

ปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2

พ.ต.ท.หญิง อมรรัตน์ จันทร์เกตุ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

เมษายน 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ อมรรรัตน์ จันทร์เกตุ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

.....^(ม.ล.จ. ก.ช.).....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.กาญจนา บุญยัง)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

.....^(ม.ล.จ. ก.ช.).....ประธาน
(อาจารย์ ดร.กาญจนา บุญยัง)

.....^(ส.ค.).....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์)

.....^(ส.ค.).....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ฤทธิกร ศิริประเสริฐโชค)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....^(ส.ค.)..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พจน์ีย์ ธารเสนา)

วันที่...11...เดือน.....เมษายน.....พ.ศ...2560.....

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์เรื่องปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 2 สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก อาจารย์ ดร.กาญจนา บุญยัง อาจารย์ที่ปรึกษา ที่เสียสละเวลาอันมีค่าให้คำปรึกษา เสนอแนะแนวทาง แก้ไข ปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ และเพิ่มเติมในสิ่งที่เป็ประโยชน์ต่อการศึกษาครั้งนี้ ด้วยความละเอียด ทุกชั้นตอน และด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่งมาโดยตลอด ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ พันตำรวจโท สีนาท โสคติปิณฑะ และพันตำรวจโทหญิง แสงรวี สาระปรุง ที่ให้ความกรุณา เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบแก้ไข ข้อเสนอแนะปรับปรุงเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยเฉพาะ ท่านอาจารย์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ ที่ช่วยตรวจสอบความถูกต้องของการใช้สถิติวิเคราะห์ และขอขอบคุณ ผู้บังคับบัญชา พี่ ๆ เพื่อน ๆ น้อง ๆ ข้าราชการตำรวจ อีกทั้งลูกศิษย์เขาน้อยที่ช่วยดำเนินการเก็บ รวบรวมข้อมูลในครั้งนี้

กราบขอบพระคุณ คุณแม่วัชร จันทร์เกตุ อาภิวชิต รัตนมณีโรจน์แสง และขอขอบคุณ คุณสามี คุณภีม อีกทั้งสมาชิกครอบครัวทุกคนที่เป็นแรงใจและกำลังทรัพย์ในบางครั้ง

ขอขอบคุณพี่ ๆ น้อง ๆ กลุ่มงานอาจารย์ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 ที่ให้ความรัก ความห่วงใย สนับสนุน และเป็นกำลังใจอย่างเต็มเปี่ยม

ขอขอบคุณอาจารย์วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชา ถ่ายทอดความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ ทำให้ผู้วิจัยนำความรู้ที่ได้มา สามารถทำงานนิพนธ์ได้สำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมาย อีกทั้งเจ้าหน้าที่วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกจนงานนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ให้ข้อมูล อันเป็นประโยชน์ ทำให้การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้สำเร็จด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูคุณเวทิตาแต่บุพการี บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จมาจนตราบนานเท่านานนี้

อมรรัตน์ จันทร์เกตุ

58930121: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน/ข้าราชการตำรวจ/ ตำรวจภูธรภาค 2

อมรรัตน์ จันทร์เกตุ: ปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
สังกัดตำรวจภูธรภาค 2 (FACTORS PREDICTING POLICE OFFICERS' WORK EFFICIENCY
IN PROVINCIAL POLICE REGION 2) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: กาญจนา บุญยัง, ร.ค. 123
หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 2 และเพื่อศึกษาปัจจัยทำนายประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้
ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 จำนวน 275 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม
ข้อมูล คือ แบบสอบถามและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ
(Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และทดสอบ
สมมติฐานด้วยสถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple linear regression
analysis) ด้วยวิธี Enter

ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธร
ภาค 2 ภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ย 3.42 และจากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัย
ส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
($F = 9.55$, $df = 21$, $Sig. = .00$) โดยตัวแปรต้นสามารถร่วมอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ได้ร้อยละ 44.60 และพบว่า ปัจจัยที่มี
อำนาจการทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 คือ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (X_{13}) การปกครองบังคับบัญชา (X_{22}) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_{23})
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (X_{26}) และค่าตอบแทน (X_{27}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
โดยสามารถแสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 เมื่อกำหนดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
สังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ด้วยตัวแปร Y สามารถเขียนสมการทำนายได้ ดังนี้

$$Y = 1.888 + 5.48E-006 (X_{13}) - 0.155 (X_{22}) + 0.191 (X_{23}) + 0.933 (X_{26}) + 0.078 (X_{27})$$

58930121: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.

(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: WORK EFFICIENCY/ POLICE OFFICER/ PROVINCIAL POLICE REGION 2

AMORN RAT JANKET: FACTORS PREDICTING POLICE OFFICERS' WORK
EFFICIENCY IN PROVINCIAL POLICE REGION 2 ADVISOR: KANJANA BOONYOUNG,
Ph.D. 123 P. 2017.

The purposes of this study were to examine police officers' work efficiency and to examine factors predicting police officers' work efficiency in provincial police region 2. The subjects participating in this study were 275 officers. The data were collected using a questionnaire. The statistical tests used to analyze the collected data included frequency, percentage, mean, standard deviation and Multiple Linear Regression Analysis by Enter method.

The results of the study revealed the level of police officers' work efficiency in provincial police region 2 was found to be at a very good level, $\bar{X} = 3.42$. The result of hypothesis testing showed that personal factors and factors of work were able to predict police officers' work efficiency in Provincial Police Region 2 with the level of significance set at .05 ($F = 9.55$, $df = 21$, $Sig. = .00$). Independent variables revealed the variance of police officers' work efficiency in Provincial Police Region 2 by 44.60 % and factors predicting police officers' work efficiency were monthly of income (X_{13}), supervision (X_{22}), work environment (X_{23}), co-worker relationships (X_{26}) and pay (X_{27}) at a .05 level of statistical significance. When defining police officers' work efficiency in Provincial Police Region 2 with the Y variable, the relationship between factors predicting police officers' work efficiency in Provincial Police Region 2 can be shown by the following prediction equation:

$$Y = 1.888 + 5.48E-006 (X_{13}) - 0.155 (X_{22}) + 0.191 (X_{23}) + 0.933 (X_{26}) + 0.078 (X_{27})$$

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
สมมติฐานการวิจัย	2
กรอบแนวคิดในการวิจัย	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	8
แนวคิดเกี่ยวกับข้าราชการตำรวจ	25
ข้อมูลทั่วไปของตำรวจภูธรภาค2	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	39
3 วิธีดำเนินการวิจัย	56
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	56
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	59
การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	61
การเก็บรวบรวมข้อมูล	63
ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล	63
การวิเคราะห์ข้อมูล	64

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	66
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	66
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน 2 ของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2	68
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2	78
ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน	83
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	90
สรุปผลการวิจัย.....	90
อภิปรายผลการวิจัย.....	91
ข้อเสนอแนะ	104
บรรณานุกรม	108
ภาคผนวก	113
ประวัติย่อของผู้วิจัย	123

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนข้าราชการตำรวจเมื่อจำแนกตามหน่วยงาน	39
2	เปรียบเทียบตัวแปรต้นกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	50
3	จำนวนกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการตำรวจเมื่อจำแนกตามหน่วยงาน	57
4	ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น)Reliabilityของแบบสอบถาม (.....	62
5	จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	66
6	ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลทั่วไปของ ผู้ตอบแบบสอบถาม	68
7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามภาพรวมและรายปัจจัย.....	68
8	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามการปกครองบังคับบัญชา.....	69
9	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน	70
10	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามการได้รับการยอมรับ	71
11	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามความก้าวหน้ามั่นคง ในการปฏิบัติงาน	72
12	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามความสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงาน	74
13	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามค่าตอบแทน	75
14	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามการสนับสนุนจากองค์กร.....	76

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน	77
16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามภาพรวมและรายด้าน	78
17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามคุณภาพในการปฏิบัติงาน	79
18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามความรวดเร็วและทันเวลา ในการปฏิบัติงาน	80
19 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามการบรรลุเป้าหมาย ในการปฏิบัติงาน	81
20 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามการประหยัดทรัพยากร	82
21 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2	87
22 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น	114

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	3
2	โครงสร้างองค์กรตำรวจภูธรภาค 2.....	37

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนล้วนมีเป้าหมายในการดำเนินงานทั้งสิ้น การที่องค์กรจะสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้นั้นต้องอาศัยการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับสภาพองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัดค้ำค่า ซึ่งการบริหารองค์กรจะเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Materials) และการจัดการ (Management) ซึ่งแนวคิดการบริหารองค์กรในปัจจุบันมองคนว่าเป็นทุนที่สำคัญในกระบวนการบริหารและมีความสำคัญต่อองค์กรเพราะคนหรือบุคลากร หรือกำลังพลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า มีชีวิต มีจิตใจ และความรู้สึกนึกคิด

ตำราจรรยาภค 2 เป็นองค์กรในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นหน่วยงานระดับ กองบัญชาการ มีพันธกิจในการถวายความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และ พระราชอาคันตุกะให้บังเกิดประสิทธิภาพสูงสุด บังคับใช้กฎหมาย อำนวยความยุติธรรม ให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาคเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและชุมชนและรักษาความมั่นคงของ ราชอาณาจักรให้เป็นที่เชื่อมั่นและศรัทธายึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง สร้างเครือข่ายชุมชน และองค์กรทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของสังคม พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ เพื่อสร้างความเข้มแข็งขององค์กร ปฏิบัติภารกิจและช่วยเหลือการพัฒนา ประเทศตามนโยบายรัฐบาลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ (ฝ่ายอำนวยการ 1 กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 2, 2559) และมีเป้าหมายในการปฏิบัติราชการเช่นกัน ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงาน ของตำรวจภูธรภาค 2 บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด ผู้บริหาร ควรตระหนัก และให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากร ดังที่กล่าวมาแล้วว่าทรัพยากรที่สำคัญ ที่สุด คือ คนหรือทุนมนุษย์หรือบุคลากรหรือกำลังพลของหน่วยงาน ซึ่งบุคลากรแต่ละคน เปรียบเสมือนฟันเฟืองเล็ก ๆ ที่มีส่วนในการขับเคลื่อนเครื่องจักรให้ทำงาน หากฟันเฟืองดังกล่าว เกิดการชำรุดหรือพร่องประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถส่งผลให้เครื่องจักรสะดุด หยุด การทำงานได้ ดังนั้น จึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่หน่วยจะต้องตระหนัก และให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะหากบุคลากรแต่ละคนปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ หน่วยงานก็สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลเช่นกัน ส่งผลให้หน่วยงานประสบความสำเร็จในการปฏิบัติราชการ สร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการได้รับความไว้วางใจและชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา สร้างความเชื่อมั่นและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรตำรวจ

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ทั้งนี้ เพื่อสามารถใช้ผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดให้สอดคล้องกับสภาพความจริงอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2
2. เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2

สมมติฐานการวิจัย

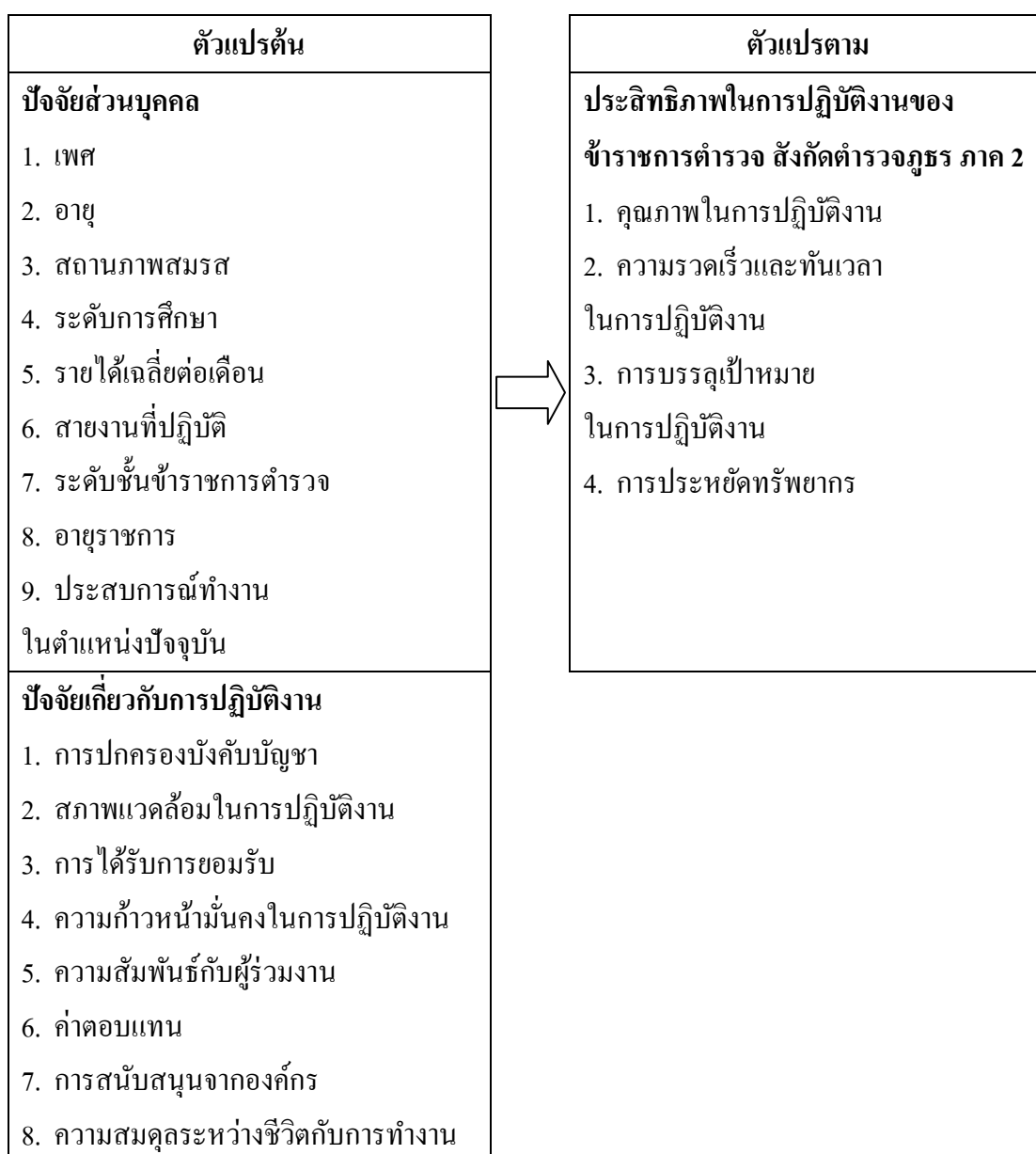
ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คณะผู้วิจัยได้สรุปประเด็นเพื่อกำหนดเป็นตัวแปรที่จะใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ซึ่งสามารถสรุปเป็นตัวแปรในปัจจัยต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้น ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายงานที่ปฏิบัติ ระดับชั้นของข้าราชการตำรวจ อายุราชการ ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน และปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้ามั่นคงในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ค่าตอบแทน การสนับสนุนจากองค์กร และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

2. ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถวัดได้จากองค์ประกอบในการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยอาศัยแนวคิดของ ทิพาวัตติ เมฆสุวรรณค์ (2538); สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2544); Peterson and Plowman (1953) เกี่ยวกับองค์ประกอบของการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย คุณภาพการปฏิบัติงาน ความรวดเร็ว และทันเวลาในการปฏิบัติงาน การบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และการประหยัดทรัพยากร ได้กรอบแนวคิดในการวิจัย ตามภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2
2. ทำให้สามารถทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2
3. ผลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปเป็นแนวทางในการบริหารองค์กร ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของตำรวจภูธรภาค 2

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ซึ่งมีเนื้อหาประกอบด้วยแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและแนวคิดเกี่ยวกับข้าราชการตำรวจสำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย
 - 1.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายงานที่ปฏิบัติ ระดับชั้นของข้าราชการตำรวจ อายุราชการ ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันและปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ การปกครอง บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้ามั่นคงในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ค่าตอบแทน การสนับสนุนจากองค์กร และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
 - 1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ได้แก่ คุณภาพในการปฏิบัติงาน ความรวดเร็ว และทันเวลาในการปฏิบัติงาน การบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานและการประหยัดทรัพยากรซึ่งเป็นองค์ประกอบในการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มาจากแนวคิดของ ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2538); สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2544); Peterson and Plowman (1953)
2. ขอบเขตด้านประชากร การวิจัยในครั้งนี้ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ณ วันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2559 จำนวน 12,012 คน (ฝ่ายอำนวยการ 1 กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 2, 2559)
3. ขอบเขตด้านพื้นที่ การวิจัยในครั้งนี้ดำเนินการศึกษาในพื้นที่ตำรวจภูธรภาค 2
4. ขอบเขตด้านระยะเวลา การวิจัยในครั้งนี้ดำเนินการศึกษาตามกรอบแนวคิดในการวิจัยของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

สังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ในระหว่างวันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2559 ถึงวันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2560 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 6 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้มีความเข้าใจในแนวทางเดียวกัน ผู้วิจัยจึงให้คำจำกัดความ ดังนี้
ข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจระดับชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 สามารถประเมินได้จากองค์ประกอบ คุณภาพในการปฏิบัติงาน ความรวดเร็ว และทันเวลาในการปฏิบัติงาน การบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และการประหยัดทรัพยากร

1. คุณภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ที่ปฏิบัติตามกฎและระเบียบที่เกี่ยวข้องหรือเป็นไปตามหลักศีลธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของข้าราชการตำรวจ เกิดผลงานที่ถูกต้องแม่นยำครบถ้วน ตามที่ผู้บังคับบัญชา มอบหมายและเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือประชาชนหรือสังคม

2. ความรวดเร็วและทันเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ที่ไม่ล่าช้าเกินกว่าระยะเวลาที่กำหนด ปฏิบัติงานทันทีหลังจากได้รับมอบหมายงานหรือมีการพัฒนาเทคนิคการทำให้การปฏิบัติงานสะดวกรวดเร็วขึ้น

3. การบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 โดยมีการวางแผนในการใช้ทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น งบประมาณ กำลังพล เวลา วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยี มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน มีการลำดับความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ได้ผลงานตามความคาดหวังของหน่วยงาน

4. การประหยัดทรัพยากร หมายถึง ข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 มีการใช้ทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น งบประมาณ กำลังพล วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยี อย่างประหยัด คุ่มค่ามีการกระตุ้นเตือนให้เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา (ถ้ามี) ให้ตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสาร เช่น แอปพลิเคชันไลน์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ในการประสานการปฏิบัติสั่งการและรายงานผล

ปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่สามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล

ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายงานที่ปฏิบัติระดับชั้นของข้าราชการตำรวจ อาวุธราชการ ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน และปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้ามั่นคงในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ค่าตอบแทน การสนับสนุนจากองค์กร และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

1. เพศ หมายถึง เพศสภาพของข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็นเพศชายและเพศหญิง

2. อายุ หมายถึง อายุจริงตามปฏิทินของข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีอายุตั้งแต่ 18 ขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพการสมรสของข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถาม

4. ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถาม

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และเงินอื่น ๆ ที่ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับรวมทั้งปีแล้วหารด้วย 12 เพื่อเฉลี่ยเป็นรายเดือน

6. สายงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ประเภทของงานหรือลักษณะงานที่ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติซึ่งแบ่งเป็นป้องกันและปราบปราม จราจร สืบสวน สอบสวน อำนาจการและสนับสนุน

7. ระดับชั้นของข้าราชการตำรวจ หมายถึง ระดับชั้นของข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งแบ่งเป็นชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน

8. อาวุธราชการ หมายถึง ระยะเวลาที่ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการจนถึงปัจจุบัน

9. ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน หมายถึง ระยะเวลารวมทั้งข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามได้รับการแต่งตั้งหรือมอบหมายให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน

10. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาของผู้ตอบแบบสอบถามใช้เหตุผลในการวินิจฉัยสั่งการและแก้ไขปัญหา หมั่นดูแลสอดส่องพฤติกรรมและความเป็นอยู่ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาเมื่อผู้ตอบแบบสอบถามประสบปัญหา

11. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสะอาดของอาคารสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสม เช่น

แสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเท มีความปลอดภัย เช่น โครงสร้างแข็งแรง มีการติดตั้งอุปกรณ์ดับเพลิง เป็นต้น

12. การได้รับการยอมรับ หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้ตอบแบบสอบถาม ในการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับไว้วางใจ จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (ถ้ามี) ได้รับคำยกย่อง ชื่นชมเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ

13. ความก้าวหน้ามั่นคงในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนเงินเดือนสอดคล้องกับผลงาน งานที่ปฏิบัติมีความมั่นคง และหน่วยงานให้การสนับสนุนเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติ

14. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ในลักษณะที่ให้ความเป็นกันเอง มีการช่วยเหลือ ให้ความร่วมมือเมื่อมีการร้องขอ ตลอดจนการพบปะสังสรรค์กันนอกเวลางานระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

15. ค่าตอบแทน หมายถึง รายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทน การปฏิบัติงานล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยง เงินโบนัส มีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย และเพียงพอต่อการดำรงชีพ ตลอดจนการจัดสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับจากหน่วยงานมีความเพียงพอ

16. การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานให้การส่งเสริมช่วยเหลือเกี่ยวกับกำลังพล วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี ในการปฏิบัติงานอย่างความเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ

17. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแบ่งเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน สังคม ครอบครัวและตนเอง โดยไม่ขัดแย้งกัน ถึงแม้การปฏิบัติงานไม่เป็นเวลาก็สามารถพักผ่อนอย่างเพียงพอ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัด ตำรวจภูธรภาค 2 โดยผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 - 1.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 ปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ
 - 1.3 การประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 - 1.4 วิธีประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติ
 - 1.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับข้าราชการตำรวจ
 - 2.1 ความหมายของข้าราชการตำรวจ
 - 2.2 อำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ
 - 2.3 ลักษณะงานของข้าราชการตำรวจ
 - 2.4 การประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
3. ข้อมูลทั่วไปของตำรวจภูธรภาค 2
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำว่า “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน” ประกอบด้วยคำ 2 คำ คือ คำว่า “ประสิทธิภาพ” และคำว่า “ปฏิบัติงาน” ซึ่งมีผู้ให้ความหมาย คำว่า ประสิทธิภาพ และการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

ประสิทธิภาพ ในความหมายของ Millet (1954, p. 4 อ้างถึงใน ธวัชกุล ยุคธรรม, 2552, หน้า 20) คือ ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ สมพงษ์ เกษมสิน (2514, หน้า 12 อ้างถึงใน อุบล ใจตาง, 2555, หน้า 7) ที่กล่าวถึงประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การดำเนินงานให้เป็นไปตามที่คาดหมายไว้ หรือการทำงานที่ต้องการให้ได้รับประโยชน์สูงสุด ขณะที่แนวคิดของ Simon (1960 อ้างถึงใน นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพในเชิงธุรกิจเกี่ยวกับ

การทำงานของเครื่องจักร โดยพิจารณาว่างานใดที่มีประสิทธิภาพนั้น คู่ได้จากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าประสิทธิภาพเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า แต่หากเป็นระบบการทำงานของภาครัฐต้องนำความพึงพอใจของประชาชนผู้มาขอรับบริการรวมอยู่ด้วย สามารถเขียนเป็นสมการ ดังนี้

$$E = (I-O) + S$$

E คือ ประสิทธิภาพของงาน (Efficiency)

O คือ ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับ (Output)

I คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป (Input)

S คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา (Satisfaction)

ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ ชูบ กาญจนประกร (2510, หน้า 40 อ้างถึงใน สุขสันต์ อินทร์ผาย, 2551, หน้า 12) เกี่ยวกับประสิทธิภาพที่คล้ายคลึงกับการบริหารงานด้านธุรกิจ แต่เป็นการบริหารงานในระบบราชการและบวกความพึงพอใจไว้ด้วย กล่าวคือ ประสิทธิภาพเป็นแนวคิดหรือความมุ่งมาดปรารถนาในการบริหารงานในระบอบประชาธิปไตยในอันที่จะให้การบริหารราชการได้ผลสูงสุดคุ้มกับการที่ได้ใช้จ่ายเงินภาษีอากรในการบริหารงานของประเทศ และจะก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชน มีความสอดคล้องกับคำนิยามของประสิทธิภาพที่ Gibson and others (1988 อ้างถึงใน พูนศักดิ์ วัฒนาพันธุ์, 2553) ที่ว่าประสิทธิภาพโดยทั่วไปหมายถึง อัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัยในการผลิต สอดคล้องกับความหมายของประสิทธิภาพที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2538 อ้างถึงใน นภาพร ผิวอ่อน, 2550, หน้า 10) ได้นิยามไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานที่ประหยัด ได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพ คุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากรในด้านการเงิน คน อุปกรณ์ และเวลา ดังนั้น ประสิทธิภาพจึงหมายถึงอัตราความแตกต่างระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) และผลผลิตที่ออกมา (Output) ซึ่งเป็นไปในทางเดียวกับแนวคิดของศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ กระทรวงศึกษาธิการ (2542 อ้างถึงใน ทิรัสมัชญา พิพัฒน์เพ็ญ, 2557, หน้า 13) ที่ให้ความหมายของประสิทธิภาพ (Efficiency) ว่าหมายถึง การปฏิบัติงานหรือบริการที่ถูกต้อง รวดเร็ว ใช้เทคนิคที่สะดวกสบายกว่าเดิม คุ้มค่า และใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด ในขณะที่ต้องการผลงานมากที่สุด (Efficiency is to do thing right) โดยสอดคล้องกับแนวคิดของ รจนพรธณ อมรรุจิโรจน์ (2551, หน้า 7) ที่ว่า ประสิทธิภาพเป็นการเปรียบเทียบต้นทุน (Input) กับผลงานหรือผลผลิต (Output) ถ้าต้องทำงานได้มีประสิทธิภาพจะต้องใช้ต้นทุนสร้างผลงานหรือผลผลิตให้ได้มากที่สุด ซึ่งจากความหมายดังกล่าวมีบางส่วนตรงกับความหมายของประสิทธิภาพตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556) ที่ได้ให้คำจำกัดความของคำว่าประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถ

ที่ทำให้เกิดผลในการงาน

คำว่า “ปฏิบัติงาน” มีผู้ให้ความหมาย ไว้ดังนี้

Schermerhon (1973, p. 48 อ้างถึงใน สุภาพร พันธชัย, 2558, หน้า 25) กล่าวว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติเพื่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ประสบความสำเร็จ

กิติพันธ์ รุจิรกุล (2529 อ้างถึงใน กัลยา วงษ์ลัมย์, 2556, หน้า 10) กล่าวว่า การปฏิบัติงาน ในองค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ นอกจากจะมีการแบ่งระดับการปฏิบัติงานแล้ว ยังต้องมีการแบ่งส่วนงานที่จะต้องปฏิบัติออกเป็นหน่วยงานย่อย ๆ ซึ่งมีหัวหน้าหน่วยหรือผู้นำหน่วยเป็นผู้รับผิดชอบงานตามลักษณะหน้าที่ของตนที่แตกต่างกัน ในการปฏิบัติงานที่ต่างชนิดต่างหน้าที่ก็เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การหรือหน่วยงานนั้น ซึ่งจะทำให้ผู้นำ มีความสนใจ มีทักษะ มีความรู้ มีทัศนคติ และมีบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนแตกต่างกันไป

เกษมธิดา สพสมัย (2536 อ้างถึงใน เกียรติศักดิ์ ศรีวงษ์ชัย, 2554) ได้ให้ความหมายของ คำว่าการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกเป็นความสามารถโดยการนำความรู้ ความเข้าใจที่มีอยู่มาใช้ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสถานการณ์จริงและในชีวิตประจำวันอย่างถูกต้อง เหมาะสม

