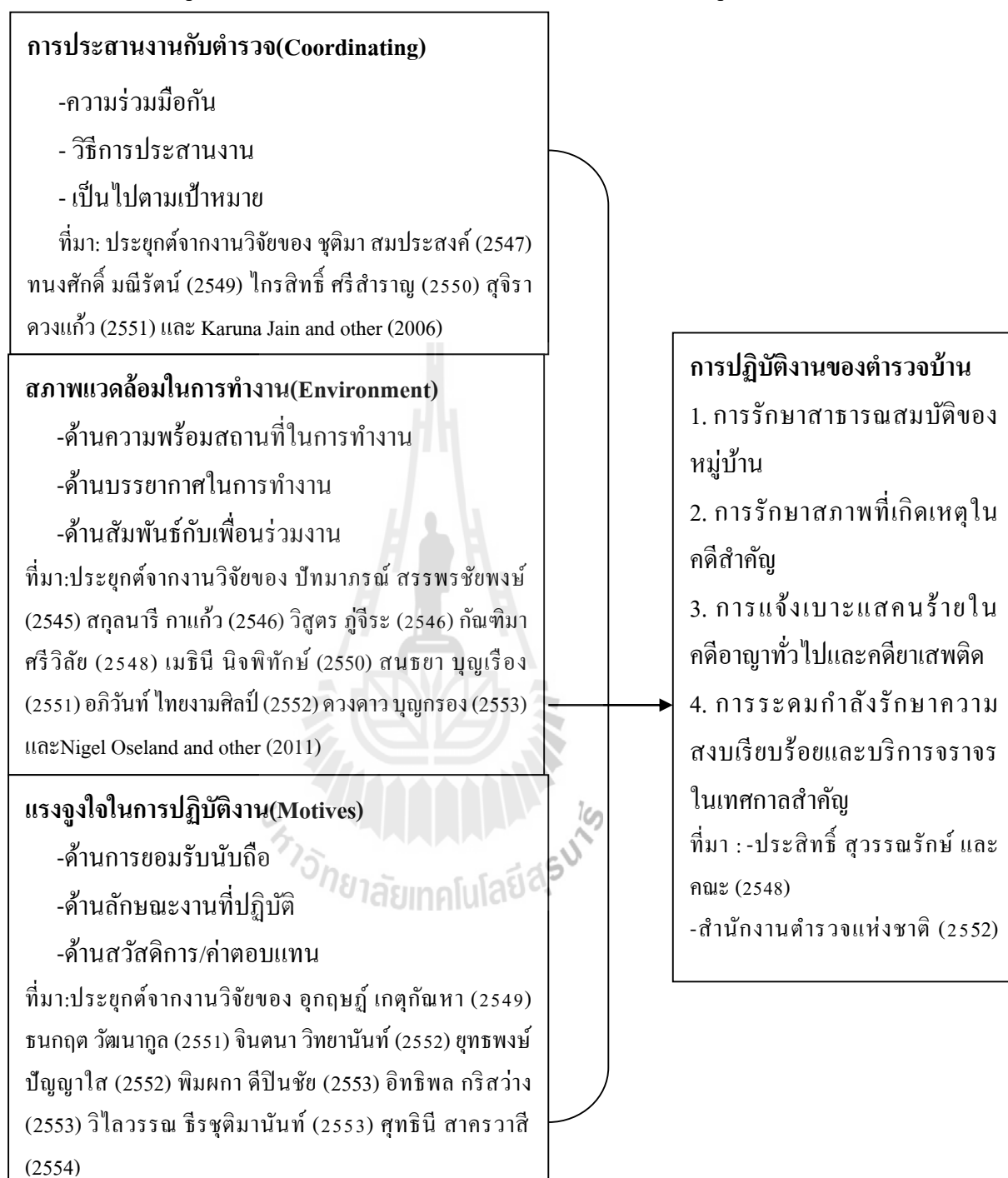
ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ การรักษาสาธารณสุขสมบัติของหมู่บ้าน การรักษาสภาพที่เกิดเหตุในคดีสำคัญ การแจ้งเบาะแสคนร้ายในคดีอาญาทั่วไปและคดียาเสพติด และการระดมกำลังรักษาความสงบเรียบร้อยและบริการจราจรในเทศกาลสำคัญ

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธร ภาค 3 ผู้วิจัยได้เสนอกรอบแนวคิดดังปรากฏดังภาพ

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (dependent Variable)



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) รูปแบบการวิจัยเป็นแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีการกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดประชากรกลุ่มตัวอย่าง และใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลตำรวจบ้านที่อาศัยในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 เพื่อทำการวิเคราะห์และสรุปผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ โดยมีขั้นตอนของการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูล แนวคิด และทฤษฎีเบื้องต้นในการวิจัย
2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ทดสอบ และหาประสิทธิภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา
5. วิเคราะห์ และสรุปข้อมูลที่ได้รับจากการเก็บรวบรวมข้อมูล
6. เขียนรายงานการวิจัย
7. ทบทวน ตรวจสอบแก้ไขความถูกต้องของรายงานการวิจัย
8. จัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์

3.2 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และสถานที่ทำการวิจัย

3.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือตำรวจบ้านในพื้นที่รับผิดชอบของกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 53,090 คน (กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3, 2556)

3.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ตำรวจบ้านในพื้นที่รับผิดชอบของกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 จำนวนทั้งสิ้น 400 คน ในการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของตำรวจบ้านในพื้นที่

กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 ใช้วิธีการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างในกรณีทราบจำนวนประชากร ซึ่งใช้สูตรในการคำนวณดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2538)

$$n = \frac{P(1-P)}{\frac{e^2}{z^2} + \frac{P(1-P)}{N}}$$

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

P = สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยกำหนดจะสุ่มเท่ากับ 50% หรือ 0.50

Z = ระดับความเชื่อมั่นที่กำหนด ในที่นี้กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% มีค่าเท่ากับ 1.96

E = ระดับความคลาดเคลื่อนที่จะยอมให้เกิดขึ้นได้ ในที่นี้กำหนด 5% มีค่าเท่ากับ 0.05

การคำนวณจำนวนประชากรตำรวจหมู่บ้านในสังกัดกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 จากการสำรวจพบว่าตำรวจหมู่บ้านในสังกัดกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 มีจำนวนทั้งสิ้น 53,093 คน

$$\begin{aligned} N &= \frac{(0.50)(1-0.50)}{\frac{(0.05)^2}{(1.96)^2} + \frac{(0.05)(1-0.05)}{53,093}} \\ &= \frac{0.25}{\frac{(0.0025)}{(3.8416)} + \frac{(0.05)}{(53,093)}} \\ &= \frac{0.25}{0.0006554} \\ &= 381.44 \end{aligned}$$

จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษาน้อย 381 ตัวอย่าง การศึกษาในครั้งนี้ได้เพิ่มจำนวนแบบสอบถาม 400 ชุด เพื่อให้ครอบคลุมความคลาดเคลื่อนจากการเก็บข้อมูลไม่ได้ตาม

เป้าหมาย (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2548) กระจายตามสัดส่วนสถานีดำรวจขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก

การเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อการศึกษาครั้งนี้ เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยลักษณะประชากรในแต่ละกลุ่มจะแตกต่างกันไป การสุ่มจึงต้องเลือกตัวอย่างออกมาจากประชากรทุกกลุ่ม เพื่อให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของผู้ทำการศึกษาวิจัยโดยมีขั้นตอนดังนี้

1) ผู้ทำการศึกษาวิจัยทำการกำหนดขอบเขตของประชากรโดยเลือกศึกษาดำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 แล้วทำการสุ่มประชากรตำรวจบ้านจากทุกกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 3 ซึ่งลักษณะของสถานีดำรวจในกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 ประกอบไปด้วย สถานีดำรวจระดับผู้กำกับการเป็นหัวหน้าสถานี จำนวน 170 สถานี สถานีดำรวจระดับรองผู้กำกับการเป็นหัวหน้าสถานี จำนวน 37 สถานี และสถานีระดับสารวัตรเป็นหัวหน้าสถานีจำนวน 52 สถานีรวมสถานีดำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 3 ทั้งหมด 259 สถานี

2) แบ่งประชากรตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธร ภาค 3 ตามระดับสถานีดำรวจรวมทั้งหมดจำนวน 400 ชุด ดังนี้

1. สถานีดำรวจขนาดใหญ่ (ผู้กำกับการเป็นหัวหน้าสถานี) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 264 ชุด
2. สถานีดำรวจขนาดกลาง (รองผู้กำกับการเป็นหัวหน้าสถานี) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 56 ชุด
3. สถานีดำรวจขนาดเล็ก (สารวัตรเป็นหัวหน้าสถานี) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 80 ชุด

ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำแนกตามลักษณะสถานีดำรวจ

ระดับสถานีดำรวจ	สถานีดำรวจ (จำนวน)	แบบสอบถาม (จำนวน)	ร้อยละ
ผู้กำกับการ (สถานีดำรวจขนาดใหญ่)	170	264	66
รองผู้กำกับการหรือสารวัตรใหญ่ (สถานีดำรวจขนาดกลาง)	37	56	14
สารวัตร (สถานีดำรวจขนาดเล็ก)	52	80	20
รวม	259	400	100

3.2.3 สถานที่ทำการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดสถานที่ทำการวิจัย คือ กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 ซึ่งมีพื้นที่รับผิดชอบภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างจำนวน 8 จังหวัด ได้แก่ ชัยภูมิ นครราชสีมา บุรีรัมย์ ยโสธร ศรีสะเกษ สุรินทร์ อำนาจเจริญ และอุบลราชธานี

3.3 ตัวแปรที่ทำการวิจัย

3.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้าน ได้แก่ การประสานงานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ (Coordinating) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Environment) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Motives)

1) การประสานงานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ (Coordinating) ได้แก่ การร่วมมือกัน วิธีการประสานงาน และเป็นไปตามเป้าหมาย มาจากแนวคิดของ วัฒนพงษ์ (2542) ชูติมา สมประสงค์ (2547) ทนงศักดิ์ มณีรัตน์ (2549) และ สุจิรา ดวงแก้ว (2551) Haimann และคณะ (1982) Yehezkel Dror (1982) Macfarland (2000) Schermerhorn และคณะ (1991) Stoner และคณะ (1995) Dror (1982) และ Gary Dressler (2001)

2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Environment) ได้แก่ ด้านความพร้อมของสถานที่ทำงาน ด้านบรรยากาศในการทำงานด้านสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มาจากแนวคิดของ ปัทมาภรณ์ สรรพรชัยพงษ์ (2545) สกุนารี กาแก้ว (2546) เมธิณี นิธิพิทักษ์ (2550) อภิวัฒน์ ไทยงามศิลป์ (2552) ดวงดาว บุญครอง (2553) และ กฤษณา สมบัติ (2554) Jones (1949) Woolf (1981) Nigro and Nigro (1984) Syptak and Ulmer (1999) Mondy (1989) และ Brown and Moberg (1980)

3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Motives) ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านสวัสดิการ/ค่าตอบแทน มาจากแนวคิดของ ยุทธพงษ์ ปัญญาใส (2552) พิมพ์กา คีป็นชัย (2553) อิทธิพล กริสว่าง (2553) วิไลวรรณ ธีรชุตินันท์ (2553) และ สุทธิณี สาครวาสี (2554) Dalton et al (2000) Greenberg and Baron (2003) Allen (2004) และ Robbin (2005)

3.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ การปฏิบัติงานของตำรวจบ้าน ได้แก่ การรักษาสาธารณสมบัติของหมู่บ้านการรักษาสภาพที่เกิดเหตุในคดีสำคัญการแจ้งเบาะแสคนร้ายในคดีอาญาทั่วไปและคดีอาชญากรรมคดีการระดมกำลังรักษาความสงบเรียบร้อยและบริการจราจรในเทศกาลสำคัญ มาจากแนวคิดของ ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ และคณะ (2548)

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างและปรับปรุงขึ้นมาจากการศึกษาจากงานวิจัย และการศึกษาจากทฤษฎีต่างๆ โดยแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป มีลักษณะคำถามปลายปิด (Closed From) แบบเลือกตอบ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนาเดิม ระยะเวลาตั้งถิ่นฐาน อาชีพหลัก อาชีพรอง รายได้ และการเข้าร่วมกิจกรรม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของการประสานงานกับตำรวจ ได้แก่ การร่วมมือกัน วิธีการประสานงาน และเป็นไปตามเป้าหมาย

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านความพร้อมของสถานที่ทำงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสวัสดิการ/ค่าตอบแทน

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของระดับการปฏิบัติงานของตำรวจบ้าน ได้แก่ การรักษาสาธารณสมบัติของหมู่บ้าน การรักษาสภาพที่เกิดเหตุในคดีสำคัญ การแจ้งเบาะแสคนร้ายในคดีอาญาทั่วไป และคดีอาชญากรรม และการระดมกำลังรักษาความสงบเรียบร้อย และบริการจราจรในเทศกาลสำคัญ

ส่วนที่ 6 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้าน โดยใช้คำถามปลายเปิด (Open-Ended Questions)

สำหรับแบบสอบถามส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 ส่วน 4 และส่วนที่ 5 เป็นข้อคำถามแบบปิด ลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามลิเคิร์ตสเกล (Likert's Scale) (อ้างถึงใน จตุพร เลิศล้ำ, ออนไลน์, 2551) โดยแบ่งระดับการแสดงความคิดเห็นในแต่ละข้อคำถาม 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็นหรือระดับการปฏิบัติงาน	เกณฑ์การให้คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุดหรือมีระดับการนำมาปฏิบัติมากที่สุด	5
เห็นด้วยมากหรือมีระดับการนำมาปฏิบัติมาก	4
เห็นด้วยปานกลางหรือมีระดับการนำมาปฏิบัติปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อยหรือมีระดับการนำมาปฏิบัติน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุดหรือมีระดับการนำมาปฏิบัติน้อยที่สุด	1

การกำหนดเกณฑ์การแปลผลคะแนนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการป้องกันอาชญากรรมแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาจากช่วงคะแนนแต่ละระดับจากค่าอันตรภาคชั้น โดยมีสูตรคำนวณดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

เมื่อทราบค่าคะแนนในสูตรจะได้กำหนดเกณฑ์เพื่อนำมากำหนดช่วงคะแนนจากผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นที่แสดงถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานดังนี้

ช่วงคะแนน	ความหมาย
4.21–5.00	ระดับความคิดเห็นหรือระดับการนำมาปฏิบัติมากที่สุด
3.41–4.20	ระดับความคิดเห็นหรือระดับการนำมาปฏิบัติมาก
2.61–3.40	ระดับความคิดเห็นหรือระดับการนำมาปฏิบัติปานกลาง
1.81–2.60	ระดับความคิดเห็นหรือระดับการนำมาปฏิบัติน้อย
1.00–1.80	ระดับความคิดเห็นหรือระดับการนำมาปฏิบัติน้อยที่สุด

3.5 การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือ มีกระบวนการและขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร งานวิจัย และแนวคิดเกี่ยวกับงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3

3.5.2 กำหนดกรอบและขอบเขตของแบบสอบถาม โดยให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และสมมติฐานของงานวิจัย โดยเรียงลำดับตามลักษณะของคำถามและแยกเป็นหมวดหมู่ตามแนวคิดของงานวิจัย

3.5.3 สุ่มตัวอย่างสัมภาษณ์กลุ่มตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 เพื่อให้ได้คำตอบในการนำมาเป็นแนวทางในการตั้งคำถามและการปรับปรุงคำถามในแบบสอบถามให้ถูกต้อง

3.5.4 สร้างแบบสอบถามตามกรอบและขอบเขตที่ได้ตั้งไว้ โดยมีแนวทางการตั้งคำถามตามที่ได้สรุปจากข้อ 3.4.3

3.5.5 นำแบบสอบถามไปปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ซึ่งมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ทางด้านรัฐศาสตร์ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและข้อคำถามในแต่ละข้อให้เป็นไปตามจุดประสงค์ของงานวิจัย โดยการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ หรือเนื้อหา (Index of item objective congruence: IOC) ซึ่งปกติแล้วจะให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป ซึ่งในการตรวจสอบมีการให้เกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถามดังนี้ (สุรพงษ์ คงสัตย์ และธีรชาติ ธรรมวงศ์, 2551)

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

ในการพิจารณาค่าความเที่ยงตรง มีหลักการดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒนา ตั้งสวัสดิ์ คณบดีคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อาจารย์ ดร.นิศาชล จันทน์ศรี อาจารย์ประจำสาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ และพันตำรวจเอก อัครชนม์ ช่างงาม ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรโพธิ์กลาง ได้ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อคำถาม และนำมาหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ สรุปผลได้ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ค่าความน่าเชื่อมั่นแต่ละข้อคำถามในแบบสอบถามที่คำนวณได้จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

