

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
สถานีตำรวจภูธรท่าหิน¹

FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCE
OF POLICE OFFICERS THAHIN POLICE STATION.

ชิวานนท์ รัตน์²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาค้นคว้าวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรท่าหิน ประชากรคือ เจ้าหน้าที่ตำรวจทั้งหมด ของสถานีตำรวจภูธรท่าหิน จำนวน 85 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในการทดสอบสมมติฐานผลการศึกษพบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 90.60 มีอายุอยู่ระหว่าง 20 – 30 ปี อยู่ที่ร้อยละ 31.80 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 49.40 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-10 ปี ร้อยละ 36.50 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรท่าหิน ขึ้นอยู่กับปัจจัยค้ำจุนเพียงด้านเดียว คือ สถานะของอาชีพ อันประกอบไปด้วย ความเชื่อมั่นและปณิธานที่เห็นว่า อาชีพตำรวจเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม อาชีพตำรวจเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี และอาชีพตำรวจเป็นอาชีพที่ดูแลความปลอดภัยของประชาชน

คำสำคัญ : ปัจจัยค้ำจุน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Abstract

This study the objective is to study factors that affect the performance of police officers at Tha Hin Police Station. The population is the entire police officer of Tha Hin Police Station. 85 people collect data using questionnaires and analyze data using analytical statistics including percentage, average, standard deviation, Finding the Pearson Correlation Coefficient and Multiplication Regression Analysis Most respondents were male. 90.60% are between the ages of 20 and 30, 31.80% have a bachelor's degree, 49.40% of the working period is 1-10 years, 36.50%. The results showed that the effectiveness of the police officers at Tha Hin Police Station depended on only one aspect of the sustained factors: the status of the

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรท่าหิน

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

profession, including: Confidence and commitment to the police profession is respected by society. The police profession is an honorable and dignified profession, and the police profession is a profession that takes care of public safety.

Keywords : Sustaining Factors, Performance.

บทนำ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นองค์การที่รัฐได้จัดตั้งขึ้น เพื่อดูแลความสงบเรียบร้อยของประชาชน รวมถึงการดูแลทุกข์สุขของประชาชนภายในราชอาณาจักร ซึ่งประวัติศาสตร์ของตำรวจไทยนั้น มีมาช้านานแล้ว กิจการตำรวจ มีมาก่อน พ.ศ. 2403 แต่หลักฐานที่แน่ชัดพอจะหาได้ในสมัยกรุงศรีอยุธยา คือในแผ่นดินสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ ทรงโปรดเกล้าฯ ให้ตราระเบียบการปกครองบ้านเมืองเป็น 4 เหล่า เรียกว่า จตุสดมภ์ ได้แก่ เวียง วัง คลัง นา ซึ่งโปรดเกล้าฯ ให้มีตำรวจขึ้นด้วยและให้ขึ้นอยู่กับเวียง มีเจ้าพระยาจักรีศรีองครักษ์สมุหนายกอัครมหาเสนาบดี เป็นผู้บังคับบัญชา

ในปี 2541 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติโอนกรมตำรวจ จากสังกัดกระทรวงมหาดไทย ไปจัดตั้งเป็นสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยในปัจจุบันนั้นงานของตำรวจได้ครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศและมีหน้าที่หลากหลาย เป็นองค์การขนาดใหญ่ของประเทศ ซึ่งเฉพาะในส่วนของผู้บังคับบัญชาตำรวจที่มีหน้าที่ดูแลรักษาความสงบของประชาชนโดยตรงนั้น จัดตั้งเป็นสถานีตำรวจในเขตพื้นที่ต่างๆ กระจายอยู่ทั่วประเทศ ซึ่งในพื้นที่กรุงเทพมหานครนั้น เรียกว่า ตำรวจนครบาล และ จังหวัดต่างๆ ที่เหลือทั่วประเทศ เรียกว่า ตำรวจภูธร ซึ่งสถานีตำรวจทั่วประเทศนั้น ปัจจุบัน มีทั้งสิ้น 1,482 สถานี กระจายอยู่ทั่วประเทศ ทั้งในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด

ในส่วนของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดลพบุรีมี ก่อตั้งเมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2482 เป็นกองกำกับการตำรวจภูธรจังหวัดลพบุรี มีหัวหน้าหน่วยงานระดับผู้กำกับการเป็นผู้บังคับบัญชา โดย พ.ต.อ.ท.หลวง วิจิตรยุทธสาร เป็นผู้กำกับการท่านแรก ขึ้นตรงกับกองบังคับการตำรวจภูธร ภาค 1 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พ.ศ.2538 กรมตำรวจปรับเปลี่ยนโครงสร้าง การบริหารงานขึ้นใหม่ มีหัวหน้าหน่วยงานระดับ ผู้บังคับการเป็นผู้บังคับบัญชา ขึ้นตรงกับกองบัญชาการตำรวจภูธร ภาค 1 โดยจังหวัดลพบุรี ในปัจจุบันนี้ มีทั้งหมด 11 อำเภอ และมีสถานีตำรวจภูธรทั้งสิ้น 21 สถานี สถานีตำรวจภูธรท่าหินเป็นหนึ่งใน 21 สถานีตำรวจภูธรในเขตจังหวัดลพบุรี

เจ้าหน้าที่ตำรวจของสถานีตำรวจภูธรท่าหินนั้น มีหน้าที่ที่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และตามกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดในคดีอาญา ภายในเขตอำนาจการรับผิดชอบหรือเขตพื้นที่การปกครอง รวมถึงการรับผิดชอบในด้านการงาน ตำรวจภูธรจังหวัด เพื่อรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงภายใน บริการทางสังคม ชุมชน และมวลชนสัมพันธ์ การพัฒนางานบริหารและงานจราจร การป้องกันปราบปรามอาชญากรรม และการรักษาความสงบเรียบร้อย รวมตลอดจนถึงงานกิจการ

พิเศษ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานีตำรวจ งานในสถานีตำรวจ แบ่งออกเป็น 5 ลักษณะ ดังนี้ คือ งาน
อำนวยความสะดวก งานปกครองป้องกัน งานจราจร งานสืบสวนปราบปราม และงานสืบสวนสอบสวน ซึ่งจะเห็นได้
ว่าการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ มีความแตกต่างจากข้าราชการประเภทอื่น กล่าวคือ ข้าราชการตำรวจ
มีฐานะเป็นเจ้าพนักงานซึ่งมีอำนาจและหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ตามประมวลกฎหมาย
วิธีพิจารณาความอาญา เป็นผู้ที่มีอำนาจใช้กำลังบังคับต่อประชาชนอย่างไรก็ตาม การปฏิบัติงานประจำวันของ
เจ้าหน้าที่ตำรวจ มิใช่มีเพียงการจับกุมผู้กระทำความผิดเพียงอย่างเดียวแต่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับปัญหาสังคม
เกือบทุกเรื่อง เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทั้งในระดับบุคคลในชุมชนสังคม ระดับกลุ่มบุคคล รวมทั้งความขัดแย้ง
ทางการเมือง การปฏิบัติงานจึงมีลักษณะที่ต้องใช้วิจารณญาณหรือใช้ดุลยพินิจ (Police Discretion) และการ
ใช้วิจารณญาณดังกล่าว มีความแตกต่างจากหน่วยงานอื่นซึ่งข้าราชการระดับผู้บริหารจะเป็นผู้ใช้
วิจารณญาณมากกว่าผู้ปฏิบัติระดับล่าง แต่สำหรับข้าราชการตำรวจระดับล่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการ
ตำรวจชั้นประทวน เป็นผู้ติดต่อประชาชนโดยตรง กลับต้องเป็นผู้ใช้วิจารณญาณมากกว่า เป็นการ
ใช้วิจารณญาณที่จะจับกุมหรือไม่จับ ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติเลือกปฏิบัติกับผู้ใด ไม่ปฏิบัติกับผู้ใด การใช้
วิจารณญาณที่ผิดพลาดอาจส่งผลกระทบต่อที่ร้ายแรงได้