กัลยา วงษ์ลัมย์ (2556, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของคำว่าการปฏิบัติงาน หมายถึง ภารกิจหน้าที่ที่ถูกพฤติกรรมที่แสดงออกเป็นความกำหนดขึ้นมาควบคุมกับ ตำแหน่งทางสังคม ในสถาบันซึ่งบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ดำรงตำแหน่งใดก็ตาม ต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามภารกิจ หน้าที่ตามที่ได้กำหนดไว้เฉพาะตำแหน่งนั้น ๆ และบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ได้รับตำแหน่งนั้น ๆ ต้องนำความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพหรือมโนทัศน์ของตนเองที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมอย่างมีศาสตร์ และศิลป์ในบทบาท หน้าที่

เมื่อรวมคำว่าประสิทธิภาพและการปฏิบัติงานเป็นคำว่า “ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน” ซึ่ง สมนึก บูชาชัชวาลย์ (2552, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ความสามารถในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยสิ้นเปลืองทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ บัณฑิต กัลยาคุณากรณ์ (2558, หน้า 9) ที่ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ความสามารถที่ทำงานให้เกิดผลในการปฏิบัติงานซึ่งผลสำเร็จนั้นได้มาโดยการใช้ทรัพยากร น้อยที่สุดและการดำเนินการเป็นอย่างไรประหยัดไม่ว่าจะเป็นระยะเวลา ทรัพยากร แรงงาน รวมทั้ง

สิ่งต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการดำเนินการนั้น ๆ ให้เป็นผลสำเร็จและถูกต้อง ในส่วนแนวคิดของ อูสุมา คักคิไพศาล (2556, หน้า 31) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน จึงสรุปได้ว่า บุคคลมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน พร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์ และภักดี ต่อองค์กร งานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ กัลยา วงษ์ลัมย์ (2556, หน้า 8) ที่ว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถ และพร้อมพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ อังศินันท์ อินทรกำแหง และนริศรา พิงโพธิ์สภ (2556, หน้า 50) ที่ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมายที่วางไว้โดยใช้เวลา ทรัพยากรน้อยที่สุด

จากการศึกษาความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินงานของบุคคลแต่ละคนอย่างมีคุณภาพ มาตรฐาน โดยมีการผสมผสานทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้เกิดผลงานหรือผลผลิตที่บรรลุตามจุดมุ่งหมาย โดยใช้ทรัพยากรทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการผลิตให้น้อยที่สุด แต่ให้เกิดผลงานหรือผลผลิตมากที่สุด

ปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้น มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ ซึ่งมีผู้ที่ได้ศึกษาและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ดังนี้

แนวคิดของ Harring (1913 อ้างถึงใน สุขสันต์ อินทร์ผาย, 2551, หน้า 14) ที่เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับหลักการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ “The twelve principles of efficiency” ซึ่งได้รับการยกย่องและกล่าวขวัญกันมาก คือ หลัก 12 ประการมีดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน ทำความเข้าใจและกำหนดแนวความคิดในการทำงานให้กระจ่าง (Clearly defined ideals)
2. ใช้หลักเหตุผลทั่วไปหรือสามัญสำนึก พิจารณาจากความเป็นไปได้ของงาน (Common sense)
3. ให้คำแนะนำที่ดีที่ถูกต้องสมบูรณ์ (Competent counsel)

4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน (Discipline)
5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม (Fair deal)
6. มีข้อมูลพร้อมทำงานที่เชื่อถือได้ (Reliable information)
7. มีการรายงานผลการดำเนินงานทุกระยะ (Dispatching)
8. มีมาตรฐานงานเสร็จตามเวลา (Standard and schedule)
9. ผลงานได้มาตรฐาน (Standardized condition)
10. ดำเนินงานถือเป็นมาตรฐานได้ (Standardized operation)
11. มาตรฐานที่กำหนดสามารถปฏิบัติได้ (Standardized directing)
12. ให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี (Efficiency reward)

Gulick, Luyher, and Lyndall (1937 อ้างถึงใน ลอว์ตัน อินทวงศ์, 2557, หน้า 24)

ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพเป็นเรื่องสำคัญที่สุดของการบริหาร ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญมากเท่าใด การบริหารจะบรรลุเป้าหมายได้ดีขึ้น ประสิทธิภาพก็จะมากขึ้น

Abraham (1958 อ้างถึงใน อุบล ใจตาง, 2555, หน้า 9) ได้กล่าวว่า ในการจะปฏิบัติงานได้ดีหรือไม่ดีนั้น ผู้ปฏิบัติจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน (External and internal need) ซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้วย่อมหมายถึง การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วยความต้องการภายนอกและความต้องการภายใน ดังนี้

ความต้องการภายนอก ได้แก่

1. รายได้หรือค่าตอบแทน
2. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
4. ตำแหน่งหน้าที่

ความต้องการภายใน ได้แก่

1. ความต้องการเข้าห่มุคณะ
2. ความต้องการแสดงความรู้สึกเกี่ยวกับการจงรักภักดีความเป็นเพื่อนและความรักใคร่
3. ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง

Schermerhon (1973, p. 48 อ้างถึงใน สุภาพร พันธุ์ไชย, 2558, หน้า 25) ได้กล่าวว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่

ตัวแปรด้านบุคคล หมายถึง ลักษณะที่แสดงความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ตัวแปรด้านนี้จะมีความแตกต่างกัน ตัวแปรเหล่านี้ ได้แก่ ความถนัด ลักษณะทางบุคลิกภาพ ลักษณะทางกายภาพ ความสนใจ แรงจูงใจ อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์

ความเชื่อ และค่านิยม เป็นต้น โดยการปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับ

1. คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ความรู้และทักษะ ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน กล่าวคือ คุณลักษณะของบุคคลต้องเหมาะกับงานนั้น จึงจะส่งผลให้เกิดความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดีได้

2. ความพยายามในการทำงานของบุคคล หมายถึง ความตั้งใจ เต็มใจของบุคคลต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความยินดีที่จะปฏิบัติงาน ทั้งนี้ จะขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน หากบุคคลมีแรงจูงใจ ก็จะพยายามทำงานนั้นให้ประสบความสำเร็จได้

3. การสนับสนุนจากองค์กร ค่าตอบแทนวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน สิ่งเหล่านี้จะมีความสัมพันธ์กับโอกาสที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

มาโนช สุขฤกษ์ (2523 อ้างถึงใน ชุตติมา ม่วงมณี, 2554) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่า ประกอบด้วยปัจจัยหลัก 3 ปัจจัยด้วยกัน คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 จำนวนสมาชิกในครอบครัว
 - 1.3 อายุ
 - 1.4 ระยะเวลาในการทำงาน
 - 1.5 สถิติปัญญา
 - 1.6 ระดับการศึกษา
 - 1.7 บุคลิกภาพ
2. ปัจจัยที่ได้รับมาจากงาน ได้แก่
 - 2.1 ชนิดของงาน
 - 2.2 ทักษะความชำนาญ
 - 2.3 สถานภาพทางอาชีพ
 - 2.4 สถานภาพทางภูมิศาสตร์
 - 2.5 ขนาดของธุรกิจ
3. ปัจจัยที่ควบคุมได้โดยฝ่ายบริหาร
 - 3.1 ความมั่นคง
 - 3.2 รายได้
 - 3.3 สวัสดิการ
 - 3.4 โอกาสก้าวหน้าในงาน

3.5 สภาพการทำงาน

3.6 ผู้ร่วมงาน

3.7 ความรับผิดชอบ

3.8 การจัดการ

Simon (1994 อ้างถึงใน ทศนีย์ มานูเจริญ, 2558, หน้า 17) ได้ระบุปัจจัยที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ

1. ลักษณะการปฏิบัติงาน
2. นโยบายและการบริหารงาน
3. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
4. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
6. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
7. ความมั่นคงและความพอใจในงาน

กนก วงษ์ตระหง่าน (2537, หน้า 73 อ้างถึงใน อุบล ใจตาง, 2555) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ ประกอบด้วยปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกองค์กร รายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยภายในองค์กร ประกอบด้วย
 - 1.1 การจัดโครงสร้างองค์กรในเชิงอำนาจมากกว่าเชิงบริหาร
 - 1.2 การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานไม่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติ
 - 1.3 บุคคลได้รับแต่งตั้งโยกย้ายไม่มีความรู้ ทักษะ และคุณสมบัติตามที่กำหนด
 - 1.4 การพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นไปตามผลงานที่ปฏิบัติ
 - 1.5 ค่าตอบแทนที่ข้าราชการได้รับไม่สอดคล้องกับความชำนาญ ระดับ

จริง

ในตำแหน่งงาน

ความรับผิดชอบและสภาพการทำงานของข้าราชการ

1.6 การให้ค่าตอบแทนหรือสิทธิประโยชน์ไม่สามารถแยกข้าราชการที่ไม่มีผลงานออกจากข้าราชการที่มีผลงานได้

2. ปัจจัยภายนอกองค์กร

นอกจากปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการแล้ว ถ้าพิจารณาให้กว้างขึ้นจะพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานไปสัมพันธ์กับ

สภาพแวดล้อมขององค์กร โดยเฉพาะความสัมพันธ์กับองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน นั้นร่วมกัน ระบบราชการไทยกำหนดให้ส่วนราชการระดับกรมเป็นนิติบุคคล ซึ่งถือว่า กรม เป็นองค์กรที่มีความเป็นอิสระในตัวเอง ผลที่ตามมาคือ การประสานงานหรือความร่วมมือ ในการทำงานระหว่างกรมมักมีข้อจำกัด สภาพเช่นนี้จึงไม่เอื้อต่อการมีประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนกระบวนการของงานที่พึงปฏิบัติ

จากการทบทวนงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในประเด็นของ ปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ พบว่า ผลการศึกษาของ เจริญรัตน์ เลิศอนันท์กร (2554) เกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมของการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ด้านการวางแผนและบริหาร บริษัท ไทยยามาฮ่ามอเตอร์ จำกัด โดยศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมของ การทำงาน ได้แก่ การบังคับบัญชา นโยบายการบริหาร สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนในการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพของงาน คือ นโยบายการบริหาร และความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณ งาน คือ การบังคับบัญชา และปัจจัยอื่น ๆ ที่คิดว่าส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ คือ การมีทีมงาน การประสานงาน และเพื่อนร่วมงานที่ดี

ผลการศึกษาของ ลักษณ์ชัย ฐนะวังน้อย (2554) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเครือเบทาโกร โดยศึกษาปัจจัย ส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือน และ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากร มนุษย์ การฝึกอบรมและการพัฒนา ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ความปลอดภัยและสุขภาพ พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ประสบการณ์ รายได้ต่อเดือน และการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพ

ผลการศึกษาของ อุดุมา ศักดิ์ไพศาล (2556) เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ เรียดดี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด โดยศึกษา ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ตำแหน่ง อายุงาน และคุณภาพชีวิต ในการทำงาน ได้แก่ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม

ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน และด้านความสมดุลในชีวิต พบว่าลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ การศึกษา รายได้ ตำแหน่ง อายุการทำงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน และด้านความรวดเร็วในการทำงาน

ผลการศึกษาของ เฉลียว ไชยเชษฐ (2558) เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา โดยศึกษาสวัสดิการที่ยังไม่บริการและสวัสดิการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า การจัดสวัสดิการเป็นปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

ผลการศึกษาของ ทศนีย์ มานูเจริญ (2558) เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา โดยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และปัจจัยบรรยากาศองค์กร ได้แก่ ด้าน โครงสร้างองค์กร ด้านเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ด้านอิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร และด้านนโยบายและแนวทางปฏิบัติของฝ่ายบริหาร พบว่า สถานภาพสมรส รายได้ของบุคคล และบรรยากาศองค์กรเป็นปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสามารถแบ่งได้ดังนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายงานที่ปฏิบัติระดับชั้นของข้าราชการตำรวจ อายุราชการ ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน และปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เช่น การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้ามั่นคงในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ค่าตอบแทน การสนับสนุนจากองค์กร และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เป็นต้น

การประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การประเมินประสิทธิภาพ (Performance appraisal) คือ กระบวนการพิจารณาตัดสินว่าบุคลากรปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด โดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ และสื่อสารให้บุคลากรทราบถึงผลการการพิจารณานั้น ๆ (Mathis & Jackson, 2000 อ้างถึงใน ลออรัตน์ อินทวงศ์, 2557, หน้า 26) การที่จะทราบว่าการทำงานมีประสิทธิภาพหรือไม่ต้องทำการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งมีผู้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวไว้ดังนี้

Peterson and Plowman (1953 อ้างถึงใน อุษมา ศักดิ์ไพศาล, 2556) ได้ให้แนวคิดองค์ประกอบของการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งใกล้เคียงกับแนวคิดของ Harring Emerson (1931) 4 ข้อ ดังนี้

1. คุณภาพงาน (Quality) จะต้องมีความสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าหรือผู้รับบริการ
2. ปริมาณงาน (Quantity) ปริมาณงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้ มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน จะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงาน และทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น
4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อย และได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดการสูญเสีย น้อยที่สุด

Millet (1954, p. 4 อ้างถึงใน สุประวีณ์ เชื้อนสูงวงศ์, 2554, หน้า 20) ได้เสนอแนวคิดในการพิจารณาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. การให้บริการอย่างเท่าเทียม (Equitable service)
2. การให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา (Timely service)
3. การให้บริการอย่างพอเพียง (Ample service)
4. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progression service)

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2538 อ้างถึงใน สมนึก บุษาศัชชาลัย, 2552, หน้า 14) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

1. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุน (Input) คือ ทรัพยากรไม่ว่าจะเป็นคน วัสดุ เทคโนโลยีใช้อย่างประหยัดคุ้มค่า และให้เกิดการสูญเสียน้อยที่สุด
2. ประสิทธิภาพในมิติกระบวนการบริหาร (Process) คือ การทำงานถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคนิควิธีการที่สะดวกขึ้นกว่าเดิม
3. ประสิทธิภาพในมิติผลผลิตและผลลัพธ์ (Output) ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน และการบริการเป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2544) ได้กำหนดการประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน โดยการประเมินผลของงาน ให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

1. ปริมาณงาน
2. คุณภาพของผลงาน
3. ความทันเวลา
4. ผลลัพธ์ ประโยชน์ในการนำไปใช้ และประสิทธิผลของงาน
5. การประหยัดทรัพยากร หรือความคุ้มค่าของผลงาน

ส่วนการประเมินคุณลักษณะการปฏิบัติงานให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. ความสามารถและความอดสาหัสในการปฏิบัติงาน
2. การรักษาวินัย
3. การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

สิรินรัตน์ สวดยสม (2546 อ้างถึงใน อังศิรินทร์ อินทรกำแหง และนริศรา พึ่งโพธิ์สภ, 2556, หน้า 50) กล่าวว่า การวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นเป็นวิธีการใช้ในการประเมินค่า ของบุคคลแต่ละคนว่าปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายได้แค่ไหน และมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ต่างกันเพียงใด โดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพงานที่ได้รับมอบหมายประกอบด้วยคุณสมบัติ ที่ผู้ปฏิบัติงานต้องมีในการปฏิบัติงานนั้น เพื่อที่จะศึกษาระบบการทำงานเพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนา งานและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

พัชรสุดา โรจน์ทองคำ (2546 อ้างถึงใน อังศิรินทร์ อินทรกำแหง และนริศรา พึ่งโพธิ์สภ, 2556, หน้า 50) การวัดประสิทธิภาพสามารถพิจารณาได้ในแง่ของค่าใช้จ่าย คือ ความคุ้มค่า ในแง่ของกระบวนการบริหาร คือ ความรวดเร็ว การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และผลลัพธ์ คือ คุณภาพของงาน

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากแนวคิดทฤษฎีของ ทิพาวิดี เมฆสุวรรณค์ (2538); สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2544); Peterson and Plowman (1953) สามารถสรุปได้ว่าการประเมินประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน สามารถประเมินได้จากองค์ประกอบ ดังนี้ คุณภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องหรือเป็นไป ตามหลักศีลธรรม และจรรยาบรรณ เกิดผลงานที่ถูกต้องแม่นยำครบถ้วน ตามที่ผู้บังคับบัญชา มอบหมายและเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือประชาชนหรือสังคม ความรวดเร็วและทันเวลา ในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่ล่าช้าเกินกว่าระยะเวลา

ที่กำหนด ปฏิบัติงานทันทีเมื่อได้รับมอบหมายงาน หรือมีการพัฒนาเทคนิคการทำให้การปฏิบัติงาน สะดวกรวดเร็วขึ้น การบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้ตอบ แบบสอบถามโดยมีการวางแผนในการใช้ทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น งบประมาณ กำลังพล เวลา วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยี มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน มีการลำดับ ความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ได้ผลงานตามความคาดหวังของหน่วยงาน การประหยัดทรัพยากร หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีการใช้ทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงาน เช่น งบประมาณ กำลังพล วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยี อย่างประหยัด คุ่มค่า มีการกระตุ้นเตือนให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ตระหนักถึงการ ใช้ทรัพยากร อย่างประหยัดและคุ่มค่า รวมถึงการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการประสานการปฏิบัติ สั่งการ และรายงานผล

วิธีการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การที่จะทราบได้ว่าการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพหรือไม่ ต้องดำเนินการวัดหรือประเมิน ประสิทธิภาพด้วยวิธีต่าง ๆ ตามแนวคิดของ Gibson et al. (1988 อ้างถึงใน พูนศักดิ์ วัฒนธนาพันธุ์, 2553) ได้กล่าวไว้ว่า การวัดประสิทธิภาพจะวัดตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวประกอบ เช่น อัตราผลตอบแทน ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลิต อัตราการสิ้นเปลืองของการใช้ทรัพยากร เป็นต้น ประสิทธิภาพอาจไม่แสดง เป็นตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกลักษณะการใช้เงิน วัสดุ คน เวลาในการทำงานอย่างคุ่มค่า ประหยัด ไม่สูญเปล่าเกินความจำเป็น รวมถึงการใช้กลยุทธ์ หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตามมาตรการที่ 3 มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ ดังนี้

1. ให้ส่วนราชการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานและกำหนดตัวชี้วัด (KPIs: Key performance indicators) ที่มีมาตรฐาน โปร่งใส เป็นธรรม และประกาศให้ข้าราชการทราบ
2. ให้มีการมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้เป็นกรอบในการประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ
3. องค์กรประกอบในการประเมินให้มีส่วนประกอบในการประเมินอย่างน้อย 2 ด้าน คือ ผลงาน และคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน
4. ให้ส่วนราชการจัดทำแบบการประเมินหรือเครื่องมือการประเมินเพื่อช่วยให้ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการมีความชัดเจน และเป็นหลักฐานในการนำผลการประเมินไปใช้ในการพิจารณา

5. กำหนดกรอบระยะเวลาการประเมิน เช่น การประเมินของหน่วยงานราชการ ปีละ 2 ครั้ง ครั้งที่ 1 ประเมินการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ 1 เมษายน-30 กันยายน ครั้งที่ 2 ประเมินการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม-31 มีนาคม

6. ให้มีระบบการแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ

7. รายงานผลการประเมิน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับวิธีการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ว่าวิธีการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีขั้นตอน ดังนี้ มีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน และกำหนดตัวชี้วัดที่มีมาตรฐาน โปร่งใส เป็นธรรม แล้วประกาศให้บุคลากรทราบทั่วกัน มีการจัดทำแบบประเมินหรือเครื่องมือการประเมินตามกรอบการประเมิน กำหนดกรอบระยะเวลาในการดำเนินการประเมิน ดำเนินการแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ และรายงานผลการประเมิน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีทฤษฎีอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ดังนี้

Herzberg (1966 อ้างถึงใน นราภรณ์ พรหมสอน, 2553) ได้นำการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานมาทำการศึกษาร่วมกันทำให้ได้ปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือที่เรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two factors theory) โดยศึกษาในเรื่องทัศนคติของบุคคลที่พอใจและไม่พอใจในการทำงานนั้น มีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ปัจจัยสุขอนามัย หรือปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factors หรือ Hygiene factors) เป็นสิ่งที่องค์กรสามารถจัดให้ได้อย่างครบถ้วนเป็นสิ่งป้องกันไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจ และสามารถปฏิบัติงานองค์การต่อไปได้ ซึ่งประกอบด้วย

1.1 นโยบายและการบริหารองค์การ (Company policy and administration) คือในการบริหารงานองค์การต้องมีการกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน และประกาศให้สมาชิกทุกคนในองค์การได้รับรู้

1.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) คือ วิธีการสั่งการ บังคับบัญชา การตัดสินใจ การกำกับควบคุมของผู้บริหาร

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relationship) คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ทำงานร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารด้วยกัน หรือความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน หรือความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน หากมีความสัมพันธ์อันดี บรรยากาศในการปฏิบัติงานดี ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติ

1.4 สภาพการทำงาน (Work condition) คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงาน แสงสว่าง อากาศ ความสะอาด สิ่งอำนวยความสะดวก ความปลอดภัย เป็นต้น

1.5 ความมั่นคงในงาน (Job security) คือ มาตรการที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจว่าตราบดีที่มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานได้ เขาสามารถทำงานนั้นต่อไป โดยไม่ถูกสับเปลี่ยนโยกย้าย หรือถูกกลั่นแกล้งโดยผู้บังคับบัญชา

1.6 ค่าตอบแทน (Pay) คือ ค่าจ้าง สวัสดิการ ผลประโยชน์ต่าง ๆ เช่น โบนัส สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เฮิร์ชเบิร์กได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ และมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเอง มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ทำให้งานประสบความสำเร็จอย่างมาก เกิดความรู้สึกที่ดีต่องานมีขวัญและกำลังใจและความมุ่งมั่นในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย

2.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement in work) คือ การประสบความสำเร็จในงานที่ทำ ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มีอิสระในการทำงาน สามารถใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถทำงานอย่างเต็มที่ ทำให้งานประสบความสำเร็จ เกิดความภูมิใจในความสำเร็จนั้น เกิดความรู้สึกดีต่องาน

2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับการยอมรับจากบุคคลในองค์กรทุกระดับเกี่ยวกับงานที่ทำ ความรู้ความสามารถ ความเป็นคนเก่งคนดี เป็นต้น ในลักษณะของการยกย่อง ชื่นชม

2.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีความท้าทาย (Stimulating work) คือ งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัตินั้น มีความน่าสนใจ มีความท้าทาย มีคุณค่าต่อตัวผู้ที่ได้รับมอบหมาย ย่อมทำให้ผู้ที่ได้รับมอบหมายเกิดความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่สำคัญ

2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ งานที่มอบหมายให้ต้องทำให้ผู้ที่ได้รับมอบหมายมีความสำนึกว่า ต้องรับผิดชอบในงานนั้นในระดับที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

2.5 ความก้าวหน้า (Advancement) คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและเกิดแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงาน

2.6 ความเจริญก้าวหน้าส่วนบุคคล (Personal progress) คือ การมีคุณภาพชีวิต ฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เช่น มีบ้าน มีรถยนต์ส่วนตัว มีฐานะทางการเงินที่ดี เป็นต้น ถ้าผู้ปฏิบัติงานสามารถได้รับสิ่งเหล่านี้ ย่อมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

และยังมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็คือ คุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งเสนอโดย Walton (1973, pp. 12-16 อ้างถึงใน ปวันรัตน์ ตนานนท์, 2550, หน้า 9-12) ได้กำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ 8 ด้านเป็นเกณฑ์ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจและจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอด บุคคลซึ่งนอกจากจะสร้างความคาดหมายในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว ยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้นเกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่อง

1.1 ความพอเพียง คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานและสังคม

1.2 ความยุติธรรม ซึ่งประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงานพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working conditions) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future opportunity for continued growth and security) คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมาย จะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีเกณฑ์การพิจารณา คือ

3.1 มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิดชอบ ได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

3.2 มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้ทักษะ เพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

3.3 โอกาสความสำเร็จเป็นความก้าวหน้าของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ในองค์กรหรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ

3.4 ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่จะได้รับ

4. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (Immediate opportunity to use and develop human capacities) การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึง คุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่ อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเองและเมื่อมีปัญหาที่จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบ การดำเนินชีวิตที่เหมาะสมพึงกระทำเป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต การพัฒนาขีด ความสามารถของบุคคลนี้ในด้านทักษะความรู้ที่จะทำให้งานมีคุณภาพสามารถพิจารณาจากเรื่อง ต่าง ๆ ดังนี้

4.1 ความเป็นอิสระหรือการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงาน มีอิสระ สามารถควบคุมงานด้วยตนเอง

4.2 ทักษะที่ซับซ้อน เป็นการพิจารณาความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยทักษะคงเดิมเป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน

4.3 ความรู้ใหม่และความเป็นจริงที่เด่นชัด คือ บุคคลได้รับการพัฒนาให้รู้จักหา ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและผลที่จะเกิดขึ้น จากแนวทางนั้น ๆ เพื่อให้บุคคลมีการคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงานและผลที่จะเกิดขึ้น อย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ

4.4 ภารกิจทั้งหมดของงานเป็นการพิจารณาสมรรถภาพของบุคคลที่เกี่ยวกับการ ทำงาน ผู้ปฏิบัติจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความชำนาญที่จะปฏิบัติงานนั้น ได้ด้วยตัวเอง ทุกขั้นตอนมิใช่ปฏิบัติได้เป็นบางส่วนของงาน

4.5 การวางแผน คือ บุคคลที่มีสมรรถภาพในการทำงาน ต้องมีการวางแผนที่ดี ในการปฏิบัติกิจกรรมการทำงาน

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social integration in the work organization) การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงาน ให้สำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์กร ธรรมชาติ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งลักษณะ

ดังกล่าวนี้ พิจารณาได้จากความเป็นอิสระจากอคติเป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงทักษะความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรมีอคติหรือไม่ควรคำนึงถึงพวกพ้อง และยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน

5.1 ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์กรหรือทีมงาน

5.2 การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ ควรมีความรู้สึกว่าบุคคลทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้

5.3 มีการสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจในลักษณะของบุคคล ในการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม

5.4 มีความรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันที่ดีในองค์กรมีความสำคัญ

5.5 มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือ สมาชิกในองค์กรหรือบุคคลที่ทำงานควรแสดงความคิดเห็นความรู้สึกรู้สึกของตนอย่างแท้จริงต่อกัน

6. สิทธิในการทำงาน (Constitutionalism in the work organization) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่/ พนักงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกันหรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัวเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งสามารถพิจารณาได้จาก

6.1 ความเฉพาะของตนเป็นการปกป้องข้อมูลเฉพาะของตนในลักษณะการปฏิบัติงาน ผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการดำเนินงานซึ่งผู้ปฏิบัติก็จะให้ข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นเฉพาะส่วนตัว ครอบครัวซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

6.2 มีอิสระในการพูด คือ การมีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบาย เศรษฐกิจ หรือสังคมขององค์กรต่อผู้บริหาร โดยปราศจากความกลัวว่าจะมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบของตน

6.3 มีความเสมอภาค เป็นการพิจารณาถึงความต้องการรักษาความเสมอภาคในเรื่องของบุคคล กฎระเบียบ ผลที่พึงได้รับ ค่าตอบแทน และความมั่นคงในงาน

6.4 ให้ความเคารพต่อหน้าที่ ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

7. จังหวะชีวิต หรือความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Work and the total life space) คือ การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัวและกิจกรรมอื่น ๆ

8. ลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม (The social relevance of the work life) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มพูนคุณค่า ความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกรักของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าคุณค่าของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคทางการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