ปัจจัย	จำนวนข้อ คำถามทั้งหมด	จำนวนข้อคำถามที่ผ่าน เกณฑ์ตั้งแต่ 0.50 – 1.00
ปัจจัยการประสานงานกับตำรวจ		
ความร่วมมือ	5 ข้อ	3 ข้อ
วิธีการประสานงาน	5 ข้อ	3 ข้อ
เป็นไปตามเป้าหมาย	6 ข้อ	4 ข้อ
ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน		
ความพร้อมของสถานที่ในการทำงาน	5 ข้อ	3 ข้อ
บรรยากาศในการทำงาน	5 ข้อ	3 ข้อ
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	6 ข้อ	4 ข้อ
ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน		
การยอมรับนับถือ	5 ข้อ	5 ข้อ
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	7 ข้อ	3 ข้อ
ด้านสวัสดิการ/ค่าตอบแทน	5 ข้อ	5 ข้อ
ปัจจัยการปฏิบัติงานของตำรวจบ้าน		
การรักษาสาธารณสุขสมบัติของหมู่บ้าน	5 ข้อ	5 ข้อ
การรักษาสภาพที่เกิดเหตุในคดีสำคัญ	5 ข้อ	5 ข้อ
การแจ้งเบาะแสคนร้ายในคดีอาญาทั่วไป และ คดียาเสพติด	5 ข้อ	5 ข้อ
การระดมกำลังรักษาความสงบเรียบร้อย และ บริการจราจรในเทศกาลสำคัญ	5 ข้อ	5 ข้อ
รวม	67 ข้อ	53 ข้อ

ที่มา: จากการคำนวณ

จากตารางที่ 3.2 การหาค่าความน่าเชื่อมั่นแต่ละข้อคำถามในแบบสอบถามที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ผลลัพธ์ที่ได้จากข้อคำถามทั้งหมด 67 ข้อ ข้อคำถามที่มีค่าความเชื่อมั่นผ่านเกณฑ์ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 ทั้งหมดเป็นจำนวน 53 ข้อ โดยค่าคะแนนอยู่ในช่วงระหว่าง 0.67 – 1.00

3.5.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงจากข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อทดสอบค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถาม เฉพาะในส่วนที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งเป็นการวัดความสอดคล้องภายใน (Measure of Internal Consistency) โดยพิจารณาข้อคำถามทั้งหมดในเครื่องมือที่ว่าวัดในเรื่องเดียวกันหรือไม่ โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลจากการคำนวณต้องมีค่าสูงกว่า 0.70 ขึ้นไปจึงจะเป็นแบบสอบถามที่มีความน่าเชื่อถือ ซึ่งหากอยู่ในระดับนี้ส่วนใหญ่จะพบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอย่างมีนัยสำคัญ (สุวิมล ติรกันนท์, 2550 อ้างถึงใน จวีวรรณ เพ็ชรประสม, 2551, หน้า 66)

การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (กัลยา วาณิชบัญชา, 2548)

$$\alpha = \frac{k\bar{r}}{1+(k-1)\bar{r}}$$

โดยที่ α คือ ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

$\bar{r}$ คือ ค่าเฉลี่ยของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคำถามต่างๆ

k คือ จำนวนคำถาม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ตารางที่ 3.3 ค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถามในแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ
ตำรวจบ้าน

ปัจจัย	จำนวนข้อ คำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient)
ปัจจัยการประสานงานกับตำรวจ		
ความร่วมมือ	3 ข้อ	0.764
วิธีการประสานงาน	3 ข้อ	0.323
เป็นไปตามเป้าหมาย	4 ข้อ	0.853
ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน		
ความพร้อมของสถานที่ในการทำงาน	3 ข้อ	0.699
บรรยากาศในการทำงาน	3 ข้อ	0.599
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4 ข้อ	0.861
ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน		
การยอมรับนับถือ	5 ข้อ	0.773
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3 ข้อ	0.823
ด้านสวัสดิการ/ค่าตอบแทน	5 ข้อ	0.873
ปัจจัยการปฏิบัติงานของตำรวจบ้าน		
การรักษาสาธารณสุขสมบัติของหมู่บ้าน		
การรักษาสภาพที่เกิดเหตุในคดีสำคัญ	5 ข้อ	0.901
การแจ้งเบาะแสคนร้ายในคดีอาญาทั่วไป และคดียา	5 ข้อ	0.894
เสพติด	5 ข้อ	0.885
การระดมกำลังรักษาความสงบเรียบร้อย และบริการ		
จราจรในเทศกาลสำคัญ	5 ข้อ	0.932

ที่มา: จากผลการสำรวจ พ.ศ. 2557 และการคำนวณ

จากตารางที่ 3.3 ผลของการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามสรุปได้ว่า ค่าสหสัมพันธ์แอลฟาของครอนบัก (Cronbach's Alpha Coefficient) ของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ของตำรวจบ้านในภาพรวมเท่ากับ 0.964 ซึ่งมีค่ามากกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 0.70 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าเครื่องมือมีความน่าเชื่อถือ ซึ่งหากอยู่ในระดับนี้ส่วนใหญ่จะพบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอย่างมีนัยสำคัญ (สุวิมล ติรกานันท์, 2550)

3.5.7 สร้างแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้จริงในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรตำรวจบ้านในกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3

3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 มีการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณ (Quantitative Data) และข้อมูลในเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) จากแหล่งข้อมูลแบบทุติยภูมิ (Secondary Data Source) และแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data Source) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.6.1 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนต่างๆที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สื่ออินเทอร์เน็ต ตลอดจนการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Study) ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เช่น วิทยานิพนธ์ หนังสืออ้างอิง หนังสือทั่วไป รายงานการวิจัย บทความทางวิชาการ วารสาร จุลสาร และหนังสือพิมพ์ เป็นต้น

3.6.2 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่จัดเก็บโดยการสำรวจ (Survey Method) ประชากร คือ ตำรวจบ้านในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 โดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้าน เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ราย โดยเก็บตัวอย่างแบบสอบถามจังหวัดละ 50 ชุด แบ่งเป็นสถานีตำรวจภูธรขนาดใหญ่ จำนวน 33 ชุด สถานีตำรวจภูธรขนาดกลางจำนวน 7 ชุด และสถานีตำรวจภูธรขนาดเล็ก จำนวน 10 ชุด โดยผู้วิจัยได้เดินทางไปแจกแบบสอบถามตำรวจบ้านด้วยตนเองที่จังหวัดชัยภูมิ นครราชสีมา บุรีรัมย์ ยโสธร ศรีสะเกษ สุรินทร์ อำนาจเจริญ และอุบลราชธานีโดยในแต่ละจังหวัดได้มีการประสานงานกับหัวหน้าชุดชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ในสถานีตำรวจที่ดูแลตำรวจบ้านเพื่อให้มีการนัดหมายตำรวจบ้านไว้ล่วงหน้าก่อนที่จะไปแจกแบบสอบถามโดยใช้เวลาแจกแบบสอบถามประมาณ 1 เดือน ก่อนจัดทำข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ผลทางสถิติ

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ สรุปรายละเอียดวิธีการวิเคราะห์ดังนี้

3.7.1 ข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยการนำมาแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.7.2 ข้อมูลปัจจัย การประสานงานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานใช้สถิติเชิงพรรณนา ในการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.7.3 ข้อมูลระดับการปฏิบัติงานของตำรวจบ้าน ใช้สถิติเชิงพรรณนา ในการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.8 ทดสอบสมมติฐาน

สำหรับการทดสอบสมมติฐานเพื่อนำไปสรุปผลตามวัตถุประสงค์นั้นใช้วิธีวิเคราะห์ทางสถิติ สรุปได้ดังนี้

สมมติฐานการประสานงานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 แบบจำลองที่ใช้ คือ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือแบบสอบถาม จำนวน 400 ตัวอย่าง จากข้อมูลที่เก็บมาได้ นำมาประมวลผลและวิเคราะห์ผล ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการประสานงานกับตำรวจ

4.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

4.5 ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติงานของตำรวจบ้าน

4.6 ผลการทดสอบสมมติฐานการประสานงานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์แทนค่าสถิติเพื่อการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติวิเคราะห์

$\bar{X}$ คือ ค่าเฉลี่ยของประชากร (Mean)

S.D. คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง (Standard Deviation)

N คือ จำนวนประชากรที่ศึกษา

t คือ ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ t สำหรับตัวแปร 1 ตัว

F คือ ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ F สำหรับตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป

p-value คือ ค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับสมมติฐาน

Sig. คือ ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ

AdjR² คือ ค่าสัมประสิทธิ์ผลกระทบเมื่อปรับแล้ว

Beta คือ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปค่าคะแนนมาตรฐาน

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของประชากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
เพศ			
ชาย		354	88.5
หญิง		46	11.5
รวม		400	100
อายุ			
20 – 29 ปี		24	6.0
30 – 39 ปี		60	15.0
40 – 49 ปี		192	48.0
50 ปีขึ้นไป		124	31.0
รวม		400	100
อาชีพ			
พนักงานบริษัท / ห้างร้านเอกชน		62	15.5
เจ้าของกิจการ / ผู้ประกอบการ		19	4.7
เกษตรกร		132	33.0
รับจ้าง		149	37.2
เลี้ยงสัตว์		4	1.0
อื่นๆ		34	8.5
รวม		400	100
ระดับการศึกษา			
ประถมศึกษา หรือต่ำกว่า		133	33.2
มัธยมศึกษาตอนต้น		118	29.5
มัธยมศึกษาตอนปลาย		90	22.5
ปวช. / ปวส.		41	10.25
ปริญญาตรี		18	4.5
รวม		400	100

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ภูมิลำเนาเดิม		
พื้นที่ปฏิบัติงานตำรวจบ้าน	354	88.5
ย้ายถิ่นมาจากที่อื่น	46	11.5
รวม	400	100
ระยะเวลาปฏิบัติงานอาสาสมัครตำรวจบ้าน		
น้อยกว่า 2 ปี	47	11.7
2 – 4 ปี	115	28.7
5 – 7 ปี	164	41.0
8 – 10 ปี	54	13.5
มากกว่า 10 ปี	20	5.0
รวม	400	100
รายได้เฉลี่ยต่อปีของครอบครัว		
ต่ำกว่า 20,000 บาท	149	37.2
20,000 – 39,999 บาท	60	15.0
40,000 – 49,999 บาท	56	14.0
50,000 – 59,999 บาท	47	11.7
60,000 บาทขึ้นไป	88	22.0
รวม	400	100
การเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสังคม		
กลุ่มออมทรัพย์	108	25.6
กลุ่มเลี้ยงสัตว์	20	4.7
กลุ่มเกษตรกร	124	29.4
กลุ่มแม่บ้าน	43	10.2
กลุ่มลูกเสือชาวบ้าน	55	13.0
อื่นๆ	72	17.0
รวม	422	100

ที่มา: จากผลการสำรวจ พ.ศ. 2557 และการคำนวณ

จากตารางที่ 4.1 สรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย จำนวน 354 คน หรือร้อยละ 88.5 และเป็นเพศหญิง จำนวน 46 คน หรือร้อยละ 11.5 โดยส่วนใหญ่มีอายุ 40 – 49 ปี จำนวน 192 คน หรือร้อยละ 48.0 มีอาชีพ รับจ้างเป็นส่วนใหญ่ จำนวน 149 คน หรือร้อยละ 37.2 มีระดับการศึกษา ประถมศึกษา หรือต่ำกว่ามากที่สุดจำนวน 133 คน หรือร้อยละ 33.2 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานเป็นตำรวจบ้านในพื้นที่ภูมิลำเนาเดิม จำนวน 354 คน หรือร้อยละ 88.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตำรวจบ้าน ส่วนใหญ่ 5 – 7 ปี จำนวน 164 คน หรือร้อยละ 41.0 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อปีของครอบครัวอยู่ในช่วงต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 149 คน หรือร้อยละ 37.2 และมีการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสังคม เกษตรกรรมมากที่สุด จำนวน 124 คน หรือร้อยละ 29.4

4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการประสานงานกับตำรวจ

ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยการประสานงานกับตำรวจมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการประสานงานกับตำรวจ

ตัวแปรอิสระ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความสำคัญ
ปัจจัยการประสานงานกับตำรวจ			
ความร่วมมือ	4.34	0.57	มากที่สุด
วิธีการประสานงาน	4.22	0.60	มากที่สุด
เป็นไปตามเป้าหมาย	4.19	0.62	มาก
รวม	4.25	0.52	มากที่สุด

ที่มา: จากผลการสำรวจ พ.ศ. 2557 และการคำนวณ

จากตารางที่ 4.2 ผลของการศึกษาพบว่าตำรวจบ้านในกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 มีการประสานงานกับตำรวจภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$) โดยระดับการประสานงานมากที่สุดคือ ด้านความร่วมมือ ($\bar{X} = 4.34$) รองลงมาคือ ด้านวิธีการประสานงาน ($\bar{X} = 4.22$) และด้านเป็นไปตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.19$)

4.2.1 ผลการศึกษาปัจจัยการประสานงานกับตำรวจด้านความร่วมมือ

การประสานงานกับตำรวจด้านความร่วมมือแบ่งออกเป็น 3 ประเด็น ได้แก่ 1. ตำรวจบ้านมีความเต็มใจในการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 2. ตำรวจบ้านมีพฤติกรรมที่ทำงานร่วมกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 3. ตำรวจบ้านสามารถทำงานร่วมกับกลุ่มคนต่างๆ ได้เป็นอย่างดี สรุปผลการวิเคราะห์ได้ตามตารางที่ 4.2.1

ตารางที่ 4.2.1 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการประสานงานกับตำรวจจำแนกตามประเด็นย่อยทางการใส่ใจหรือตระหนักในปัญหาสิ่งแวดล้อม

ความร่วมมือ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
ตำรวจบ้านมีความเต็มใจในการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.41	0.68	มากที่สุด	1
ตำรวจบ้านมีพฤติกรรมที่ทำงานร่วมกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.28	0.68	มากที่สุด	3
ตำรวจบ้านสามารถทำงานร่วมกับกลุ่มคนต่างๆ ได้เป็นอย่างดี	4.34	0.69	มากที่สุด	2
รวม	4.34	0.57	มากที่สุด	

ที่มา: จากผลการสำรวจ พ.ศ. 2557 และการคำนวณ

จากตารางที่ 4.2.1 ผลของการศึกษาพบว่าพบว่าตำรวจบ้านในกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 มีการประสานงานกับตำรวจด้านความร่วมมือด้วยค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.34$) โดยประเด็นด้านมีความเต็มใจในการช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 4.41$) รองลงมาคือประเด็นด้านสามารถทำงานร่วมกับกลุ่มคนต่างๆ ได้เป็นอย่างดี และประเด็นด้านมีพฤติกรรมทำงานร่วมกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 4.34 และ 4.28 ตามลำดับ

4.2.2 ผลการศึกษาปัจจัยการประสานงานกับตำรวจด้านวิธีการประสานงาน

การประสานงานกับตำรวจด้านวิธีการประสานงานแบ่งออกเป็น 3 ประเด็น ได้แก่ 1. ตำรวจบ้านมีวิธีการวางแผนร่วมกันในการดำเนินงานกับตำรวจในพื้นที่ 2. ตำรวจบ้านปฏิบัติงานในลักษณะเครือข่ายภายในชุมชนท้องถิ่น 3. ตำรวจบ้านมีระบบการปฏิบัติงานในการเสนอรายงานแก่ตำรวจ และสถานีตำรวจในชุมชน จึงยึดเป็นหลักปฏิบัติงานได้แน่นอน สรุปผลการวิเคราะห์ได้ตามตารางที่ 4.2.2

ตารางที่ 4.2.2 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการประสานงานกับตำรวจจำแนกตามประเด็นย่อยทางด้านวิธีการประสานงาน

วิธีการประสานงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับ
ตำรวจบ้านมีวิธีการวางแผนร่วมกันในการดำเนินงานกับตำรวจในพื้นที่	4.23	0.78	มากที่สุด	2
ตำรวจบ้านปฏิบัติงานในลักษณะเครือข่ายภายในชุมชนท้องถิ่น	4.17	0.75	มาก	3
ตำรวจบ้านมีระบบการปฏิบัติงานในการเสนอรายงานแก่ตำรวจ และสถานีตำรวจในชุมชน จึงยึดเป็นหลักปฏิบัติงานได้แน่นอน	4.26	0.73	มากที่สุด	1
รวม	4.22	0.60	มากที่สุด	

ที่มา: จากผลการสำรวจ พ.ศ. 2557 และการคำนวณ

จากตารางที่ 4.2.2 ผลของการศึกษาพบว่าพบว่าตำรวจบ้านในกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 มีการประสานงานกับตำรวจด้านวิธีการประสานงานด้วยค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$) โดยประเด็นมีระบบการปฏิบัติงานในการเสนอรายงานแก่ตำรวจ และสถานีตำรวจในชุมชน จึงยึดเป็นหลักปฏิบัติได้แน่นอนมีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมาคือ ประเด็นมีวิธีการวางแผนร่วมกันในการดำเนินงานกับตำรวจในพื้นที่ และประเด็นปฏิบัติงานในลักษณะเครือข่ายภายในชุมชนท้องถิ่น โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 4.23 และ 4.17 ตามลำดับ