ดังนั้นด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัย ในฐานะที่เป็นข้าราชการตำรวจ สังกัด สถานีตำรวจภูธร
ท่าหิน กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดลพบุรี กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1 มีความสนใจศึกษาเรื่อง
ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรท่าหิน เพื่อศึกษา
ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรท่าหิน และเป็น
แนวทางในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจภูธรท่าหิน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร
ต่อไป และผู้วิจัยต้องการทราบด้วยว่า ปัจจุบัน เจ้าหน้าที่ตำรวจของสถานีตำรวจภูธรท่าหิน ทำงานได้ดีมาก
น้อยเพียงใด เนื่องจาก ต้องทำงานที่หลากหลาย ภายใต้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ซึ่งงานปกติที่ต้องปฏิบัติ
เป็นประจำก็ต้องรับผิดชอบอยู่แล้ว และ ในบางครั้ง อาจจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่เป็นพิเศษเพิ่มเข้ามา เช่น
การตั้งด่าน ในช่วงเทศกาล หรือการ ปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยให้แก่ พระมหากษัตริย์และ ราชวงษานุ
วงศ์

ผู้วิจัยเห็นว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนและสนับสนุนภารกิจต่าง ๆ
จึงต้องการที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรท่า
หิน

คำถามในการวิจัย

ปัจจัยค่าจ้างส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรท่าหิน หรือไม่
อย่างไร

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรท่าหิน

สมมติฐานของงานวิจัย

ปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรท่าหิน

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

ตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Federick Herzberg et al. พบว่าความต้องการทางด้านงานของบุคคลนั้นสามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ กลุ่มแรก คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) มีความสัมพันธ์หรือส่งผลโดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ปฏิบัติ (Job Content) เช่น การยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ฯลฯ ปัจจัยแรงจูงใจนี้ ส่งผลให้บุคคลเกิดความชื่นชอบยินดีในความสามารถและผลงานของตนเอง หากมีการตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ได้ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจ มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานจนสุดความสามารถและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ปฏิบัติ ประกอบไปด้วย ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับ ด้านลักษณะของเนื้องาน ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ ด้านความก้าวหน้า ด้านสถานะทางสังคม กลุ่มที่สอง คือ ปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน (Job context) เป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงาน อันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์กรเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมากขึ้นแต่มีส่วนช่วยให้การทำงานสุขสบายมากขึ้น ป้องกันมิให้ผลจากงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีหรือจัดไว้ไม่ดี จะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี ประกอบไปด้วย ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านผู้บริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ด้านเงื่อนไขการงาน หมายถึง การปฏิบัติงานตามข้อกำหนด ระเบียบ กฎเกณฑ์การปฏิบัติงาน รวมไปถึงภาระหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ด้านค่าจ้าง/ เงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความยุติธรรม หมายถึง บุคลากรได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ โดยที่ผู้บังคับบัญชามีการประเมินผลงานอย่างสมเหตุผล ด้านความดีความชอบ หมายถึง หน่วยงานมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม มีความโปร่งใสตามภาระหน้าที่และเนื้องาน และได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงหมายถึง แรงผลักดัน หรือแรงกระตุ้นให้บุคคลเกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการหรือเป้าหมายด้วยความเต็มใจ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาในองค์กรมักนำมาใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำในสิ่งที่ตนต้องการ โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานหรือความต้องการด้านงานของบุคคลนั้นสามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยค้ำจุน หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตนอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

8. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

9. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

โดยสรุป Herzberg ได้ให้ความเข้าใจว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่คนและจะมีใช้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง และปัจจัยที่ใช้ในการบำรุงจิตใจนั้นอย่างดีที่สุดก็คือ จะสามารถช่วยขจัดความไม่พอใจต่าง ๆ ได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ดังนั้น ในกระบวนการจูงใจที่ต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงจำเป็นต้องจัดและกำหนดปัจจัยต่างๆทั้งสองกลุ่ม คือ ทั้งปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจ (สภาพแวดล้อม) และปัจจัยที่ใช้จูงใจได้ (ของงานที่ทำ) ทั้งสองอย่างพร้อมกันในการแก้ไขปัญหาเรื่องการจูงใจนี้ Herzberg ได้เริ่มต้นพัฒนาวิธีการเพิ่มพูนเนื้อหาของงาน (job enrichment) เพื่อให้ค่าของงานสูงขึ้นและมีเนื้อหามากขึ้น เพื่อให้มีปัจจัยที่ใช้จูงใจได้เพิ่มมากขึ้นในตัวงาน การออกแบบงานเสียใหม่ให้มีคุณค่าเนื้อหาสูงขึ้นนี้เอง ที่งานต่างจะมีความหมายมากยิ่งขึ้น มีความสำเร็จในงานมากขึ้น มีทั้งการยอมรับ ทั้งความรับผิดชอบสูงขึ้น ก้าวหน้ามากขึ้น และส่งเสริมการเติบโตให้แก่แต่ละคนได้ ซึ่งจะมีผลต่อการจูงใจเป็นอันมากจะเห็นได้ว่าทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดและคล้ายกับทฤษฎีการจูงใจของ Maslow เป็นอันมาก ซึ่งในทางปฏิบัติจากการพิสูจน์ยืนยันว่า ทฤษฎีทั้งสองเป็นความจริงและใช้ได้กับกลุ่มอาชีพที่มีฐานะตำแหน่งสูง เช่น วิศวกรหรือนักบัญชี ดังที่กล่าวมา แต่อย่างไรก็ตาม กรณีการนำไปใช้กับพนักงานระดับต่ำลงไปหรือพนักงานสตรี และ ณ ระดับของพนักงานประจำวัน ผลปรากฏว่าไม่เป็นไปตามที่กล่าวที่เดียวกัน และให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นไปได้เสมอ

ในส่วนของบริษัทสภาพการปฏิบัติงานนั้น ไพศาล คำแก้ว (2559) ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานด้วยความตั้งใจและประสิทธิภาพ เพื่อให้งานสำเร็จอย่างมีคุณภาพ

มาตรฐานของการทำงานที่ได้กำหนดไว้ ศักดิ์ชัย ธนวัฒน์วาทีน (2559) นิยามว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นวิธีการ (Mean) จัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยสุด โดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรสูงสุด กล่าวคือ เป็นการใช้จ่ายโดยมีเป้าหมาย (Goal) คือ ประสิทธิภาพหรือให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ที่กำหนดไว้สูงสุด อาจเรียกว่า “ทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง (Doing thing right)” เป็นการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างสมดุล คือ ประหยัดเงินประหยัดเวลา ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ใช้วัสดุอุปกรณ์ให้คุ้มค่าด้วยวิธีการที่เหมาะสม โดยใช้ตัวชี้วัดความสำเร็จที่ทำ (Key performance indicators: KPI) โดยคำนึงถึงการใช้จ่ายทรัพยากรที่ดีและการใช้เวลาที่เหมาะสม ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันเป็นผลทำให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุดบรรลุเป้าหมายขององค์กรซึ่งก็คือ เกิดประสิทธิภาพ นักวิชาการหลายท่านได้ให้คำจำกัดความของประสิทธิภาพไว้ ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน (Performance Efficiency) โดยมีนักวิชาการและผู้วิจัยหลายท่านได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานไว้อย่างหลากหลาย ดังเช่น อังค์วรา สารลิก (2558) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานได้รวดเร็ว ถูกต้อง และผลงานที่ได้เป็นงานที่มีคุณภาพและมาตรฐาน ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลาของการปฏิบัติงาน

ศศิวิมล ภิวัฒน์ (2559) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง พนักงานธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) ที่ร่วมกันทำงานเพื่อทำให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพของงาน ได้แก่ คุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลางาน และค่าใช้จ่าย