แนวคิดเกี่ยวกับข้าราชการตำรวจ

ความหมายของข้าราชการตำรวจ

คำว่า “ตำรวจ” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐ มีหน้าที่ตรวจตรารักษาความสงบ จับกุม และปราบปรามผู้กระทำความผิดกฎหมายหรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ตำรวจ หมายถึง ผู้มีหน้าที่พิทักษ์สันติราษฎร์ หรือการดูแลคุ้มครองพลเมืองของประเทศ ดังนั้น ตำรวจจึงเป็นผู้ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบอันใหญ่หลวงในการดูแลคุ้มครอง ให้เกิดความสงบสุขแก่พลเมืองของประเทศ

ประเสริฐ เมฆมณี (2523) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ตำรวจ” ว่าคำนี้ตรงกับศัพท์ภาษาอังกฤษว่า “POLICE” มีพื้นฐานมาจากคำว่า “WATCH MAN” โดยหมายถึง ผู้ตรวจตราซึ่งถือกำเนิดมาจากการจัดระบบตรวจตราและคุ้มครอง (WATCH ANDWARD SYSTEM) ของตำรวจ อังกฤษ และยังมีประวัติความเป็นมาคล้ายคลึงกับคำว่า “RATTLE WATCH” หรือหน่วยตรวจตราคู่ภัยแก่ประชาชนของตำรวจสหรัฐอเมริกาแต่เดิมนั้น นอกจากนี้แล้ว ยังได้มีการวิเคราะห์ความหมายของตำรวจ แยกเป็นรายตัวสระ และอักษรคำว่า POLICE นี้ พระเจ้าชาร์ลส์ที่ 5 แห่งประเทศฝรั่งเศส ได้ทรงวิเคราะห์ศัพท์ แยกเป็นรายอักษร ดังนี้

P มาจากคำว่า Politeness หมายถึง ความสุภาพเรียบร้อย

O มาจากคำว่า Obedience หมายถึง เชื่อฟังคำสั่ง

L มาจากคำว่า Legal knowledge หมายถึง รู้กฎหมาย

I มาจากคำว่า Investigation หมายถึง การสืบสวน สอบสวน

C มาจากคำว่า Cooperation หมายถึง ความร่วมมือ สามัคคีในหน้าที่

E มาจากคำว่า Energy หมายถึง ความเข้มแข็ง ต่อการงานในหน้าที่

นอกจากนั้น ได้พิจารณาวิเคราะห์ความหมายของคำว่า “ตรวจ” ซึ่งต่อมาได้แปลงเป็น “ตำรวจ” ได้ดังนี้

ต หมายถึง ตรวจตรา จับกุม ผู้กระทำความผิดตามหน้าที่

ำ หมายถึง อำนาจความสะดวกให้ประชาชน

ร หมายถึง ระเบียบเหตุ รักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง

ว หมายถึง วาจาดี มีกิริยาสุภาพ

จ หมายถึง จรรยาดี มีศีลธรรม

และความหมายของคำว่า ข้าราชการตำรวจ ตามพระราชบัญญัติตำรวจ พ.ศ. 2547 (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2559) หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัตินี้ โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และให้หมายความรวมถึง ข้าราชการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติซึ่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติแต่งตั้งหรือสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการตำรวจ โดยได้รับเงินเดือนจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐด้วย และข้าราชการตำรวจแบ่งตามชั้นข้าราชการตำรวจ มีดังต่อไปนี้

1. ชั้นสัญญาบัตร ได้แก่ ผู้มียศตั้งแต่ร้อยตำรวจตรีขึ้นไป
2. ชั้นประทวน ได้แก่ ผู้มียศสิบตำรวจตรี สิบตำรวจโท สิบตำรวจเอก จำสิบตำรวจ

และดาบตำรวจ

3. ชั้นพลตำรวจ ได้แก่ พลตำรวจสำรอง คือ ผู้ที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจ โดยได้รับการคัดเลือกหรือสอบแข่งขันเข้ารับการศึกษาอบรมในสถานศึกษาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของข้าราชการตำรวจสามารถสรุปความหมายของข้าราชการตำรวจ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 ได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ซึ่งแบ่งตามชั้นข้าราชการตำรวจ ประกอบด้วย ชั้นสัญญาบัตร ชั้นประทวน และชั้นพลตำรวจ

หน้าที่ของข้าราชการตำรวจ

ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา พ.ศ. 2477 กำหนดถึงอำนาจหน้าที่ของตำรวจไว้พอสรุปได้ดังนี้

1. ตำรวจเป็นเจ้าพนักงาน ผู้มีหน้าที่รักษาความสงบของประชาชน
2. ตำรวจเป็นพนักงานสอบสวน ย่อมมีอำนาจสอบสวนคดีอาญา ภายในเขตอำนาจของตนตามที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทย
3. อำนาจการจับกุม ผู้กระทำความผิดในคดีอาญา อาจเป็นทั้งในกรณีที่มีหมายค้น และไม่มีหมายจับรวมถึงการค้นตัวในที่สาธารณะสถาน
4. อำนาจควบคุมตัวผู้กระทำความผิดที่ถูกจับไว้ได้ตามกำหนดเวลาที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย

5. อำนาจตรวจค้นเคหสถาน ที่อยู่อาศัย และสำนักงานของบุคคล อันเป็นที่ร โหฐาน ตามเงื่อนไขที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย

วริยา ชินวรรณ (2541, หน้า 215-222 อ้างถึงใน ตรอง ศิริวรรณ, 2550) ได้รวบรวม ข้อปฏิบัติเกี่ยวกับอาชีพตำรวจ โดยได้มีการจำแนกออกเป็น 11 ประการดังนี้

1. การปฏิบัติตนในที่สาธารณะ การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ จะต้องดำเนินไป โดยคำนึงถึงการสร้างศรัทธาและความเชื่อถือให้เกิดขึ้นแก่ประชาชน ข้าราชการตำรวจทุกคน จะต้องปฏิบัติตนให้มีลักษณะสุภาพ อ่อนน้อม น่าเคารพยำเกรง ไม่ทำให้ประชาชนดูถูกหรือเกรง กลัว ข้าราชการตำรวจยอมให้บริการแก่ประชาชนทันทีเมื่อเห็นสมควรหรือเมื่อได้รับการร้องขอ โดยชอบ จะต้องปฏิบัติงานโดยไม่มีอคติและอคติหน้าที่เป็นหลัก จะต้องช่วยเหลือผู้ประสบเคราะห์ กรรม พยายามบรรเทาสาธารณภัย ไม่ปฏิเสธที่จะช่วยเหลือผู้ได้รับทุกข์ ช่วยให้ความรู้และสร้าง ความเข้าใจแก่ประชาชนในสิ่งที่จะเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

2. การปฏิบัติเมื่อเข้าจับกุมหรือระงับการกระทำผิดกฎหมายข้าราชการตำรวจจะต้อง เข้าใจถึงขอบเขตของอำนาจซึ่งกฎหมายกำหนดไว้ การปฏิบัติจะต้องแสดงออกโดยใช้มาตรการ รุนแรงน้อยที่สุดและเท่าที่จำเป็นเท่านั้น

3. การปฏิบัติหน้าที่สืบสวนสอบสวนข้าราชการตำรวจต้องรักษายศของ การไม่มีอคติต่อฝ่ายใดระหว่างผู้กล่าวหา และผู้ต้องหา ให้ความสนใจรับฟังถ้อยแถลงการกล่าวอ้าง และพยานหลักฐานทั้งสองฝ่ายที่นำมาแสดงอำนวยความสะดวกให้ทุกคนมีโอกาสพิสูจน์ ความบริสุทธิ์ของตนเอง ไม่ปฏิบัติกรทำนองเยาะเย้ยดูหมิ่นผู้ใดแม้จะเป็นผู้กระทำผิดจริง พอใจ ที่จะใช้มาตรการทางกฎหมายเท่านั้น

4. การรับของขวัญ รางวัลหรือการใช้สิทธิข้าราชการตำรวจต้องระมัดระวังไม่ให้ ไปตกอยู่ในฐานะที่ประชาชนคนหนึ่งคนใดจะมาหวังสิทธิพิเศษจากข้าราชการตำรวจ เช่น การรับ ของขวัญ ของกำนัลหรือรับสิทธิพิเศษจากประชาชน

5. การประจักษ์พยานข้าราชการตำรวจทุกคนจะต้องคำนึงถึงการพิจารณาคดี และ ให้ความเป็นธรรมทั้งสองฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นผู้กระทำผิดหรือผู้บริสุทธิ์ จะต้องมีความแน่ใจกับ พยานหลักฐานที่จะใช้ประกอบการพิจารณาโดยไม่มีอคติหรือมุงร้ายและต้องเสียสละในการพัฒนา แนวความคิด ความชำนาญงาน เพื่อให้เกิดความยุติธรรมในการให้การเพื่อพิสูจน์ข้อเท็จจริงแห่งคดี

6. การปฏิบัติตนในฐานะผู้บังคับบัญชาข้าราชการตำรวจจะต้องเอาใจใส่ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชา ประพฤติตนเป็นตัวอย่างสามารถเป็นที่ปรึกษาและที่พึ่งของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรับผิดชอบและไม่ผลักความรับผิดชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีลักษณะเป็นผู้นำ ผู้ใต้บังคับบัญชา พันฝ่าอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลาหมั่นอบรมตักเตือนให้ความรู้

แก่ผู้ได้บังคับบัญชาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

7. การปฏิบัติตนในฐานะผู้บังคับบัญชาข้าราชการตำรวจจะต้องเคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา รักษาระเบียบวินัยและความสามัคคีในหมู่คณะ พร้อมทั้งจะอุทิศตนให้แก่หน้าที่ราชการโดยไม่หลีกเลี่ยง มีศรัทธาในหน้าที่และผู้บังคับบัญชา

8. การปฏิบัติตนในฐานะเพื่อนร่วมงานข้าราชการตำรวจจะต้องมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน สร้างความสามัคคีปรองดองในหมู่คณะ ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยยึดถือวัตถุประสงค์ส่วนร่วมของหน่วยเป็นหลัก ไม่อิจฉาริษยาหรือสร้างปัญหา พยายามเสริมสร้างพัฒนางานทั้งในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนและหน่วยให้ดีขึ้น

9. การปฏิบัติตนของข้าราชการตำรวจ ข้าราชการตำรวจจะต้องเคารพกฎหมาย มีความประพฤติตัวอย่างเหมาะสมทั้งในและนอกเวลาราชการ

10. การเยี่ยมเยียนผู้ได้รับบาดเจ็บข้าราชการตำรวจควรจะใช้เวลาที่ว่างจากราชการสำคัญอื่น ๆ ไปเยี่ยมเยียนผู้ได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากผลในทางคดีและอาจจะมีสิ่งของเล็กน้อย ๆ ไปฝาก ซึ่งจะเป็นทางให้ได้รับความร่วมมือในการสืบสวนสอบสวนคดีในการป้องกันอาชญากรรมและช่วยเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่ชาติ

11. การปฏิบัติต่อเพื่อนบ้านใกล้เคียง เยาวชนและเด็กข้าราชการตำรวจควรเริ่มประพฤติปฏิบัติกับเพื่อนบ้านใกล้เคียงในหมู่บ้านที่อาศัยอยู่อย่างมีมนุษยสัมพันธ์ โดยใช้กิริยาวาจาไพเราะ นุ่มนวล ช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเพื่อทำให้เกิดความสามัคคีอันดีและทำให้เกิดความร่วมมือกับข้าราชการตำรวจ เป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีโดยรวมให้แก่ข้าราชการตำรวจให้เกิดขึ้นกับข้าราชการตำรวจเป็นส่วนรวม

ตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2559) ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ตำรวจไว้ใน ลักษณะที่ 1 บททั่วไป มาตรา 6 สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นส่วนราชการมีฐานะเป็นนิติบุคคลอยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรีและมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. รักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาทผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์และพระราชอาคันตุกะ
2. ดูแลควบคุมและกำกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจซึ่งปฏิบัติการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา
3. ป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา
4. รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชนและความมั่นคงของราชอาณาจักร

5. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจหรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

6. ช่วยเหลือการพัฒนาประเทศตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย

7. ปฏิบัติการอื่นใดเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่ตามข้อ 1, 2, 3, 4 หรือ 5 เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในกรณีที่มีกฎหมายกำหนดความผิดทางอาญาขึ้นสำหรับการกระทำใดเป็นการเฉพาะและตกอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจหรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตามข้อ 3, 4 หรือ 6 จะตราพระราชกฤษฎีกาโอนอำนาจหน้าที่ตาม 3, 4 หรือ 5 เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับความผิดทางอาญาดังกล่าวทั้งหมดหรือบางส่วน ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานหรือพนักงานเจ้าหน้าที่อื่นใดก็ได้ ในกรณีเช่นนั้น ให้ข้าราชการตำรวจและสำนักงานตำรวจแห่งชาติพ้นจากอำนาจหน้าที่ดังกล่าวทั้งหมด หรือบางส่วนและให้ถือว่าพนักงานเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับหน้าที่ของตำรวจ สามารถสรุปหน้าที่ของตำรวจ คือ รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ป้องกันปราบปรามการกระทำผิด บำบัดทุกข์ บำรุงสุขและดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยในสังคม

ลักษณะงานของข้าราชการตำรวจ

ลักษณะงานของข้าราชการตำรวจนั้นมีหลากหลาย แต่สามารถแบ่งเป็นลักษณะงานใหญ่ ๆ ได้ดังนี้

1. ป้องกันและปราบปราม มีหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผน อำนาจการ สั่งการ ควบคุม กำกับ ดูแล ตรวจสอบติดตามและประเมินผล ตลอดจนปฏิบัติงานในด้านการป้องกันอาชญากรรม และรักษาความสงบเรียบร้อย งานคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจ งานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งงานที่มีลักษณะเกี่ยวข้องหรือเป็นส่วนประกอบของงานนี้ เพื่อมิให้เกิดอาชญากรรมขึ้นในเขตอำนาจการรับผิดชอบหรือพื้นที่ปกครองของหน่วยงาน

2. จราจร มีหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผน อำนาจการ สั่งการ ควบคุม กำกับ ดูแล ตรวจสอบและประเมินผลงานด้านการควบคุมจราจร จัดการและบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับจราจร งานจราจรตามโครงการพระราชดำริ รวมทั้งงานที่มีลักษณะเกี่ยวข้อง หรือเป็นส่วนประกอบของงานนี้ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาด้านการจราจร ในเขตอำนาจการรับผิดชอบหรือพื้นที่ปกครองของสถานีตำรวจ ตลอดจนพื้นที่ที่มีการจราจรต่อเนื่องกัน

3. สืบสวน มีหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผน อำนาจการ สั่งการ ควบคุม กำกับ ดูแล ตรวจสอบติดตามและประเมินผล ตลอดจนปฏิบัติงานในด้านการสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม การกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติที่มีโทษทางอาญาทุกฉบับ ตลอดจนองค์กรหรือเครือข่าย ที่อยู่เบื้องหลัง รวมทั้งงานที่มีลักษณะเกี่ยวข้อง หรือเป็นส่วนประกอบของงานนี้ เพื่อมิให้เกิด อาชญากรรมขึ้นในเขตอำนาจการรับผิดชอบหรือพื้นที่ปกครองของหน่วยงาน

4. สอบสวน มีหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผน อำนาจการ สั่งการ ควบคุม กำกับ ดูแล ตรวจสอบติดตามและประเมินผลด้านการสอบสวนคดีอาญา การมีความเห็น การให้ความเห็นชอบ หรือการเห็นแย้งในคดีอาญา การอุทธรณ์ ฎีกา หรือการขอให้พิจารณาคดีใหม่ รวมทั้งงานที่มี ลักษณะเกี่ยวข้อง หรือเป็นส่วนประกอบของงานนี้ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน ในการสอบสวนคดีอาญาให้บังเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ในเขตอำนาจการรับผิดชอบหรือพื้นที่ ปกครองของหน่วยงาน

5. อำนาจการและสนับสนุน มีหน้าที่เกี่ยวกับการอำนาจการ การวางแผน การตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลงานที่เกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนงานของหน่วยงาน งานการบริหารบุคลากร งานจรดสำรวจ งานกิจการพิเศษ งานความมั่นคง การศึกษาการฝึกอบรม งานวิชาการ สวัสดิการ การพัฒนา การบริหารจัดการ งบประมาณ การเงิน การพัสดุ การพลาธิการ และสรรพูช การส่งกำลังบำรุง รวมทั้งลักษณะงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือเป็นส่วนประกอบของงาน ดังกล่าว เพื่อส่งเสริมหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงานของข้าราชการตำรวจ สามารถสรุปลักษณะ งานของข้าราชการตำรวจเป็น 5 สายงาน ได้แก่ ป้องกันและปราบปราม จราจร สืบสวน สอบสวน อำนาจการและสนับสนุน

การประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

การประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ถือปฏิบัติตามกฎ ก.ตร. ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาการประเมินผลกรปฏิบัติราชการของข้าราชการ ตำรวจ พ.ศ. 2547 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 31 (2) และมาตรา 66 แห่งพระราชบัญญัติตำรวจ แห่งชาติ พ.ศ. 2547 และมติคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ ในการประชุมครั้งที่ 5/ 2547 เมื่อวันที่ 21 เมษายน พ.ศ. 2547 และมติอนุกรรมการ ก.ตร. เกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการตำรวจ ในการประชุมครั้งที่ 1/ 2547 เมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม พ.ศ. 2547 ตามนัยข้อ 2 ของ กฎ ก.ตร. นี้ มีหลักการที่จะประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการตำรวจบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก ข้อ 3 การประเมินผล การปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือ

ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการและนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือนและข้อ 4 การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะผู้ปฏิบัติราชการ ดังนี้

1. การประเมินผลงานให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้
 - 1.1 ปริมาณงาน
 - 1.2 คุณภาพของผลงาน
 - 1.3 ความทันเวลา
 - 1.4 ผลลัพธ์ ประโยชน์ในการนำไปใช้และประสิทธิผลของงาน
 - 1.5 การประหยัดทรัพยากรหรือความคุ้มค่าของผลงาน
2. การประเมินคุณลักษณะผู้ปฏิบัติราชการ ให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้
 - 2.1 ความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติราชการ
 - 2.2 การรักษาวินัย
 - 2.3 การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการตำรวจ
 - 2.4 ความกตริเริ่ม การสร้างสรรค์และงานเชิงรุก

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อาจกำหนดให้มีองค์ประกอบการประเมินอื่น ๆ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมของลักษณะภารกิจและสภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจในตำแหน่งต่าง ๆ โดยให้กำหนดตัวชี้วัดขององค์ประกอบการประเมิน รวมทั้งแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจให้ชัดเจน เป็นรูปธรรม โดยตามข้อ 12 ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ดำเนินการกำหนดรายละเอียด วิธีการ เพื่อถือปฏิบัติตามกฎหมาย ก.ตร. นี้ รวมทั้งการปรับปรุงและพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง มติคณะรัฐมนตรี ภารกิจและลักษณะงานที่เกี่ยวข้องและมีอำนาจในการวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับข้าราชการตำรวจ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สามารถสรุปได้ว่าประเมินจากองค์ประกอบ ดังนี้ ปริมาณงาน คุณภาพของผลงาน ความทันเวลา ผลลัพธ์ ประโยชน์ในการนำไปใช้และการประหยัดทรัพยากร

ข้อมูลทั่วไปของตำรวจภูธรภาค 2

ประวัติหน่วยงานของตำรวจภูธรภาค 2

ตำรวจภูธรภาค 2 เริ่มก่อตั้งในสมัยที่ นายพลตรีพระยาवासเทพ เป็นอธิบดีกรมตำรวจเดิมมีที่ตั้งเดิมอยู่ที่อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ต่อมามีการเปลี่ยนแปลงไปตามลำดับ ดังนี้

พ.ศ. 2440 มีการจัดตั้งกองตำรวจมณฑลปราจีนบุรี ขึ้นที่ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีอาณาเขตรับผิดชอบ 4 จังหวัด คือ ฉะเชิงเทรา นครนายก ปราจีนบุรีและชลบุรี ต่อมาได้จัดตั้งกองตำรวจมณฑลจันทบุรี มีอาณาเขตปกครอง 3 จังหวัด คือ จันทบุรี ระยองและตราด

พ.ศ. 2445 ได้เปลี่ยนแปลงชื่อกองตำรวจภูธรทั้ง 2 แห่ง เป็นกองตำรวจภูธรที่ 9 มณฑลปราจีนบุรี (ที่ตั้งเดิม) และกองตำรวจภูธรที่ 12 มณฑลจันทบุรี (ที่ตั้งเดิม)

พ.ศ. 2547 หลังจากมีการรวมกรมตำรวจภูธรและกรมตำรวจนครบาลเป็น “กรมตำรวจ” แล้ว ได้แบ่งการปกครอง หัวเมือง ออกเป็น 4 ภาค คือ ตำรวจภูธรภาคกลาง ตำรวจภูธรภาคตะวันออก ตำรวจภูธรภาคเหนือและตำรวจภูธรภาคใต้ โดยให้แต่ละภาคมีผู้บังคับการเป็นหัวหน้า แบ่งการปกครองภายในภาคเป็นสาย ๆ แต่ละสายมีจังหวัดในการปกครอง 3-4 จังหวัด ต่อมาในปี พ.ศ. 2476 ได้กำหนดเขตการปกครองตำรวจภูธรไว้รวม 20 สาย โดยกองกำกับการตำรวจภูธรสายที่ 6 (ตั้งอยู่ที่จังหวัดฉะเชิงเทรา) มีเขตการปกครอง 4 จังหวัด คือ ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี นครนายก และชลบุรี กองกำกับการตำรวจภูธรสายที่ 7 (ตั้งอยู่ที่จังหวัดจันทบุรี) มีเขตการปกครอง สามจังหวัด คือ จันทบุรี ระยองและตราด

พ.ศ. 2481 ได้แบ่งส่วนราชการและจัดตั้งตำรวจภูธรเสียใหม่ 8 เขต โดยกองกำกับการตำรวจภูธรสาย 6 และ 7 รวมเป็น 1 เขต มีชื่อใหม่ว่า “กองบังคับการตำรวจภูธรเขต 5” (ตั้งอยู่ที่จังหวัดฉะเชิงเทรา) มีจังหวัดในการปกครองรวม 7 จังหวัด มีผู้บังคับการเป็นหัวหน้า

พ.ศ. 2484 กองบังคับการตำรวจภูธรเขต 5 ได้ย้ายที่ตั้งไปอยู่ที่ “จังหวัดพระตะบอง” และเพิ่มจังหวัดในการปกครองอีก 2 จังหวัด คือ พระตะบองและพิบูลย์สงคราม ทั้งนี้เป็นผลสืบเนื่องมาจากผลของอนุสัญญาสันติภาพระหว่างไทยกับฝรั่งเศส เมื่อวันที่ 9 พฤษภาคม 2484 ในปีเดียวกันทางการได้โอน จังหวัดสมุทรปราการ ให้มาขึ้นในทางปกครองเพิ่มอีก 1 จังหวัด

พ.ศ. 2495 มีพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2495 แบ่งส่วนราชการของกระทรวงมหาดไทย “เขต” เป็น “ภาค” จึงได้เปลี่ยนแปลง “กองบังคับการตำรวจภูธรเขต 5” เป็น “กองบังคับการตำรวจภูธรภาค 2” เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกา

พ.ศ. 2498 มีพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบส่วนราชการกรมตำรวจ ในกระทรวงมหาดไทย เปลี่ยนแปลงให้ “กองบังคับการตำรวจภูธรภาค 2” เป็น “กองบังคับการตำรวจภูธรเขต 2” มีเขตการปกครอง 7 จังหวัด คือ ฉะเชิงเทรา นครนายก ปราจีนบุรี ชลบุรี ระยอง จันทบุรีและตราด

พ.ศ. 2514 กองบังคับการตำรวจภูธรเขต 2 ได้ย้ายมาตั้งอยู่ที่ถนนวิจิตรปราการ ตำบลบางปลาสร้อย อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี มีเขตการปกครอง 7 จังหวัด เช่นเดิม

พ.ศ. 2519 ได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย

(ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2519 ให้ยุบเลิกกองบังคับการ ตำรวจ ภูธรเขตทั้ง 9 เขต หลังจากนั้นได้มีคำสั่งของ คณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ 45 ลงวันที่ 27 ต.ค. 2519 ปรับปรุงแบ่งส่วนราชการ กรมตำรวจขึ้นใหม่ จัดตั้งกองบังคับการตำรวจภูธร 2 ขึ้น โดยขึ้นตรงกับกองบัญชาการตำรวจภูธร 1 มีเขตการปกครองรับผิดชอบ รวม 8 จังหวัด คือ ฉะเชิงเทรา นครนายก ปราจีนบุรี ชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราดและสมุทรปราการ

พ.ศ. 2536 มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจเสียใหม่ให้ยุบกองบัญชาการ ตำรวจภูธร 1-4 และกองบังคับการตำรวจภูธร 1-9 ตั้งแต่วันที่ 1 ม.ค. 2537 มีผู้ช่วยอธิบดีกรมตำรวจ เป็นหัวหน้าภาค ผู้บัญชาการเป็นรองหัวหน้าภาค กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 2 มีเขต การปกครอง 8 จังหวัด คือ จันทบุรี ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ตราด นครนายก ปราจีนบุรี ระยอง และสระแก้ว

พ.ศ. 2539 มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจใหม่ ลงวันที่ 17 ตุลาคม 2539 ให้ยุบเลิกกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1-9 เป็นตำรวจภูธรภาค 1-9 มีผู้บัญชาการเป็นหัวหน้า มีเขต การปกครองในความรับผิดชอบ 8 จังหวัดเช่นเดิม

ขนาดพื้นที่

ตำรวจภูธรภาค 2 มีพื้นที่อยู่ในความรับผิดชอบ จำนวน 8 จังหวัด ได้แก่ จันทบุรี ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ตราด นครนายก ปราจีนบุรี ระยองและสระแก้ว รวมพื้นที่ทั้งหมดประมาณ 37,000 ตารางกิโลเมตร

ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพโดยทั่วไปส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม มีป่าเขาสูงทางเหนือด้าน จังหวัด ปราจีนบุรี นครนายก จันทบุรีและตราด ภูเขาที่สำคัญได้แก่ เทือกเขาบรรทัดและเทือกเขาใหญ่ซึ่งเป็นแหล่ง ต้นน้ำลำธารที่สำคัญ เช่น แม่น้ำบางปะกง แม่น้ำจันทบุรี เป็นต้น ส่วนทางด้านที่ติดต่อกับชายทะเล อ่าวไทย มีลักษณะเว้าแหว่งเป็นอ่าวเหมาะสมแก่การท่องเที่ยวพักผ่อนและมีเกาะที่สำคัญ ได้แก่ เกาะสีชัง เกาะล้าน เกาะกูด เกาะช้าง และ เกาะเสม็ด เป็นต้น

ลักษณะภูมิอากาศ

เนื่องจากในภูมิภาคนี้ มีพื้นที่ติดชายทะเลอ่าวไทย ทางตอนใต้และมีภูเขาสูงทางทิศเหนือ และด้านตะวันออก ทำให้ลักษณะภูมิอากาศในแถบนี้ในฤดูร้อน ไม่ร้อนจัดและไม่แห้งแล้งมากนัก มีฝนตกชุกในบริเวณที่เป็นป่าเขาสูง โดยเฉพาะ ทางด้านจังหวัดตราดในฤดูฝนจะมีปริมาณ ฝนตก ชุกมาก ระดับอุณหภูมิของภูมิภาคนี้ อยู่ระหว่าง 23.5-33 องศาเซลเซียส