4.2.3 ผลการศึกษาปัจจัยการประสานงานกับตำรวจด้านการเป็นไปตามเป้าหมาย

การตลาดสิ่งแวดล้อมด้านทัศนคติต่อผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม แบ่งออกเป็น 4 ประเด็น ได้แก่ 1. ตำรวจบ้านปฏิบัติงานทันตามระยะเวลาที่กำหนด 2. ตำรวจบ้านมีการกำหนดทิศทางการทำงานกับสถานีตำรวจในชุมชนและท้องถิ่น ไปกำหนดในแผนการปฏิบัติงาน 3. ตำรวจบ้านมีการจัดทำกิจกรรมการพัฒนาเพื่อตอบสนองเป้าหมายของยุทธศาสตร์ร่วมกับสถานีตำรวจในชุมชนหรือหมู่บ้าน 4. ตำรวจบ้านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานีตำรวจในชุมชน สรุปผลการวิเคราะห์ได้ตามตารางที่ 4.2.3

ตารางที่ 4.2.3 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการประสานงานกับตำรวจจำแนกตามประเด็นย่อยทางการเป็นไปตามเป้าหมาย

การเป็นไปตามเป้าหมาย	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับ
ตำรวจบ้านปฏิบัติงานทันตามระยะเวลาที่กำหนด	4.18	0.79	มาก	2
ตำรวจบ้านมีการกำหนดทิศทางการทำงานกับสถานีตำรวจในชุมชนและท้องถิ่น ไปกำหนดในแผนการปฏิบัติงาน	4.17	0.79	มาก	3
ตำรวจบ้านมีการจัดทำกิจกรรมการพัฒนาเพื่อตอบสนองเป้าหมายของยุทธศาสตร์ร่วมกับสถานีตำรวจในชุมชนหรือหมู่บ้าน	4.11	0.83	มาก	4
ตำรวจบ้านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานีตำรวจในชุมชน	4.29	0.76	มากที่สุด	1
รวม	4.19	0.62	มาก	

ที่มา: จากผลการสำรวจ พ.ศ. 2557 และการคำนวณ

จากตารางที่ 4.2.3 ผลของการศึกษาพบว่าพบว่าตำรวจบ้านในกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 มีการประสานงานกับตำรวจด้านการเป็นไปตามเป้าหมายด้วยค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) โดยประเด็นที่มีความมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานีตำรวจในชุมชน มีค่าเฉลี่ย

สูงเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 4.29$) รองลงมาคือประเด็นปฏิบัติงานทันตามระยะเวลาที่กำหนด มีการกำหนดทิศทางการทำงานกับสถานีตำรวจในชุมชนและท้องถิ่น ไปกำหนดในแผนปฏิบัติ และประเด็นมีการจัดทำกิจกรรมการพัฒนาเพื่อตอบสนองเป้าหมายของยุทธศาสตร์ร่วมกับสถานีตำรวจในชุมชนหรือหมู่บ้าน โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 4.18 4.17 และ 4.11 ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยวิเคราะห์ในภาพรวมของแต่ละตัวแปร มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.3

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความสำคัญ
ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน			
ความพร้อมของสถานที่ในการทำงาน	3.67	0.93	มาก
บรรยากาศในการทำงาน	4.23	0.60	มากที่สุด
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.30	0.62	มากที่สุด
รวม	4.07	0.57	มาก

ที่มา: จากการสำรวจ พ.ศ. 2557 และการคำนวณ

จากตารางและภาพที่ 4.3 ผลของการศึกษาพบว่าตำรวจบ้านในกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 มีสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วยค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) โดยระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมาคือ ด้านบรรยากาศในการทำงาน ($\bar{X} = 4.23$) และด้านความพร้อมของสถานที่ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.67$)

4.3.1 ผลการศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความพร้อมของสถานที่ในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความพร้อมของสถานที่ในการทำงานแบ่งออกเป็น 3 ประเด็น ได้แก่ 1. เครื่องมือและอุปกรณ์มีการนำมาซ่อมบำรุง ดูแล รักษาอยู่เสมอ โดยได้รับความอนุเคราะห์จากสถานีตำรวจในชุมชน 2. ตำรวจบ้านมีสำนักงานตั้งอยู่ในสถานีตำรวจของชุมชน

อย่างชัดเจน 3. สถานที่ปฏิบัติงานของตำรวจบ้าน มีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ สรุปผลการวิเคราะห์ได้ตามตารางที่ 4.3.1

ตารางที่ 4.3.1 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานจำแนกตามประเด็นย่อยทางด้านความพร้อมของสถานที่ในการทำงาน

ความพร้อมของสถานที่ในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับ
เครื่องมือและอุปกรณ์มีการนำมาซ่อมบำรุง ดูแล รักษาอยู่เสมอ โดยได้รับความ อนุเคราะห์จากสถานีตำรวจในชุมชน	3.50	1.18	มาก	1
ตำรวจบ้านมีสำนักงานตั้งอยู่ในสถานีตำรวจ ของชุมชนอย่างชัดเจน	3.98	0.98	มาก	2
สถานที่ปฏิบัติงานของตำรวจบ้าน มีสิ่งอำนวยความสะดวก อย่างเพียงพอ	3.53	1.19	มาก	3
รวม	3.67	0.93	มาก	

ที่มา: จากผลการสำรวจ พ.ศ. 2557 และการคำนวณ

จากตารางที่ 4.3.1 ผลของการศึกษาพบว่าตำรวจบ้านในกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 มีสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วยค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) โดยประเด็นมีสำนักงานตั้งอยู่ในสถานีตำรวจของชุมชนอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.98$) รองลงมาคือประเด็นสถานที่ปฏิบัติงานของตำรวจบ้าน มีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ และประเด็นเครื่องมือและอุปกรณ์มีการนำมาซ่อมบำรุง ดูแล รักษาอยู่เสมอ โดยได้รับความอนุเคราะห์จากสถานีตำรวจในชุมชน โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.53 และ 3.50 ตามลำดับ

4.3.2 ผลการศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านบรรยากาศในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านบรรยากาศในการทำงานแบ่งออกเป็น 3 ประเด็น ได้แก่

1. ตำรวจบ้านมีสายบังคับบัญชาอย่างชัดเจนที่แสดงถึงบทบาทความรับผิดชอบ
2. ตำรวจบ้านมีความรู้สึกว่าได้ได้รับความไว้วางใจและเชื่อใจในการสนับสนุนการทำงานจากสถานีตำรวจในชุมชน
3. ตำรวจบ้านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรสถานีตำรวจ สรุปผลการวิเคราะห์ได้ตามตารางที่ 4.3.2

ตารางที่ 4.3.2 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน
จำแนกตามประเด็นย่อยทางด้านบรรยากาศในการทำงาน

บรรยากาศในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับ
ตำรวจบ้านมีสายบังคับบัญชาอย่างชัดเจนที่ แสดงถึงบทบาทความรับผิดชอบ	4.13	0.86	มาก	1
ตำรวจบ้านมีความรู้สึกว่าได้ได้รับความไว้วางใจ และเชื่อใจในการสนับสนุนการทำงานจาก สถานีตำรวจในชุมชน	4.15	0.81	มาก	2
ตำรวจบ้านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กรสถานีตำรวจ	4.42	0.70	มากที่สุด	3
รวม	4.23	0.60	มากที่สุด	

ที่มา: จากผลการสำรวจ พ.ศ. 2557 และการคำนวณ

จากตารางที่ 4.3.2 ผลของการศึกษาพบว่าตำรวจบ้านในกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 มีบรรยากาศในการทำงานด้วยค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$) โดยประเด็นด้านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรสถานีตำรวจ มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 4.42$) รองลงมาคือประเด็นมีความรู้สึกว่าได้ได้รับความไว้วางใจและเชื่อใจในการสนับสนุนการทำงานจากสถานีตำรวจในชุมชน และด้านมีสายบังคับบัญชาอย่างชัดเจนที่แสดงถึงบทบาทความรับผิดชอบ โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 4.15 และ 4.13 ตามลำดับ

4.3.3 ผลการศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แบ่งออกเป็น 4 ประเด็น ได้แก่ 1. ตำรวจบ้านมีความสามัคคีร่วมมือร่วมใจทำงานเป็นทีม 2. ตำรวจบ้านยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน 3. เมื่อสถานีตำรวจในชุมชนมีงานหรือกิจกรรมเร่งด่วน ตำรวจบ้านพร้อมที่จะเข้าร่วมด้วยอย่างสม่ำเสมอ 4. ตำรวจบ้านมีการประสานงานกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ สรุปผลการวิเคราะห์ได้ตามตารางที่ 4.3.3

ตารางที่ 4.3.3 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานจำแนกตามประเด็นย่อยทางด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับ
ตำรวจบ้านมีความสามัคคีร่วมมือร่วมใจทำงานเป็นทีม	4.34	0.77	มากที่สุด	1
ตำรวจบ้านยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน	4.22	0.79	มากที่สุด	3
เมื่อสถานีตำรวจในชุมชนมีงานหรือกิจกรรมเร่งด่วน ตำรวจบ้านพร้อมที่จะเข้าร่วมด้วยอย่างสม่ำเสมอ	4.34	0.72	มากที่สุด	1
ตำรวจบ้านมีการประสานงานกันระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ	4.32	0.75	มากที่สุด	2
รวม	4.30	0.62	มากที่สุด	

ที่มา: จากผลการสำรวจ พ.ศ. 2557 และการคำนวณ

จากตารางที่ 4.3.3 ผลของการศึกษาพบว่าตำรวจบ้านในกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้วยค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$) โดยประเด็นมีความสามัคคีร่วมมือร่วมใจทำงานเป็นทีม และประเด็นเมื่อสถานีตำรวจในชุมชนมีงานหรือกิจกรรมเร่งด่วน ตำรวจบ้านพร้อมที่จะเข้าร่วมด้วยอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันและสูงเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 4.34$) รองลงมาคือประเด็นมีการประสานงานกันระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดีมีประสิทธิภาพและยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 4.32 และ 4.22 ตามลำดับ

4.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยวิเคราะห์ในภาพรวมของแต่ละตัวแปร มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.4

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรอิสระ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความสำคัญ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน			
การยอมรับนับถือ	4.29	0.58	มากที่สุด
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.13	0.66	มาก
สวัสดิการ / ค่าตอบแทน	3.58	0.98	มาก
รวม	4.00	0.58	มาก

ที่มา: จากผลการสำรวจ พ.ศ. 2557 และการคำนวณ

จากตารางและภาพที่ 4.4 ผลของการศึกษาพบว่าตำรวจบ้านในกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 มีแรงจูงใจในปฏิบัติงานด้วยค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) โดยระดับแรงจูงใจในปฏิบัติงานมากที่สุดคือ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.29$) รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.13$) และด้านสวัสดิการ/ค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.58$)

4.4.1 ผลการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือแบ่งออกเป็น 5 ประเด็น ได้แก่

1. มีความรู้สึกภูมิใจในการปฏิบัติงานร่วมกับสถานีตำรวจในชุมชน
2. การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจบ้าน มีเกียรติและมีศักดิ์ศรีในสังคม
3. ตำรวจบ้านได้รับความชมเชยจากหัวหน้าสถานีตำรวจอยู่เสมอเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ
4. การแสดงความคิดเห็นของตำรวจบ้านได้รับการยอมรับและนำไปปฏิบัติจากหัวหน้าสถานีตำรวจในชุมชน
5. สถานีตำรวจในชุมชนให้ความสำคัญกับตำรวจบ้านในฐานะเป็นกำลังพลที่มีคุณค่า สรุปผลการวิเคราะห์ได้ตามตารางที่ 4.4.1

ตารางที่ 4.4.1 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามประเด็นย่อยทางการยอมรับนับถือ

การยอมรับนับถือ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับ
มีความรู้สึกภูมิใจในการปฏิบัติงานร่วมกับ สถานีตำรวจในชุมชน	4.59	0.63	มากที่สุด	1
การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจบ้าน มีเกียรติและมี ศักดิ์ศรีในสังคม	4.30	0.81	มากที่สุด	3
ตำรวจบ้านได้รับคำชมเชยจากหัวหน้าสถานี ตำรวจอยู่เสมอเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ	4.32	0.73	มากที่สุด	2
การแสดงความคิดเห็นของตำรวจบ้านได้รับการ ยอมรับและนำไปปฏิบัติจากหัวหน้า สถานีตำรวจในชุมชน	4.14	0.85	มาก	5
สถานีตำรวจในชุมชนให้ความสำคัญกับตำรวจ บ้านในฐานะเป็นกำลังพลที่มีคุณค่า	4.21	0.81	มากที่สุด	4
รวม	4.29	0.58	มากที่สุด	

ที่มา: จากผลการสำรวจ พ.ศ. 2557 และการคำนวณ

จากตารางที่ 4.4.1 ผลของการศึกษาพบว่าตำรวจบ้านในกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 มีการยอมรับนับถือ ด้วยค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$) โดยประเด็นที่มีความรู้สึกภูมิใจในการปฏิบัติงานร่วมกับสถานีตำรวจในชุมชน มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 4.59$) รองลงมาคือประเด็นได้รับคำชมเชยจากหัวหน้าสถานีตำรวจอยู่เสมอเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจบ้าน มีเกียรติและมีศักดิ์ศรีในสังคม สถานีตำรวจในชุมชนให้ความสำคัญกับตำรวจบ้านในฐานะเป็นกำลังพลที่มีคุณค่า และการแสดงความคิดเห็นของตำรวจบ้านได้รับการยอมรับและนำไปปฏิบัติจากหัวหน้าสถานีตำรวจในชุมชน โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 4.32 4.30 4.20 และ 4.14 ตามลำดับ

4.4.2 ผลการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติแบ่งออกเป็น 3 ประเด็น ได้แก่

1. ดำรงบ้านปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอยู่มีความน่าสนใจและท้าทาย
2. ดำรงบ้านพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย
3. ดำรงบ้านปฏิบัติงานตามกระบวนการทำงานที่ชัดเจน สรุปผลการวิเคราะห์ได้ตามตารางที่ 4.4.2

ตารางที่ 4.4.2 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามประเด็นย่อยทางด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
ดำรงบ้านปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอยู่มีความน่าสนใจและท้าทาย	4.04	0.85	มาก	3
ดำรงบ้านพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	4.21	0.75	มากที่สุด	1
ดำรงบ้านปฏิบัติงานตามกระบวนการทำงานที่ชัดเจน	4.15	0.81	มาก	2
รวม	4.13	0.66	มาก	

ที่มา: จากผลการสำรวจ พ.ศ. 2557 และการคำนวณ

จากตารางที่ 4.4.2 ผลของการศึกษาพบว่าดำรงบ้านในกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 มีลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้วยค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) โดยประเด็นพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมาคือประเด็นปฏิบัติงานตามกระบวนการทำงานที่ชัดเจน และปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอยู่มีความน่าสนใจและท้าทาย โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 4.15 และ 4.04 ตามลำดับ

4.4.3 ผลการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการ / ค่าตอบแทน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการ / ค่าตอบแทน แบ่งออกเป็น 5 ประเด็น ได้แก่

1. ดำรงบ้านได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง เช่น หลักสูตรการฝึกอบรมต่างๆ เป็นต้น
2. พาหนะในการเดินทางไปปฏิบัติงานของดำรงบ้าน ได้รับการสนับสนุนจากสถานีตำรวจในชุมชน
3. ดำรงบ้านได้รับสวัสดิการเป็นค่าใช้จ่ายด้านอาหารในการออกไปปฏิบัติงานจากพื้นที่

อย่างเพียงพอ 4. ดำรงบ้านมีความพอใจในค่าตอบแทนที่คนในชุมชนบางกลุ่มมอบให้ในบางครั้ง
ที่ออกไปปฏิบัติงาน 5. ดำรงบ้านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานถึงแม้จะไม่ได้รับเงินเดือน
ประจำ สรุปผลการวิเคราะห์ได้ตามตารางที่ 4.4.3

**ตารางที่ 4.4.3 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนก
ตามประเด็นย่อยทางด้านสวัสดิการ / ค่าตอบแทน**

สวัสดิการ / ค่าตอบแทน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับ
ดำรงบ้านได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง เช่น หลักสูตรการฝึกอบรมต่างๆ เป็นต้น	3.69	1.18	มาก	3
พาหนะในการเดินทางไปปฏิบัติงานของ ดำรงบ้าน ได้รับการสนับสนุนจากสถานี ตำรวจในชุมชน	3.34	1.29	มาก	5
ดำรงบ้านได้รับสวัสดิการเป็นค่าใช้จ่ายด้าน อาหารในการออกไปปฏิบัติงานจากพื้นที่ อย่างเพียงพอ	3.35	1.30	มาก	4
ดำรงบ้านมีความพอใจในค่าตอบแทนที่คน ในชุมชนบางกลุ่มมอบให้ในบางครั้ง ที่ออกไปปฏิบัติงาน	3.77	1.12	มาก	1
ดำรงบ้านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ถึงแม้จะไม่ได้รับเงินเดือนประจำ	3.76	1.15	มาก	2
รวม	3.58	0.98	มาก	

ที่มา: จากผลการสำรวจ พ.ศ. 2557 และการคำนวณ

จากตารางที่ 4.4.3 ผลของการศึกษาพบว่าดำรงบ้านในกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 มี
สวัสดิการ/ค่าตอบแทนด้วยค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) โดยประเด็นที่มีความพอใจ
ในค่าตอบแทนที่คนในชุมชนบางกลุ่มมอบให้ในบางครั้งที่ออกไปปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงเป็น
อันดับแรก ($\bar{X} = 3.77$) รองลงมาคือมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานถึงแม้จะไม่ได้รับเงินเดือน
ประจำได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง เช่น หลักสูตรการฝึกอบรมต่างๆ เป็นต้น ได้รับสวัสดิการ