ศักดิ์ชัย ธนวัฒน์วาทีน (2559) นิยามว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นวิธีการ (Mean) จัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยสุด โดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรสูงสุด กล่าวคือ เป็นการใช้จ่ายโดยมีเป้าหมาย (Goal) คือ ประสิทธิภาพหรือให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ที่กำหนดไว้สูงสุด อาจเรียกว่า “ทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง (Doing thing right)” เป็นการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างสมดุล คือ ประหยัดเงินประหยัดเวลา ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ใช้วัสดุอุปกรณ์ให้คุ้มค่าด้วยวิธีการที่เหมาะสม โดยใช้ตัวชี้วัดความสำเร็จที่ทำ (Key performance indicators: KPI) โดยคำนึงถึงการใช้จ่ายทรัพยากรที่ดีและการใช้เวลาที่เหมาะสม ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันเป็นผลทำให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุดบรรลุเป้าหมายขององค์กรซึ่งก็คือ เกิดประสิทธิผล นักวิชาการหลายท่านได้ให้คำจำกัดความของประสิทธิภาพไว้ ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน (Performance Efficiency) โดยมีนักวิชาการและผู้วิจัยหลายท่านได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

สุชิตา มณีรัตน์ (2558) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การมีประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลคือการทำงานโดยสูญเสียวเวลาและพลังงานน้อยที่สุด การจัดสรรทรัพยากร เพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำที่สุด เพื่อนำให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและองค์กรอันจะทำให้ตนเอง ผู้อื่น และองค์กรเกิดความพึงพอใจและสงบสุขในที่สุด

กิตติคุณ ลามเบญจพร (2559) การที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานของตนที่ได้มอบหมายจากองค์กรได้อย่างถูกต้องครบถ้วนและตรงตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดเอาไว้ คือ ด้านคุณภาพผลงาน ด้านปริมาณงานและ ด้านความตรงต่อเวลาในการทำงาน

วิยะดา ขาวมี (2558) ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของพนักงานให้มี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลาในการทำงาน และ ด้านค่าใช้จ่าย

จากการทบทวนวรรณกรรมจากนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ผู้วิจัยจึงได้สรุปความหมายประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วย การรับรู้ลักษณะของบุคลากร ระดับความต้องการของบุคลากร และความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีประสิทธิภาพการทำงานเกิดขึ้นจากผู้บริหารงานรู้จักการวางแผนขั้นตอนการทำงานเพื่อให้สำเร็จตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันก่อให้เกิดประสิทธิภาพของงานสามารถปฏิบัติ หน้าที่ได้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีโดยคำนึงถึงปริมาณของผลงาน คุณภาพของผลงาน ความถูกต้องในการ ปฏิบัติงานและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยังสามารถแบ่งได้อีกหลายด้าน ผู้วิจัยจึงได้ทำการสังเคราะห์ตัวแปรในด้าน ต่าง ๆ ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

1. ด้านปริมาณงาน หมายถึง จำนวนที่กลุ่มคนหรือหน่วยงานผลิตสินค้าหรืองานตัวใดตัวหนึ่งขึ้นมา ตามเป้าหมายตามที่ได้วางแผนไว้ ได้แก่ การมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานหรือชิ้นงาน ตามที่โรงพยาบาลต้องการ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ทำให้ได้จำนวนงานหรือ ชิ้นงานตรงตามที่วางแผน มีความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานหรือชิ้นงานได้ตามเป้าหมาย อยู่เสมอ