สภาพทางสังคม วัฒนธรรม และประเพณี

ส่วนใหญ่เป็นสังคมเกษตรกรรมและกิ่งอุตสาหกรรม ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนา พุทธ รองลงไปได้แก่ ศาสนาคริสต์และอิสลาม มีประชาชน หลายเชื้อชาติ เช่น ไทย ลาว พวน จีน และอิสลาม ดังนั้นประเพณีของแต่ละท้องถิ่นจึงเป็นไปตามขนบธรรมเนียมของ แต่ละเชื้อชาติ และศาสนาที่ปฏิบัติสืบต่อกันมาและประเพณีของแต่ละท้องถิ่นจะแตกต่างกันไปด้วย อย่างไรก็ตาม ประเพณีที่สำคัญของประเทศ เช่น ประเพณีสงกรานต์ ประเพณีลอยกระทง ประชาชนส่วนใหญ่ ก็ยังคงถือปฏิบัติกันทั่วไป

การคมนาคม

มีถนนหลวงและถนนจังหวัดติดต่อเชื่อมโยงถึงกันทุกจังหวัด อำเภอ ตำบลและหมู่บ้าน มีเส้นทางรถไฟที่สำคัญ 2 สาย คือ จากหัวลำโพงถึงอรัญประเทศและจากฉะเชิงเทรา ถึงท่าเรือพาณิชย์สัตหีบ การคมนาคมทางเรือไม่นิยม ดังนั้นท่าเรือตามชายฝั่งจึงมี 2 ประเภท คือ ท่าเรือประมง และท่าเรือขนส่งสินค้า โดยเฉพาะท่าเรือประมงจะมีอยู่จำนวนมาก

สนามบิน

ตั้งอยู่ระหว่างอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี และอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง เป็นสนามบินที่ใช้ประโยชน์ในทางราชการทหาร

สภาพทางเศรษฐกิจ

ภูมิภาคนี้มีสภาพพื้นที่อุดมสมบูรณ์ สภาพภูมิอากาศอำนวยต่อการประกอบกิจการเกษตร อุตสาหกรรมและการท่องเที่ยวที่มีดินอุดมสมบูรณ์เหมาะสมแก่การเกษตรทำสวนผลไม้ ไร่ นา เลี้ยงสัตว์บก สัตว์น้ำและยังเหมาะแก่การประกอบกิจการอุตสาหกรรม ทั้งอุตสาหกรรมหนัก และอุตสาหกรรมเบา นอกจากนี้ ตามแนวชายฝั่งทะเลยังมีหาดทรายที่สวยงาม เหมาะแก่ การท่องเที่ยวพักผ่อนหย่อนใจ

ด้านอุตสาหกรรม

มีเอกชนทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศมาลงทุนสร้างโรงงานอุตสาหกรรมแทบ ทุกประเภทในพื้นที่ เช่น โรงงานผลิตรถยนต์ รถจักรยานยนต์ เครื่องใช้ไฟฟ้า เสื้อผ้าสำเร็จรูป รองเท้า อาหาร ฯลฯ โรงงานเหล่านี้ส่วนมากจะตั้งอยู่ที่พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง

ด้านเกษตรกรรม

การทำนา ทำสวน และทำไร่ ยังคงมีอยู่มากในบริเวณที่ราบลุ่ม พืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว มันสำปะหลัง อ้อย สวนผลไม้ เช่น เงาะ ทุเรียน มะม่วง มะพร้าว ยางพารา เป็นต้น

ด้านการท่องเที่ยว

จากที่มีชายหาดตามแนวชายฝั่งยาวตั้งแต่จังหวัดชลบุรี ถึงจังหวัดตราด มีชายหาดสวยงาม เหมาะแก่การท่องเที่ยว เช่น เกาะช้าง เกาะเสม็ด เกาะล้าน ส่วนทางด้านที่เป็นภูเขาเหมาะสมแก่การท่องเที่ยวหลายแห่ง เช่น วนอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ น้ำตกสาริกา และน้ำตกนางรอง จังหวัดนครนายก น้ำตกพริ้ว จังหวัดจันทบุรี

พื้นที่รับผิดชอบ

ตำรวจภูธรภาค 2 มีพื้นที่รับผิดชอบ 8 จังหวัด ในภาคตะวันออก ได้แก่ จังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด นครนายก ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี และสระแก้ว มีพื้นที่รับผิดชอบ 37,000 ตารางกิโลเมตร มีจำนวนประชากรที่ปรากฏในทะเบียนราษฎรรวมทั้งสิ้น 4,965,788 คน ประชากรแฝงที่มาประกอบอาชีพในพื้นที่ 1,563,265 คน ประกอบด้วย 67 อำเภอ 1 เขตปกครองพิเศษ (เมืองพัทยา) 2 เทศบาลนคร 22 เทศบาลเมือง 123 เทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 348 แห่ง

โครงสร้างหน่วยงาน

ตำรวจภูธรภาค 2 เป็นหน่วยงานระดับกองบัญชาการ มีผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค 2 ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานขึ้นสายการบังคับบัญชาต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และมีหน่วยงานระดับกองบังคับการในสังกัด 11 กองบังคับการ ประกอบด้วย กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 (บก.อก.ภ. 2) กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 2 (บก.สส.ภ. 2) ตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี (ภ.จว. จันทบุรี) ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา (ภ.จว. ฉะเชิงเทรา) ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี (ภ.จว. ชลบุรี) ตำรวจภูธรจังหวัดตราด (ภ.จว. ตราด) ตำรวจภูธรจังหวัดนครนายก (ภ.จว. นครนายก) ตำรวจภูธรจังหวัดปราจีนบุรี (ภ.จว. ปราจีนบุรี) ตำรวจภูธรจังหวัดระยอง (ภ.จว. ระยอง) ตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว (ภ.จว. สระแก้ว) และศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 (ศฝร.ภ. 2) และมีสถานีตำรวจ (สภ.) ในสังกัด จำนวนทั้งสิ้น 116 สถานีซึ่งแบ่งตามพื้นที่รับผิดชอบได้ดังนี้

ภ.จว. จันทบุรี มีสถานีตำรวจในความรับผิดชอบ จำนวน 14 สถานี ดังนี้ สภ. เมืองจันทบุรี สภ. ท่าใหม่ สภ. พังเบญจ สภ. ขลุง สภ. ตกพรหม สภ. แหลมสิงห์ สภ. เกาะเปริด สภ. มะขาม สภ. โป่งน้ำร้อน สภ. บ้านแปลง สภ. สอยดาว สภ. สะตอน สภ. แก่งหางแมว สภ. นายายอาม และ สภ. เขาคิชฌกูฏ

ภ.จว. ฉะเชิงเทรา มีสถานีตำรวจในความรับผิดชอบ จำนวน 18 สถานี สภ. เมืองฉะเชิงเทรา สภ. บางปะกง สภ. พนมสารคาม สภ. บางคล้า สภ. สนาบชัยเขต สภ. แปลงยาว

สก. ราชสาส์น สก. ท่าตะเกียบ สก. บางน้ำเปรี้ยว สก. คลองเขื่อน สก. บ้านโพธิ์ สก. เขาหินซ้อน
สก. แสนภูคาช สก. ฉิมพลี สก. บางขนาก สก. วังคู สก. สาวชะโงก และสก. หนองแหน

ภ.จว. ชลบุรี มีสถานีตำรวจในความรับผิดชอบ จำนวน 23 สถานี สก. เมืองชลบุรี
สก. แสนสุข สก. พานทอง สก. พนัสนิคม สก. เกาะจันทร์ สก. บ้านบึง สก. คลองกิ่ว สก. บ่อทอง
สก. หนองใหญ่ สก. ศรีราชา สก. บ่อวิน สก. แหลมฉบัง สก. สัตหีบ สก. บางละมุง สก. เมืองพัทยา
สก. พลูตาหลวง สก. เกาะสีชัง สก. เสม็ด สก. ดอนหัวฬ่อ สก. หนองขาม สก. ห้วยใหญ่
สก. นาจอมเทียน และสก. หนองปรือ

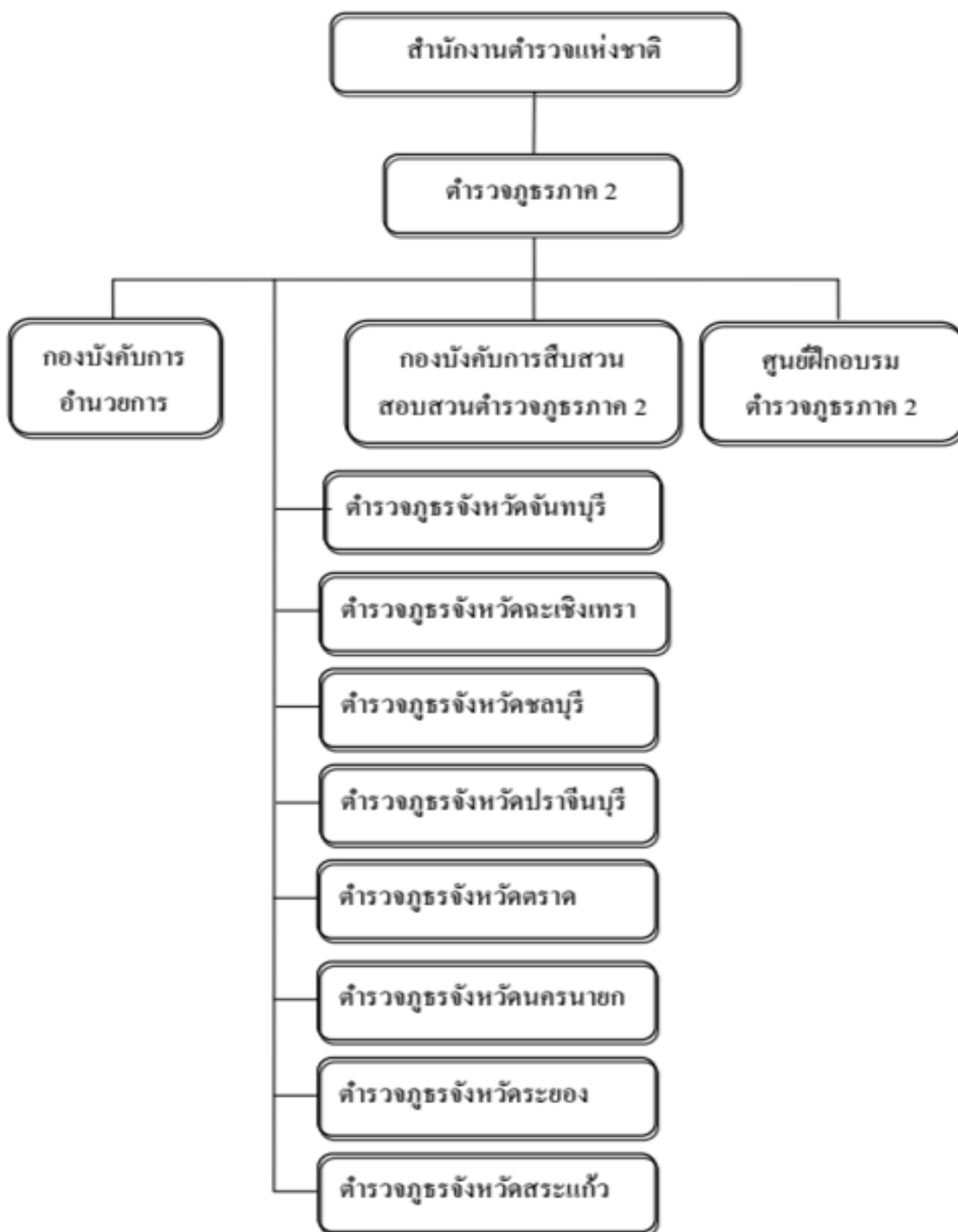
ภ.จว. ตราด มีสถานีตำรวจในความรับผิดชอบ จำนวน 12 สถานี สก. เมืองตราด
สก. แหลมฉบัง สก. เขาสมิง สก. คลองใหญ่ สก. บ่อไร่ สก. เกาะกูด สก. เกาะช้าง
สก. บ้านท่าเตียน สก. ไม้รูด สก. หนองบอน สก. อ่าวซ้อ และ สก. ด่านชุมพล

ภ.จว. นครนายก มีสถานีตำรวจในความรับผิดชอบ จำนวน 6 สถานี สก. เมืองนครนายก
สก. บ้านนา สก. องค์กรักษ์ สก. ปากพลี สก. ดงละคร และสก. นาหินลาด

ภ.จว. ปราจีนบุรี มีสถานีตำรวจในความรับผิดชอบ จำนวน 11 สถานี
สก. เมืองปราจีนบุรี สก. กบินทร์บุรี สก. วังตะเคียน สก. สระบัว สก. ประจันตคาม
สก. ศรีมหาโพธิ์ สก. ระเบาะไผ่ สก. บ้านสร้าง สก. ศรีมโหสถ สก. นาดี และ สก. วังขนแดง

ภ.จว. ระยอง มีสถานีตำรวจในความรับผิดชอบ จำนวน 16 สถานี สก. เมืองระยอง
สก. เพ สก. มาบตาพุด สก. ห้วยโป่ง สก. สำนักทอง สก. บ้านค่าย สก. หนองกรับ สก. แกลง
สก. บ้านกร่ำ สก. ปากน้ำประแสร์ สก. ปลวกแดง สก. บ้านฉาง สก. วังจันทร์ สก. นิคมพัฒนา
สก. เขาชะเมา และ สก. น้ำเป็น

ภ.จว. สระแก้ว มีสถานีตำรวจในความรับผิดชอบ จำนวน 16 สถานี สก. เมืองสระแก้ว
สก. อรัญประเทศ สก. วัฒนานคร สก. ตาพระยา สก. วังน้ำเย็น สก. คลองหาด สก. เขาคกรรจ์
สก. วังสมบูรณ์ สก. โศกสูง สก. คลองลึก สก. ปางสีดา สก. หนองหมากฝ้าย สก. คลองน้ำใส
สก. บ้านทัพไทย สก. เขาสิงโต และสก. บ้านทับใหม่



ภาพที่ 2 โครงสร้างองค์กรตำรวจภูธรภาค 2

ตำรวจภูธรภาค 2 ได้กำหนดปณิธาน วิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจของหน่วยงาน เพื่อให้ทราบถึงเป้าหมาย และภารกิจที่หน่วยงานต้องตระหนักถึงในการดำเนินงาน

ปณิธาน

“เทิดทูน ปกป้อง สถาบันพระมหากษัตริย์ ยึดถือคุณธรรม รับผิดชอบต่อประชาชนด้วยความเสมอภาค”

วิสัยทัศน์ (Vision)

“เป็นตำรวจมืออาชีพ เพื่อความผาสุกของประชาชน”

ตำรวจมืออาชีพ ต้องเป็นข้าราชการตำรวจที่มีความรู้ ความสามารถ รู้ลึก รู้รอบ รู้จริง ในงานที่ทำและต้องเป็นคนดีมีคุณธรรม ซื่อสัตย์ ซื่อตรง อดทน เสียสละ ต้องขยัน และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สิ่งสำคัญที่สุดต้องตระหนักเสมอว่า นายที่แท้จริงของข้าราชการตำรวจ คือ ประชาชนทั้งประเทศ

ค่านิยม (Core values)

ค่านิยม หมายถึง ความคิดหรือความเชื่อร่วมกันขององค์กร ซึ่งได้รับการพิจารณาแล้วว่า มีคุณค่า มีประโยชน์ ถูกต้องเหมาะสม ดึงงาม สมควรประกาศไว้เพื่อกำกับให้บุคลากรในองค์กร ยึดถือและประพฤติปฏิบัติตามอันได้แก่

1. สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะและพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคคลให้ประสบผลสำเร็จสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป
2. สุจริตเป็นธรรม (Overall fairness) หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส เสมอภาค เทียงธรรม สามารถตรวจสอบได้
3. ประชาชนเป็นศูนย์กลาง (People oriented) หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ทั้งอำนวยความสะดวก และตอบสนองความต้องการของประชาชน
4. บริการด้วยใจ (Service mind) หมายถึง การมีจิตสำนึกและให้บริการประชาชนด้วยความเต็มใจอย่างเท่าเทียมกัน

พันธกิจ

1. ถวายความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์และพระราชอาคันตุกะ ให้บังเกิดประสิทธิภาพสูงสุด
2. บังคับใช้กฎหมาย อำนวยความยุติธรรม ให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค เป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล
3. รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและชุมชน และรักษาความมั่นคงของราชอาณาจักรให้เป็นที่เชื่อมั่นและศรัทธา

4. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง สร้างเครือข่ายชุมชนและองค์กรทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของสังคม
 5. พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ เพื่อสร้างความเข้มแข็งขององค์กร
 6. ปฏิบัติภารกิจและช่วยเหลือการพัฒนาประเทศตามนโยบายรัฐบาลให้เกิดผลสัมฤทธิ์
- ตำรวจภูธรภาค 2 มีกำลังพลทั้งสิ้น 12,012 คน จำแนกตามหน่วยงาน ปรากฏตามตารางที่ 1 ได้ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนข้าราชการตำรวจเมื่อจำแนกตามหน่วยงาน (ฝ่ายอำนวยการ 1 กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 2, 2559)

หน่วยงาน	จำนวนข้าราชการตำรวจ ชั้นสัญญาบัตร (คน)	จำนวนข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวน (คน)	จำนวนข้าราชการ ตำรวจรวม (คน)
สำนักงาน ก. 2 และ บก.อก.ภ. 2	154	77	231
บก.สส.ภ. 2	110	137	247
ศฝร.ภ. 2	46	48	94
ภ.จว. จันทบุรี	356	1,027	1,383
ภ.จว. ฉะเชิงเทรา	430	994	1,424
ภ.จว. ชลบุรี	766	2,314	3,080
ภ.จว. ตราด	257	666	923
ภ.จว. นครนายก	170	471	641
ภ.จว. ปราจีนบุรี	291	750	1,041
ภ.จว. ระยอง	439	1,196	1,635
ภ.จว. สระแก้ว	348	965	1,313
รวมทั้งสิ้น	3,367	8,645	12,012

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 2 โดยผู้วิจัยขอนำเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยมีรายละเอียด ดังนี้

รสนลิน เจียมเจริญ (2555) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสำนักงานประมง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาระงานของสำนักงานประมงภายหลังการปรับเปลี่ยนเป็นระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ว่ามีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานหรือไม่ อย่างไร เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสำนักงานประมง โดยแยกเป็นปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน และเพื่อเสนอแนะแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสำนักงานประมงเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือข้าราชการในสำนักงานประมงตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณระดับ 4-8 จำนวน 398 คน เมื่อคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 200 คน สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยวิธีของเพียร์สัน (Pearson's coefficient correlation) และวิธีของสเปียร์แมน (Spearman's correlation) ผลการศึกษาพบว่า ประชากรที่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง มีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรมในระดับปานกลาง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูง มีความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในการทำงานในระดับปานกลาง และมีความศรัทธาต่อผู้นำในระดับปานกลาง ประชากรมีประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกรายด้าน พบว่าประชากรมีประสิทธิภาพการทำงานด้านการวางแผนงบประมาณอยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิภาพการทำงานด้านการจัดการจัดทำงานงบประมาณอยู่ในระดับสูง ประสิทธิภาพการทำงานด้านการบริหารจัดการงบประมาณอยู่ในระดับสูง ประสิทธิภาพการทำงานด้านการติดตามประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง และประสิทธิภาพการทำงานด้านการให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานในระดับสูง และประชากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างกัน ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความก้าวหน้าในการทำงาน และความศรัทธาต่อผู้นำ ความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กรรณิกา ศศิประภา (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร โรงเรียนช่างฝีมือทหาร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร โรงเรียนช่างฝีมือทหาร เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร โดยจำแนกตามปัจจัย

ส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการทหาร โรงเรียนช่างฝีมือทหาร จำนวน 180 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการทหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการทหารที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้าราชการทหารที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รัชกุล ยุคลธรรม (2552) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางมด กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางมด กรุงเทพมหานคร และเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลบางมด กรุงเทพมหานคร เมื่อหาขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan ที่ระดับความเชื่อมั่น 99 % ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 152 คน สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และ F-test ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางมด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับมาก ด้านการสนับสนุนจากองค์กร และด้านการได้รับการยกย่องนับถืออยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามลักษณะประชากร พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ระยะเวลาในการรับราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อ

การปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พินดา สุทธิประทีป (2552) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดราชบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดราชบุรี เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดราชบุรี และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดราชบุรี ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ คือ ข้าราชการในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดราชบุรี ทุกสาขาวิชาชีพ จำนวน 494 คน เมื่อคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 222 คน ในการวิจัยครั้งนี้เก็บตัวอย่างเพิ่ม 5 % ดังนั้น ขนาดตัวอย่างทั้งหมด คือ 234 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test) F-test และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดราชบุรี ภาวรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปริมาณผลงาน คุณภาพของผลงาน ความทันเวลา และผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรเท่านั้นที่อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ รายได้ และระยะเวลารับราชการมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยสนับสนุน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เจตคติต่อวิชาชีพ และความผูกพันกับองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้าราชการเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สำคัญ ควรมีการสนับสนุนให้ข้าราชการได้รับการศึกษา การฝึกอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ควรจัดสวัสดิการ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และจัดบุคลากรให้เพียงพอกับภาระงาน

ลักขณา สุวรรณรอด (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่องเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดหนองคาย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดหนองคาย และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดหนองคาย ประชากร

ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดหนองคาย จำนวน 13 แห่ง ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2551 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานมาแล้ว 1 ปี จำนวน 464 คน คน ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 607-610) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 211 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบ Kendall's tau_b ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลจังหวัดหนองคาย อยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านภาวะผู้นำ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการเรียนรู้ และด้านมนุษยสัมพันธ์ในงานในระดับมาก ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และทุกปัจจัยที่ศึกษามีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดหนองคายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีข้อเสนอและที่สำคัญเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลจังหวัดหนองคาย ได้แก่ ผู้บริหารควรมีนโยบายที่ชัดเจน จัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับงานและควรมีการประเมินผลงานที่ดี

สมนึก บูชาชัชวาลย์ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนกรมสื่อสารทหารเรือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนกรมสื่อสารทหารเรือ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนกรมสื่อสารทหารเรือ และเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนกรมสื่อสารทหารเรือ จำแนกตามยศทางทหาร ตำแหน่งหน้าที่การงาน และอายุราชการ ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือนายทหารชั้นประทวนของกรมสื่อสารทหารเรือ จำนวน 432 คน เมื่อคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 208 คน แต่ใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 210 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ t-test One-way ANOVA การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ใช้ Pearson's product moment correlation ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กรมสื่อสารทหารเรือในภาพรวมอยู่ใน

ระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับหนึ่งคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานในลักษณะเร่งด่วน ให้แล้วเสร็จได้ตามทันตามความต้องการเสมอ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กรมสื่อสารทหารเรือ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ความสำเร็จของงาน การบังคับบัญชา ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือ นโยบายการบริหาร สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และเงินเดือน เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่าปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนกรมสื่อสารทหารเรือ เป็นความสัมพันธ์ทางบวก เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนกรมสื่อสารทหารเรือในภาพรวม โดยจำแนกตามยศทหาร ตำแหน่งหน้าที่การงาน และอายุราชการ พบว่าข้าราชการชั้นประทวน กรมสื่อสารทหารเรือที่มียศทางทหารแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยข้าราชการชั้นยศ จ.ต.-จ.อ. มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่า ตำแหน่งหน้าที่ราชการแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยข้าราชการตำแหน่งหน้าที่การงานทางด้านเทคนิค มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่า และอายุราชการแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุพชยาณ์ ทิมถาวร (2552) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานวิทยาลัยพณิชย โลก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานวิทยาลัยพณิชย โลก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานวิทยาลัยพณิชย โลก จำแนกตามปัจจัยความพึงพอใจในงาน ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานของวิทยาลัยพณิชย โลก จำนวน 77 คน แต่ดำเนินการศึกษากลุ่มตัวอย่าง 76 คน โดยคัดออกกรบคือออก กลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ ผู้บริหาร 4 คน อาจารย์ 54 คน และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ ของวิทยาลัยพณิชย โลก 18 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการทดสอบสมมติฐานใช้ การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ย โดยค่า t-test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 26-35 ปี สถานภาพโสด การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท เป็นอาจารย์ประจำ อัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ตำแหน่งและรายได้ต่อเดือน

ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.471 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้าง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.375 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นรากรณ์ พรหมสอน (2553) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอุบลราชธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอุบลราชธานี เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนในด้านการรับแจ้งความ ด้านการสอบสวน ด้านการสรุป และเสนอสำนวน และเพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอุบลราชธานี ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในหน้าที่พนักงานสอบสวนอยู่ในสถานีตำรวจระดับอำเภอ และตำบล ที่สังกัดหน่วยงานกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 3,696 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ย โดยค่า t-test และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยค่า F-test และทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheff) และวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิดด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 41 ปีขึ้นไป ร้อยละ 41.67 อายุราชการระหว่าง 1-10 ปี ร้อยละ 44.79 ยศ พ.ต.ต.-พ.ต.อ. ร้อยละ 50.00 ตำแหน่งพนักงานสอบสวนสัญญาบัตร ร้อยละ 48.96 ระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี ร้อยละ 90.63 สถานภาพสมรสแล้วอยู่ด้วยกัน ร้อยละ 64.58 ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งพนักงานสอบสวนไม่เกิน 10 ปี ร้อยละ 56.25 และฝึกอบรมด้านการสอบสวนเพิ่มเติม 1-3 ครั้ง ร้อยละ 57.29 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสอบสวน รองลงมา คือ ด้านการรับแจ้งความ และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสรุป และเสนอสำนวนการสอบสวน ผลการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏว่าพนักงานสอบสวนที่มียศ ตำแหน่ง และการฝึกอบรมที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานสอบสวนที่มีอายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา สูงสุด สถานภาพการสมรส และการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งพนักงานสอบสวนที่แตกต่างกัน

มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ พบว่า ควรสร้างการมีส่วนร่วมกับชุมชน ควรสนับสนุนอุปกรณ์ ควรเพิ่มเงินประจำตำแหน่ง และค่าตอบแทนคดีในการทำสำนวน

สุประวีณ์ เชื้อนสว่างศ์ (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 331-333 รวม 477 คน แบ่งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร 30 คน และข้าราชการตำรวจชั้นประทวน 447 คน เมื่อคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 239 คน แบ่งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร 28 คน และข้าราชการตำรวจชั้นประทวน 221 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติในการเคราะห์ข้อมูลใช้ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ทดสอบความสัมพันธ์โดยหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ย 43 ปี มีชั้นยศตั้งแต่ จ่าสิบตำรวจ (จ.ส.ต.)-ดาบตำรวจ (ด.ต.) มีอายุราชการตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป มีประสบการณ์การทำงานสายงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มีรายได้ตั้งแต่ 20,001-25,000 บาท การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 พบว่า โดยรวมมีระดับปานกลาง โดยปัจจัยค่าจุนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจในอันดับแรก ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของตัวเจ้าหน้าที่ตำรวจ และเพื่อนร่วมงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และในด้านนโยบายการบริหาร ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ส่วนปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง อันดับแรก คือ ด้านการได้รับการยอมรับรับถือ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจพอใจในภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา รองลงมา ด้านความพึงพอใจในงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ

การถ่ายเทอากาศ ส่งเสริมให้ท่านทำงานได้ดีขึ้น และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจ ได้รับการยกย่องและได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน และสำหรับปัจจัยการบริหาร ส่วนใหญ่เป็นด้าน อัตราค่าจ้างพล ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นผู้มีความรู้และความเชี่ยวชาญ ในสายงานป้องกันและปราบอาชญากรรม รองลงมาผู้บังคับบัญชาได้ใช้กระบวนการบริหารงาน อย่างมีระบบและมีเหตุผลมีผลต่อการปฏิบัติงาน และเจ้าหน้าที่ตำรวจมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน การศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 พบว่าโดยรวมมีระดับปานกลาง ส่วนใหญ่เป็นด้าน การให้บริการ ได้แก่ ขณะปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ตำรวจช่วยเหลือประชาชนทันที เมื่อได้รับการร้องขอ รองลงมาหน่วยงานมีสถิติผลการปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ได้กำหนดไว้ และประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ผลการทดสอบปัจจัยความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกัน และปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 พบว่า ปัจจัยด้านอายุ ชั้นยศ อายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกัน และปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ .05 และปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ รวมถึง ปัจจัยการบริหาร ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค่าจ้าง พบว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จันทนา กุทธิสมบุรณ์ และพิรุณา สุทธิธรรม (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขต จันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของความเห็น การปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี กับสภาพทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความคิดเห็น การปฏิบัติงานจริง กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี จำนวน 308 คน เมื่อคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 174 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ

ในการวิจัย สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ทดสอบหาค่าความแตกต่างของตัวแปรและวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ t-test และ F-test ส่วนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ใช้วิธีการของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพการทำงานในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการให้บริการ ด้านกระบวนการ ด้านการใช้ทรัพยากร และด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในระดับมากที่สุด ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ตัวแปรระดับการศึกษา ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนตัวแปร เพศ หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่งบริหารและคุณลักษณะประจำตำแหน่งที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่าความผูกพันต่อองค์กร สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานสูง ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานปานกลาง

ลอธรัตน์ อินทวงศ์ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามสมุทร โพรเซ่นฟู้ดส จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามสมุทร โพรเซ่นฟู้ดส จำกัด และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท สยามสมุทร โพรเซ่นฟู้ดส จำกัด ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท สยามสมุทร โพรเซ่นฟู้ดส จำกัด จำนวน 1,408 คน เมื่อคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 312 คน แต่ใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 400 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ Independent sample t-test One-way ANOVA F-test และ Pearson correlation ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนสถานภาพ และปัจจัยจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท สยามสมุทร โพรเซ่นฟู้ดส จำกัด โดยรวมด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยอิทธิพลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี และเพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 404 คน เมื่อคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple regression analysis : MRA) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 แรงจูงใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ซึ่งมีความสำคัญในระดับมาก โดยปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน คือ โครงสร้างและความสามารถ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับน้อย ($R = 0.492$) และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 39.428$, $df = 2$, $Sig. = .000$) ในส่วนของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน คือ ความสำเร็จในงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงาน และสถานภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ($R = .727$) และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 68.663$, $df = 4$, $Sig. = .000$) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ($R = 0.632$) และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 164.651$, $df = 1$, $Sig. = .000$) ส่วนปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบตัวแปรต้นกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตัวแปรต้น	ชื่อผู้วิจัย (ปีที่วิจัย)											
	รลดีน เดียมเจริญ (2550)	กรรณิกา ศติประภา, พด.ต. (2552)	รัชชกฤตคุณธรรม, ด.ต. (2552)	พนิดา สุทธิประทีป (2552)	ลักขณา สุวรรณรอด (2552)	สมนึก บูชาชวัลย์, น.ท. (2552)	สุพพยาล์ ทิมถาวร (2552)	นรากรณ์ พรหมสอน (2553)	สุประวีณ์ เตือนสุวรรณ, จ.ส.ต.หญิง (2554)	จันทนา ฤทธิธรรมบุรณ์ และพิรุณา สุทธิศรีธรรม (2555)	ลออรัตน์ อินทวงศ์ (2557)	นลพรรณ บุญฤทธิ (2558)
เพศ	X	X	X	X	-	-	X	-	-	X	✓	-
อายุ	X	✓	X	✓	-	-	X	X	X	✓	✓	-
สถานภาพสมรส	-	✓	-	-	-	-	X	X	-	-	X	-
ระดับการศึกษา	X	✓	✓	X	-	-	X	X	✓	-	X	-
รายได้	X	-	✓	✓	-	-	X	-	✓	✓	✓	-
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ/ หน้าที่การงาน/ สายงาน	-	-	-	X	-	✓	-	-	-	✓	-	-
ชั้นยศ/ ระดับชั้น	-	-	✓	-	-	✓	-	✓	X	-	-	-
อายุงาน/ อายุราชการ	X	✓	✓	-	-	X	-	X	X	-	-	-
ประสบการณ์ทำงาน	-	-	-	✓	-	-	-	X	✓	✓	✓	-
หน่วยงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X	-	-
ตำแหน่ง	X	✓	-	-	-	-	X	✓	-	X	✓	-

ตารางที่ 2 (ต่อ)

	ชื่อผู้วิจัย (ปีทวิวิจัย)											
	รศติน เจริญเจริญ (2550)	กรรณิภา ศศิประภา, พด.ต. (2552)	รัชฎกุล ยุคลธรรม, ด.ต. (2552)	พินดา สุทธิประทีป (2552)	อัศภมา สุวรรณรอด (2552)	สมนึก บุชาชชาลัย, น.ท. (2552)	สุพษยาณ์ ทิมถาวร (2552)	นรากรณ์ พรหมสอน (2553)	สุประวิณี เชื้อนสุวรรณ, จ.ส.ต.หญิง (2554)	จันทร์มา ฤทธิสมบูรณ์ และพิรุณา สุทธิศรีธรรม (2555)	ลออรัตน์ อินทวงศ์ (2557)	นลพรรณ บุญฤทธิ (2558)
การปกครองบังคับบัญชา	-	-	-	-	-	✓	✓	-	-	-	-	×
ด้านสภาพแวดล้อม	-	✓	-	-	✓	✓	✓	-	-	✓	✓	×
ในการปฏิบัติงาน												
ด้านการได้รับการยอมรับ	-	✓	×	-	-	✓	✓	-	✓	-	✓	×
นับถือ												
ความก้าวหน้ามั่นคง	✓	✓	-	-	-	✓	✓	-	✓	✓	✓	×
ในการทำงาน												
ด้านความสัมพันธ์กับ												
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อน	-	✓	×	-	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	×
ร่วมงาน												
ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ	-	✓	✓	-	-	✓	✓	-	✓	✓	✓	×
และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับ												
การสนับสนุนจากองค์กร	-	-	×	-	-	-	-	-	✓	-	-	-
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับ												
การทำงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ตัวแปรต้น	ชื่อผู้วิจัย (ปีที่วิจัย)											
	รสนิน เจริญเจริญ (2550)	กรรณิกา ศติประภา, พ.ด.ต. (2552)	รัชฎกุล ยุคฉัตรรม, ด.ต. (2552)	พนิดา สุทธิประทีป (2552)	ลักขณา สุวรรณรอด (2552)	สมนึก บูชาชัชวาลย์, น.ท. (2552)	สุพชยวัฒน์ ทิมถาวร (2552)	นราภรณ์ พรมสอน (2553)	สุประวีณ์ เตือนสุวรรณ, จ.ส.ต.หญิง (2554)	จันทนา ฤทธิสมบูรณ์และพิรุณา สุทธิธรรม (2555)	ลออรัตน์ อินทวงศ์ (2557)	นลพรรณ บุญฤทธิ (2558)
ความรู้ความเข้าใจ	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ในการปฏิบัติงาน	✓	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-
การเรียนรู้/ การฝึกอบรม	✓	-	-	-	✓	-	-	✓	-	✓	-	-
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ความศรัทธาต่อผู้นำ	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ภาวะผู้นำ	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	-	✓	-	-	-	✓	✓	-	-	-	✓	✓
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	-	✓	-	-	-	✓	✓	-	-	-	✓	×
ด้านโอกาสที่จะได้รับความ	-	✓	×	-	-	-	-	-	-	-	✓	×
เจริญก้าวหน้าในอนาคต	-	✓	×	-	-	-	-	-	-	-	✓	×
ด้านความรับผิดชอบ	-	✓	-	-	-	✓	✓	-	-	-	✓	✓
ด้านนโยบายการบริหาร	-	✓	-	-	-	-	✓	-	✓	✓	✓	×
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓
เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓
มีเกียรติและศักดิ์ศรี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓
ความศรัทธาต่อองค์กร	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ตัวแปรต้น	ชื่อผู้วิจัย (ปีที่วิจัย)											
	รสนิน เจริญเจริญ (2550)	กรรณิกา ศติประภา, พ.ด.ต. (2552)	รัชชกฤต ยุคธรรม, ด.ศ. (2552)	พนิดา สุทธิประทีป (2552)	ลักขณา สุวรรณรอด (2552)	สมนึก บุญชาชีวาเลย์, น.ท. (2552)	สุพชาณ์ ทิมถาวร (2552)	นรากรณ์ พรหมสอน (2553)	สุประวีณ์ เตือนสว่างค์, จ.ส.ต.หญิง (2554)	จันทนา ฤทธิสมบุญณ์และพิรุณา สุทธิศรีธรรม (2555)	ลออรัตน์ อินทวงศ์ (2557)	นตพรณ บุญฤทธิ (2558)
ระบบ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X
แบบของการบริหาร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X
บุคลากร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X
ความสามารถ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓
ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X
วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-

✓ คือ ขอมรับสมมติฐานการวิจัย

X คือ ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

- คือ ไม่ได้ศึกษาตัวแปรดังกล่าว

จากตารางเปรียบเทียบตัวแปรต้นกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงตัดสินใจเลือกตัวแปรต้นของงานวิจัยเรื่องปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายงานที่ปฏิบัติ ระดับชั้นของข้าราชการตำรวจ อายุราชการ ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันและปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ การปกครองบังคับบัญชา

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้ามั่นคงในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ค่าตอบแทน การสนับสนุนจากองค์กรและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เหตุผลที่ผู้วิจัยเลือกศึกษาตัวแปรต้นดังกล่าว เนื่องจากเป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 และเป็นตัวแปรที่ตำรวจภูธรภาค 2 สามารถพัฒนาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น โดยอาศัยอำนาจการบริหารจัดการภายในหน่วยงาน ได้ตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 และเพื่อศึกษาปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายงาน ที่ปฏิบัติ ระดับชั้นของข้าราชการตำรวจ อายุราชการ ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน และ ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้ามั่นคงในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ค่าตอบแทน การสนับสนุนจากองค์กร และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งผู้วิจัย ขอเสนอวิธีดำเนินการวิจัยตามหัวข้อ ต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจผู้ดำรงตำแหน่งในสังกัด ตำรวจภูธรภาค 2 ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2559 จำนวน 12,012 คน (ฝ่ายอำนวยการ 1 กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2, 2559)
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจผู้ดำรงตำแหน่งในสังกัด ตำรวจภูธรภาค 2 ณ วันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2559 ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G POWER ซึ่งเป็นโปรแกรมที่พัฒนาจากพื้นฐานแนวคิด Power analysis (Erdfelder, Faul, & Buchner, 1996) โดยกำหนดอำนาจในการทดสอบ (Power of test) ที่ระดับ 0.90 ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Level of significance) ที่ระดับ .05 ($\alpha = .05$) ขนาดอิทธิพล (Effect size) อยู่ในช่วงปานกลาง คือ 0.15 และจำนวนตัวแปร (Number of predictors) 31 ตัว ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

อย่างน้อย 229 คน เพื่อป้องกันจำนวนกลุ่มตัวอย่างลดลงจากความไม่สมบูรณ์ของข้อมูล ผู้วิจัย จึงเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 20 ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 275 คน

จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ จำนวน 275 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิโดยใช้สัดส่วนที่เท่ากัน (Proportional stratified sampling) โดยมีสูตรคำนวณดังนี้

$$n_i = \frac{N_i \times n}{N}$$

โดย n_i = จำนวนกลุ่มตัวอย่างในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 เมื่อแยกตามหน่วยงาน

N_i = จำนวนข้าราชการตำรวจเมื่อแยกตามหน่วยงาน

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

N = จำนวนข้าราชการตำรวจทั้งหมดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2

ตารางที่ 3 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการตำรวจเมื่อจำแนกตามหน่วยงาน

หน่วยงาน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการตำรวจ ชั้นสัญญาบัตร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวน (คน)	จำนวน กลุ่มตัวอย่างรวม (คน)
สำนักงาน ภ. 2 และ บก.อก.ภ. 2	$\frac{154 \times 275}{12,012} = 3.53 \sim 4$ 12,012	$\frac{77 \times 275}{12,012} = 1.76 \sim 2$ 12,012	6
บก.สส.ภ. 2	$\frac{110 \times 275}{12,012} = 2.52 \sim 3$ 12,012	$\frac{137 \times 275}{12,012} = 3.15 \sim 3$ 12,012	6
ศฝร.ภ. 2	$\frac{46 \times 275}{12,012} = 1.05 \sim 1$ 12,012	$\frac{48 \times 275}{12,012} = 1.10 \sim 1$ 12,012	2
สถานีตำรวจ และหน่วยงาน ในสังกัด ภ.จว. จันทบุรี	$\frac{356 \times 275}{12,012} = 8.15 \sim 8$ 12,012	$\frac{1,027 \times 275}{12,012} = 23.52 \sim 24$ 12,012	32

ตารางที่ 3 (ต่อ)

หน่วยงาน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการตำรวจ ชั้นสัญญาบัตร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวน (คน)	จำนวน กลุ่มตัวอย่างรวม (คน)
สถานีตำรวจ และหน่วยงาน ในสังกัด ภ.จว. ฉะเชิงเทรา	$\frac{430 \times 275}{12,012} = 9.84 \sim 10$	$\frac{994 \times 275}{12,012} = 22.77 \sim 23$	33
สถานีตำรวจ และหน่วยงาน ในสังกัด ภ.จว. ชลบุรี	$\frac{766 \times 275}{12,012} = 17.54 \sim 17$	$\frac{2,314 \times 275}{12,012} = 52.99 \sim 53$	70
สถานีตำรวจ และหน่วยงาน ในสังกัด ภ.จว. ตราด	$\frac{257 \times 275}{12,012} = 5.88 \sim 6$	$\frac{666 \times 275}{12,012} = 15.26 \sim 15$	21
สถานีตำรวจ และหน่วยงาน ในสังกัด ภ.จว. นครนายก	$\frac{170 \times 275}{12,012} = 3.89 \sim 4$	$\frac{471 \times 275}{12,012} = 10.78 \sim 11$	15
สถานีตำรวจ และหน่วยงาน ในสังกัด ภ.จว. ปราจีนบุรี	$\frac{291 \times 275}{12,012} = 6.51 \sim 6$	$\frac{750 \times 275}{12,012} = 17.18 \sim 17$	23
สถานีตำรวจ และหน่วยงาน ในสังกัด ภ.จว. ระยอง	$\frac{439 \times 275}{12,012} = 10.05 \sim 10$	$\frac{1,196 \times 275}{12,012} = 27.39 \sim 27$	37

ตารางที่ 3 (ต่อ)

หน่วยงาน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการตำรวจ ชั้นสัญญาบัตร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวน (คน)	จำนวน กลุ่มตัวอย่างรวม (คน)
สถานีตำรวจ และหน่วยงาน ในสังกัด ภ.จว. สระแก้ว	$348 \times 275 = 7.97 \sim 8$ 12,012	$965 \times 275 = 22.10 \sim 22$ 12,012	30
รวมทั้งสิ้น	77	198	275

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามปลายปิด (Closed end question) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายงานที่ปฏิบัติ ระดับชั้นของข้าราชการตำรวจ อายุราชการ ประสบการณ์ทำงาน ในตำแหน่งปัจจุบัน เป็นแบบสอบถามที่ผู้ตอบให้ข้อมูลส่วนบุคคลโดยการเลือกคำตอบตามที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ให้แล้ว โดยผู้ตอบแบบสอบถามต้องเลือกคำตอบเพียงข้อเดียวหรือเติมข้อมูลในช่องว่างตามความเป็นจริง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. เพศ แบ่งเป็น 2 ตัวเลือก ใช้ระดับการวัดแบบนามบัญญัติ (Nominal scale) ดังนี้
 - 1.1 เพศหญิง
 - 1.2 เพศชาย
2. อายุ ใช้ระดับการวัดแบบอัตราส่วนบัญญัติ (Ratio scale)
3. สถานภาพสมรส แบ่งเป็น 5 ตัวเลือก ใช้ระดับการวัดแบบนามบัญญัติ (Nominal scale)

ดังนี้

- 3.1 โสด
- 3.2 สมรสอยู่ด้วยกัน
- 3.3 สมรสแยกกันอยู่
- 3.4 หย่าร้าง
- 3.5 หม้าย

ดังนี้

4. ระดับการศึกษา แบ่งเป็น 5 ตัวเลือก ใช้ระดับการวัดแบบจัดลำดับ (Ordinal scale)

- 4.1 ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย
- 4.2 มัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช. หรือเทียบเท่า
- 4.3 อนุปริญญา หรือ ปวส.
- 4.4 ปริญญาตรี
- 4.5 ปริญญาโทขึ้นไป

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ใช้ระดับการวัดแบบอัตราส่วน (Ratio scale)

6. สายงานที่ปฏิบัติแบ่งเป็น 5 ตัวเลือก ใช้ระดับการวัดแบบจัดลำดับ (Nominal scale)

ดังนี้

- 6.1 ป้องกันและปราบปราม
- 6.2 จราจร
- 6.3 สืบสวน
- 6.4 สอบสวน
- 6.5 อำนาจการและสนับสนุน

7. ระดับชั้นของข้าราชการตำรวจแบ่งเป็น 2 ตัวเลือก ใช้ระดับการวัดแบบจัดลำดับ

(Ordinal scale) ดังนี้

- 7.1 ชั้นสัญญาบัตร
- 7.2 ชั้นประทวน

8. อายุราชการ ใช้ระดับการวัดแบบอัตราส่วน (Ratio scale)

9. ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ใช้ระดับการวัดแบบอัตราส่วน (Ratio scale)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ การปกครอง บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้ามั่นคง ในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ค่าตอบแทน การสนับสนุนจากองค์กร และ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 เป็นแบบสอบถามที่ให้เลือกระดับความคิดเห็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 4 ระดับ (Rating scale) จำนวน 24 ข้อ แบ่งตามปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การปกครองบังคับบัญชา จำนวน 3 ข้อ
2. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำนวน 3 ข้อ
3. การได้รับการยอมรับ จำนวน 3 ข้อ

4. ความก้าวหน้ามั่นคงในการปฏิบัติงาน จำนวน 3 ข้อ

5. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน จำนวน 3 ข้อ

6. ค่าตอบแทน จำนวน 3 ข้อ

7. การสนับสนุนจากองค์กร จำนวน 3 ข้อ

8. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จำนวน 3 ข้อ

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนตามมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ (Rating scale) ดังนี้

ตรงตามสภาพความเป็นจริงในระดับมากที่สุด ให้คะแนน 4 คะแนน

ตรงตามสภาพความเป็นจริงในระดับมาก ให้คะแนน 3 คะแนน

ตรงตามสภาพความเป็นจริงในระดับน้อย ให้คะแนน 2 คะแนน

ตรงตามสภาพความเป็นจริงในระดับน้อยที่สุด ให้คะแนน 1 คะแนน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 2 เป็นแบบสอบถามที่ให้แสดงระดับความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ (Rating scale) จำนวน 12 ข้อ แบ่งตามองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. คุณภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 3 ข้อ

2. ความรวดเร็วและทันเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวน 3 ข้อ

3. การบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน จำนวน 3 ข้อ

4. การประหยัดทรัพยากร จำนวน 3 ข้อ

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนตามมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ (Rating scale) ดังนี้

ตรงตามสภาพความเป็นจริงในระดับมากที่สุด ให้คะแนน 4 คะแนน

ตรงตามสภาพความเป็นจริงในระดับมาก ให้คะแนน 3 คะแนน

ตรงตามสภาพความเป็นจริงในระดับน้อย ให้คะแนน 2 คะแนน

ตรงตามสภาพความเป็นจริงในระดับน้อยที่สุด ให้คะแนน 1 คะแนน

การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยและกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อใช้เป็นขอบเขตในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ศึกษาและตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม ความชัดเจนในการใช้ภาษาและขอบเขตของเนื้อหาแล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (Content validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ มีดังนี้

2.1 ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

2.2 พันตำรวจโท สินาท โสทธิปิมทะ อาจารย์ (สบ 3) ภาควิชากฎหมาย
กลุ่มงานอาจารย์ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2

2.3 พันตำรวจโท หญิง แสงวี ธาระปรุง อาจารย์ (สบ 2) ภาควิชากฎหมาย
กลุ่มงานอาจารย์ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2

3. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มประชากร จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม การหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้ค่า Cronbach's alpha ได้ค่า Reliability ของแบบสอบถามปรากฏตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น (Alpha)
ตอนที่ 2 ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2	
การปกครองบังคับบัญชา	0.72
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	0.90
การได้รับการยอมรับ	0.77
ความก้าวหน้ามั่นคงในการปฏิบัติงาน	0.72
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	0.70
ค่าตอบแทน	0.71
การสนับสนุนจากองค์กร	0.75
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	0.72
ค่าความเชื่อมั่นตอนที่ 2	0.90

ตารางที่ 4 (ต่อ)

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น (Alpha)
ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด ตำรวจภูธรภาค 2	
คุณภาพในการปฏิบัติงาน	0.88
ความรวดเร็วและทันเวลาในการปฏิบัติงาน	0.82
การบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน	0.78
การประหยัดทรัพยากร	0.81
ค่าความเชื่อมั่นตอนที่ 3	0.89
ค่าความเชื่อมั่นรวม	0.90

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอหนังสือจากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลหน่วยงานในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2
2. ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือจากตัวแทนข้าราชการตำรวจในหน่วยงานต่าง ๆ ของตำรวจภูธรภาค 2 ในการแจกจ่ายแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลและรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน โดยให้ระยะเวลาดำเนินการประมาณ 10 วัน
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์
4. ในการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามไป 275 ชุด มีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา จำนวน 275 ชุด แต่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 271 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98.55 ของแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด

ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวัน 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560 ถึงวันที่ 12 มีนาคม พ.ศ. 2560 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 15 วัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จะนำมาจัดหมวดหมู่ และบันทึกคะแนนแต่ละคนลงในแบบรหัส (Coding form) หลังจากนั้นจึงนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สายงานที่ปฏิบัติ และระดับชั้นข้าราชการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ อายุ รายได้ อายุราชการ และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ใช้ค่าทางสถิติ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกณฑ์การแปลผล นำผลคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเลขคณิต โดยมีเกณฑ์ในการแปลความ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตรการหาอัตราภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{4-1}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ย 3.26-4.00 หมายความว่า มีการปฏิบัติงานในระดับดีมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.25 หมายความว่า มีการปฏิบัติงานในระดับดี

ค่าเฉลี่ย 1.76-2.50 หมายความว่า มีการปฏิบัติงานในระดับพอใช้

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.75 หมายความว่า มีการปฏิบัติงานในระดับควรปรับปรุง

4. การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ใช้ค่าทางสถิติ คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกณฑ์การแปลผล นำผลคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเลขคณิต โดยมีเกณฑ์ในการแปลความ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตรการหาอัตราภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{4-1}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ย 3.26-4.00 หมายความว่า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับดีมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.25 หมายความว่า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับดี

ค่าเฉลี่ย 1.76-2.50 หมายความว่า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับพอใช้

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.75 หมายความว่า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับควรปรับปรุง

5. ในการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยทดสอบเงื่อนไขตามข้อตกลงในการใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple regression analysis: MRA) ดังนี้

5.1 ทดสอบการกระจายของข้อมูลด้วยค่าสถิติความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis)

5.2 ทดสอบความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน (Autocorrelation) โดยพิจารณาจากค่าสถิติ Durbin-watson

5.3 ทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's coefficient correlation) และทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple linear regression analysis) ด้วยวิธี Enter

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัด ตำรวจภูธรภาค 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัด ตำรวจภูธรภาค 2 และเพื่อศึกษาปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัด ตำรวจภูธรภาค 2 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ซึ่งเก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 271 ชุด มาทำการวิเคราะห์ทางสถิติและประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปซึ่งผู้วิจัยได้เสนอผลการวิจัยเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัด ตำรวจภูธรภาค 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัด ตำรวจภูธรภาค 2

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 271)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	232	85.61
หญิง	39	14.39
รวม	271	100.00
สถานภาพสมรส		
โสด	49	18.08
สมรสอยู่ด้วยกัน	200	73.80
สมรสแยกกันอยู่	11	4.06

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพสมรส (ต่อ)		
หย่าร้าง	7	2.58
หม้าย	4	1.48
รวม	271	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	2	0.74
มัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช. หรือเทียบเท่า	18	6.64
ปวส. หรืออนุปริญญา	8	2.95
ปริญญาตรี	203	74.91
ปริญญาโทขึ้นไป	40	14.76
รวม	271	100.00
สายงานที่ปฏิบัติ		
ป้องกันและปราบปราม	179	66.05
จราจร	16	5.90
สืบสวน	31	11.44
สอบสวน	20	7.38
อำนวยการและสนับสนุน	25	9.23
รวม	271	100.00
ระดับชั้นของข้าราชการตำรวจ		
ชั้นสัญญาบัตร	77	28.41
ชั้นประทวน	194	71.59
รวม	271	100.00

จากตารางที่ 5 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 271 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 85.61 มีสถานภาพสมรสอยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 73.80 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 74.91 ปฏิบัติงานในสายงานป้องกันปราบปราม คิดเป็นร้อยละ 66.05 คน และเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน คิดเป็นร้อยละ 71.59

ตารางที่ 6 ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 271)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	Max	Min	\bar{X}	SD
อายุ	60	20	37.91	9.43
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	48,000.00	12,000.00	24,886.31	7,188.68
อายุราชการ	40	1	15.72	9.72
ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน	39	1	11.99	8.68

จากตารางที่ 6 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 271 คน พบว่า มีอายุโดยเฉลี่ย 37.91 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 24,886.31 บาท มีอายุราชการ โดยเฉลี่ย 15.72 ปี และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันโดยเฉลี่ย 11.99 ปี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามภาพรวมและรายปัจจัย (n = 271)

ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ระดับการปฏิบัติงาน
1. การปกครองบังคับบัญชา	2.92	.59	ดี
2. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.39	.69	ดีมาก
3. การได้รับการยอมรับ	3.03	.48	ดี
4. ความก้าวหน้ามั่นคงในการปฏิบัติงาน	2.83	.42	ดี
5. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	2.89	.43	ดี
6. ค่าตอบแทน	2.28	.62	พอใช้
7. การสนับสนุนจากองค์กร	1.92	.72	พอใช้
8. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	2.41	.58	พอใช้
รวม	2.71	.43	ดี

จากตารางที่ 7 ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.49, SD = .60$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.39, SD = .69$) รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 3.03, SD = .69$) และด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 2.92, SD = .59$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามการปกครองบังคับบัญชา

การปกครอง บังคับบัญชา	ตรงตามสภาพความเป็นจริง				\bar{X}	SD	ระดับ การปฏิบัติงาน
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ผู้บังคับบัญชา ใช้เหตุผล ในการวินิจฉัยสั่งการ และแก้ไขปัญหา ในการปฏิบัติงาน	31 (11.44)	191 (70.48)	40 (14.76)	9 (3.32)	2.90	.62	ดี
2. ผู้บังคับบัญชา สอดส่องดูแล พฤติกรรม ในการปฏิบัติงาน และความเป็นอยู่ของ ท่านเสมอ	41 (15.13)	187 (69.00)	35 (12.92)	8 (2.95)	2.96	.63	ดี
3. ผู้บังคับบัญชา สามารถให้คำปรึกษา เมื่อท่านประสบ ปัญหา	47 (17.34)	161 (59.41)	51 (18.82)	12 (4.43)	2.90	.73	ดี
	รวม				2.92	.59	ดี