เป็นค่าใช้จ่ายด้านอาหารในการออกไปปฏิบัติงานจากพื้นที่อย่างเพียงพอ และพาหนะในการเดินทางไปปฏิบัติงานของตำรวจบ้าน ได้รับการสนับสนุนจากสถานีตำรวจในชุมชน โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 3.76 3.69 3.35 และ 3.34 ตามลำดับ

4.5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการปฏิบัติงานของตำรวจบ้าน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการปฏิบัติงานของตำรวจบ้าน โดยวิเคราะห์ในภาพรวมของแต่ละตัวแปร มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.5

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการปฏิบัติงานของตำรวจบ้าน

ตัวแปรอิสระ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความสำคัญ
การปฏิบัติงานของตำรวจบ้าน			
การรักษาสาธารณสุขสมบัติของหมู่บ้าน	4.12	0.67	มาก
การรักษาสภาพที่เกิดเหตุในคดีสำคัญ	4.07	0.70	มาก
การแจ้งเบาะแสคนร้ายในคดีอาญาทั่วไปและคดียาเสพติด	4.04	0.70	มาก
การระดมกำลังรักษาความสงบเรียบร้อยและบริการจราจรในเทศกาลสำคัญ	4.30	0.64	มากที่สุด
รวม	4.13	0.59	มาก

ที่มา: จากการสำรวจ พ.ศ. 2557 และการคำนวณ

จากตารางที่ 4.5 ผลของการศึกษาพบว่าตำรวจบ้านในกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 มีการปฏิบัติงานด้วยค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) โดยระดับการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงมากที่สุดคือ ด้านการระดมกำลังรักษาความสงบเรียบร้อยและบริการจราจรในเทศกาลสำคัญ ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมาคือ ด้านการรักษาสาธารณสุขสมบัติของหมู่บ้าน ($\bar{X} = 4.12$) ด้านการรักษาสภาพที่เกิดเหตุในคดีสำคัญ ($\bar{X} = 4.07$) และด้านการแจ้งเบาะแสคนร้ายในคดีอาญาทั่วไป และคดียาเสพติด ($\bar{X} = 4.04$)

4.5.1 ผลการศึกษาปัจจัยการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านด้านการรักษาสาธารณสุขสมบัติของหมู่บ้าน

การปฏิบัติงานของตำรวจบ้านด้านการรักษาสาธารณสุขสมบัติของหมู่บ้านแบ่งออกเป็น 5 ประเด็น ได้แก่ 1. ตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการเข้าเวร-ยามรักษาสาธารณสุขสมบัติของหมู่บ้านในสถานการณ์พิเศษ 2. ตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการสอดส่องดูแลสาธารณสุขสมบัติของหมู่บ้านอย่างสม่ำเสมอ 3. ตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันและรักษาทรัพย์สินของส่วนรวมและสาธารณสุขสมบัติของหมู่บ้านอย่างสม่ำเสมอ 4. ตำรวจบ้านมีส่วนร่วมในกิจกรรมตกแต่งสภาพแวดล้อมของสาธารณสุขสมบัติของหมู่บ้าน 5. ตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการปรับปรุงซ่อมแซมสาธารณสุขสมบัติของหมู่บ้านอย่างสม่ำเสมอ สรุปผลการวิเคราะห์ได้ตามตารางที่ 4.3.1

ตารางที่ 4.5.1 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการปฏิบัติงานของตำรวจบ้าน

การรักษาสาธารณสุขสมบัติของหมู่บ้าน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับ
ตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการเข้าเวร- ยามรักษาสาธารณสุขสมบัติของหมู่บ้านใน สถานการณ์พิเศษ	4.03	0.94	มาก	4
ตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการสอดส่อง ดูแลสาธารณสุขสมบัติของหมู่บ้านอย่าง สม่ำเสมอ	4.18	0.74	มาก	2
ตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกัน และรักษาทรัพย์สินของส่วนรวมและสา ธารณสมบัติของหมู่บ้านอย่างสม่ำเสมอ	4.17	0.73	มาก	3
ตำรวจบ้านมีส่วนร่วมในกิจกรรมตกแต่ง สภาพแวดล้อมของสาธารณสุขสมบัติของ หมู่บ้าน	4.24	0.83	มากที่สุด	1
ตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการปรับปรุง ซ่อมแซมสาธารณสุขสมบัติของหมู่บ้านอย่าง สม่ำเสมอ	3.98	0.89	มาก	5
รวม	4.12	0.67	มาก	

ที่มา: จากผลการสำรวจ พ.ศ. 2557 และการคำนวณ

จากตารางที่ 4.5.1 ผลของการศึกษาพบว่าตำรวจบ้านในกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 มีการรักษาสาธารณสุขสมบัติของหมู่บ้านด้วยค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) โดยประเด็นมีส่วนร่วมในกิจกรรมตกแต่งสภาพแวดล้อมของสาธารณสุขสมบัติของหมู่บ้าน มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 4.24$) รองลงมาคือมีการปฏิบัติหน้าที่ในการสอดส่องดูแลสาธารณสุขสมบัติของหมู่บ้านอย่างสม่ำเสมอ มีการปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันและรักษาทรัพย์สินของส่วนรวม และสาธารณสุขสมบัติของหมู่บ้านอย่างสม่ำเสมอ มีการปฏิบัติหน้าที่ในการเข้าเวร-ยามรักษาสาธารณสุขสมบัติของหมู่บ้านในสถานการณ์พิเศษ และมีการปฏิบัติหน้าที่ในการปรับปรุงซ่อมแซมสาธารณสุขสมบัติของหมู่บ้านอย่างสม่ำเสมอโดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 4.18 4.17 4.03 และ 3.98 ตามลำดับ

4.5.2 ผลการศึกษาปัจจัยการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านด้านการรักษาสภาพที่เกิดเหตุ

ในคดีสำคัญ

ผลการศึกษาปัจจัยการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านด้านการรักษาสภาพที่เกิดเหตุในคดีสำคัญแบ่งออกเป็น 5 ประเด็น ได้แก่ 1. ตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการช่วยกันรักษาสภาพสถานที่เกิดเหตุให้อยู่ในสภาพเดิม ก่อนที่เจ้าหน้าที่ตำรวจจะมาถึง 2. ตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันบริเวณที่เกิดเหตุจากผู้ไม่เกี่ยวข้อง 3. ตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลรักษาของกลางบางอย่างที่อาจจะสูญหายหรือถูกทำลายหรือถูกเคลื่อนย้าย 4. ตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการติดต่อสื่อสารแจ้งเหตุให้ตำรวจท้องที่รับทราบ ขณะที่รักษาสภาพที่เกิดเหตุอยู่ 5. ตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันหรือควบคุมเหตุจราจรที่อาจเกิดขึ้นในสถานที่เกิดเหตุ สรุปผลการวิเคราะห์ได้ตามตารางที่ 4.5.2

ตารางที่ 4.5.2 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการปฏิบัติงานของตำรวจบ้าน
จำแนกตามประเด็นย่อยทางด้านการรักษาสภาพที่เกิดเหตุในคดีสำคัญ

การรักษาสภาพที่เกิดเหตุในคดีสำคัญ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับ
ตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการช่วยกัน รักษาสภาพสถานที่เกิดเหตุให้อยู่ในสภาพ เดิม ก่อนที่เจ้าหน้าที่ตำรวจจะมาถึง	4.09	0.77	มาก	2
ตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกัน บริเวณที่เกิดเหตุจากผู้ไม่เกี่ยวข้อง	4.06	0.85	มาก	3
ตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลรักษา ของกลางบางอย่างที่อาจจะสูญหายหรือถูก ทำลายหรือถูกเคลื่อนย้าย	4.01	0.96	มาก	4
ตำรวจบ้าน มีการ ปฏิบัติหน้าที่ ในการ ติดต่อสื่อสารแจ้งเหตุให้ตำรวจท้องที่ รับทราบ ขณะที่รักษาสภาพที่เกิดเหตุอยู่	4.10	0.82	มาก	1
ตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกัน หรือควบคุมเหตุจลาจลที่อาจเกิดขึ้นใน สถานที่เกิดเหตุ	4.10	0.83	มาก	1
รวม	4.07	0.70	มาก	

ที่มา: จากผลการสำรวจ พ.ศ. 2557 และการคำนวณ

จากตารางที่ 4.5.2 ผลของการศึกษาพบว่าตำรวจบ้านในกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 มี การการรักษาสภาพที่เกิดเหตุในคดีสำคัญด้วยค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) โดย ประเด็นมีการปฏิบัติหน้าที่ในการติดต่อสื่อสารแจ้งเหตุให้ตำรวจท้องที่รับทราบ ขณะที่รักษาสภาพ ที่เกิดเหตุอยู่ และมีการปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันหรือควบคุมเหตุจลาจลที่อาจเกิดขึ้นในสถานที่ เกิดเหตุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันและสูงเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมาคือมีการปฏิบัติหน้าที่ในการ ช่วยกันรักษาสภาพสถานที่เกิดเหตุให้อยู่ในสภาพเดิม ก่อนที่เจ้าหน้าที่ตำรวจจะมาถึง มีการปฏิบัติ หน้าที่ในการป้องกันบริเวณที่เกิดเหตุจากผู้ไม่เกี่ยวข้อง และการปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลรักษาของ กลางบางอย่างที่อาจจะสูญหายหรือถูกทำลายหรือถูกเคลื่อนย้าย โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 4.09 4.06 และ 4.01 ตามลำดับ

4.5.3 ผลการศึกษาปัจจัยการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านด้านการแจ้งเบาะแสคนร้ายในคดีอาญาทั่วไปและคดียาเสพติด

การปฏิบัติงานของตำรวจบ้านด้านการแจ้งเบาะแสคนร้ายในคดีอาญาทั่วไปและคดียาเสพติดแบ่งออกเป็น 5 ประเด็น ได้แก่ 1. ตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการให้ข้อเท็จจริง ข่าวสารเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่พบเห็น 2. ตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการแจ้งข่าวแหล่งซ่อนสุมหรือหลบซ่อนตัวของคนร้าย หรือแหล่งรับซื้อของโจรหรือแหล่งรับไถ่ถอนทรัพย์สินที่หาย 3. ตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการแจ้งข่าวบุคคลซึ่งเป็นนักเลงอันธพาล คดียาเสพติด 4. ตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการแจ้งข่าวบุคคลแปลกหน้าที่มีพฤติกรรมน่าสงสัย 5. ตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการจดจำและแจ้งตำหนิรูปพรรณของคนที่ต้องสงสัยและยานพาหนะ สรุปผลการวิเคราะห์ได้ตามตารางที่ 4.5.3

ตารางที่ 4.5.3 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านจำแนกตามประเด็นย่อยทางด้านการแจ้งเบาะแสคนร้ายในคดีอาญาทั่วไปและคดียาเสพติด

การแจ้งเบาะแสคนร้ายในคดีอาญาทั่วไปและคดียาเสพติด	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความสำคัญ	ลำดับ
ตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการให้ข้อเท็จจริง ข่าวสารเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่พบเห็น	4.03	0.85	มาก	3
ตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการแจ้งข่าวแหล่งซ่อนสุมหรือหลบซ่อนตัวของคนร้าย หรือแหล่งรับซื้อของโจรหรือแหล่งรับทรัพย์สินที่หาย	4.01	0.85	มาก	4
ตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการแจ้งข่าวบุคคลซึ่งเป็นนักเลงอันธพาล คดียาเสพติด	4.05	0.83	มาก	1
ตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการแจ้งข่าวบุคคลแปลกหน้าที่มีพฤติกรรมน่าสงสัย	4.04	0.88	มาก	2
ตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการจดจำและแจ้งตำหนิรูปพรรณของคนที่ต้องสงสัยและยานพาหนะ	4.05	0.80	มาก	1
รวม	4.04	0.70	มาก	

ที่มา: จากผลการสำรวจ พ.ศ. 2557 และการคำนวณ

จากตารางที่ 4.5.3 ผลของการศึกษาพบว่าตำรวจบ้านในกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 มีการแจ้งเบาะแสคนร้ายในคดีอาญาทั่วไปและคดียาเสพติดด้วยค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) โดยประเด็นมีการปฏิบัติหน้าที่ในการแจ้งข่าวบุคคลซึ่งเป็่นนักเลงอันธพาล คดียาเสพติด มีการปฏิบัติหน้าที่ในการจดจำและแจ้งคำหารูปพรรณของคนที่ต้องสงสัยและยานพาหนะมีค่าเฉลี่ยเท่ากันและสูงเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 4.05$) รองลงมาคือมีการปฏิบัติหน้าที่ในการแจ้งข่าวบุคคลแปลกหน้าที่มีพฤติกรรมน่าสงสัย มีการปฏิบัติหน้าที่ในการให้ข้อเท็จจริง ข่าวสารเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่พบเห็น และมีการปฏิบัติหน้าที่ในการแจ้งข่าวแหล่งซุ่มซ่อนหรือหลบซ่อนตัวของคนร้าย หรือแหล่งรับซื้อของโจรหรือแหล่งรับไล่ถอนทรัพย์ที่หาย โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 4.04 4.03 และ 4.01 ตามลำดับ

4.5.4 ผลการศึกษาปัจจัยการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านด้านการระดมกำลังรักษาความสงบเรียบร้อยและบริการจราจรในเทศบาลสำคัญ

การปฏิบัติงานของตำรวจบ้านด้านการระดมกำลังรักษาความสงบเรียบร้อยและบริการจราจรในเทศบาลสำคัญแบ่งออกเป็น 5 ประเด็น ได้แก่ 1. ตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยในงานบุญประเพณีของหมู่บ้านของตนเอง และหมู่บ้านใกล้เคียง 2. ตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์และช่วยเหลือกิจกรรมของชุมชนภายในหมู่บ้าน และหมู่บ้านใกล้เคียง 3. ตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกด้านการจราจรในงานเทศกาลสำคัญของหมู่บ้าน และหมู่บ้านใกล้เคียง 4. ตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกด้านการจราจร กรณีมีอุบัติเหตุหรือเกิดอค์คีภัยหรือเหตุการณ์อื่นๆ ในหมู่บ้าน 5. ตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยในงานมหรสพต่างๆ ในหมู่บ้านตามที่เจ้าภาพร้องขอสรุปผลการวิเคราะห์ได้ตามตารางที่ 4.5.4

ตารางที่ 4.5.4 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการปฏิบัติงานของตำรวจบ้าน
จำแนกตามประเด็นย่อยทางด้านการระดมกำลังรักษาความสงบเรียบร้อยและบริการ
จราจรในเทศบาลสำคัญ

การระดมกำลังรักษาความสงบเรียบร้อยและ บริการจราจรในเทศบาลสำคัญ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับ
ตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการรักษา ความสงบเรียบร้อยในงานบุญประเพณีของ หมู่บ้านของตนเอง และหมู่บ้านใกล้เคียง	4.33	0.71	มากที่สุด	2
ตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการบำเพ็ญ ตนให้เป็นประโยชน์และช่วยเหลือ กิจกรรมของชุมชนภายในหมู่บ้าน และ หมู่บ้านใกล้เคียง	4.21	0.85	มากที่สุด	4
ตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการอำนวย ความสะดวกด้านการจราจรในงานเทศกาล สำคัญของหมู่บ้าน และหมู่บ้านใกล้เคียง	4.33	0.77	มากที่สุด	2
ตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการอำนวย ความสะดวกด้านการจราจร กรณีมี อุบัติเหตุหรือเกิดอภिकิภัยหรือเหตุการณ์ อื่นๆ ในหมู่บ้าน	4.23	0.82	มากที่สุด	3
ตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการรักษา ความสงบเรียบร้อยในงานมหรสพต่างๆ ในหมู่บ้านตามที่เจ้าภาพร้องขอ	4.40	0.69	มากที่สุด	1
รวม	4.30	0.64	มากที่สุด	

ที่มา: จากผลการสำรวจ พ.ศ. 2557 และการคำนวณ

จากตารางที่ 4.5.4 ผลของการศึกษาพบว่าตำรวจบ้านในกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 มี
การระดมกำลังรักษาความสงบเรียบร้อยและบริการจราจรในเทศบาลสำคัญด้วยค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่
ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) โดยประเด็นมีการปฏิบัติหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยในงาน

มหรสพต่างๆ ในหมู่บ้านตามที่เจ้าภาพร้องขอ มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 4.40$) รองลงมาคือมีการปฏิบัติหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยในงานบุญประเพณีของหมู่บ้านของตนเอง และหมู่บ้านใกล้เคียง ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากัน เท่ากับ 4.33 มีการปฏิบัติหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกด้านการจราจรในงานเทศกาลสำคัญของหมู่บ้าน และหมู่บ้านใกล้เคียง มีการปฏิบัติหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกด้านการจราจร กรณีมีอุบัติเหตุหรือเกิดอภิไภยหรือเหตุการณ์อื่นๆ ในหมู่บ้าน มีการปฏิบัติหน้าที่ในการบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์และช่วยเหลือกิจกรรมของชุมชนภายในหมู่บ้าน และหมู่บ้านใกล้เคียง โดยมีค่า $\bar{X}$ เท่ากับ 4.23 และ 4.21 ตามลำดับ