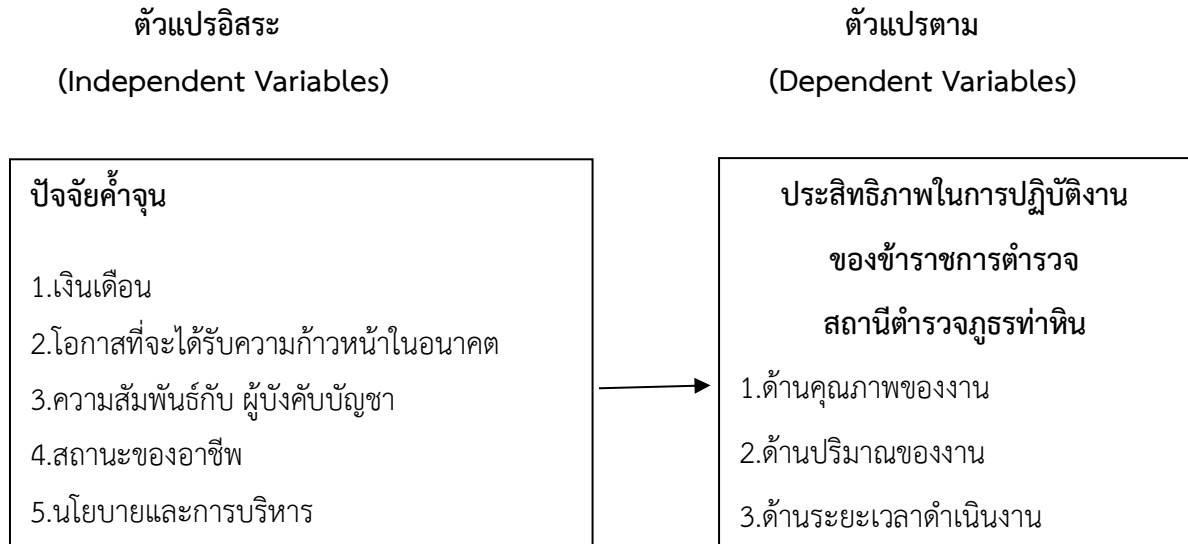
2. ด้านคุณภาพงาน หมายถึง งานหรือสินค้าที่ผลิตขึ้นมาเป็นไปตามข้อกำหนดตามมาตรฐานได้แก่ การปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้เพื่อคุณภาพของงานหรือผลงานที่ออกมามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอน การปฏิบัติงาน ทำงานผลงานออกมาดี ไม่มีข้อบกพร่อง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน ทำให้การบริการมีมาตรฐานได้รับการยอมรับจากลูกค้าและบุคคลทั่วไป สามารถปฏิบัติงานได้ตาม มาตรฐานและมีจิตสำนึกคำนึงถึงคุณภาพของงานหรือผลงาน

3. ด้านเวลาในการทำงาน หมายถึง การทำงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ มีคุณภาพและ เสร็จทันตามกำหนดเวลา ได้แก่ มีแผนงานที่มีการกำหนดระยะเวลาการทำงานได้อย่างชัดเจน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงาน ทำให้งานเสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ มีการลำดับการทำงาน ก่อน - หลัง ตามความสำคัญของงาน เพื่อให้งานเสร็จตามระยะการดำเนินงานที่กำหนดไว้ มีการปรับปรุงและมีการ ปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อให้งานเสร็จทันเวลา สามารถชี้แจงถึงการล่าช้าของงาน หรือผลงานได้ในกรณีที่ ไม่สามารถทำงานตามแผนได้

4. ด้านค่าใช้จ่าย หมายถึง จำนวนเงินหรือทรัพยากรที่ใช้ไปในการผลิตสินค้าหรือบริการได้แก่มีการ วางแผนในการปฏิบัติงานที่สามารถลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นออกไปได้ การปฏิบัติตามแผนงานโดยนี้ถึง ทรัพยากรต่าง ๆ

กรอบแนวคิดในงานวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวความคิดในการศึกษาไว้ โดยได้นำแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg ซึ่งมีปัจจัยจูงใจ 10 ด้าน และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ Peterson and Plowman 4 ด้าน ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดดังกล่าว มากำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัยได้ดังนี้



นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรท่าหิน ได้กำหนดนิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องไว้ดังต่อไปนี้

สถานีตำรวจภูธรท่าหิน หมายถึง สถานีตำรวจภูธรท่าหิน ตั้งอยู่เลขที่ 61 หมู่ที่ 8 ตำบลโพธิ์เก้าต้น อ.เมืองลพบุรี จ.ลพบุรี มีพื้นที่รับผิดชอบ ในเขตอำเภอเมืองลพบุรี จำนวน 6 ตำบล ประกอบด้วย ตำบลท่าหิน, ตำบลโพธิ์เก้าต้น ,ตำบลพรหมมาستر, ตำบลบางชันหมาก, ตำบลท้ายตลาด และ ตำบลตะลุง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดคุ้มค่าและเกิดประโยชน์มากที่สุด