จากตารางที่ 8 ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ด้านการปกครองบังคับบัญชาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.92, SD = .59$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาสอดส่องดูแลพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และความเป็นอยู่ของท่านเสมอ ($\bar{X} = 2.96, SD = .63$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาใช้เหตุผลในการวินิจฉัยสั่งการและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.90, SD = .62$) และผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาเมื่อท่านประสบปัญหา ($\bar{X} = 2.90, SD = .73$)

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ตรงตามสภาพความเป็นจริง				\bar{X}	SD	ระดับการปฏิบัติงาน
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด			
1. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความสะอาด	137 (50.55)	95 (35.06)	38 (14.02)	1 (0.37)	3.36	.73	ดีมาก
2. สภาพแวดล้อมสถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความเหมาะสม เช่น มีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเท	135 (49.82)	88 (32.47)	47 (17.34)	1 (0.37)	3.32	.71	ดีมาก
3. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัย เช่น โครงสร้างแข็งแรง มีการติดตั้งอุปกรณ์ดับเพลิง	167 (61.62)	69 (25.46)	34 (12.55)	1 (0.37)	3.48	.72	ดีมาก
รวม					3.39	.69	ดีมาก

จากตารางที่ 9 ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.39$, $SD = .69$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัย เช่น โครงสร้างแข็งแรง มีการติดตั้งอุปกรณ์ดับเพลิง ($\bar{X} = 3.48$, $SD = .72$) รองลงมา คือ สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความสะอาด ($\bar{X} = 3.36$, $SD = .73$)

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามการได้รับการยอมรับ

การได้รับการยอมรับ	ตรงตามสภาพความเป็นจริง				\bar{X}	SD	ระดับ การปฏิบัติงาน
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานของ ท่านเป็นที่ยอมรับ และได้รับความ ไว้วางใจ จากผู้บังคับบัญชา	57 (21.03)	190 (71.96)	19 (7.01)	0 (0.00)	3.14	.51	ดี
2. เพื่อนร่วมงาน มาขอคำปรึกษา เกี่ยวกับงานจากท่าน อยู่เสมอ	45 (16.61)	184 (67.90)	30 (11.07)	12 (4.43)	2.97	.67	ดี
3. ผู้บังคับบัญชาหรือ เพื่อนร่วมงานหรือ ใต้บังคับบัญชา ยกย่อง ชื่นชมท่าน เมื่อท่าน ปฏิบัติงานสำเร็จ	37 (13.65)	194 (71.59)	40 (14.76)	0 (0.00)	2.99	.53	ดี
	รวม				3.03	.48	ดี

จากตารางที่ 10 ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ด้านการได้รับการยอมรับพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.03, SD = .48$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับ และได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.14, SD = .51$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานหรือใต้บังคับบัญชา ยกย่อง ชื่นชมท่าน เมื่อท่านปฏิบัติงานสำเร็จ ($\bar{X} = 2.99, SD = .53$)

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามความก้าวหน้ามั่นคงในการปฏิบัติงาน

ความก้าวหน้ามั่นคง ในการปฏิบัติงาน	ตรงตามสภาพความเป็นจริง				\bar{X}	SD	ระดับ การปฏิบัติงาน
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่ง งาน หรือเลื่อน เงินเดือนสอดคล้อง กับผลงานที่ท่าน ได้รับมอบหมาย	29 (10.70)	73 (26.94)	162 (59.78)	7 (2.58)	2.46	.72	พอใช้
2. ท่านรู้สึกว่ งานที่ท่านปฏิบัติ มีความมั่นคง สามารถปฏิบัติงาน ในองค์กรนี้ได้ จนเกษียณอายุ ราชการ	55 (19.55)	193 (71.22)	23 (8.49)	2 (0.74)	3.10	.55	ดี

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ความก้าวหน้ามั่นคง ในการปฏิบัติงาน	ตรงตามสภาพความเป็นจริง				\bar{X}	SD	ระดับ การปฏิบัติงาน
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด			
3. หน่วยงาน ให้การสนับสนุนท่าน ในการพัฒนาความรู้ และทักษะ ในการปฏิบัติงาน เช่น จัดฝึกอบรม ทบทวนยุทธวิธี การฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น	46 (16.97)	194 (71.59)	0 (0.00)	31 (11.44)	2.94	.53	ดี
	รวม				2.83	.42	ดี

จากตารางที่ 11 ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ด้านความก้าวหน้ามั่นคงในการปฏิบัติงานพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.83$, $SD = .42$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านปฏิบัติมีความมั่นคงสามารถปฏิบัติงานในองค์กรนี้ได้จนเกษียณอายุราชการ ($\bar{X} = 3.10$, $SD = .55$) รองลงมา คือ หน่วยงานให้การสนับสนุนท่านในการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน เช่น จัดฝึกอบรม ทบทวนยุทธวิธี การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ($\bar{X} = 2.94$, $SD = .53$)

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ความสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงาน	ตรงตามสภาพความเป็นจริง				\bar{X}	SD	ระดับการ ปฏิบัติงาน
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ผู้บังคับบัญชา ให้ความเป็นกันเอง กับท่าน	24 (8.86)	213 (78.59)	24 (8.86)	10 (3.69)	2.93	.57	ดี
2. ท่านและผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการพบปะสังสรรค์ นอกเวลางาน	16 (5.90)	207 (76.39)	31 (11.44)	17 (6.27)	2.82	.63	ดี
3. ท่านได้รับ ความร่วมมือ จากเพื่อนร่วมงานหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกครั้ง ที่มีการขอความช่วยเหลือ หรือประสานงาน	18 (6.64)	220 (81.18)	32 (11.81)	1 (0.37)	2.94	.44	ดี
	รวม				2.89	.43	ดี

จากตารางที่ 12 ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.89$, $SD = .43$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทุกครั้งที่มีการขอความช่วยเหลือ หรือประสานงาน ($\bar{X} = 2.94$, $SD = .44$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับท่าน ($\bar{X} = 2.93$, $SD = .57$)

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามค่าตอบแทน

ค่าตอบแทน	ตรงตามสภาพความเป็นจริง				\bar{X}	SD	ระดับการปฏิบัติงาน
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด			
1. รายได้ที่ท่านได้รับจากการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน และหน้าที่รับผิดชอบ	12 (4.43)	45 (16.61)	178 (65.68)	36 (13.28)	2.12	.68	พอใช้
2. รายได้ที่ได้รับเพียงพอกับการดำรงชีพของท่าน	8 (2.95)	156 (57.57)	79 (29.15)	28 (10.33)	2.53	.72	ดี
3. หน่วยงานของท่าน มีการจัดระบบสวัสดิการ และค่าตอบแทน เช่น บ้านพัก โครงการอาหารกลางวัน ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานล่วงเวลา ค่าเดินทางไปราชการ อย่างเพียงพอ	17 (6.27)	55 (20.30)	162 (59.78)	37 (13.65)	2.19	.75	พอใช้
	รวม				2.28	.62	พอใช้

จากตารางที่ 13 ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ด้านค่าตอบแทนพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X} = 2.28$, $SD = .62$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รายได้ที่ได้รับเพียงพอกับการดำรงชีพของท่าน ($\bar{X} = 2.53$, $SD = .72$) คือ รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีการจัดระบบสวัสดิการ และค่าตอบแทน เช่น บ้านพัก โครงการอาหารกลางวัน ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานล่วงเวลา ค่าเดินทางไปราชการอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 2.91$, $SD = .75$)

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามการสนับสนุนจากองค์กร

การสนับสนุนจาก องค์กร	ตรงตามสภาพความเป็นจริง				\bar{X}	SD	ระดับ การปฏิบัติงาน
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. จำนวนเจ้าหน้าที่ เพียงพอต่อการ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	14 (5.17)	34 (12.55)	68 (25.09)	155 (57.19)	1.66	.74	ควรปรับปรุง
2. วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ ในการปฏิบัติงาน เช่น วิทยุสื่อสาร อาวุธปืน กุญแจมือ เครื่อง คอมพิวเตอร์ กระดาษ เพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน	14 (5.17)	32 (11.81)	169 (62.36)	56 (20.66)	2.01	.73	พอใช้
3. หน่วยงานของท่าน มีการจัดหาเทคโนโลยี ที่ช่วยส่งเสริม สนับสนุน การปฏิบัติงาน เช่น โปรแกรมต่าง ๆ	11 (4.06)	52 (19.19)	160 (59.04)	48 (17.71)	2.10	.72	พอใช้
รวม					1.92	.72	พอใช้

จากตารางที่ 14 ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ด้านการสนับสนุนจากองค์กรพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X} = 1.92$, $SD = .72$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานของท่านมีการจัดหาเทคโนโลยีที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงาน เช่น โปรแกรมต่าง ๆ ($\bar{X} = 2.10$, $SD = .72$) รองลงมา คือ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น วิทยุสื่อสาร อาวุธปืน กุญแจมือ เครื่องคอมพิวเตอร์ กระดาษ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.01$, $SD = .73$)

ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ตรงตามสภาพความเป็นจริง				\bar{X}	SD	ระดับการปฏิบัติงาน
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว	8 (2.95)	85 (31.36)	144 (53.14)	34 (12.55)	2.25	.71	พอใช้
2. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง โดยไม่ขัดแย้งกัน	20 (7.38)	170 (62.73)	65 (23.99)	16 (5.90)	2.72	.69	ดี
3. แม้ว่าท่านต้องเข้าเวร-ยาม ท่านยังคงมีเวลาพักผ่อนเพียงพอ	10 (3.69)	80 (29.52)	156 (57.56)	25 (9.23)	2.28	.68	พอใช้
	รวม				2.41	.58	พอใช้

จากตารางที่ 15 ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{X} = 2.41$, $SD = .58$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถแบ่งเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง โดยไม่ขัดแย้งกัน ($\bar{X} = 2.72$, $SD = .69$) รองลงมา คือ แม้ว่าท่านต้องเข้าเวร-ยาม ท่านยังคงมีเวลาพักผ่อนเพียงพอ ($\bar{X} = 2.28$, $SD = .68$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามภาพรวมและรายด้าน (n = 271)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
1. คุณภาพในการปฏิบัติงาน	3.41	.37	ดีมาก
2. ความรวดเร็วและทันเวลาในการปฏิบัติงาน	3.29	.32	ดีมาก
3. การบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน	3.47	.38	ดีมาก
4. การประหยัดทรัพยากร	3.50	.43	ดีมาก
รวม	3.42	.31	ดีมาก

จากตารางที่ 16 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.42$, $SD = .31$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าด้านการประหยัดทรัพยากรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.50$, $SD = .43$) รองลงมา คือ ด้านการบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.47$, $SD = .38$) และด้านคุณภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.41$, $SD = .37$) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามคุณภาพในการปฏิบัติงาน

คุณภาพในการ ปฏิบัติงาน	ตรงตามสภาพความเป็นจริง				\bar{X}	SD	ระดับของ ประสิทธิภาพ ในการ ปฏิบัติงาน
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ท่านทำงานได้ถูกต้อง แม่นยำและครบถ้วน ตามที่คุณบังคับบัญชา สั่งการ	138 (50.92)	126 (46.50)	7 (2.58)	0 (0.00)	3.48	.55	ดีมาก
2. ท่านปฏิบัติงาน ตามกฎระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง	46 (16.97)	223 (82.29)	2 (0.74)	0 (0.00)	3.16	.39	ดี
3. ท่านปฏิบัติงาน ตามหลักศีลธรรม จริยธรรมและ จรรยาบรรณของ ข้าราชการตำรวจ	159 (58.66)	111 (41.96)	1 (0.37)	0 (0.00)	3.58	.50	ดีมาก
	รวม				3.41	.37	ดีมาก

จากตารางที่ 17 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ด้านคุณภาพในการปฏิบัติงานพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.41$, $SD = .37$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านปฏิบัติงานตามหลักศีลธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของข้าราชการตำรวจ ($\bar{X} = 3.58$, $SD = .50$) รองลงมา คือ ท่านทำงานได้ถูกต้องแม่นยำและครบถ้วนตามที่คุณบังคับบัญชาสั่งการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.48$, $SD = .55$)

ตารางที่ 18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามความรวดเร็วและทันเวลา
ในการปฏิบัติงาน

ความรวดเร็วและ ทันเวลาในการ ปฏิบัติงาน	ตรงตามสภาพความเป็นจริง				\bar{X}	SD	ระดับของ ประสิทธิภาพ ในการ ปฏิบัติงาน
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. หลังจากที่ได้รับ มอบหมายงาน ท่านลงมือปฏิบัติ ทันที	40 (14.76)	229 (84.50)	2 (0.74)	0 (0.00)	3.14	.37	ดี
2. ท่านปฏิบัติงาน เสร็จทันตามเวลา ที่กำหนด	170 (62.73)	84 (31.00)	16 (5.90)	1 (0.37)	3.56	.62	ดีมาก
3. ท่านมีการพัฒนา เทคนิควิธี การปฏิบัติงาน ของตน เพื่อให้เกิด ความสะดวก รวดเร็ว ในการปฏิบัติงาน มากยิ่งขึ้น	50 (18.45)	218 (80.44)	2 (0.74)	1 (0.37)	3.17	.42	ดี
		รวม			3.29	.32	ดีมาก

จากตารางที่ 18 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธร
ภาค 2 ด้านความรวดเร็วและทันเวลาในการปฏิบัติงานพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.28$,
SD = .32) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านปฏิบัติงานเสร็จทันตามเวลา
ที่กำหนด ($\bar{X} = 3.56$, SD = .62) รองลงมา คือ ท่านมีการพัฒนาเทคนิควิธีการปฏิบัติงานของตน
เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 3.17$, SD = .42)

ตารางที่ 19 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามการบรรลุเป้าหมาย
ในการปฏิบัติงาน

การบรรลุเป้าหมาย ในการปฏิบัติงาน	ตรงตามสภาพความเป็นจริง				\bar{X}	SD	ระดับของ ประสิทธิภาพ ในการ ปฏิบัติงาน
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ท่านมีการวางแผน ในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจที่ได้รับ มอบหมาย	68 (25.09)	199 (73.43)	4 (1.48)	0 (0.00)	3.24	.46	ดี
2. ท่านสามารถ ปฏิบัติงานได้ตรง ตามเป้าหมาย ที่กำหนด	152 (56.09)	115 (42.43)	3 (1.11)	1 (0.37)	3.54	.54	ดีมาก
3. ผลงานของท่าน เป็นประโยชน์ ต่อองค์กรหรือ ประชาชนหรือสังคม	174 (64.20)	93 (34.32)	4 (1.48)	0 (0.00)	3.63	.51	ดีมาก
	รวม				3.47	.38	ดีมาก

จากตารางที่ 19 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ด้านการบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.47$, $SD = .38$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผลงานของท่านเป็นประโยชน์ต่อองค์กรหรือประชาชนหรือสังคม ($\bar{X} = 3.63$, $SD = .51$) รองลงมา คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด ($\bar{X} = 3.54$, $SD = .54$)

ตารางที่ 20 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามการประหยัดทรัพยากร

การประหยัด ทรัพยากร	ตรงตามสภาพความเป็นจริง				\bar{X}	SD	ระดับของ ประสิทธิภาพ ในการ ปฏิบัติงาน
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ท่านปฏิบัติ ตามมาตรการ ประหยัดพลังงาน ของหน่วย	166 (61.25)	98 (36.16)	4 (1.48)	3 (1.11)	3.58	0.58	ดีมาก
2. ท่านใช้อุปกรณ์ อย่างคุ้มค่า ในการปฏิบัติงาน เช่น มีการนำกลับมา ใช้ใหม่ เดิมหมึก เครื่องพริเตอร์แทน การเปลี่ยนตลับหมึก ใช้กระดาษให้ครบทั้ง 2 ด้าน การดูแล ทำความสะอาด อุปกรณ์หลังจาก การใช้งาน การซ่อมแซมอุปกรณ์ ที่ชำรุดให้สามารถ กลับมาใช้งานเท่าที่ จะสามารถทำได้ เป็นต้น	72 (26.57)	191 (70.48)	7 (2.58)	1 (0.37)	3.23	0.50	ดี

ตารางที่ 20 (ต่อ)

การประหยัด ทรัพยากร	ตรงตามสภาพความเป็นจริง				\bar{X}	SD	ระดับของ ประสิทธิภาพ ในการ ปฏิบัติงาน
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด			
3. ท่านมีการนำ เทคโนโลยี มาประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงาน เพื่อการประสาน การปฏิบัติ สั่งการ และรายงานผล เช่น แอปพลิเคชันไลน์ จดหมาย อิเล็กทรอนิกส์ หรืออีเมล เป็นต้น	191 (70.48)	75 (27.67)	3 (1.11)	2 (0.74)	3.68	0.53	ดีมาก
	รวม				3.50	.43	ดีมาก

จากตารางที่ 20 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ด้านการประหยัดทรัพยากรพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 3.50$, $SD = .43$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อการประสานการปฏิบัติ สั่งการ และรายงานผล เช่น แอปพลิเคชันไลน์จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ หรืออีเมล เป็นต้น ($\bar{X} = 3.68$, $SD = .53$) รองลงมา คือ ท่านปฏิบัติตามมาตรการประหยัดพลังงานของหน่วย ($\bar{X} = 3.58$, $SD = .58$)

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน คือ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2

ในการทดสอบสมมติฐานสำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple linear regression analysis) ด้วยวิธี Enter ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า .05 ซึ่งมีตัวแปรต้น ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายงานที่ปฏิบัติ ระดับชั้นของข้าราชการ อายุราชการ ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันและปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน ได้แก่ การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้ามั่นคงในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ค่าตอบแทน การสนับสนุนจากองค์กร และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยมีรายละเอียดตัวแปรในการศึกษาดังนี้

ตัวแปรตาม

Y แทน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2

ตัวแปรต้น

X_1 แทน เพศ (ชาย = 1, หญิง เป็นตัวแปรอ้างอิง = 0)

X_2 แทน อายุ (ปี)

X_3 แทน สถานภาพโสด (โสด = 1, อื่น ๆ = 0)

X_4 แทน สถานภาพสมรสอยู่ด้วยกัน (สมรสอยู่ด้วยกัน = 1, อื่น ๆ = 0)

X_5 แทน สถานภาพสมรสแยกกันอยู่ (สมรสแยกกันอยู่ = 1, อื่น ๆ = 0)

X_6 แทน สถานภาพหย่าร้าง (หย่าร้าง = 1, อื่น ๆ = 0)

X_7 แทน สถานภาพหม้าย เป็นตัวแปรอ้างอิง (หม้าย = 0)

X_8 แทน การศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย (ต่ำกว่า ม.6 = 1, อื่น ๆ = 0)

X_9 แทน การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6 = 1, อื่น ๆ = 0)

X_{10} แทน การศึกษาระดับปวส. หรืออนุปริญญา เป็นตัวแปรอ้างอิง (ปวส. หรืออนุปริญญา = 0)

X_{11} แทน การศึกษาระดับปริญญาตรี (ปริญญาตรี = 1, อื่น ๆ = 0)

X_{12} แทน การศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป (ปริญญาโทขึ้นไป = 1, อื่น ๆ = 0)

X_{13} แทน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)

X_{14} แทน สายงานป้องกันปราบปราม (ป้องกันปราบปราม = 1, อื่น ๆ = 0)

X_{15} แทน สายงานจราจรเป็นตัวแปรอ้างอิง (จราจร = 0)

X ₁₆	แทน สายงานสืบสวน (สืบสวน = 1, อื่น ๆ = 0)
X ₁₇	แทน สายงานสอบสวน (สอบสวน = 1, อื่น ๆ = 0)
X ₁₈	แทน สายงานอำนาจการและสนับสนุน (อำนาจการและสนับสนุน = 1, อื่น ๆ = 0)
X ₁₉	แทน ระดับชั้นของข้าราชการตำรวจ (ชั้นสัญญาบัตร = 1, ชั้นประทวนเป็นตำรวจ = 0)
X ₂₀	แทน อายุราชการ (ปี)
X ₂₁	แทน ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน (ปี)
X ₂₂	แทน การปกครองบังคับบัญชา (ดีมาก = 4, ดี = 3, พอใช้ = 2, ควรปรับปรุง = 1)
X ₂₃	แทน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (ดีมาก = 4, ดี = 3, พอใช้ = 2, ควรปรับปรุง = 1)
X ₂₄	แทน การได้รับการยอมรับ (ดีมาก = 4, ดี = 3, พอใช้ = 2, ควรปรับปรุง = 1)
X ₂₅	แทน ความก้าวหน้ามั่นคงในการปฏิบัติงาน (ดีมาก = 4, ดี = 3, พอใช้ = 2, ควรปรับปรุง = 1)
X ₂₆	แทน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (ดีมาก = 4, ดี = 3, พอใช้ = 2, ควรปรับปรุง = 1)
X ₂₇	แทน ค่าตอบแทน (ดีมาก = 4, ดี = 3, พอใช้ = 2, ควรปรับปรุง = 1)
X ₂₈	แทน การสนับสนุนจากองค์กร (ดีมาก = 4, ดี = 3, พอใช้ = 2, ควรปรับปรุง = 1)
X ₂₉	แทน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ดีมาก = 4, ดี = 3, พอใช้ = 2, ควรปรับปรุง = 1)

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบตัวแปรตามเงื่อนไขหรือข้อตกลงเบื้องต้น สำหรับการวิเคราะห์สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple linear regression analysis) ดังนี้

1. ตัวแปรไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัด

1.1 ตัวแปรเป็นตัวแปรต่อเนื่องอยู่ในระดับการวัด Interval scale และ Ratio scale โดยตัวแปรที่มีระดับการวัดเป็น Nominal scale และ Ordinal scale หรือตัวแปรเชิงคุณภาพ ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สายงานที่ปฏิบัติ และระดับชั้นของข้าราชการตำรวจ

มีการกำหนดให้เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy variable)

1.2 ได้ทำการวัดค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.90

2. ตรวจสอบเงื่อนไขการกระจายของข้อมูล พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

มีการกระจายตัวไม่ปกติ ดังนั้น จึงเลือกใช้ Log ฐาน e ในการแก้ไขปัญหาการกระจายของข้อมูลที่มีความเบ้มาก ๆ

3. ตรวจสอบค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน (Autocorrelation) โดยพิจารณาจากค่าสถิติ Durbin-watson พบว่ามีค่าเท่ากับ 1.67 ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 1.50 ถึง 2.50 แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนมีการกระจายตัวแบบอิสระ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2548, หน้า 331)

4. ทดสอบสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (Correlation test) โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's coefficient correlation) (ภาคผนวก) พบว่าตัวแปรอิสระในกลุ่มปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (X_{13}) อายุราชการ (X_{20}) ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน (X_{21}) และตัวแปรอิสระในกลุ่มปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน (X_{27}) การสนับสนุนจากองค์กร (X_{28}) และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (X_{29}) มีค่า $r > 0.7$ ผู้วิจัยจึงเลือกรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และค่าตอบแทนมาเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษาจากกลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงหรือสมบูรณ์เป็นการป้องกันการเกิดความสัมพันธ์ภายในกันเอง (Multicollinearity) เหตุผลที่ผู้วิจัยเลือกตัวแปรรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และค่าตอบแทนมาเป็นตัวแทนของตัวแปรต้นที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงเพราะจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1966 อ้างถึงใน นรากรณ์ พรหมสอน, 2553) รายได้และค่าตอบแทนนั้นเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มของปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factors หรือ Hygiene factors) เป็นสิ่งที่องค์กรสามารถจัดให้ได้ อย่างครบถ้วน เป็นสิ่งป้องกันไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจ และสามารถปฏิบัติงานองค์กรต่อไปได้ และจากผลการวิจัยของ ธวัชกุล ยุคลธรรม (2552) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางมด กรุงเทพมหานคร เช่นเดียวกับงานวิจัยของ สุประวีณ์ เชื้อนสูงศ์ (2554) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 และงานวิจัยของ จันทนา ฤทธิสมบูรณ์ และพิรุณา สุทธิสรณ์ (2555) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี พบว่า รายได้และค่าตอบแทนนั้นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางถึงระดับสูง มีทิศทางในทางบวก แต่ในส่วนของ อายุราชการ ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน การสนับสนุนจากองค์กร และ

ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

จากผลการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น พบว่า อยู่ในเงื่อนไข ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงในการใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple regression analysis) ผู้วิจัยจึงได้ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple linear regression analysis) ในการทดสอบสมมติฐานต่อไปและเพื่อให้เกิดความสะดวกในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple linear regression analysis) ดังนี้

สมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานไม่สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2

ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple linear regression analysis) ด้วยวิธี Enter ตามสมมติฐานดังกล่าวข้างต้น ปรากฏผลดังตารางที่ 4-17

ตารางที่ 21 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 (n = 271)

ตัวแปร	B	S.E.	t	Sig.	Beta
เพศชาย (X_1)	0.065	0.044	1.479	0.140	0.073
สถานภาพโสด (X_2)	0.006	0.130	0.043	0.966	0.007
สถานภาพสมรสอยู่ด้วยกัน (X_4)	-0.092	0.126	-0.731	0.465	-0.130
สถานภาพสมรสแยกกันอยู่ (X_5)	-0.165	0.145	-1.138	0.256	-0.104
สถานภาพหย่าร้าง (X_6)	-0.057	0.155	-0.364	0.716	-0.029
การศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย (X_8)	-0.151	0.202	-0.746	0.456	-0.041
การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช. หรือเทียบเท่า (X_9)	-0.197	0.111	-1.770	.078	-0.157
การศึกษาระดับปริญญาตรี (X_{11})	-0.131	0.096	-1.363	.174	-0.182

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ตัวแปร	B	S.E.	t	Sig.	Beta
การศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป (X ₁₂)	-0.133	0.106	-1.259	0.209	-0.151
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (X ₁₃)	5.48E-006	0.000	2.124	0.035	0.125
สายงานป้องกันปราบปราม (X ₁₄)	-0.040	0.065	-0.621	0.535	-0.061
สายงานสืบสวน (X ₁₆)	-0.003	0.078	-0.039	0.969	-0.003
สายงานสอบสวน (X ₁₇)	0.074	0.091	0.816	0.415	0.062
สายงานอำนาจการและสนับสนุน (X ₁₈)	0.029	0.084	0.343	0.732	0.027
ระดับชั้นสัญญาบัตร (X ₁₉)	-0.005	0.050	-0.108	0.914	-0.008
การปกครองบังคับบัญชา (X ₂₂)	-0.155	0.043	-0.108	0.000	-0.290
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X ₂₃)	0.191	0.026	-3.588	0.000	0.423
การได้รับการยอมรับ (X ₂₄)	0.055	0.046	7.397	0.240	0.084
ความก้าวหน้ามั่นคงในการปฏิบัติงาน (X ₂₅)	0.142	0.052	1.179	0.914	0.189
Lnความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (X ₂₆)	0.933	0.129	-2.135	0.000	0.496
ค่าตอบแทน (X ₂₇)	0.078	0.037	2.729	0.034	0.154
ค่าคงที่ (Constant)	1.888	0.234	8.055	0.000	