4.6 ผลการทดสอบสมมติฐานการประสานงานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3

H_0 : การประสานงานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3

H_1 : การประสานงานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3

การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานของปัจจัยการประสานงานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Beta) สรุปผลการวิเคราะห์ได้ตามตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยการประสานงานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3

ปัจจัย	ค่าสัมประสิทธิ์		
	ถดถอย	t	p-value
มาตรฐาน (Beta)			
การประสานงานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ (X_1)	0.406	8.501	0.000*
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_2)	0.171	3.047	0.002*
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_3)	0.252	5.088	0.000*
R = 0.728		Adj R ² = 0.526	
F = 148.472		Std Error of Est. = 0.403	
		Sig. = 0.000	

ที่มา: จากการสำรวจ พ.ศ. 2557 และการคำนวณ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

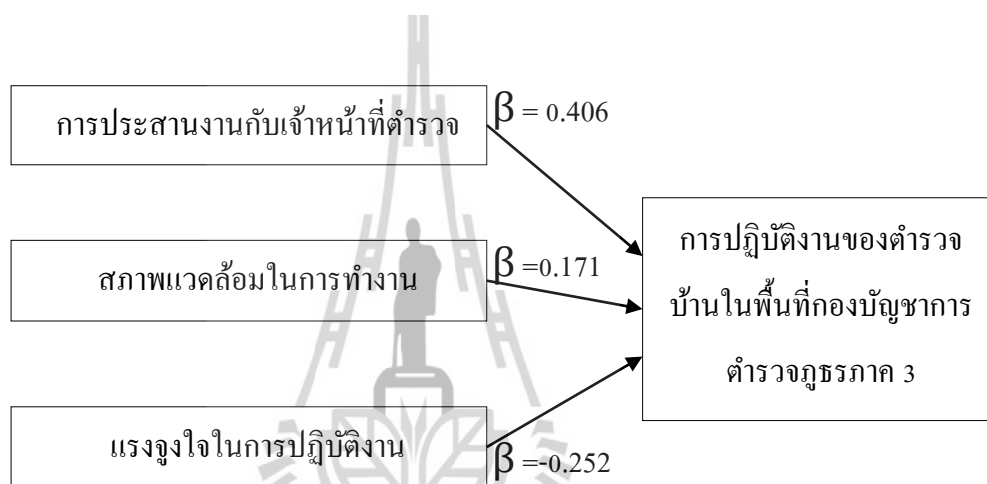
จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแสดงให้เห็นว่าปัจจัยการประสานงานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถพิจารณาแนวโน้มความสัมพันธ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ทำให้สมมติฐาน อยู่ในเขตที่ปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 หมายถึง การประสานงานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 โดยสามารถเขียนสมการแสดงความสัมพันธ์ได้ดังนี้

$$Y = 0.406X_1 + 0.171X_2 + 0.252X_3$$

โดยที่ Y = การปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3
 X_1 = การประสานงานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ
 X_2 = สภาพแวดล้อมในการทำงาน
 X_3 = แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากสมการสามารถอธิบายได้ว่าเมื่อมีปัจจัยการประสานงานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเปลี่ยนไป 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ การปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 เปลี่ยนไป 0.406 0.171 และ 0.252 ตามลำดับ สรุปได้ว่าปัจจัยด้านการการประสานงานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ ส่งผลต่อการ ปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 มากที่สุด รองลงมาคือแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

จากสมการสามารถเขียนโมเดล ดังแสดงตามภาพที่ 4.1 ได้ดังนี้



————— ตัวแปรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3

----- ตัวแปรที่ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3

ภาพที่ 4.1 ตัวแปรปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการประสานงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติมีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 จำนวน 400 คน จากจังหวัดชัยภูมิ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดยโสธร จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดสุรินทร์ จังหวัดอำนาจเจริญ และจังหวัดอุบลราชธานี แบบสอบถามที่ใช้เก็บข้อมูลได้ผ่านการทดสอบหาความเที่ยงตรง และการทดสอบความเชื่อมั่น ข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถามดังกล่าวได้นำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการเชิงปริมาณ เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อนำไปสรุปผล การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะต่อไป

5.1 สรุปผลการวิจัย

ตำรวจบ้านที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 354 คน คิดเป็นร้อยละ 88.5 มีอายุอยู่ระหว่าง 40 – 49 ปี จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 มีอาชีพรับจ้างเป็นส่วนใหญ่ จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 รองลงมามีอาชีพเกษตรกร จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 33 มีระดับการศึกษาประถมศึกษา หรือต่ำกว่ามากที่สุด จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 รองลงมา มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานเป็นตำรวจบ้านในพื้นที่ภูมิลำเนาเดิม จำนวน 354 คน คิดเป็นร้อยละ 88.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตำรวจบ้านส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 5 – 7 ปี จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 รองลงมาอยู่ระหว่าง 2 - 4 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อปีของครอบครัวอยู่ในช่วงต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 และมีการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสังคมเกษตรกรรมมากที่สุด จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4 ผลการศึกษาสรุปได้ตามวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. การปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 สรุปได้ว่าตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยระดับการปฏิบัติงานด้านการระดมกำลังรักษาความสงบเรียบร้อยและบริการจราจรในเทศกาลสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากคือ ด้านการรักษาสาธารณสมบัติของหมู่บ้าน ด้านการรักษาสภาพที่เกิดเหตุในคดีสำคัญ และด้านการแจ้งเบาะแสคนร้ายในคดีอาญาทั่วไปและคดียาเสพติด

ด้านการระดมกำลังรักษาความสงบเรียบร้อยและบริการจราจรในเทศกาลสำคัญ

ตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 มีระดับการปฏิบัติงานด้านการระดมกำลังรักษาความสงบเรียบร้อยและบริการจราจรในเทศกาลสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด โดย 3 ประเด็นแรกที่มีระดับการปฏิบัติงานมากที่สุด ได้แก่ ประเด็นตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยในงานมหรสพต่างๆ ในหมู่บ้านตามที่เจ้าภาพร้องขอ รองลงมา มีระดับการปฏิบัติเท่ากันคือ ประเด็นตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกด้านการจราจรในงานเทศกาลสำคัญของหมู่บ้าน และหมู่บ้านใกล้เคียง และประเด็นตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยในงานบุญประเพณีของหมู่บ้านของตนเอง และหมู่บ้านใกล้เคียง ลำดับที่สาม ได้แก่ ประเด็นตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกด้านการจราจร กรณีมีอุบัติเหตุหรือเกิดอหิภัยหรือเหตุการณ์อื่นๆ ในหมู่บ้าน

ด้านการรักษาสาธารณสมบัติของหมู่บ้าน ตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 มีระดับการปฏิบัติงานด้านการรักษาสาธารณสมบัติของหมู่บ้าน อยู่ในระดับมาก โดย 3 ประเด็นแรกที่มีระดับการปฏิบัติงานมากที่สุด ได้แก่ ประเด็นตำรวจบ้านมีส่วนร่วมในกิจกรรมตกแต่งสภาพแวดล้อมของสาธารณสมบัติของหมู่บ้าน รองลงมาคือ ประเด็นตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการสอดส่องดูแลสาธารณสมบัติของหมู่บ้านอย่างสม่ำเสมอ และประเด็นตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันและรักษาทรัพย์สินของส่วนรวม และสาธารณสมบัติของหมู่บ้านอย่างสม่ำเสมอ มีระดับการปฏิบัติงานมาก

ด้านการรักษาสภาพที่เกิดเหตุในคดีสำคัญ ตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 มีระดับการปฏิบัติงานด้านการรักษาสภาพที่เกิดเหตุในคดีสำคัญอยู่ในระดับมาก โดย 3 ประเด็นแรกที่มีระดับการปฏิบัติงานมากที่สุด ได้แก่ ประเด็นตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่

ในการติดต่อสื่อสารแจ้งเหตุให้ตำรวจท้องที่รับทราบ ขณะที่รักษาสภาพที่เกิดเหตุอยู่ และประเด็นตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันหรือควบคุมเหตุจลาจลที่อาจเกิดขึ้นในสถานที่เกิดเหตุ รองลงมาคือ ประเด็นตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการช่วยกันรักษาสภาพสถานที่เกิดเหตุให้อยู่ในสภาพเดิม ก่อนที่เจ้าหน้าที่ตำรวจจะมาถึง และประเด็นตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันบริเวณที่เกิดเหตุจากผู้ไม่เกี่ยวข้อง

ด้านการแจ้งเบาะแสคนร้ายในคดีอาญาทั่วไป และคดียาเสพติด ตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 มีระดับการปฏิบัติงานด้านการแจ้งเบาะแสคนร้ายในคดีอาญาทั่วไปและคดียาเสพติดอยู่ในระดับมากโดย 3 ประเด็นแรกที่มีระดับการปฏิบัติงานมากที่สุด ได้แก่ ประเด็นตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการจดจำ และแจ้งตำหนิรูปพรรณของคนที่ต้องสงสัยและยานพาหนะ และประเด็นตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการแจ้งข่าวบุคคลซึ่งเป็นนักเลงอันธพาล คดียาเสพติด รองลงมาคือประเด็นตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการแจ้งข่าวบุคคลแปลกหน้าที่มีพฤติกรรมน่าสงสัย และประเด็นตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการให้ข้อเท็จจริงข่าวสารเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่พบเห็น

2. ปัจจัยด้านการประสานงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติมีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 สรุปผลการวิจัยได้ว่า ปัจจัยการประสานงานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสรุปได้ว่าปัจจัยด้านการการประสานงานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 มากที่สุด รองลงมาคือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

5.2 การอภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 นำมาสู่การอภิปรายผลสรุปได้ดังนี้

5.2.1 ระดับการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3

ผลการศึกษาจากงานวิจัยในปัจจัยการปฏิบัติงานของตำรวจบ้าน โดยรวมพบว่ามีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับการปฏิบัติงานด้านการระดมกำลังรักษาความสงบเรียบร้อยและบริการจราจรในเทศบาลสำคัญ ด้านการรักษาสาธารณสุขสมบัติของหมู่บ้าน ด้านการรักษาสภาพที่เกิดเหตุในคดีสำคัญ และด้านการแจ้งเบาะแสคนร้ายในคดีอาญาทั่วไปและคดีอาเสพติด เรียงตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อวิเคราะห์แยกในแต่ละด้านพบว่า ตำรวจบ้านมีระดับการปฏิบัติงานในด้านการระดมกำลังรักษาความสงบเรียบร้อยและบริการจราจรในเทศบาลสำคัญ ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ และคณะ (2548) ที่ได้ทำการศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของตำรวจหมู่บ้าน ตำรวจภูธรจังหวัดบุรีรัมย์ โดยจากการศึกษาพบว่าตำรวจหมู่บ้านจังหวัดบุรีรัมย์มีปริมาณปฏิบัติการกิจในด้านการระดมกำลังรักษาความสงบเรียบร้อยและบริการจราจรในเทศบาลสำคัญ มีความสำคัญมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือประเด็นด้านการรักษาสาธารณสุขสมบัติของหมู่บ้าน ด้านการรักษาสภาพที่เกิดเหตุในคดีสำคัญ และด้านการแจ้งเบาะแสคนร้ายในคดีอาญาทั่วไปและคดีอาเสพติดตามลำดับ

5.2.2 ปัจจัยด้านการประสานงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานมีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3

ปัจจัยด้านการประสานงานพบว่าการประสานงานกับตำรวจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานและจากการวัดผลกระทบโดยใช้สมการพหุคูณ พบว่าการประสานงานมีผลต่อการปฏิบัติงานสูงที่สุด รองลงมาคือปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับและเมื่อวิเคราะห์แยกในแต่ละด้านพบว่าปัจจัยความร่วมมือปัจจัยวิธีการประสานงานอยู่ในระดับมากที่สุด และปัจจัยการเป็นไปตามเป้าหมายอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรสิทธิ์ ศรีสำราญ (2550) ที่พบว่า ภาพรวมสภาพปัญหาการประสานงานเป็นปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความชัดเจน

ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ แรงจูงใจในการปฏิบัติตามข้อตกลง ความร่วมมือ การไม่มีเครือข่ายระหว่างกัน ขั้นตอนการประสานงานมากเกินไป และเจ้าหน้าที่ไม่มีอำนาจตัดสินใจเพียงพอ อีกทั้งผลการวิจัยยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Karuna Jain and other (2006) พบว่าผลประโยชน์ของการประสานงานทำให้เกิดความร่วมมือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่ามีสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อวิเคราะห์แยกในแต่ละด้านพบว่าตำรวจบ้านมีสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความพร้อมของสถานที่ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สกุลนารี กาแก้ว (2546) ที่พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กันธิมา ศรีวิสัย (2548) ที่พบว่ามีผลการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ความเกี่ยวข้องในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณา สมบัติ (2554) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านอาคารสถานที่โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งการศึกษาของ Nigel Oseland and other (2011) ได้พบว่าสภาพแวดล้อมสำหรับการทำงานที่ทำให้ประสบความสำเร็จ โดยที่ปริมาณและคุณภาพของพื้นที่ที่ว่างเป็นปัจจัยสำคัญ ซึ่งพื้นที่ในสถานที่ทำงาน ต้องมีการปรับปรุงให้พร้อมสำหรับการทำงานให้มากขึ้น อย่างไรก็ตามผลงานการวิจัยได้แตกต่างจากงานวิจัยของ สนธยา บุญเรือง (2551) ที่พบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานมีผลในการลาออกจากงานน้อยด้านความพร้อมของสถานที่ในการทำงาน

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า โดยรวมพบว่ามีอยู่ในระดับมากโดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสวัสดิการ/ค่าตอบแทน เรียงตามลำดับผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อวิเคราะห์แยกในแต่ละด้านพบว่าตำรวจบ้านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านสวัสดิการ/ค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุกฤษฏ์ เกตุกันหา (2549) ที่พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการ ด้านรายได้และสวัสดิการมีความพึงพอใจในระดับมาก แต่มีข้อค้นพบที่แตกต่างในด้านลักษณะงาน และด้านการยอมรับนับถือที่มีความพึงพอใจในรับปานกลาง ส่วนงานวิจัยของ ธนกฤต วัฒนาภู (2551) ได้สอดคล้องกันประเด็นด้านลักษณะงานที่พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจด้านลักษณะงานที่น่าสนใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกันเนื่องจากอยู่ในระดับความพึงพอใจ

น้อย ส่วนงานวิจัยของ ธนกฤต วัฒนากุล (2551) ซึ่งได้ค้นพบในประเด็นที่แตกต่างด้านการยอมรับนับถือที่อยู่ในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตามยังมีประเด็นที่สอดคล้องกันในด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน ที่อยู่ในระดับมาก แต่ในด้านรายได้ และสวัสดิการได้ค้นพบว่าอยู่ในระดับปานกลางซึ่งแตกต่างจากผลงานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านที่พบว่ารายได้และสวัสดิการมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตามงานวิจัยได้แตกต่างจากผลงานการวิจัยของ จินตนา วิทยานันท์ (2552) ที่ได้ค้นพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการการประสานงานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 มากที่สุด รองลงมาคือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 สามารถนำผลการวิจัยดังกล่าวมาปรับปรุง แก้ไขงาน โครงการตำรวจบ้านของกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในงานป้องกันอาชญากรรมของสถานีตำรวจภูธรในสังกัด เกิดประโยชน์ต่อประชาชนในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธร ภาค 3 ในเรื่องของความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นผลดีต่อภาพรวมในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 3 โดยสามารถสรุปประเด็นสำคัญที่เป็นข้อเสนอแนะได้ ดังนี้

1) ปัจจัยด้านการประสานงานของตำรวจบ้านกับตำรวจประจำสถานี ที่พบว่าการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านเป็นไปตามเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านความร่วมมือ และด้านวิธีการประสานงาน ดังนั้น สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมีการวางแผนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านให้มีการทำกิจกรรมด้านการพัฒนาเพื่อตอบสนองเป้าหมายของยุทธศาสตร์ร่วมกับสถานีตำรวจในชุมชนหรือหมู่บ้าน อีกทั้งควรมีการกำหนดทิศทางการทำงานของตำรวจบ้านกับสถานีตำรวจในชุมชนและท้องถิ่นเพื่อนำไปสู่แผนการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานีตำรวจในชุมชน

2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของตำรวจบ้าน ที่พบว่า ตำรวจบ้านให้ความสำคัญด้านความพร้อมของสถานที่ทำงานของตำรวจบ้านด้วยค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดผลการวิจัยดังกล่าวได้สะท้อนให้เห็นว่าสถานที่ทำงานหรือสถานที่ประสานงานของตำรวจบ้านในสถานีตำรวจยังไม่มีความพร้อม ดังนั้นผู้บังคับบัญชาในระดับสูงสามารถนำไปกำหนดเป็นนโยบายให้

สถานีตำรวจมีการปรับปรุงสถานที่ทำงานของตำรวจบ้านให้ดียิ่งขึ้นเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการเข้ามาปฏิบัติงานของตำรวจบ้านร่วมกับสถานีตำรวจ