ข้าราชการตำรวจ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามพระราชบัญญัตินี้ โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รวมถึงข้าราชการในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติซึ่งได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการตำรวจโดยได้รับเงินเดือนจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐอื่น

เงินเดือน หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงินรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการหาความเที่ยงตรง (Validity) และการหาความน่าเชื่อถือ (Reliability) แล้ว เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ ส่วนข้อมูลทุติยภูมิ ได้มาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลจากเว็บไซต์ สำหรับประชากรที่ทำการศึกษา คือ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรท่าหิน จำนวน 85 คน โดยทำการเก็บตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด 85 คน

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบไปด้วย การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติเชิงพรรณนา ประกอบไปด้วย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้วิเคราะห์ ปัจจัย คำจูนในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธี Enter Method สำหรับหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรท่าหิน สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 90.60 มีอายุอยู่ระหว่าง 20 – 30 ปี อยู่ที่ร้อยละ 31.80 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 49.40 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-10 ปี ร้อยละ 36.50

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรท่าหิน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.578$, S.D. = .797) โดย ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ สถานะของอาชีพ ($\bar{X} = 3.933$, S.D. = 0.793) และ ในส่วนของข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุดสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.635$, S.D. = 0.936) ,เงินเดือน ($\bar{X} = 3.372$, S.D. = 1.044) ,โอกาสได้รับความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.349$, S.D. = 1.044) และ นโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.889) ในส่วนของปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.905$, S.D. = 0.685) เมื่อพิจารณารายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านคุณภาพของงาน (

$\bar{X} = 4.003$, S.D. = 0.708), ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.949$, S.D. = 0.737) , ด้านระยะเวลาดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.886$, S.D. = 0.749) และ ด้านปริมาณของงาน ($\bar{X} = 3.784$, S.D. = 0.728) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยข้างต้นในการทำงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรท่าหินได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย R^2 เท่ากับ 0.716 แสดงว่า ตัวแปรอิสระสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพได้ร้อยละ 71.60 และในบรรดาตัวแปรรายด้านทั้งหมด มีตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรท่าหิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีเพียงด้านเดียว คือ สถานะของอาชีพ เพียงเท่านั้น

ผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรท่าหิน มีประเด็นที่สำคัญที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรท่าหิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ พบว่าตัวแปรดังกล่าว เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าไปทางบวกแสดงว่า ถ้าสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ยิ่งให้ความสำคัญในเรื่องปัจจัยข้างต้น ยิ่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรท่าหิน และเมื่อพิจารณาจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ให้เห็นว่าปัจจัยข้างต้นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรท่าหิน โดยพิจารณาจากค่า Sig. ที่มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 มีเพียงด้านเดียว คือ สถานะของอาชีพ

ด้านสถานะของอาชีพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรท่าหิน เนื่องจาก เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรท่าหิน มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพของตนเอง และ การทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ก็มาจากการสร้างแรงบันดาลใจหรือการสร้างภาพลักษณ์ ในความเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจอย่างเต็มเปี่ยมและเต็มภาคภูมิใจ และ เมื่อเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรท่าหิน ยิ่งเห็นว่า ถึงความสำคัญและควมมีเกียรติศักดิ์ศรีของการเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจมากเพียงใด ก็จะมีส่งผลต่อการปฏิบัติงานมากขึ้นเท่านั้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการวิจัยในครั้งนี้

จากการศึกษาครั้งนี้ได้พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรท่าหิน คือปัจจัยข้างต้น ในเรื่องสถานะของอาชีพ แสดงถึงความภาคภูมิใจในวิชาชีพตำรวจเป็นสิ่งสำคัญ และ มองเห็นได้ภายในตัวของตัวเองว่า อาชีพตำรวจเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม อาชีพตำรวจเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี และอาชีพตำรวจเป็นอาชีพที่ดูแลความปลอดภัยของประชาชน ทำให้เกิดสำนึกในความรับผิดชอบ และ ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาระดับผู้บริหาร ควรจะให้ความสำคัญในส่วนนี้ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจ มีความเชื่อมั่นศรัทธาในตนเอง และเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ถึงอำนาจหน้าที่ ที่ได้รับตามกฎหมายเป็นอย่างดี อีกทั้ง ต้องสร้างภาพลักษณ์ แห่งความมีเกียรติมีศักดิ์ศรีของความเป็น