$R^2 = 0.446$ SEE = 0.243 F = 9.551 Sig. = .000

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ เมื่อนำตัวแปรต้นเข้าสู่สมการแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต้นทั้ง 21 ตัว ร่วมอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ได้ร้อยละ 44.60 และผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบว่ามีตัวแปรต้นอย่างน้อย 2 ตัว สามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 9.55$, $df = 21$, $Sig. = .00$) ค่า Sig. เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า ปัจจัยที่มีอำนาจการทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 คือ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (X_{13}) การปกครองบังคับบัญชา (X_{22}) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_{23}) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (X_{26}) และค่าตอบแทน (X_{27}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถแสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 เขียนเป็นสมการทำนาย ได้ดังนี้

$$Y = 1.888 + 5.48E-006(X_{13}) - 0.155(X_{22}) + 0.191(X_{23}) + 0.933(X_{26}) + 0.078(X_{27})$$

เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นคงที่ ตัวแปรรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เพิ่มขึ้น 1 บาท จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 เพิ่มขึ้น 0.00000548 คะแนน

เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นคงที่ ตัวแปรการปกครองบังคับบัญชาเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ลดลง 0.155 คะแนน

เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นคงที่ ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 เพิ่มขึ้น 0.191 คะแนน

เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นคงที่ ตัวแปรความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเพิ่มขึ้น 1 % จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 เพิ่มขึ้น 0.933 คะแนน

เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นคงที่ ตัวแปรค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 เพิ่มขึ้น 0.078 คะแนน

โดยเมื่อพิจารณาตัวแปรต้นที่มีอำนาจในการทำนายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ได้ดีที่สุด คือ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (X_{26}) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_{23}) และการปกครองบังคับบัญชา (X_{22}) ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 2 และเพื่อศึกษาปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 2 โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 275 คน แต่แบบสอบถามมีความครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 271 ชุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple linear regression analysis) ด้วยวิธี Enter ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 2 พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 85.61 มีสถานภาพสมรสอยู่ด้วยกัน ร้อยละ 73.80 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 74.91 ปฏิบัติงานในสายงานป้องกันปราบปราม ร้อยละ 66.05 คน เป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ร้อยละ 71.59 มีอายุโดยเฉลี่ย 37.91 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 24,886.31 บาท มีอายุราชการโดยเฉลี่ย 15.72 ปี และมีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน โดยเฉลี่ย 11.99 ปี

2. ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมีค่าเฉลี่ย 2.71 เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับ การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความก้าวหน้ามั่นคงในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ค่าตอบแทน และการสนับสนุนจากองค์กร เมื่อพิจารณารายปัจจัยที่อยู่ในระดับพอใช้ ได้แก่

2.1 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว และแม้ว่าท่านต้องเข้าเวร-ยาม ท่านยังคงมีเวลาพักผ่อนเพียงพอ

2.2 ค่าตอบแทน รายได้ที่ท่านได้รับจากการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่รับผิดชอบ หน่วยงานของท่านมีการจัดระบบสวัสดิการและค่าตอบแทน เช่น บ้านพัก โครงการอาหารกลางวัน ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานล่วงเวลา ค่าเดินทางไปราชการ

อย่างเพียงพอ

2.3 การสนับสนุนจากองค์กร หน่วยงานมีการจัดหาเทคโนโลยีที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงาน และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความเพียงพออยู่ในระดับพอใช้ และจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับควรปรับปรุง

3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ภาพรวมมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.42 อยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับดีมากเช่นกัน โดยอันดับแรก คือ ด้านการประหยัดทรัพยากร รองลงมา คือ ด้านการบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความรวดเร็วและทันเวลาในการปฏิบัติงาน

4. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple linear regression analysis) ด้วยวิธี Enter ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 9.55$, $df = 21$, $Sig. = .00$) โดยพบว่า ปัจจัยที่มีอำนาจในการทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (X_{13}) การปกครองบังคับบัญชา (X_{22}) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_{23}) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (X_{26}) และค่าตอบแทน (X_{27}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถแสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 โดยผู้วิจัยกำหนดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ด้วยตัวแปร Y สามารถสร้างสมการทำนายได้ดังนี้

$$Y = 1.888 + 5.48E-006 (X_{13}) - 0.155 (X_{22}) + 0.191 (X_{23}) + 0.933 (X_{26}) + 0.078 (X_{27})$$

โดยเมื่อพิจารณาตัวแปรต้นที่มีอำนาจในการทำนายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ได้ดีที่สุด คือ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (X_{26}) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_{23}) และการปกครองบังคับบัญชา (X_{22}) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 สรุปผลได้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 2 พบว่าอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทั้ง 4 ด้านก็มีผลอยู่ในระดับดีมากเช่นกัน เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงตามลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการประหยัดทรัพยากร การบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน คุณภาพในการปฏิบัติงาน และน้อยที่สุด คือ ความรวดเร็ว และทันเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปตามหลักการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson and Plowman (1953 อ้างถึงใน อุสุมา ศักดิ์ไพศาล, 2556) ทิวาดี เมฆสุวรรณ (2538 อ้างถึงใน สมนึก บูชาชัชวาลย์, 2552, หน้า 14) และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2544) เกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย คุณภาพงาน (Quality) คือ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน ปริมาณงาน (Quantity) คือ ผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผลลัพธ์เป็นประโยชน์ เวลา (Time) คือ ความทันเวลา ตลอดจนมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น และค่าใช้จ่าย (Costs) หรือประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุน คือ ทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็นคน วัสดุ เทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงานต้องใช้อย่างประหยัด คุ่มค่า และให้เกิดการสูญเสียน้อยที่สุด ซึ่งหน่วยงานราชการสามารถประเมินค่าใช้จ่ายในเรื่องของการประหยัดทรัพยากรได้ สำหรับด้านที่มีคะแนนน้อยที่สุด คือ ความรวดเร็ว และทันเวลาในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการปฏิบัติงานแต่ละสายงานของข้าราชการตำรวจ ไม่ได้มีคู่มือกำหนดกรอบระยะเวลาการปฏิบัติงานทุกประเภทให้ถือปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกัน เป็นการปฏิบัติตามความเร่งด่วน หรือข้อสั่งการ หรือตามกฎหมาย หรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น ข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติงานไม่ได้คำนึงถึงความรวดเร็วและทันเวลาในการปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก จึงทำให้ไม่ได้ลงมือปฏิบัติทันทีเมื่อได้รับมอบหมายงานหรือปฏิบัติงานด้วยเทคนิควิธีการเดิม โดยไม่ได้มีการพัฒนาเทคนิควิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น หากองค์กรนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงองค์ประกอบดังกล่าวให้ดีขึ้น จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรนั้นดีขึ้นตามไปด้วย

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ซึ่งตัวแปรต้นในการศึกษารั้งนี้ ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายงานที่ปฏิบัติ ระดับชั้นของข้าราชการตำรวจ อายุราชการ ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน และปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้ามั่นคงในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ค่าตอบแทน

ารสนับสนุนจากองค์กร และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ดำเนินการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple linear regression analysis) ด้วยวิธี Enter พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 9.55$ $df = 21$, $Sig. = .00$) โดยปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ร้อยละ 44.60 ในส่วนที่เหลือร้อยละ 55.40 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษา ตัวแปรต้นที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (X_{13}) และปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน คือ การปกครองบังคับบัญชา (X_{22}) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_{23}) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (X_{26}) และค่าตอบแทน (X_{27}) การแสดงอำนาจการดำเนินงานของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 โดยผู้วิจัยกำหนดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ด้วยตัวแปร Y สามารถสร้างสมการทำนายได้ดังนี้

$$Y = 1.888 + 5.48E-006 (X_{13}) - 0.155 (X_{22}) + 0.191 (X_{23}) + 0.933 (X_{26}) + 0.078 (X_{27})$$

โดยเมื่อพิจารณาตัวแปรต้นที่มีอำนาจในการทำนายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ได้ดีที่สุด คือ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (X_{26}) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X_{23}) และการปกครองบังคับบัญชา (X_{22}) ตามลำดับซึ่งสามารถอภิปรายผลในแต่ละตัวแปรได้ดังนี้

2.1 เพศไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชกุล ยุคลธรรม (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางมด กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางมดที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2 อายุไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชกุล ยุคลธรรม (2552) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางมด กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางมดที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุประวีณ

เขื่อนสูงส์ (2554) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ผลการศึกษาพบว่า อายุของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม

2.3 สถานภาพสมรสไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 2 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพชยาณ์ ทิมถาวร (2552) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานวิทยาลัยพินูโลก ผลการศึกษาพบว่า พนักงานวิทยาลัยพินูโลกที่มีสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรากรณ์ พรหมสอน (2553) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสอบสวนที่มีสถานภาพการสมรสมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน

2.4 ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 2 สอดคล้องกับงานวิจัยของ รสลิน เจริญเจริญ (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานงบประมาณที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลอรัตน์ อินทวงศ์ (2557) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทสยามสมุทร โฟรเซ็นฟู้ดส์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทสยามสมุทร โฟรเซ็นฟู้ดส์ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.5 สายงานที่ปฏิบัติไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 2 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิดา สุทธิประทีป (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีสายวิชาชีพต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.6 ระดับชั้นของข้าราชการตำรวจไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 2 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุประวีณ์ เขื่อนสูงส์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ผลการศึกษาพบว่า ชั้นยศของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม

จากผลการศึกษาที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สายงานที่ปฏิบัติ และระดับชั้นของข้าราชการตำรวจ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากตามนโยบายการบริหารราชการของ พลตำรวจเอก จักรทิพย์ ชัยจินดา ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ได้มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้ข้าราชการตำรวจเป็นผู้บังคับใช้กฎหมาย มีภารกิจและหน้าที่ซึ่งจะต้องสัมผัสและใกล้ชิดกับประชาชนโดยตรง มีผลทั้งในทางที่เป็นคุณและเป็นโทษกับประชาชน หากข้าราชการตำรวจดำรงตนในความยุติธรรม สมกับการเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ประชาชนย่อมเกิดความรัก ความศรัทธา และเชื่อมั่นต่อการปฏิบัติงานของตำรวจ อันจะนำมาซึ่งการให้ความร่วมมือ ยอมรับ และมีส่วนร่วมสนับสนุนภารกิจต่าง ๆ ของตำรวจให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และนโยบายการบริหารราชการ ภายใต้การดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล และกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน ตามยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2555-2564 ซึ่งคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติ (ก.ต.ช.) มีมติเห็นชอบในการประชุมเมื่อวันที่ 24 พฤศจิกายน 2554 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 โดยให้ถือเป็นนโยบายสำคัญและเร่งด่วนที่จะต้องร่วมกันขับเคลื่อนให้ปรากฏผลชัดเจนเป็นรูปธรรม ดังนี้ 1) การพิทักษ์ ปกป้อง และเทิดพระเกียรติเพื่อความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ 2) การรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยในสังคม 3) การป้องกันปราบปรามและลดระดับอาชญากรรม 4) การแก้ไขปัญหาเสพติดในทุกมิติ 5) การเร่งรัดขับเคลื่อนกระบวนการปฏิรูปองค์กรตำรวจในยุคประชาคมอาเซียน 6) การเสริมสร้างความสามัคคี และการบำรุงขวัญข้าราชการตำรวจ ซึ่งจะเห็นได้ว่าไม่มีนโยบายดังกล่าว ไม่มีการกำหนดแบ่งแยกมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สายงานที่ปฏิบัติ และระดับชั้นของข้าราชการตำรวจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ไม่ว่าจะข้าราชการตำรวจจะมีอายุเท่าไร สถานภาพสมรสเป็นอย่างไร การศึกษาในระดับใด ปฏิบัติงานในสายงานใด จะเป็นชั้นประทวนหรือชั้นสัญญาบัตรก็สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพได้เช่นกัน ดังนั้น ตัวแปรดังกล่าวข้างต้น จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ แต่อย่างใด

2.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชกุล ยุคลธรรม (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพสถานีตำรวจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจนครบาลบางมด กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน

มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุประวีณ์ เชื้อนสุวรรณ (2554) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการศึกษาที่พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากตามแนวคิดของ Zeleanick (1958 อ้างถึงใน อุบล ใจดวง, 2555, หน้า 9) ได้กล่าวว่าในการจะปฏิบัติงานได้ดีหรือไม่ดีนั้น ผู้ปฏิบัติงานจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน (External and internal need) ซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้วย่อมหมายถึงการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งรายได้หรือค่าตอบแทน เป็นหนึ่งในความต้องการภายนอก ประกอบกับทฤษฎีของ Frederick (1966 อ้างถึงใน นรากรณ์ พรหมสอน, 2553) ที่เรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two factors theory) เกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างที่ว่าค่าตอบแทน (Pay) คือค่าจ้าง สวัสดิการ ผลประโยชน์ต่าง ๆ เช่น โบนัส สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งปัจจัยค่าจ้างเป็นปัจจัยที่องค์กรสามารถจัดให้ได้อย่างครบถ้วน เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1973, pp. 12-16 อ้างถึงใน ปวันรัตน์ ดนนานนท์, 2550 หน้า 9-12) ที่ว่าการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) เป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจและจะมุ่งทำงาน เพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอด บุคคลซึ่งนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว ยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้นการที่ข้าราชการตำรวจมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเพิ่มมากขึ้นเท่าไร ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดียิ่งขึ้น ทำให้ข้าราชการตำรวจพยายามปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีรายได้และค่าตอบแทนเป็นเป้าหมายในการปฏิบัติงาน เพราะอย่างไรก็ตามรายได้ก็เป็นสิ่งที่จำเป็นที่ไว้สำหรับใช้จ่ายในการดำรงชีวิตของมนุษย์

2.8 อายุราชการมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิกา ศศิประภา (2552) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร โรงเรียนช่างฝีมือทหาร ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการทหารที่มีอายุราชการต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชกุล บุคคธรรม (2552) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางมด กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางมด ที่มีระยะเวลาในการรับราชการต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.9 ประสิทธิภาพทำงานในตำแหน่งปัจจุบันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทนา ฤทธิ์สมบุรณ์ และพิรุณา สุทธิสรณ์ (2555) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการศึกษาที่พบว่า อาัยราชการและประสิทธิภาพทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 สอดคล้องกับแนวคิดของ Schermerhorn (1973, p. 48 อ้างถึงใน สุภาพร พันธชัย, 2558, หน้า 25) ได้กล่าวไว้ว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ตัวแปรด้านบุคคล โดยในส่วนของคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล เช่น ความรู้ และทักษะ ประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน กล่าวคือ คุณลักษณะของบุคคลต้องเหมาะสมกับงานนั้น จึงจะส่งผลให้เกิดความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดีได้ และตามแนวคิดของ มาโนช สุขฤกษ์ (2523 อ้างถึงใน ชุตินา ม่วงมณี, 2554) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่า ประกอบด้วยปัจจัยหลัก 3 ปัจจัยด้วยกัน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่ได้รับมาจากงาน และปัจจัยที่ควบคุมได้โดยฝ่ายบริหาร ซึ่งระยะเวลาในการทำงานเป็นหนึ่งในปัจจัยส่วนบุคคล หากระยะเวลาของบุคคลในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพียงใด บุคคลนั้นย่อมมีความรู้และความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติเพิ่มมากขึ้นด้วย เมื่อมีประสิทธิภาพและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น การปฏิบัติงานเรื่องเดิม ๆ หรืองานที่มีลักษณะคล้ายกันก็จะมีผลรวดเร็วขึ้น ไซร์พาทกรอย่างคุ้มค่า ได้ผลงานที่มีคุณภาพ และบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gulick, Luyher, and Lyndall (1937 อ้างถึงใน ลอธรัตน์ อินทวงศ์, 2557, หน้า 24) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพเป็นเรื่องสำคัญที่สุดของการบริหาร ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญมากเท่าใด การบริหารจะบรรลุเป้าหมายได้ดีขึ้น ประสิทธิภาพก็จะมากขึ้น อีกทั้งลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการตำรวจ เหมือนกับหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ที่ไม่ได้มุ่งแสวงหาผลกำไร แต่เป็นงานเกี่ยวกับการให้บริการ

ประชาชนหรือผู้รับบริการ ซึ่งเป็นงานที่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1973, pp. 12-16 อ้างถึงใน ปวันรัตน์ ตนานนท์, 2550, หน้า 9-12) กล่าวว่า ลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม (The social relevance of the work life) หมายถึง กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มพูนคุณค่า ความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของข้าราชการตำรวจที่รับรู้ว่าการปฏิบัติหน้าที่ดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยภายในสังคม เมื่อรับรู้เป็นระยะเวลาที่มากขึ้น ส่งผลให้ข้าราชการตำรวจเกิดความตระหนักในการปฏิบัติงานทุกครั้งว่าต้องพัฒนาประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชนหรือผู้รับบริการ

2.10 การปกครองบังคับบัญชาส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมนึก บูชาชัชวาลย์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนกรมสื่อสารทหารเรือ ผลการศึกษาพบว่าการปกครองบังคับบัญชาซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนกรมสื่อสารทหารเรือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากผลการศึกษาที่พบว่า การปกครองบังคับบัญชามีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 แต่ผลการศึกษาในครั้งนี้ความสัมพันธ์มีทิศทางผกผัน เนื่องจากตามแนวคิดทฤษฎีของ Herzberg (1966 อ้างถึงใน นรากรณ์ พรหมสอน, 2553) ที่เรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two factors theory) เกี่ยวกับปัจจัยสำคัญ ด้านการปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง วิธีการสั่งการ บังคับบัญชา การตัดสินใจ การกำกับควบคุมของผู้บริหาร ซึ่งปัจจัยสำคัญนี้เป็นปัจจัยที่องค์กรสามารถจัดให้ได้อย่างครบถ้วน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ และสามารถปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป และตามแนวคิดของ กนก วงษ์ตระหง่าน (2537, หน้า 73 อ้างถึงใน อุบล ใจตาง, 2555) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ ประกอบด้วยปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกองค์กรซึ่งการจัดโครงสร้างองค์กรในเชิงอำนาจมากกว่าเชิงบริหาร เป็นหนึ่งในปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ ดังนั้น การปกครองบังคับบัญชาที่มีความเข้มงวดมากเกินไป ในลักษณะของการใช้อำนาจบาเทาใหญ่ในการปกครอง มิใช่เพื่อเป็นการรักษาระเบียบวินัย จะส่งผลให้ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานมีสภาพที่ถูกบีบบังคับให้อยู่ในกรอบ ไม่มีความเป็นตัวเอง ซึ่งขัดแย้งกับทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน Walton (1973, pp. 12-16 อ้างถึงใน ปวันรัตน์ ตนานนท์, 2550, หน้า 9-12) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีต้องมีสิทธิในการทำงาน (Constitutionalism in the work organization) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่/ พนักงาน ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกันหรือ

การกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัว เมื่อคุณภาพชีวิตการทำงานลดลง ส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง ดังผลการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งในสถานการณ์ปัจจุบันประเทศไทย มีความก้าวหน้าด้านการสื่อสารและเทคโนโลยี ประชาชนมีความรู้มากขึ้น มีช่องทางในการเข้าถึง และส่งข่าวสารต่าง ๆ ง่ายขึ้น อีกทั้ง กฎหมายยังมีช่องโหว่ให้ผู้ไม่ประสงค์ดีฉกฉวยโอกาส ในการกระทำความผิด ข้าราชการตำรวจในฐานะเป็นผู้ใช้กฎหมาย กลับถูกจับจ้องตรวจสอบ การปฏิบัติงานจากประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงมีการออก มาตรการ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับหรือข้อสั่งการกำชับให้ข้าราชการถือปฏิบัติ อีกทั้งความเข้มงวดใน การปกครองบังคับบัญชาที่เพิ่มขึ้นเป็นการป้องกันมิให้ข้าราชการตำรวจทุจริตและประพฤติมิชอบ ข้าราชการตำรวจจึงรู้สึกถูกรบกวนการปฏิบัติงานจากสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มากขึ้น ส่งผลให้คุณภาพ การทำงานลดลง ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลดลง

2.11 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุประวีณ์ เชื้อนสูงศรี (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของ เจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความพึงพอใจในงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ส่งเสริมให้ท่านทำงานได้ดีขึ้น มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการศึกษาที่พบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 โดยมีทิศทาง ความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกัน เนื่องจาก ตามทฤษฎีของ Herzberg (1966 อ้างถึงใน นรากรณ์ พรหมสอน, 2553) ที่เรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two factors theory) เกี่ยวกับปัจจัยค่าจูงใจที่ว่าด้วยสภาพการทำงาน (Work condition) หมายถึง สภาพแวดล้อม ในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงาน แสงสว่าง อากาศ ความสะอาด สิ่งอำนวยความสะดวก ความปลอดภัย เป็นต้น ซึ่งปัจจัยค่าจูงใจเป็นปัจจัยที่องค์กรสามารถจัดให้ได้อย่างครบถ้วน เป็นการป้องกันไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจ และสามารถปฏิบัติงานองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1973, pp. 12-16 อ้างถึงใน ปวันรัตน์ ตนานนท์, 2550, หน้า 9-12) ที่ว่าสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working conditions) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและ สิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุ และไม่เกิดผลเสียหายต่อสุขภาพและปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ ดังนั้นจากผลการศึกษาเมื่อข้าราชการตำรวจมีความพึงพอใจ และ

มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจากสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมากขึ้นเท่าไร จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดีขึ้นตามไปด้วยเช่นกัน

2.12 การได้รับการยอมรับไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า การได้รับการยอมรับนับถือไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จากผลการศึกษาที่พบว่า การได้รับการยอมรับไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 เนื่องจากตามทฤษฎีของ Herzberg (1966 อ้างถึงใน นรากรณ์ พรหมสอน, 2553) ที่เรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two factors theory) เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับการยอมรับจากบุคคลในองค์กรทุกระดับเกี่ยวกับงานที่ทำ ความรู้ความสามารถ ความเป็นคนเก่งคนดี เป็นต้น ในลักษณะของการยกย่อง ชื่นชม ดังที่กล่าวมาแล้วว่าในสถานการณ์ปัจจุบันข้าราชการตำรวจถูกจับจ้องตรวจสอบการปฏิบัติงานจากประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงมีการออกมาตรการ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับหรือข้อสั่งการ กำชับให้ข้าราชการถือปฏิบัติ อีกทั้งความเข้มงวดในการปกครองบังคับบัญชาที่เพิ่มขึ้น เป็นการป้องกันมิให้ข้าราชการตำรวจทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งทำให้ข้าราชการตำรวจปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังมากยิ่งขึ้น ปฏิบัติแต่หน้าที่ในความรับผิดชอบเท่านั้น ลดการปฏิบัติงานเชิงรุก ซึ่งบางครั้งเหมือนข้าราชการตำรวจไม่ได้ทำอะไรเลย บางรายอาจลดการให้คำปรึกษาหารือเกี่ยวกับงาน เพราะเกรงว่าคำแนะนำที่ให้อาจไม่ถูกต้องเหมาะสม คุณภาพในการปฏิบัติงานลดลง ไม่ได้รับการยกย่องชื่นชมเช่นเดิม ทำให้การได้รับการยอมรับนับถือลดลง ส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลดลง

2.13 ความก้าวหน้ามั่นคงในการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จากผลการศึกษาที่พบว่า ตามทฤษฎีของ Herzberg (1966 อ้างถึงใน นรากรณ์ พรหมสอน, 2553) ที่เรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two factors theory) เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ว่าความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งปัจจัย

จูงใจเป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ และมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเอง มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ทำให้งานประสบความสำเร็จอย่างมาก เกิดความรู้สึกที่ดีต่องานมีขวัญและกำลังใจและความมุ่งมั่นในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1973, pp. 12-16 อ้างถึงใน ปวันรัตน์ ตนานนท์, 2550, หน้า 9-12) ที่ว่าความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future opportunity for continued growth and security) หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมาย จะมีผลต่อการคงไว้และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นแต่การศึกษาในครั้งนี้ ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน คิดเป็นร้อยละ 71.59 ซึ่งข้าราชการตำรวจชั้นประทวนนั้น ไม่มีการเลื่อนตำแหน่ง จนกว่าจะมียศเป็นดาบตำรวจ และมีอายุ 53 ปี บริบูรณ์ อีกทั้งต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนด จึงจะสามารถได้รับการแต่งตั้งเลื่อนชั้นเป็นข้าราชการตำรวจ ชั้นสัญญาบัตรได้ เมื่อกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ซึ่งอาจไม่รับรู้ถึงความสำคัญของความก้าวหน้า และด้วยลักษณะเด่นของอาชีพรับราชการที่เมื่อได้รับการแต่งตั้งเป็นข้าราชการแล้ว หากไม่ได้กระทำความผิดร้ายแรงหรือขอลาออกหรือมีเหตุให้เสียชีวิต โอกาสที่ข้าราชการจะได้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นจนกระทั่งเกษียณอายุราชการ จึงเป็นเรื่องปกติ ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ความก้าวหน้ามั่นคงในการปฏิบัติงานจึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2

2.14 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 สอดคล้องกับงานวิจัยของของ สุประวีณ์ เชื้อนสูงวงศ์ (2554) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 มีผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสำคัญในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการศึกษาที่พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 โดยมีทิศทางความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกัน เนื่องจากตามทฤษฎีของ Herzberg (1966 อ้างถึงใน นรากรณ์ พรหมสอน, 2553) ที่เรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two factors theory) เกี่ยวกับปัจจัยสำคัญที่ว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relationship) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ทำงานร่วมกันไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่าง

ผู้บริหารด้วยกันหรือความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานหรือความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน หากมีความสัมพันธ์อันดี บรรยากาศในการปฏิบัติงานดี ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติ ซึ่งปัจจัยคำจุนเป็นปัจจัยที่องค์กรสามารถจัดให้ได้อย่างครบถ้วน เป็นการป้องกันไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจและสามารถปฏิบัติงานองค์การต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1973, pp. 12-16 อ้างถึงใน ปวันรัตน์ ตนานนท์, 2550, หน้า 9-12) ที่ว่าการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social integration in the work organization) การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่าสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ดังนั้น เมื่อข้าราชการตำรวจมีความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเนื่องจากความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานขึ้นเท่าไร จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดีขึ้นตามไปด้วยเช่นกัน

2.15 ค่าตอบแทนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิกา ศศิประภา (2552) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร โรงเรียนช่างฝีมือทหาร ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการทหาร โรงเรียนช่างฝีมือทหารที่มีค่าตอบแทนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวชกุล ยุคธรรม (2552) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลบางมด กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางมด มีผลตอบแทนและสวัสดิการต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุประวีณ์ เชื้อนสูงส์ (2554) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการศึกษาพบว่า ค่าตอบแทนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากตามแนวคิดของ Zeleanick (1958 อ้างถึงใน อุบล ใจตาง, 2555, หน้า 9) ได้กล่าวว่า ในการจะปฏิบัติงานได้ดีหรือไม่ดีนั้น ผู้ปฏิบัติงานจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน (External and internal need) ซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้วย่อมหมายถึงการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งรายได้หรือค่าตอบแทนเป็นหนึ่งในความต้องการภายนอก ประกอบกับทฤษฎีของ Herzberg (1966 อ้างถึงใน นรากรณ์ พรหมสอน, 2553) ที่เรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two factors theory)

เกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง ที่ว่าค่าตอบแทน (Pay) คือ ค่าจ้าง สวัสดิการ ผลประโยชน์ต่าง ๆ เช่น โบนัส สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งปัจจัยค่าจ้างเป็นปัจจัยที่องค์กรสามารถจัดให้ได้อย่างครบถ้วน เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานในองค์กรต่อไปซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1973, pp. 12-16 อ้างถึงใน ปวันรัตน์ ตนานนท์, 2550 หน้า 9-12) ที่ว่าการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) เป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจและมุ่งทำงาน เพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอด บุคคลซึ่งนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว ยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้นจากผลการศึกษาเมื่อข้าราชการตำรวจได้รับการตอบสนองความต้องการทำให้เกิดความพึงพอใจ และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจากการได้ค่าตอบแทนที่เพียงพอเหมาะสมในการปฏิบัติงานมากขึ้นเท่าไร จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดีขึ้นตามไปด้วยเช่นกัน