3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า ตำรวจบ้านให้ความสำคัญในปัจจัยด้านสวัสดิการ/ค่าตอบแทนด้วยค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทำให้ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงสามารถนำข้อมูลจากผลการวิจัยไปนำเสนอสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อให้เห็นความสำคัญของโครงการตำรวจบ้านซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้งบประมาณเกี่ยวกับสวัสดิการ/ค่าตอบแทนที่สูงมากนัก อย่างไรก็ตามสำนักงานตำรวจแห่งชาติก็ควรให้ความสำคัญในประเด็นนี้เพราะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านได้ดีในระดับหนึ่ง เช่น อาจได้รับค่าตอบแทนเป็นรายเดือนเหมือนอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เป็นต้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

เพื่อให้ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในวงวิชาการกว้างมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอความคิดเห็นในการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1) ควรทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธร ภาค 3 เปรียบเทียบกับกองบัญชาการตำรวจภูธรภาคอื่นๆ ในปัจจัยที่เหมือนกัน ซึ่งผลการวิจัยอาจมีความแตกต่างกันหรือเหมือนกัน เนื่องจากในแต่ละภูมิภาคมีประชากรซึ่งมีวัฒนธรรมและประเพณีที่แตกต่างกัน

2) ควรทำการศึกษาในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณในระดับปัจจัยย่อยในด้านต่างๆ ของปัจจัยหลักที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้าน เพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

รายการอ้างอิง

- กรมตำรวจ. (2532). **บทบาทและหน้าที่ตำรวจไทย**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ตำรวจ.
- กองบัญชาการตำรวจภูธร ภาค 3. (2552). [ออนไลน์]. ได้จาก: <http://www.p3.police.go.th>
- กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3. (2555). **สถิติคดีอาญา**. (เอกสารอัดสำเนา)
- กฤษณา สมบัติ. (2554). **สภาพแวดล้อมในการทำงานของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2548). **การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for windows พิมพ์ครั้งที่ 4 : บริษัทธรรมสาร จำกัด**.
- กัณทิมา ศรีวิสัย. (2548). **การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา (การบริหารการศึกษา) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ไกรสิทธิ์ ศรีสำราญ. (2550). **แนวทางการประสานงาน ด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานระหว่างสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 6 ขอนแก่น กับสถานประกอบกิจการจังหวัดขอนแก่น**. (ปริญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- จตุพร เลิศหล้า. (2551). **วิธีการดำเนินการวิจัย ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง**. [ออนไลน์]. ได้จาก : www.smsmba.ru.ac.th/index_files/เครือข่ายวิจัย/.../8. บทที่ 3. pdf
- ชัยวัตร เอกภพณรงค์. (2550). **การมีส่วนร่วมของชุมชนในการป้องกันอาชญากรรม**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารงานยุติธรรม) คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชุติมา สมประสงค์. (2547). **แนวทางการพัฒนาการประสานงานระหว่างองค์กรเพื่อช่วยเหลือหญิงและเด็กที่ตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์**. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารนโยบายและสวัสดิการสังคม) คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ชูชาติ โชติเสน. (2551). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดวงดาว บุญครอง. (2553). **วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.**
- ทนงศักดิ์ มณีรัตน์. (2549). **ปัจจัยที่มีผลต่อการประสานงานด้านสาธารณสุขของสถานีนอมาภัยกับองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดหนองคาย. สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารสาธารณสุข มหาวิทยาลัยขอนแก่น.**
- ธานินทร์ ศิลปจารุ. (2548). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยSPSS.พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : วี. อินเทอร์เน็ต จำกัด.**
- ชนกฤต วัฒนากุล. (2551). **ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สายไฟฟ้าบางกอก เลเบิล จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ.ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.**
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. (2554). **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา.**
- บุญชม ศรีสะอาด. (2538). **การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.**
- บงกชธร เฟ็กนิล. (2550). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสัดหีบ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ชลบุรี:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- บุษบา รัตนมงคล. (2551). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกิ่งอำเภอนิคมพัฒนา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ชลบุรี: บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- ปัทมาภรณ์ สรรพรชัยพงษ์. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ งานผู้ป่วยในโรงพยาบาลชุมชนภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.**
- ประชา พรหมนอก. (2542). **เอกสารส่งเสริมวิชาการตำรวจ ตำรวจของประชาชนฉบับพิเศษ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ตำรวจ.**

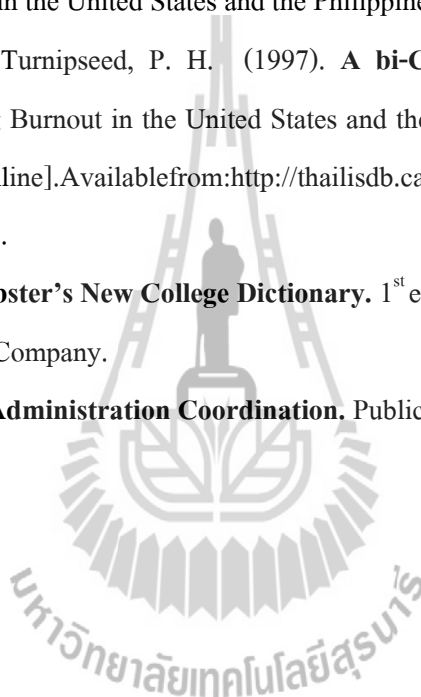
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ และคณะ. (2548). รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของ
ตำรวจหมู่บ้าน. ตำรวจภูธรจังหวัดบุรีรัมย์.
- พัชรพงษ์ อัครเมธากุล. (2551). ความร่วมมือของชุมชนในโครงการตำรวจบ้านต่อต้านป้องกัน
ปราบปรามอาชญากรรม อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่. รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต (การเมือง
และการปกครอง) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิชัย นิลทองคำ. (2540). กฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540. กรุงเทพฯ
: อทิตยา มิตเลนเนียม จำกัด.
- พชรพล วงศ์จรจิต. (2544). การมีส่วนร่วมของประชาชนตามโครงการสมาชิกแจ้งข่าวอาชญากรรม
ในเขตอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่. รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการเมืองการปกครอง
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิมพ์กา ดีปินชัย. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน.
วิทยานิพนธ์คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2525). พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญพัฒน์อจท.
- ภัคทิพภา ศรีสว่าง. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการ
ทำงานของข้าราชการครูในอำเภอหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี
เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ชลบุรี:
บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เมธินี นิฉพิทักษ์. (2550). ทศนคติต่อการบริการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร
และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลเปาโล เมโมเรียล. ปริญญาวิทยา
ศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ยศไกร วงษ์คำไทย. (2549). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและปราบปราม
อาชญากรรม. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัย
บูรพา.
- ยุทธพงษ์ ปัญญาใส. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานป้องกันรักษาป่า สำนัก
จัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 6 (อุดรธานี) กรมป่าไม้. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนง
วิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ราตรี ลกะวงศ์. (2548). การศึกษาสภาพแวดล้อมทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนอรัญประเทศ
จังหวัดสระแก้ว. การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ราณี อธิชัยกุล. (2550). การจูงใจและการติดต่อสื่อสารในองค์กร. ในประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 5 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นนทบุรี สาขาวิชาวิทยาการจัดการ.
- วิจิตร อาวะกุล. (2542). เทคนิคมนุษย์สัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพฯ: โอเอสพริ้นติ้งเฮ้าส์.
- วิรุฬห์ พื้นแสน. (2540). ตำรวจชุมชนในตำรวจของประชาชน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ตำรวจ.
- วิสูตร ภูจิระ. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติของอาสาสมัครรักษาความปลอดภัยประจำหมู่บ้าน อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น. ปรินญาโท สาขาวิชาพัฒนาศักดิ์ ภาควิชาพัฒนาศักดิ์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิไลวรรณ ชีรชุตินันท์. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จังหวัดนนทบุรี. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศุทธิณี สาครวาสี. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนทางสังคม กับผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี. ปรินญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต จิตวิทยาชุมชน สาขาจิตวิทยาชุมชน ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริอนันต์ จูทะเดมีย์. (2529). ความเครียดหรือสนุกกับงาน. พยาบาลสาร, 13, 53-55.
- สยามโพรส. [ออนไลน์]. ได้จาก: <http://www.siampolice.com/forum/index.php...?PHPSESSID=1a316b5eafae642d907ec3fae68dbceda&topic=2098.37050>
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, กองกำลังพล. (2552). อัตรากำลังข้าราชการตำรวจ. กรุงเทพมหานคร. (เอกสารอัดสำเนา)
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2555). นโยบายการบริหารราชการ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ตำรวจ.
- สกุลนารี กาแก้ว. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับ การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ. ปรินญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาศักดิ์) สาขาพัฒนาศักดิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุจิรา ดวงแก้ว. (2551). แนวทางการพัฒนาการประสานงานของอาสาสมัครคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ : ศึกษาเฉพาะกรณีอาสาสมัครคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ จังหวัดอ่างทอง. สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม) สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรพงษ์ คงสัตย์ และธีรชาติ ธรรมวงศ์. (2551). การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC). พระนครศรีอยุธยา: มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย. [ออนไลน์]. ได้จาก: <http://www.mcu.ac.th>

- สุวิมล ติรกันันท์. (2550). การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สนธยา บุญเรือง. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกจากงานของพนักงานจ้างในเทศบาลนครปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี. ปรินญาธิรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เสกสรร วัฒนพงษ์. (2542). ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการประสานงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจทางหลวงกับเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ในเขตพื้นที่ทางหลวง หมายเลข 34 (บางนา-บางปะกง). ปรินญาธิรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมาน รังสิโยกฤษณ์ และ สุธี สิทธิสมบุญ. (2541). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 19 กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ก.พ.
- สมิต สัณฐกร. (2550). ทักษะการประสานงาน. [ออนไลน์]. ได้จาก: <http://www.Kutong.th.gs/web-k/utong/km/7pasy.htm>
- อรุชา จันทรัง. (2550). การมีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมของประชาชนที่เข้าร่วมเป็นอาสาสมัครในโครงการสายตรวจอาสาของสถานีตำรวจภูธรอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารงานยุติธรรม) คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุกฤษฏ์ เกตุกันหา. (2549). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร. ปรินญาธิรัฐบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อภิวันท์ ไทงามศิลป์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่าง สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณลักษณะทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพ กับตัวชี้วัดผลลัพธ์ทางการพยาบาลของหอผู้ป่วย ด้านความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปรินญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อิทธิพล กริสว่าง. (2553). ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารงานยุติธรรม ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ อาสาสมัครตำรวจบ้าน. (2557). [ออนไลน์]. ได้จาก: www.gun.in.th/board/index.php?topic=77449.50;wap2

- Allen. (2004). **Frontal EEG asymmetry, emotion, and psychopathology**: the first, and the next 25 year.
- Brown & Moberg. (1980). **Organization Theory and Management: A Macroapproach**. John Wiley & Sons, Inc.
- Dalton, M, D G. Hoyle and M. W. Watts. 2000 **Human Relations**. 2nd ed. Ohio: South-Western Education Publishing.
- Greenberg, Jerald and Baron, A. Robert. 2003. **Behavior in Organizational: Understanding and Managing the Human Side of Work**. 8th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Hellriegel & Slocum. (1974). **Management: A contingency Approach**. Reading, Mass: Addison Wesley Pub.
- Haimann, T., W. G. Scott and P. E. Conner. (1982). **Management**. (4th ed.) Boston: Houghton Mifflin Company.
- Jones, Gareth R., & George, Jennifer M. (2003) **Contemporary Management**. (3rd ed.). New Jersey: McGraw-Hill.
- Karuna Jain Lokesh Nagar Vivek Srivastava, (2006), "Benefit sharing in inter#organizational coordination", Supply Chain Management: An International Journal, Vol. 11 Iss 5 pp. 400 – 406 Permanent link to this document: <http://dx.doi.org/10.1108/13598540610682417>
- Mondy. (1989). **Human Resource Management** by Robert M., III Noe and R. Wayne Mondy (1989 , Hardcover): R. Wayne Mondy, Robert M., III Noe (1989). Gray Sky Books....
- Macfarland, D. E. (1970). **Management Principle and Practices**. New York: Mcmillan Webster Incorporated.
- Nigel Oseland Alexi Marmot Felicity Swaffer Sophia Ceneda, (2 0 1 1) , "Environments for successful interaction", Facilities, Vol. 2 9 Iss1 / 2 pp. 5 0 - 6 2 Permanent link to this document: <http://dx.doi.org/10.1108/02632771111101322>
- Nigro and Nigro. (1984). **Modern Public Administration by Professor Felix A. Nigro** of San Diego State College is a competent textbook... PUBLICATION, NEW YORK :Harper & Row, 1984.
- Robbin, S. P. (2005). **Organizational Behavior**. 11th ed. New Jersey: McGraw-Hill, Inc.

- Syptak, J. M., Marsland, D. W., & Ulmer, D. (1999). **Job satisfaction: Putting theory into practice**. American Academy of Family Physicians. Retrieved November 1, 2008, from <http://www.aafp.org/fpm/991000fm/26.html>.
- Schermerhorn, J. R., G. J. Hunt and R.N. Osborn. (1991). **Management Organizational Behavior**. (4th.ed). New Jersey: John Wiley and Sons Inc.
- Stoner, J. A., E. R. Freeman and Gilbert, J. R. (1995). **Management**. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Tumipseed, D. L. and Tumipseed, P. H. (1997). **A bi-cultural analysis of the cost of caring: Nursing burnout in the United States and the Philippines**.
- Turnipseed, D. L., and Turnipseed, P. H. (1997). **A bi-Cultural Analysis of the cost of caring: Nursing Burnout in the United States and the Philippines**. Career Development International [online]. Available from: <http://thailisdb.car.chula.ac.th/abaft/detail.nsp.htm> [2002, February 23].
- Woelf, H. B. (1981). **Webster's New College Dictionary**. 1st ed. Springfield, Massachusetts: G & C. Merriam Company.
- Yehezkel, Dror. (1982). **Administration Coordination**, Public Administration Review 2.





โครงการตำรวจหมู่บ้าน ตำรวจภูธรภาค 3

ชื่อโครงการ : โครงการตำรวจหมู่บ้าน ตำรวจภูธรภาค 3

หน่วยงานเจ้าของโครงการ : ตำรวจภูธรภาค 3

ผู้รับผิดชอบโครงการ: ตำรวจภูธรจังหวัดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 3

อ้างอิง: ยุทธศาสตร์ชาติ ในยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ

: ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในยุทธศาสตร์ที่ 2 การควบคุมป้องกันและแก้ไข
ปัญหาอาชญากรรม โดยประชาชนมีส่วนร่วม

: ยุทธศาสตร์ตำรวจภูธรภาค 3 ในยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมชุมชน
เข้มแข็งรวมทั้งรณรงค์ให้ประชาชนทุกหมู่เหล่าในพื้นที่เป็นพลังแผ่นดินในการป้องกันและแก้ไข
ปัญหาอาชญากรรม ตามภารกิจงานตำรวจ พร้อมทั้งสร้างเครือข่ายภาครัฐ เอกชน และประชาชน
ตลอดจนสื่อมวลชนแขนงต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมทำในการควบคุมอาชญากรรม

1. หลักการและเหตุผล

ฯพณฯ พันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี ประชุมชี้แจงนโยบายรัฐบาลต่อ
ผู้บริหารระดับสูง เพื่อจัดทำแผนการบริหารราชการแผ่นดิน ณ ตึกสันติไมตรี ทำเนียบรัฐบาล เมื่อ
วันเสาร์ที่ 26 มีนาคม 2548 ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพอันเกี่ยวข้องกับ
กับปัญหาอาชญากรรม ปัญหายาเสพติด และปัญหาผู้มีอิทธิพล ประกอบกับสำนักงานตำรวจ
แห่งชาติ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการที่จะลดปัญหาอาชญากรรม โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน
ในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม

ตำรวจภูธรภาค 3 โดย พลตำรวจโท สถาพร หลาวทอง ผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 มี
นโยบายในการแสวงหาความร่วมมือจากประชาชน โดยถือว่า “ประชาชนคือตำรวจคนแรกของ
โลก ” และตามยุทธศาสตร์ ตำรวจภูธรภาค 3 ยุทธศาสตร์ 3 : ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมชุมชน
เข้มแข็งรวมทั้งรณรงค์ให้ประชาชนทุกหมู่เหล่าในพื้นที่เป็นพลังแผ่นดินในการป้องกันและแก้ไข
ปัญหาอาชญากรรม ตามภารกิจงานตำรวจ พร้อมทั้งสร้างเครือข่ายภาครัฐ เอกชน และประชาชน
ตลอดจนสื่อมวลชนแขนงต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมทำในการควบคุมอาชญากรรม

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม
- 2.2 เพื่อลดอาชญากรรมและปัญหาสังคมอื่น ๆ ในชุมชนโดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม
- 2.3 สร้างความสามัคคี ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ระหว่างเจ้าหน้าที่ตำรวจกับประชาชน
- 2.4 เพื่อเพิ่มศักยภาพประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจเกิดภาพลักษณ์ที่ดี
- 2.5 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของประชาชน ในการดูแลความสงบเรียบร้อยของชุมชนของตนเองโดยใช้หลักสมานฉันท์
- 2.6 เพื่อเป็นการสนับสนุนการปฏิบัติงานของตำรวจในเชิงรุก

3. เป้าหมาย

ตำรวจภูธรจังหวัดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 3 อำเภอยางชุมน้อย ควบคุม กำกับดูแล ให้สถานีตำรวจภูธรอำเภอ และสถานีตำรวจภูธรกิ่งอำเภอในปกครองดำเนินการ ฝึกอบรมตำรวจหมู่บ้าน อำเภอ / กิ่งอำเภอ ละ 1 รุ่น ๆ ละ 100 คน

4. วิธีดำเนินการ

4.1 ตำรวจภูธรภาค 3

4.1.1 แต่งตั้งคณะทำงานดำเนินโครงการตำรวจหมู่บ้าน ของ ตำรวจภูธรภาค 3 เพื่อให้การดำเนินโครงการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

4.1.2 กำหนดภารกิจของตำรวจหมู่บ้าน

4.1.3 กำหนดคำปณิธานตนของตำรวจหมู่บ้าน

4.1.4 กำหนดระเบียบข้อบังคับตำรวจหมู่บ้าน

4.1.5 กำหนดเครื่องแต่งกายของตำรวจหมู่บ้าน

4.2 ตำรวจภูธรจังหวัดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 3

4.2.1 แต่งตั้งคณะทำงานดำเนินโครงการตำรวจหมู่บ้านของตำรวจภูธรจังหวัด และจัดให้มีการประชุมคณะทำงานผู้รับผิดชอบ วางแผนดำเนินการตามโครงการ ประสานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด ผู้นำชุมชน และประชุมชี้แจงสายตรวจตำบลและตำรวจชุมชน สัมพันธ์ให้ทราบถึงหลักการเหตุผลและวัตถุประสงค์ของโครงการ

4.2.2 สถานีตำรวจภูธรอำเภอและสถานีตำรวจภูธรกิ่งอำเภอคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรมโดยให้พิจารณาผู้ที่มีความรู้ มีที่อยู่เป็นหลักแหล่งในชุมชน ผ่านการฝึกอบรมลูกเสือชาวบ้าน และเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับจากประชาคมในหมู่บ้าน

4.2.3 มอบหมายหน้าที่การปฏิบัติตามโครงการ ให้มีผู้รับผิดชอบดำเนินการประชุมชี้แจง ชักซ้อมความเข้าใจรายละเอียดต่าง ๆ ของหลักสูตร การฝึกอบรมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

4.2.4 ดำเนินการฝึกอบรมตามตารางการฝึกอบรม

5. ระยะเวลาดำเนินการ

ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2548 ถึง 31 มีนาคม 2549

6. สถานที่ฝึกอบรม

ห้องประชุมโรงเรียน ศาลาการเปรียญวัด ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบล หรือสถานที่ที่พิจารณาเห็นว่าเหมาะสม

7. วิทยากร

ขอรับการสนับสนุนวิทยากรจาก ตำรวจภูธรจังหวัดบุรีรัมย์ เนื่องจากเป็นจังหวัดต้นแบบของการดำเนินงานตามโครงการ และส่วนราชการภาครัฐ/ เอกชน ที่เกี่ยวข้องในพื้นที่

8. หลักสูตรการฝึกอบรม

9. งบประมาณ

9.1 ขอรับการสนับสนุน งบประมาณจากผู้ว่าราชการจังหวัด นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด นายกเทศมนตรี นายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหน่วยงานภาครัฐ / เอกชนในพื้นที่

9.2 ประมาณการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม 315,000 บาท

10. การประเมินผล

ตำรวจภูธรภาค 3 มอบหมายให้คณะทำงานดำเนินโครงการตำรวจหมู่บ้านของตำรวจภูธรภาค 3 ออกติดตามประเมินผลทุก 3 เดือน และรายงานผลการปฏิบัติให้ตำรวจภูธรภาค 3 ทราบ

11. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

11.1 ทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม

11.2 ทำให้ปัญหาอาชญากรรมและปัญหาสังคมอื่น ๆ ในชุมชนลดลง

11.3 ทำให้เกิดความสามัคคี ความสัมพันธ์อันดีและลดช่องว่างระหว่าง

ตำรวจกับประชาชน

11.4 เป็นการเพิ่มศักยภาพการทำงานของตำรวจ ทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อตำรวจ

11.5 ทำให้ประชาชน มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถดูแลความสงบเรียบร้อยในชุมชนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้หลักสามานฉันท์

11.6 ทำให้การปฏิบัติงานของตำรวจภูธรภาค 3 ในพื้นที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในเชิงรุก



หลักสูตรการฝึกอบรม

โครงการตำราหมู่บ้านของตำรวจภูธรภาค 3

การฝึกอบรมมีขอบเขตและเนื้อหา ดังนี้

1. บทบาทสิทธิอำนาจหน้าที่และการวางตัวของตำรวจหมู่บ้าน
 - งานป้องกันอาชญากรรมโดยประชาชนมีส่วนร่วม
 - 1.1 บทบาทสิทธิอำนาจหน้าที่
 - 1.2 หน้าที่ของปวงชนชาวไทย ตามรัฐธรรมนูญ ม.60-80
 - 1.3 อำนาจหน้าที่ประชาชนในการจับกุม ตามบันทึกแนบท้าย ป.วิอาญา ม. 79
 - 1.4 แผนสำนักงานตำรวจแห่งชาติฉบับที่ 4
 - 1.5 นโยบาย ผบก.ภ.จว.....ที่ตำรวจควรรู้
 - 1.6 งานป้องกันโดยประชาชนมีส่วนร่วม
 - 1.7 หลักทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่/การมีส่วนร่วม/อาชญากรรม
 - 1.8 วิธีการปฏิบัติงานของตำรวจหมู่บ้าน
 - 1.9 งาน ตชส./ประวัติ/สาระสำคัญที่ควรรู้
 - 1.10 งานสายตรวจที่เกี่ยวข้องกับตำรวจบ้าน
2. การป้องกันยาเสพติดให้โทษ
 - 2.1 ชนิด ประเภทและพิษภัยของยาเสพติด
 - 2.2 ที่มาเส้นทางลำเลียง การแพร่ระบาด
 - 2.3 ลักษณะและอุปกรณ์การเสพยา การจำหน่าย ที่ควรจดจำ
 - 2.4 การสังเกตอาการ พฤติกรรมของคนติดยา
 - 2.5 วิธีการซุกซ่อนยาเสพติด และเทคนิคในการตรวจค้น
 - 2.6 การแจ้งเบาะแสและเงินสินบนรางวัล
 - 2.7 เทคนิคการปฏิเสธยาเสพติด
3. การปฐมพยาบาลและโรคที่ส่งผลกระทบต่อสังคม
 - 3.1 การปฐมพยาบาลเบื้องต้น
 - 3.2 การเคลื่อนย้ายผู้บาดเจ็บ
 - 3.3 โรคที่ส่งผลกระทบต่อปัญหาปัจจุบัน

4. กฎหมายเบื้องต้นที่ประชาชนควรทราบ
 - 4.1 การจับกุมผู้กระทำความผิด ในอำนาจของตำรวจบ้าน (ตาม ป. วิชาญา)
 - 4.2 การค้นตัวบุคคล และยานพาหนะที่ต้องสงสัยในอำนาจของตำรวจบ้าน (ตาม ป.วิชาญา)
 - 4.3 พ.ร.บ. คู่คุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ พ.ศ. 2535 (ค่าเสียหายเบื้องต้น และค่าสินไหมทดแทน)
 - 4.4 พ.ร.บ. คู่คุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2547 (การจำหน่ายสุรา-บุหรี่ ให้เด็ก และการกระทำผิดของเด็กที่ผู้ปกครองต้องมีความผิดตามกฎหมายด้วย)
 - 4.5 พ.ร.บ. ค่าตอบแทนผู้เสียหาย และค่าทดแทนและค่าใช้จ่ายแก่จำเลยในคดีอาญา พ.ศ. 2544 (การเรียกร้องค่าตอบแทนของผู้เสียหาย)
 - 4.6 การไกล่เกลี่ยประนอมข้อพิพาท ในบทบาทของตำรวจบ้าน
5. การข่าว
 - 5.1 การแจ้งเหตุ ส่งข่าว
 - 5.2 การสืบสวน
 - 5.3 การจดจำตำหนิรูปพรรณ
6. การรักษาสถานที่เกิดเหตุ การเก็บร่องรอยหลักฐาน
7. การบรรเทาสาธารณภัย
 - 7.1 การแจ้งเหตุ
 - 7.2 การป้องกันและการรักษาสถานที่เกิดเหตุอัคคีภัย
 - 7.3 การสนับสนุนช่วยเหลือเจ้าหน้าที่
8. ยุทธวิธีตำรวจ
 - 8.1 การตรวจค้น บุคคล สถานที่และยานพาหนะ
 - 8.2 การจับกุม
9. เรื่องการใช้สัญญาณจราจร
 - 9.1 การใช้สัญญาณมือ
 - 9.2 การใช้สัญญาณนกหวีด
 - 9.3 การห้ามรถ
 - 9.4 การปล่อยรถ

10. ยุทธวิธีการฝึกทำนุคคลมือเปล่า

10.1 การจัดแถว

- แถวตอน
- แถวหน้ากระดาน
- แถวชิด, แถวเปิด

10.2 ทำนุคคลมือเปล่า

- ขวาทัน, ซ้ายหัน, กลับหลังหัน
- ทำท่าความเคารพ

10.3 ท่าวิ่ง

- วิ่งจากท่าตรง
- วิ่งจากท่าเดิน
- เดินจากท่าวิ่ง (เดินทาง)
- หยุดจากท่าวิ่ง

11. การป้องกันตัว

11.1 การป้องกันตัวด้วยมือเปล่า

11.2 การใช้กระบอง

12. สรุปปัญหา มอบหมาย ภารกิจและหน้าที่

12.1 ผู้เข้าร่วมอบรมตำรวจหมู่บ้านตักเตือนปัญหาที่เกิดขึ้นในหมู่บ้านและระหว่างการอบรม

12.2 อุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่

12.3 ตอบข้อซักถาม

12.4 กรอบการปฏิบัติการกิจของตำรวจหมู่บ้าน

12.5 บทบาทในการเป็นตำรวจบ้าน

12.6 หน้าที่การเป็นตำรวจบ้าน

12.7 การวางโครงข่าย การแจ้งเหตุต่อเครือข่ายตำรวจหมู่บ้าน

12.8 การประเมินผลการอบรม

13. การแจ้งข่าวอาชญากรรม

ในกรณีที่ท่านทราบข่าวเกี่ยวกับอาชญากรรม ซึ่งไม่ใช่เหตุที่เร่งด่วน เช่น รู้ตัวหรือทราบแหล่งหลบซ่อนของคนร้าย เพื่อให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ตำรวจในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ในฐานะที่ท่านเป็นพลเมืองดีคนหนึ่ง ขอให้ท่านแจ้งข่าวสารให้เจ้าหน้าที่ตำรวจได้ทราบโดยวิธีใดวิธีหนึ่งที่ท่านจะสะดวก ดังนี้

1. ทางโทรศัพท์ โดยโทรศัพท์แจ้งต่อสถานีตำรวจท้องที่
2. ทางจดหมาย ให้ท่านเขียนแจ้งข่าวสารได้ โดยท่านจะแจ้งนามของท่าน หรือไม่ก็ได้
3. พบเป็นการส่วนตัว ซึ่งท่านอาจจะสละเวลาไปพบตำรวจที่สถานี หรือ อาจจะขอให้ตำรวจไปพบท่านก็ได้สำหรับการให้ข่าวสารแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจนั้น ทางเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความ ยินดีและพร้อมเสมอที่จะรับข่าวสารจากท่าน ทั้งข่าวสารที่ทางเจ้าหน้าที่ตำรวจได้รับจากท่านจะถือว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่ามาก โดยจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับ

ข้อเตือนใจ

1. โปรดอย่าแจ้งข่าวเท็จ อันเป็นการกระทำที่ไม่ใช่เป็นพลเมืองดี ทั้งอาจเกิดผลเสียหายนต่อส่วนรวมและตัวท่านเองด้วย
2. ข่าวที่รายละเอียดมากเกินไป ย่อมเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจมากขึ้นเท่านั้น

ข้อความที่ควรแจ้งแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ

1. เหตุที่เกิด รายละเอียดโดยย่อ
2. สถานที่ ถนน ตรอก ซอย สถานที่ใกล้เคียง
3. ชื่อผู้แจ้ง โทรศัพท์
4. การให้รูปพรรณสัณฐานที่ถูกต้องเป็นการช่วยเหลือตำรวจในการจับคนร้าย
 - ผม (แบบ-สี)
 - รูปหน้า องค์กรประกอบ (แว่น,เครา,หนวด) เสื้อผ้า (แบบ-สี) เชื้อชาติ อายุ
 - รูปร่าง รอยสัก แผลเป็น, ชนิดอาวุธ, ส่วนใดพิการ
 - กางเกง (แบบ-สี), รองเท้า

14. บัญชีแนบท้ายประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ความผิดในกฎหมายลักษณะอาญา มาตรา 79 ซึ่งราษฎรสามารถจับได้โดยไม่ต้องมีหมาย

ประทุษร้ายต่อพระบรมราชตระกูล	ม. 97 และ 99
ขบถภายในพระราชอาณาจักร	ม. 101 – 104
ขบถภายนอกพระราชอาณาจักร	ม. 105 – 111
ความผิดต่อทางพระราชไมตรีกับต่างประเทศ	ม. 112
ทำอันตรายต่อธง / เครื่องหมายของต่างประเทศ	ม. 115
ความผิดต่อเจ้าพนักงาน	ม. 119 – 122 และ 127
หลบหนีจากที่คุมขัง	ม. 163 – 166
ความผิดต่อศาสนา	ม. 172 และ 173
ก่อการจลาจล	ม. 183 และ 184

กระทำให้เกิดอันตรายแก่สาธารณชน กระทำให้สาธารณชนปราศจากความสะดวกในการไปมา การส่งข่าวและของถึงกันและกระทำให้สาธารณชนปราศจากความสุขสบาย ม. 185 ถึง 194, 196, 197 และ 199

ปลอมแปลงเงินตรา	ม. 202 – 205 และ 210
ข่มขืนกระทำชำเรา	ม. 243 - 246
ประทุษร้ายแก่ชีวิต	ม. 249 - 251
ประทุษร้ายแก่ร่างกาย	ม. 254 - 257
ความผิดฐานทำให้เสื่อมเสียอิสรภาพ	ม. 268, 270 และ 276
ลักทรัพย์	ม. 288 - 296
วิ่งราวทรัพย์ ชิงทรัพย์ ปล้นทรัพย์ และโจรสลัด	ม. 297 - 302
กรรโชก	ม. 303

ภารกิจของตำรวจหมู่บ้าน

โครงการตำรวจหมู่บ้านของตำรวจภูธรภาค 3

1. รักษาสาธารณะประโยชน์ของหมู่บ้าน
2. รักษาสถานที่เกิดเหตุในคดีสำคัญ
3. แจ้งเหตุ เบาะแสคนร้ายในคดีอาญาทั่วไปและคดีอาญาพิเศษ
4. ระดมกำลังรักษาความสงบเรียบร้อยและบริการด้านการจราจรในเทศกาลสำคัญ

คำปฏิญาณตนของตำรวจหมู่บ้าน

โครงการตำรวจหมู่บ้านของตำรวจภูธรภาค 3

ข้าพเจ้า ตำรวจหมู่บ้าน ผู้อาสาตน เพื่อปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ขอปฏิญาณว่า

ข้อ 1 ข้าพเจ้า จะจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และจะธำรงรักษาไว้ซึ่งการปกครองระบอบประชาธิปไตย

ข้อ 2 ข้าพเจ้า จะมุ่งมั่นในอุดมการณ์ พิทักษ์รักษาไว้ ซึ่งความสงบสุขของหมู่บ้านด้วยความเสียสละ โดยไม่เรียกร้องอภิสิทธิ์ใด ๆ และจะไม่แสวงหาผลประโยชน์ใด ๆ โดยมีขอบ

ข้อ 3 ข้าพเจ้า จะยึดมั่นในศีลธรรมอันดีงาม รักรักสามัคคี ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และอุทิศตนในการพัฒนาหมู่บ้าน

ระเบียบข้อบังคับตำรวจหมู่บ้าน

โครงการตำรวจหมู่บ้านของตำรวจภูธรภาค 3

การที่ตำรวจหมู่บ้าน ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในการรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านนั้น ตำรวจหมู่บ้านต้องเป็นผู้ประพฤติดนเคร่งครัดต่อมรรยาท ระเบียบข้อบังคับ ดังนี้.-