2.16 การสนับสนุนจากองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุประวีณ์ เชื้อนสูงค์ (2554) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 ผลการศึกษพบว่า ปัจจัยการบริหารในการสนับสนุนด้านอัตรากำลังพล ด้านงบประมาณ และด้านวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันปราบปราม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการศึกษาที่พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากตามแนวคิดของ Schermerhon (1973, p. 48 อ้างถึงใน สุภาพร พันธชัย, 2558, หน้า 25) กล่าวว่า การสนับสนุนจากองค์กร ค่าตอบแทนวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เป็นหนึ่งในตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้จะมีความสัมพันธ์กับโอกาสที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้น เมื่อข้าราชการตำรวจได้รับการสนับสนุนจากองค์กรไม่ว่าจะเป็นกำลังพล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์หรือสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้อย่างเพียงพอเหมาะสมมากขึ้นเท่าไร จะส่งผลให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.17 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทนา ฤทธิ์สมบุญณ์

และพิรุณา สุทธิธรรม (2555) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการศึกษาที่พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 2 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

เนื่องจากตามทฤษฎีของทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1973, pp. 12-16 อ้างถึงใน ปวันรัตน์ ตนานนท์, 2550, หน้า 9-12) ที่ว่าจังหวะชีวิตหรือความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Work and the total life space) หมายถึง การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม ไม่กระทบซึ่งกันและกัน เป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ดังนั้นจากผลการศึกษาเมื่อข้าราชการตำรวจมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คือ มีเวลาพักผ่อนเพียงพอถึงแม้จะมีปริมาณงานจำนวนมาก หรือต้องเข้าเวร-ยามบ่อยหรือสามารถจัดสรรเวลางาน ส่วนตัว ครอบครัว และสังคม ได้เหมาะสมมากขึ้นเพียงใด ก็จะช่วยให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น เกิดความพึงพอใจในงาน และจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นตามไปด้วยเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน ในส่วนของรายได้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน และหน้าที่รับผิดชอบอยู่ในระดับพอใช้ ทั้งนี้ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนยังส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรมีนโยบายในการพิจารณาปรับเงินเดือนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจให้ดียิ่งขึ้น
2. ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน ในส่วนของหน่วยงานมีการจัดระบบสวัสดิการ และค่าตอบแทน เช่น บ้านพัก โครงการอาหารกลางวัน ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานล่วงเวลา ค่าเดินทางไปราชการอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับพอใช้ ทั้งนี้ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนยังส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

สังกัดตำรวจภูธรภาค 2 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และตำรวจภูธรภาค 2 ควรมีนโยบายในการพัฒนาระบบสวัสดิการให้มีความเหมาะสม เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจให้ดียิ่งขึ้น

3. ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้ามั่นคง ในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับดี และในส่วนของงานได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อน เงินเดือนสอดคล้องกับผลงานที่ท่านได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับพอใช้ เพื่อเป็นการพัฒนาปัจจัย เกี่ยวกับการปฏิบัติงานดังกล่าว และเป็นสิ่งจูงใจให้ข้าราชการตำรวจพัฒนาประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ดังนั้น สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมีนโยบายกำกับการปฏิบัติเกี่ยวกับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนเงินเดือนให้มีความสอดคล้องกับผลงานที่ได้รับมอบหมาย หรือปฏิบัติ

4. ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการ ทำงานภาพรวมอยู่ในระดับพอใช้ ทั้งนี้ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ยังส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และตำรวจภูธรภาค 2 ควรมีนโยบายในการพิจารณาปรับปรุงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการเข้าเวร-ยาม ให้สอดคล้องกับปริมาณกำลังพล ปริมาณงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงานที่เหมาะสมกับข้าราชการตำรวจ และช่วยกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจให้ดียิ่งขึ้น

5. ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ภาพรวมอยู่ในระดับดี เพื่อเป็นการพัฒนาปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานดังกล่าว ดังนั้น ตำรวจภูธรภาค 2 ควรมีนโยบายกำกับการปฏิบัติเกี่ยวกับการคัดเลือกข้าราชการตำรวจดีเด่น ให้มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

6. ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด ตำรวจภูธรภาค 2 ภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก แต่ด้านความรวดเร็วและทันเวลาในการปฏิบัติงาน มีคะแนนน้อยที่สุด ดังนั้น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรมีการกำหนดกรอบระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แต่ละประเภท เพื่อให้การปฏิบัติงานไม่ล่าช้า และส่งผลให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจให้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้ามั่นคง

ในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับดี และในส่วนของ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนเงินเดือนสอดคล้องกับผลงานที่ท่านได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับพอใช้ เพื่อเป็นการพัฒนาปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานดังกล่าว และเป็นสิ่งจูงใจให้ข้าราชการตำรวจพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรดำเนินการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนเงินเดือนให้มีความสอดคล้องกับผลงานที่ได้รับมอบหมาย หรือปฏิบัติ

2. ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ภาพรวมอยู่ในระดับดี เพื่อเป็นการพัฒนาปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานดังกล่าว และเป็นสิ่งจูงใจให้ข้าราชการตำรวจพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้น หน่วยงานในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ควรมีการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติงานดีเด่นประจำเดือนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดอย่างสม่ำเสมอและเป็นรูปธรรม มิใช่เป็นการดำเนินการเพื่อสร้างหลักฐานเพื่อรอรับการตรวจ ซึ่งกิจกรรมดังกล่าว ทำให้ข้าราชการตำรวจที่ได้รับการคัดเลือกเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานของตน พยายามรักษา หรือพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนประพฤติปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี

3. ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ภาพรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับตนเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับหนึ่งอย่างเหมาะสม เพื่อผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้กล้าที่จะปรึกษาปัญหา หรือข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน และควรเป็นผู้บริหารที่ดี รับฟังปัญหา และแก้ไขปัญหอย่างเหมาะสม

4. ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ภาพรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันเพื่อเป็นการพัฒนาปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานดังกล่าว และเป็นการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้น ข้าราชการตำรวจควรให้ความร่วมมือหรือช่วยเหลืออย่างเหมาะสม เมื่อผู้ร่วมงานมีการร้องขอหรือประสานการปฏิบัติ เพื่อสัมพันธภาพที่ดี และโอกาสที่จะได้รับความร่วมมือเมื่อผู้ปฏิบัติมีการร้องขอบ้าง

5. ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านการสนับสนุนจากองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับพอใช้ และในส่วนของจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับควรปรับปรุง ซึ่งปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน เพื่อเป็นการพัฒนาปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานดังกล่าว และเป็นการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจให้ดียิ่งขึ้น หน่วยงานในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ควรให้การสนับสนุนกำลังพล วัสดุและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

6. ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุเป้าหมาย

ในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก แต่ในส่วนมีการวางแผนในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับดี เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจให้ดียิ่งขึ้นดังนั้น ข้าราชการตำรวจควรมีการวางแผนในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และดำเนินการตามแผนที่วางไว้ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการ หรือสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

7. ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการประหยัดทรัพยากรภาพ

รวมอยู่ในระดับดีมาก แต่ในส่วนการใช้อุปกรณ์อย่างคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน เช่น มีการนำกลับมาใช้ใหม่ เดิมหมึกเครื่องพริ้นเตอร์แทนการเปลี่ยนตลับหมึก ใช้กระดาษให้ครบทั้ง 2 ด้าน การดูแลทำความสะอาดอุปกรณ์หลังจากการใช้งาน การซ่อมแซมอุปกรณ์ที่ชำรุดให้สามารถกลับมาใช้งานเท่าที่จะสามารถทำได้นั้นอยู่ในระดับดี เพื่อเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้น ข้าราชการตำรวจควรใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ของหน่วยอย่างคุ้มค่ามากที่สุด

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ใช้ประกอบกับข้อมูลเชิงปริมาณในการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
2. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะเดียวกัน เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาที่ได้ว่าต่างกันหรือไม่

บรรณานุกรม

- กรรณิกา ศศิประภา, พล.ต. หญิง. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร โรงเรียนช่างฝีมือทหาร*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- กัลยา วงษ์ลัมย์. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการด้านเครื่องประดับเครื่องประดับ (ธนาคารกรุงศรีอยุธยา)*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการตลาด, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2548). *การใช้ SPSS for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกียรติศักดิ์ ศรีวงษ์ชัย. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตตำบลคลองตำหรุ อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานยุติธรรมและสังคม, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทนา ฤทธิสมบูรณ์ และพิรุณา สุทธิสรณ์. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี*. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก.
- เจริญรัตน์ เลิศอนันท์ภร. (2554). *ปัจจัยสภาพแวดล้อมของการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรด้านวางแผนและบริหาร บริษัท ไทยยามาฮ่ามอเตอร์ จำกัด*. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เฉลียว ไชยเชษฐ. (2558). *การจัดสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชุติมา ม่วงมณี. (2554). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของงานการเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- ตรอง ศิริวรรณ. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดยะลา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ทัศนีย์ มานูเจริญ. (2558). *บรรยากาศองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์. (2538). *การส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ทริศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ. (2557). *การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลนครสงขลา*. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ธวัชกุล ยุคธรรม, ด.ด. (2552). *ปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลบางมด กรุงเทพมหานคร*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- นภาพร ผิวอ่อน. (2550). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการกระทรวงวัฒนธรรม*. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารจัดการสาธารณะสำหรับนักบริหาร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นรากรณ์ พรหมสอน. (2553). *ปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่พนักงานสอบสวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอุบลราชธานี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประเสริฐ เมฆมณี. (2523). *ตำรวจและกระบวนการยุติธรรม*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- ปวันรัตน์ ตนานนท์. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปัทมา กัลยาคุณากรณ์. (2558). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดสระแก้ว*. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการเมืองการปกครอง, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฝ่ายอำนวยการ 1 กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 2. (2559). *รายงานสถานภาพกำลังพลตำรวจภูธรภาค 2*. ชลบุรี: ตำรวจภูธรภาค 2.

- พนิดา สุทธิประทีป. (2552). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- พูนศักดิ์ วัฒนธนาพันธุ์. (2553). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานปลัดเทศบาล เทศบาลนครราชบุรี จังหวัดนครราชสีมา*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองส่วนท้องถิ่น, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รจนพรรณ อมรรุจิโรจน์. (2551). *การวัดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน IT สถาบันการเงินแห่งหนึ่ง โดยวิธี Data envelopment analysis*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยนวัตกรรมการบริหาร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รสริน เจียมเจริญ. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสำนักงบประมาณ*. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารจัดการสาธารณะสำหรับนักบริหาร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- ลออรัตน์ อินทวงศ์. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทสยามสมุทร โฟรเซ็นฟู้ดส์ จำกัด*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลักขณา สุวรรณรอด. (2552). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดหนองคาย*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ลักษณะชัย ธนะวังน้อย. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเครือเบทาโกร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมนึก บุษาศีชาล, น.ท. (2552). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กรมสื่อสารทหารเรือ*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2559). *พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547*. เข้าถึงได้จาก <http://web.krisdika.go.th/data/law/law2/%b503/%b503-20-9999-update.pdf>

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2544). *เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *เรื่อง มาตรการที่ 3 มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สุขสันต์ อินทร์ผาย. (2551). *ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป่า อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุประวีณ์ เขื่อนสูงศักดิ์, จ.ส.ต. หลุยง. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33*. รายงานงานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารองค์การภาครัฐและเอกชน, สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- สุพชยาณ์ ทิมถาวร. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานวิทยาลัยพินิจ โลก*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุภาพร พันธุ์ไชย. (2558). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อังศินันท์ อินทรกำแหง และนริศรา พึ่งโพธิ์สภ. (2556). *การปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารกำลังคนคุณภาพเพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อุบล ใจตาง. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักวิทยบริการมหาวิทยาลัยขอนแก่น*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อุสุมา ศักดิ์ไพศาล. (2556). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ต รีเลย์ตี้ แมนเนจเม้นท์ จำกัด*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

Erdfelder, E., Faul, F., & Buchner, A. (1996). G*POWER: A general power analysis program. *Behavior Research Methods Instruments & Computers*, 28(1), 1-11.

Harring, E. (1931). *Biographical or historical*. Retrieved from <https://www.libraries.psu.edu/findingaids/1541.htm>

Krejcie, R. V. & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.

Peterson, E. & Plowman, E. G. (1953). *Business organization and management*. Illinois: Irwin.

ภาคผนวก

ตารางที่ 22 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น

	ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₈	X ₉	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₆	X ₁₇	X ₁₈	X ₁₉	X ₂₀	X ₂₁	X ₂₂	X ₂₃	X ₂₄	X ₂₅	X ₂₆	X ₂₇	X ₂₈	X ₂₉	Y
Pearson	X ₁	1	-.045	.001	-.029	.031	.000	.035	.025	.029	-.066	-.089	.083	.015	.076	-.196	-.021	-.034	-.066	-.074	-.080	-.031	.020	-.018	-.068	-.079	-.053	.047
Correlation	X ₂	-.045	1	-.216	.159	-.006	.100	.179	-.064	.014	-.042	.822	-.058	-.015	-.021	.079	.264	.954	.792	-.002	.058	.022	.032	-.099	.009	-.023	-.039	.075
	X ₃	.001	-.216	1	-.689	-.097	-.077	-.041	-.087	-.016	.075	-.161	-.028	.012	.051	-.017	.002	-.177	-.180	-.023	.089	.095	.043	-.029	-.007	-.016	-.054	.159
	X ₄	-.029	.159	-.689	1	-.345	-.273	.051	.092	.042	-.060	.116	-.020	.030	-.056	.016	-.015	.112	.084	.057	-.092	-.053	-.044	.039	.009	.041	.063	-.146
	X ₅	.031	-.006	-.097	-.345	1	-.033	-.018	.020	-.010	.020	-.016	.029	-.015	.013	-.001	-.005	.008	.026	-.025	.002	-.052	-.007	.002	-.003	-.048	-.018	-.059
	X ₆	.000	.100	-.077	-.273	-.033	1	-.014	-.043	-.067	-.002	.087	.068	-.059	.043	-.052	.052	.127	.161	-.110	-.001	-.011	.028	-.030	-.024	-.004	-.023	.062
	X ₈	.035	.179	-.041	.051	-.018	-.014	1	-.023	-.149	-.036	.137	-.029	.104	-.024	-.027	.137	.180	.119	-.013	.035	.054	.000	.025	-.016	-.011	-.012	.046
	X ₉	.025	-.064	-.087	.092	.020	-.043	-.023	1	-.461	-.111	-.089	-.059	-.003	-.075	.069	-.037	-.034	-.111	.036	-.156	.013	.024	.075	.070	.133	.195	-.122
	X ₁₁	.029	.014	-.016	.042	-.010	-.067	-.149	-.461	1	-.619	-.111	.322	-.113	-.260	-.139	-.353	-.009	.103	-.011	.081	-.132	-.171	.011	-.025	-.118	-.082	-.042
	X ₁₂	-.066	-.042	.075	-.060	.020	-.002	-.036	-.111	-.619	1	.145	-.339	.145	.400	.083	.407	-.038	-.096	-.026	-.012	.066	.084	-.107	-.061	-.003	-.076	.042
	X ₁₃	-.089	.822	-.161	.116	-.016	.087	.137	-.089	-.111	.145	1	-.214	.073	.164	.161	.534	.848	.693	-.023	.096	.086	.079	-.134	-.014	.000	-.035	.137
	X ₁₄	.083	-.058	-.028	-.020	.029	.068	-.029	-.059	.322	-.339	-.214	1	-.501	-.394	-.445	-.447	-.063	.078	-.116	-.043	-.184	-.163	.054	-.035	-.169	-.009	-.111
	X ₁₆	.015	-.015	.012	.030	-.015	-.059	.104	-.003	-.113	.145	.073	-.501	1	-.101	-.115	.108	-.028	-.123	.075	.039	.129	.024	.118	.161	.115	.078	.065
	X ₁₇	.076	-.021	.051	-.056	.013	.043	-.024	-.075	-.260	.400	.164	-.394	-.101	1	-.090	.354	.017	-.045	-.146	-.042	.020	.045	-.121	-.121	-.009	-.113	.106
	X ₁₈	-.196	.079	-.017	.016	-.001	-.052	-.027	.069	-.139	.083	.161	-.445	-.115	-.090	1	.336	.062	.040	.160	.049	.120	.158	-.175	-.077	.076	.022	-.006
	X ₁₉	-.021	.264	.002	-.015	-.005	.052	.137	-.037	-.353	.407	.534	-.447	.108	.354	.336	1	.315	.147	.091	.023	.264	.318	-.118	.035	.152	.059	.121
	X ₂₀	-.034	.954	-.177	.112	.008	.127	.180	-.034	-.009	-.038	.848	-.063	-.028	.017	.062	.315	1	.826	-.003	.077	.049	.046	-.097	.050	.006	-.016	.077
	X ₂₁	-.066	.792	-.180	.084	.026	.161	.119	-.111	.103	-.096	.693	.078	-.123	-.045	.040	.147	.826	1	-.009	.150	-.038	-.062	-.120	-.038	-.090	-.080	.058
	X ₂₂	-.074	-.002	-.023	.057	-.025	-.110	-.013	.036	-.011	-.026	-.023	-.116	.075	-.146	.160	.091	-.003	-.009	1	.440	.628	.516	.604	.628	.577	.636	.241
	X ₂₃	-.080	.058	.089	-.092	.002	-.001	.035	-.156	.081	-.012	.096	-.043	.039	-.042	.049	.023	.077	.150	.440	1	.417	.159	.211	.313	.133	.147	.447
	X ₂₄	-.031	.022	.095	-.053	-.052	-.011	.054	.013	-.132	.066	.086	-.184	.129	.020	.120	.264	.049	-.038	.628	.417	1	.581	.436	.529	.626	.573	.368
	X ₂₅	.020	.032	.043	-.044	-.007	.028	.000	.024	-.171	.084	.079	-.163	.024	.045	.158	.318	.046	-.062	.516	.159	.581	1	.411	.559	.645	.544	.319
	X ₂₆	-.018	-.099	-.029	.039	.002	-.030	.025	.075	.011	-.107	-.134	.054	.118	-.121	-.175	-.118	-.097	-.120	.604	.211	.436	.411	1	.602	.490	.661	.396
	X ₂₇	-.068	.009	-.007	.009	-.003	-.024	-.016	.070	-.025	-.061	-.014	-.035	.161	-.121	-.077	.035	.050	-.038	.628	.313	.529	.559	.602	1	.822	.813	.233
	X ₂₈	-.079	-.023	-.016	.041	-.048	-.004	-.011	.133	-.118	-.003	.000	-.169	.115	-.009	.076	.152	.006	-.090	.577	.133	.626	.645	.490	.822	1	.798	.124
	X ₂₉	-.053	-.039	-.054	.063	-.018	-.023	-.012	.195	-.082	-.076	-.035	-.009	.078	-.113	.022	.059	-.016	-.080	.636	.147	.573	.544	.661	.813	.798	1	.200
	Y	.047	.075	.159	-.146	-.059	.062	.046	-.122	-.042	.042	.137	-.111	.065	.106	-.006	.121	.077	.058	.241	.447	.368	.319	.396	.233	.124	.200	1



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 2 และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับ ไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด และผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น มิได้ระบุตัวบุคคล และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างยิ่ง ที่ท่านกรุณาให้ข้อมูล

แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หรือเติมคำลงในช่องว่าง ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ ปี (อายุของท่านตามจริง หากมีเศษเกิน 6 เดือนให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็ม)

3. สถานภาพสมรส

1. โสด 2. สมรสอยู่ด้วยกัน
3. สมรสแยกกันอยู่ 4. หย่าร้าง
5. หม้าย

4. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย
2. มัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช. หรือเทียบเท่า
3. ปวส. หรืออนุปริญญา
- 4.ปริญญาตรี
5. ปริญญาโทขึ้นไป

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....บาท (เงินเดือน + เงินประจำตำแหน่ง (ถ้ามี) + ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานล่วงเวลา (ถ้ามี) และรายได้อื่น ๆ ที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ตำรวจ (ถ้ามี) รวมทั้งปี แล้วหารด้วย 12)

6. สายงานที่ปฏิบัติ

1. ป้องกันและปราบปราม
2. จราจร
3. สืบสวน
4. สอบสวน
5. อำนาจการและสนับสนุน

7. ระดับชั้นของข้าราชการตำรวจ

1. ชั้นสัญญาบัตร 2. ชั้นประทวน

8. อายุราชการ..... ปี (ระยะเวลาที่ท่าน ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการจนถึงปัจจุบัน หากมีเศษเกิน 6 เดือนให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็ม)

9. ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน.....ปี (ระยะเวลารวมทั้งท่านได้รับการแต่งตั้งหรือมอบหมายให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันหากมีเศษเกิน 6 เดือนให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็ม)

ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อคำถามเกี่ยวกับลักษณะการปฏิบัติงานอย่างละเอียด และได้โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับลักษณะการปฏิบัติงานตามสภาพความเป็นจริงของท่านในรอบระยะเวลา 1 ปี ที่ผ่านมาโดยพิจารณาจากเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

4 หมายถึง ตรงตามสภาพความเป็นจริงในระดับมากที่สุด

3 หมายถึง ตรงตามสภาพความเป็นจริงในระดับมาก

2 หมายถึง ตรงตามสภาพความเป็นจริงในระดับน้อย

1 หมายถึง ตรงตามสภาพความเป็นจริงในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ลักษณะการปฏิบัติงานในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา	ตรงตามสภาพความเป็นจริง			
		มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1.	การปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาใช้เหตุผลในการวินิจฉัยสั่งการ และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน				
2.	ผู้บังคับบัญชาสอดคล้องคุณแลพฤติกรรม ในการปฏิบัติงานและความเป็นอยู่ของท่านเสมอ				
3.	ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษา เมื่อท่านประสบปัญหา				
4.	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความสะอาด				
5.	สภาพแวดล้อมสถานที่ปฏิบัติงานของท่าน มีความเหมาะสม เช่น มีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเท				
6.	สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัย เช่น โครงสร้างแข็งแรง มีการติดตั้งอุปกรณ์ ดับเพลิง				

ข้อ	ลักษณะการปฏิบัติงานในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา	ตรงตามสภาพความเป็นจริง			
		มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
7.	การได้รับการยอมรับ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับ และได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา				
8.	เพื่อนร่วมงานมาขอคำปรึกษาเกี่ยวกับงานจากท่านอยู่เสมอ				
9.	ผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ยกย่อง ชื่นชมท่านเมื่อท่านปฏิบัติงานสำเร็จ				
10.	ความก้าวหน้ามั่นคงในการปฏิบัติงาน ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งงาน หรือเลื่อนเงินเดือนสอดคล้องกับผลงานที่ท่านได้รับมอบหมาย				
11.	ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านปฏิบัติมีความมั่นคงสามารถปฏิบัติงานในองค์กรนี้ได้ จนเกษียณอายุราชการ				
12.	หน่วยงานให้การสนับสนุนท่านในการพัฒนาความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน เช่น จัดฝึกอบรมทบทวนยุทธวิธี การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นต้น				
13.	ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับท่าน				
14.	ท่านและผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชามีการพบปะสังสรรค์นอกเวลางาน				

ข้อ	ลักษณะการปฏิบัติงานในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา	ตรงตามสภาพความเป็นจริง			
		มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
15.	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ได้บังคับบัญชาทุกครั้งที่มีการขอความช่วยเหลือ หรือประสานงาน				
16.	คำตอบแทน รายได้ที่ท่านได้รับจากการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน และหน้าที่รับผิดชอบ				
17.	รายได้ที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพของท่าน				
18.	หน่วยงานของท่านมีการจัดระบบสวัสดิการ และคำตอบแทน เช่น บ้านพัก โครงการอาหารกลางวัน ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานล่วงเวลา ค่าเดินทางไปราชการ อย่างเพียงพอ				
19.	การสนับสนุนจากองค์กร จำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย				
20.	วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น วิทยุ สื่อสาร อาวุธปืน กุญแจมือ เครื่องคอมพิวเตอร์ กระดาษ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน				
21.	หน่วยงานของท่านมีการจัดหาเทคโนโลยี ที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงาน เช่น โปรแกรมต่างๆ เป็นต้น				
22.	ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว				

ข้อ	ลักษณะการปฏิบัติงานในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา	ตรงตามสภาพความเป็นจริง			
		มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
23.	ท่านสามารถแบ่งเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง โดยไม่ขัดแย้งกัน				
24.	แม้ว่าท่านต้องเข้าเวร-ยาม ท่านยังคงมีเวลาพักผ่อนเพียงพอ				

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อคำถามเกี่ยวกับลักษณะการปฏิบัติงานอย่างละเอียด และได้โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับลักษณะการปฏิบัติงานตามสภาพความเป็นจริงของท่านในรอบระยะเวลา 1 ปี ที่ผ่านมา โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

- 4 หมายถึง ตรงตามสภาพความเป็นจริงในระดับมากที่สุด
- 3 หมายถึง ตรงตามสภาพความเป็นจริงในระดับมาก
- 2 หมายถึง ตรงตามสภาพความเป็นจริงในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ตรงตามสภาพความเป็นจริงในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ลักษณะของการปฏิบัติงานในรอบ 1 ปี ที่ผ่านมา	ตรงตามสภาพความเป็นจริง			
		มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1.	คุณภาพในการปฏิบัติงาน ท่านทำงานได้ถูกต้องแม่นยำและครบถ้วนตามที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการ				
2.	ท่านปฏิบัติงานตามกฎและระเบียบที่เกี่ยวข้อง				
3.	ท่านปฏิบัติงานตามหลักศีลธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของข้าราชการตำรวจ				

ข้อ	ลักษณะของการปฏิบัติงานในรอบ 1 ปี ที่ผ่านมา	ตรงตามสภาพความเป็นจริง			
		มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
4.	ความรวดเร็วและทันเวลาในการปฏิบัติงาน หลังจากที่ได้รับมอบหมายงาน ท่านลงมือปฏิบัติ ทันที				
5.	ท่านปฏิบัติงานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด				
6.	ท่านมีการพัฒนาเทคนิควิธีการปฏิบัติงานของตน เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงาน มากยิ่งขึ้น				
7.	การบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ที่ได้รับมอบหมาย				
8.	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมาย ที่กำหนด				
9.	ผลงานของท่านเป็นประโยชน์ต่อองค์กร หรือประชาชนหรือสังคม				
10.	การประหยัดทรัพยากร ท่านปฏิบัติตามมาตรการประหยัดพลังงานของ หน่วย				
11.	ท่านใช้อุปกรณ์อย่างคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน เช่น มีการนำกลับมาใช้ใหม่ เดิมหมึกเครื่องพริเตอร์ แทนการเปลี่ยนตลับหมึก ใช้กระดาษให้ครบ ทั้ง 2 ด้าน การดูแลทำความสะอาดอุปกรณ์หลังจาก การใช้งาน การซ่อมแซมอุปกรณ์ที่ชำรุดให้สามารถ กลับมาใช้งานเท่าที่จะสามารถทำได้ เป็นต้น				

ข้อ	ลักษณะของการปฏิบัติงานในรอบ 1 ปี ที่ผ่านมา	ตรงตามสภาพความเป็นจริง			
		มากที่สุด (4)	มาก (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
12.	ท่านมีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงาน เพื่อการประสานการปฏิบัติ สั่งการ และรายงานผล เช่น แอปพลิเคชันไลน์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ หรืออีเมล เป็นต้น				

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามในครั้งนี้