1. ต้องเป็นผู้ตรงต่อเวลา
2. ต้องปฏิบัติหน้าที่โดยเคร่งครัด ในการเฝ้าระวังรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านโดยไม่เป็นการก่อความเดือดร้อนรบกวนหรือเป็นการขัดขวางต่อการดำรงชีวิตอย่างปกติสุขของผู้อื่น
3. ต้องเป็นผู้เคร่งครัดต่อมรรยาทอันดีงาม กิริยาจาสุภาพ และเคารพสิทธิผู้อื่นโดยชอบตามกฎหมาย
4. หากพบ หรือสงสัยเหตุผิดปกติใด ๆ ในหมู่บ้าน ต้องรายงานเหตุทันที
5. ต้องรู้หน้าที่ มีความรับผิดชอบ ต่อตนเอง ครอบครัวหมู่บ้าน และหมู่บ้าน
6. ต้องยึดมั่นหลักแห่ง การวรรกรรม สามัคคีธรรม ปัญญาธรรม นิธิธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งปวง
7. ต้องไม่กระทำการใด ๆ อันเป็นการขัดต่อขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมอันดีงาม
8. ห้ามเสพสุรา ยาเสพติดให้โทษหรือของมีนเมาขณะปฏิบัติหน้าที่ประจำจุดพักเวรยาม
9. ห้ามเล่นการพนัน หรือสนับสนุนการเล่นการพนันผิดกฎหมายทุกประเภท
10. ห้ามนำบุคคลอื่นซึ่งไม่มีหน้าที่เข้าพักในจุดพักเวรยาม
11. ต้องไม่กระทำการใด ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์โดยมิชอบ เพื่อตนเองหรือผู้อื่น
12. ในการปฏิบัติหน้าที่ให้ใช้กระบองเป็นอาวุธ ห้ามพกพาหรือใช้อาวุธอื่น เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา

เครื่องแต่งกายของตำรวจหมู่บ้าน

โครงการตำรวจหมู่บ้านของตำรวจภูธรภาค 3

การแต่งกายของตำรวจหมู่บ้าน (เครื่องแบบ)

ตำรวจภูธรภาค 3 กำหนดให้ตำรวจหมู่บ้านที่ผ่านการอบรมสามารถแต่งเครื่องแบบที่ทางตำรวจภูธรภาค 3 กำหนดไว้ ดังนี้ .-

1. เสื้อ – กางเกง ชุดฟาร์ตัก สีกรม
2. หมวกจ็อกกี้สีดำ หน้าหมวกเป็นตราโล่สีขาว
3. เครื่องหมาย
 - กนกคอด้านขวา ปักสีดำ คำว่า ตร.
 - กนกคอด้านซ้าย ปักสีดำ คำว่า (ชื่อย่อ ภ.จว. เช่น บร.)
 - หน้าอกเสื้อด้านขวา ปักสีดำ ชื่อ - ชื่อสกุล
 - หน้าอกเสื้อด้านซ้าย ปักสีดำ ต.....อ.....
 - อาร์มทั้งสองข้างปักสีดำ คำว่า ภ.จว. เช่น ภ.จว.บุรีรัมย์ ตำรวจหมู่บ้าน, โล่ตำรวจ, ภาค 3, ช่อชัยพฤกษ์ 2 ข้าง (คำว่า ตำรวจหมู่บ้าน และ ภาค 3 ให้อยู่ด้านบนและด้านล่างรูปโล่แขน)
4. เข็มขัดด้ายถักสีดำ หัวสี่เหลี่ยม
5. รองเท้าคอมแบ็ตสีดำ
6. กระดุมเสื้อสีดำ

แบบสอบถาม

เรื่อง

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3

คำชี้แจง: แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้าน และระดับการปฏิบัติงานของตำรวจบ้าน โดยข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงโครงการตำรวจบ้านของกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 คำตอบของท่านมีคุณค่าอย่างมากต่องานวิจัย ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านเป็นความลับ โดยจะนำไปใช้ในภาพรวมเชิงวิชาการเท่านั้น โดยข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงและสมบูรณ์จะช่วยให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความถูกต้อง ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตอบคำถามตามความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริงอย่างรอบคอบให้ครบทุกข้อ

แบบสอบถามประกอบด้วย 6 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการประสานงานกับตำรวจ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตำรวจบ้าน

ส่วนที่ 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่ง มา ณ โอกาสนี้ คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาโครงการตำรวจบ้านอย่างแท้จริง

พันตำรวจโท เสรี คงยืนยง

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต

สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาตอบคำถามโดยใส่เครื่องหมาย / ☐ ใน () ช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ () 1. ชาย () 2. หญิง
2. อายุ () 1. 20 - 29 ปี () 2. 30 - 39 ปี
() 3. 40 - 49 ปี () 4. 50 ปีขึ้นไป
3. อาชีพ
() 1. พนักงานบริษัท / ห้างร้านเอกชน () 2. เจ้าของกิจการ / ผู้ประกอบการ
() 3. เกษตรกร (ทำไร่, ทำนา, ทำสวน) () 4. รับจ้าง
() 5. เลี้ยงสัตว์ () 6. อื่นๆ (โปรดระบุ).....
4. ระดับการศึกษา
() 1. ต่ำกว่าหรือจบการศึกษาระดับประถมศึกษา
() 2. ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.1-ม.3)
() 3. ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.4-ม.6)
() 4. ระดับ ปวช./ปวส.
() 5. ระดับปริญญาตรี
5. ภูมิลำเนาเดิมของท่าน
() 1. พื้นที่ปฏิบัติงานเป็นตำรวบ้าน
() 2. ย้ายถิ่นมาจากที่อื่น(โปรดระบุ).....
6. ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานอาสาสมัครตำรวบ้าน
() 1. น้อยกว่า 2 ปี () 2. 2-4 ปี
() 3. 5-7 ปี () 4. 8-10 ปี
() 5. มากกว่า 10 ปี
7. รายได้เฉลี่ยต่อปีของครอบครัว
() 1. ต่ำกว่า 20,000 บาท () 2. 20,000 - 39,999 บาท
() 3. 40,000 - 49,999 บาท () 4. 50,000 - 59,999 บาท
() 5. 60,000 บาทขึ้นไป
8. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสังคม(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
() 1. กลุ่มออมทรัพย์ () 2. กลุ่มเลี้ยงสัตว์
() 3. กลุ่มเกษตรกร () 4. กลุ่มแม่บ้าน
() 5. กลุ่มลูกเสือชาวบ้าน () 6. อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ส่วนที่ 2 ปัจจัยเกี่ยวกับการประสานงานกับตำรวจ

ประเด็นองค์ประกอบ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด (5)	เห็น ด้วย มาก (4)	เห็น ด้วย ปาน กลาง (3)	เห็น ด้วย น้อย (2)	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด (1)
ความร่วมมือ					
1. ตำรวจบ้านมีความเต็มใจในการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
2. ตำรวจบ้านมีพฤติกรรมที่ทำงานร่วมกันและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
3. ตำรวจบ้านสามารถทำงานร่วมกับกลุ่มคนต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี					
วิธีการประสานงาน					
4. ตำรวจบ้านมีวิธีการวางแผนร่วมกันในการดำเนินงานกับตำรวจในพื้นที่					
5. ตำรวจบ้านปฏิบัติงานในลักษณะเครือข่ายภายในชุมชนท้องถิ่น					
6. ตำรวจบ้านมีระบบการปฏิบัติงานในการเสนอรายงานแก่ตำรวจ และสถานีตำรวจในชุมชน จึงยึดเป็นหลักปฏิบัติงานได้แน่นอน					
เป็นไปตามเป้าหมาย					
7. ตำรวจบ้านปฏิบัติงานทันตามระยะเวลาที่กำหนด					

ประเด็นองค์ประกอบ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
8. ตำรวจบ้านมีการกำหนดทิศทางการทำงานกับสถานีตำรวจในชุมชนและท้องถิ่น ไปกำหนดในแผนการปฏิบัติงาน					
9. ตำรวจบ้านมีการจัดทำกิจกรรมการพัฒนาเพื่อตอบสนองเป้าหมายของยุทธศาสตร์ร่วมกับสถานีตำรวจในชุมชนหรือหมู่บ้าน					
10. ตำรวจบ้านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานีตำรวจในชุมชน					

ส่วนที่ 3 ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ประเด็นองค์ประกอบ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
ด้านความพร้อมของสถานที่ในการทำงาน					
11. เครื่องมือและอุปกรณ์มีการนำมาซ่อมบำรุง ดูแลรักษาอยู่เสมอโดยได้รับความอนุเคราะห์จากสถานีตำรวจในชุมชน					
12. ตำรวจบ้านมีสำนักงานตั้งอยู่ในสถานีตำรวจของชุมชนอย่างชัดเจน					
13. สถานที่ปฏิบัติงานของตำรวจบ้าน มีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ					

ประเด็นองค์ประกอบ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มาก ที่สุด (5)	เห็นด้วย มาก (4)	เห็นด้วย ปาน กลาง (3)	เห็นด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย น้อย ที่สุด (1)
ด้านบรรยากาศในการทำงาน					
14. ตำรวจบ้านมีสายบังคับบัญชาอย่างชัดเจนที่แสดงถึงบทบาทความรับผิดชอบ					
15. ตำรวจบ้านมีความรู้สึกรับได้รับความไว้วางใจและเชื่อใจในการสนับสนุนการทำงานจากสถานีตำรวจในชุมชน					
16. ตำรวจบ้านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรสถานีตำรวจ					
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
17. ตำรวจบ้านมีความสามัคคีร่วมมือร่วมใจทำงานเป็นทีม					
18. ตำรวจบ้านยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน					
19. เมื่อสถานีตำรวจในชุมชนมีงานหรือกิจกรรมเร่งด่วน ตำรวจบ้านพร้อมที่จะเข้าร่วมด้วยอย่างสม่ำเสมอ					
20. ตำรวจบ้านมีการประสานงานกันระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ					

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ประเด็นองค์ประกอบ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มาก ที่สุด (5)	เห็นด้วย มาก (4)	เห็นด้วย ปาน กลาง (3)	เห็นด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย น้อย ที่สุด (1)
ด้านการยอมรับนับถือ					
21. มีความรู้สึกภูมิใจในการปฏิบัติงานร่วมกับสถานีตำรวจในชุมชน					
22. การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจบ้าน มีเกียรติและมีศักดิ์ศรีในสังคม					
23. ตำรวจบ้านได้รับคำชมเชยจากหัวหน้าสถานีตำรวจอยู่เสมอเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ					
24. การแสดงความคิดเห็นของตำรวจบ้าน ได้รับการยอมรับและนำไปปฏิบัติจากหัวหน้าสถานีตำรวจในชุมชน					
25. สถานีตำรวจในชุมชนให้ความสำคัญกับตำรวจบ้านในฐานะเป็นกำลังพลที่มีคุณค่า					
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
26. ตำรวจบ้านปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอยู่มีความน่าสนใจและท้าทาย					
27. ตำรวจบ้านพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย					
28. ตำรวจบ้านปฏิบัติงานตามกระบวนการทำงานที่ชัดเจน					

ประเด็นองค์ประกอบ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มาก ที่สุด (5)	เห็นด้วย มาก (4)	เห็นด้วย ปาน กลาง (3)	เห็นด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย น้อย ที่สุด (1)
ด้านสวัสดิการ/ค่าตอบแทน					
29. ตำรวจบ้านได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง เช่น หลักสูตรการฝึกอบรมต่าง ๆ เป็นต้น					
30. พาหนะในการเดินทางไปปฏิบัติงานของตำรวจบ้าน ได้รับการสนับสนุนจากสถานีตำรวจในชุมชน					
31. ตำรวจบ้านได้รับสวัสดิการเป็นค่าใช้จ่ายด้านอาหารในการออกไปปฏิบัติงานจากพื้นที่อย่างเพียงพอ					
32. ตำรวจบ้านมีความพอใจในค่าตอบแทนที่คนในชุมชนบางกลุ่มมอบให้ในบางครั้ง ที่ออกไปปฏิบัติงาน					
33. ตำรวจบ้านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานถึงแม้จะไม่ได้รับเงินเดือนประจำ					

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตำรวจบ้าน

ประเด็นองค์ประกอบ	ระดับการนำมาปฏิบัติ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการรักษาสาธารณสุขของหมู่บ้าน					
34. ตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการเข้าเวร-ยามรักษาสาธารณสุขของหมู่บ้านในสถานการณ์พิเศษ เช่น กรณีมีผู้ลักลอบเผาโรงเรียน หรือการลักลอบตัดไม้ทำลายป่า เป็นต้น					
35. ตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการสอดส่องดูแลสาธารณสุขของหมู่บ้านอย่างสม่ำเสมอ					
36. ตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันและรักษาทรัพย์สินของส่วนรวมและสาธารณสุขของหมู่บ้านอย่างสม่ำเสมอ					
37. ตำรวจบ้านมีส่วนร่วมในกิจกรรมตกแต่งสภาพแวดล้อมของสาธารณสุขของหมู่บ้านเช่น ร่วมปลูกต้นไม้ในวันสำคัญของประเทศได้แก่ วันพ่อ วันพืชมงคล เป็นต้น					
38. ตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการปรับปรุง ซ่อมแซมสาธารณสุขของหมู่บ้านอย่างสม่ำเสมอ					

ประเด็นองค์ประกอบ	ระดับการนำมาปฏิบัติ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการรักษาสภาพที่เกิดเหตุในคดีสำคัญ					
39. ตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการช่วยกันรักษาสภาพสถานที่เกิดเหตุให้อยู่ในสภาพเดิม ก่อนที่เจ้าหน้าที่ตำรวจจะมาถึง					
40. ตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันบริเวณที่เกิดเหตุจากผู้ไม่เกี่ยวข้อง					
41. ตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลรักษาของกลางบางอย่างที่อาจจะสูญหายหรือถูกทำลาย หรือถูกเคลื่อนย้าย เช่น อาวุธปืน หรือมีดของคนร้าย เป็นต้น					
42. ตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการติดต่อสื่อสาร แจ้งเหตุให้ตำรวจท้องที่รับทราบ ขณะที่รักษาสภาพที่เกิดเหตุอยู่					
43. ตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันหรือควบคุมเหตุจลาจลที่อาจเกิดขึ้นในสถานที่เกิดเหตุ					
ด้านการแจ้งเบาะแสคนร้ายในคดีอาญาทั่วไปและคดียาเสพติด					
44. ตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการให้ข้อเท็จจริง ข่าวสารเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่พบ					
45. ตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการแจ้งข่าวแหล่งซ่อนสุมหรือหลบซ่อนตัวของคนร้าย หรือแหล่งรับซื้อของโจรหรือแหล่งรับไถ่ถอนทรัพย์สินที่หาย					

ประเด็นองค์ประกอบ	ระดับการนำมาปฏิบัติ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
46. ตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการแจ้งข่าวบุคคลซึ่งเป็นนักเลงอันธพาล ดิดยาเสพติด					
47. ตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการแจ้งข่าวบุคคลแปลกหน้าที่มีพฤติกรรมน่าสงสัย					
48. ตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการจดจำและแจ้งตำหนิรูปพรรณของคนที่ต้องสงสัยและยานพาหนะ					
ด้านการระดมกำลังรักษาความสงบเรียบร้อยและบริการจราจรในเทศกาลสำคัญ					
49. ตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยในงานบุญประเพณีของหมู่บ้านของตนเอง และหมู่บ้านใกล้เคียง					
50. ตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์และช่วยเหลือกิจกรรมของชุมชนภายในหมู่บ้าน และหมู่บ้านใกล้เคียง					
51. ตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกด้านการจราจรในงานเทศกาลสำคัญของหมู่บ้าน และหมู่บ้านใกล้เคียง					

ประเด็นองค์ประกอบ	ระดับการนำมาปฏิบัติ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
52. ตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกด้านการจราจร กรณีมีอุบัติเหตุหรือเกิดอุบัติเหตุหรือเหตุการณ์อื่นๆ ในหมู่บ้าน					
53. ตำรวจบ้านมีการปฏิบัติหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยในงานมหรสพต่างๆ ในหมู่บ้านตามที่เจ้าภาพร้องขอ					

ส่วนที่ 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ประวัติผู้เขียน

พันตำรวจโท เสรี คงยืนยง เกิดวันที่ 5 พฤศจิกายน พ.ศ. 2504 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจากโรงเรียนตากพิทยาคม จังหวัดตาก โรงเรียนเตรียมทหาร รุ่นที่ 25 ในปีการศึกษา 2531 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ จากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ได้ศึกษาต่อในระดับปริญญาโท หลักสูตรการจัดการมหันตพิสัย สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา

ด้านประสบการณ์ในการทำงาน หลังสำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ รับราชการในตำแหน่ง รองสารวัตรสืบสวนสอบสวนสถานีตำรวจภูธรบำเหน็จณรงค์ รองสารวัตรสืบสวนสอบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองนครราชสีมา สารวัตรป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจภูธรโพธิ์กลาง พนักงานสอบสวน (สบ. 2) สถานีตำรวจภูธรปักธงชัย สารวัตรป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจภูธรอุดมทรัพย์ รองผู้กำกับการป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจภูธรโนนสุวรรณ ปัจจุบันดำรงตำแหน่งรองผู้กำกับการสืบสวนสถานีตำรวจภูธรจักราช

ที่อยู่ปัจจุบัน สถานีตำรวจภูธรจักราช ตำบลจักราช อำเภอจักราช จังหวัดนครราชสีมา 30230 หมายเลขโทรศัพท์ 0-4433-9123 E-mail: seree_kong2541@hotmail.com