ตำรวจ ซึ่งต้องมองในมุมมองของเจ้าหน้าที่ตำรวจซึ่งปฏิบัติงานเองด้วย มิใช่เพียงแต่มองในมุมมองของประชาชน หรือหวังเพียง ความพึงพอใจของประชาชนเพียงอย่างเดียว

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรท่าหิน จึงขอเสนอข้อเสนอแนะ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยครั้งต่อไปให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ดังต่อไปนี้

1. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติม ในส่วนของชีวิตความเป็นอยู่ของข้าราชการตำรวจและครอบครัว เนื่องจาก บุคคลในครอบครัวนั้น มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเห็นได้จากสื่อทั่วไป เจ้าหน้าที่ตำรวจ เกิดความเครียด จนเกิดการทำอัตวินิบาตกรรม เกิดขึ้นบ่อยครั้ง โดยยังไม่มีผู้บังคับบัญชา ระดับสูง ให้ความสำคัญอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ต่อเรื่องดังกล่าว มีแต่เพียงว่า เมื่อมีเหตุเกิดขึ้นครั้งใด จึงจะมีหนังสือจากผู้บังคับบัญชา ระดับสูง มาสั่งการให้ผู้บังคับบัญชา ฝึสอดส่องดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา และ เมื่อเวลาเนิ่นไป เรื่องดังกล่าว ก็ไม่ได้รับการใส่ใจดูแลอีกเช่นเดิม

2. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติม เกี่ยวกับงบประมาณที่ต้องนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ในส่วนของสถานีตำรวจโดยเฉพาะเท่านั้น เนื่องจาก ประสบการณ์ของผู้วิจัยเองนั้น เคยปฏิบัติงานอยู่ในสถานีตำรวจมาแล้ว ถึง 5 สถานี พบว่า สิ่งที่เหมือนกันคือ อุปกรณ์สำนักงาน ซึ่งได้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานีตำรวจนั้น แทบจะต้องใช้เงินส่วนตัวในการจัดหา มาปฏิบัติหน้าที่ราชการแทบทั้งสิ้น และเป็นอยู่อย่างนี้จนกลายเป็นเรื่องปกติ และ ไม่มีผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและแก้ปัญหาอย่างจริงจัง

บรรณานุกรม

- กัญญาณัฐ เจริญศิลป์.(2563) ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจจราจรโครงการพระราชดำริ. วารสารวิจัยวิชาการ.3(1)
- กิตติคุณ ลาภเบญจพร.(2559) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานบัญชีเขตอำเภอเมืองจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560) ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 . การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
- ธัญญ์ณณ์ช รุ่งโรจน์สุวรรณ. (2553). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานบริษัท อมรินทร์บุ๊คเซ็นเตอร์ จำกัด. วิทยานิพนธ์. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ บธ.ม. (การบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยบูรพา
- นี มนนวน ทองแสน. (2557) ปัจจัยที่ ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- พงศกร ฐานีการ (2563). แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมตำรวจ. การค้นคว้าอิสระ รป.ม. และ บธ.ม. โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ไพศาล คำแก้ว, ธนายุ ภู่วิทยาธร และวรรณวิษณีย์ ทองอินทราช. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ เขตอำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี.
- ประวัติกรมตำรวจ.(ออนไลน์).สืบค้นจาก <https://guru.sanook.com/5177/> (สืบค้นเมื่อวันที่ 8 เมษายน 2564).
- ปัจจัยคำจุล.(ออนไลน์) สืบค้นจาก <http://aumnuychai.blogspot.com/2013/09/herzberg-and-other.html?m=1> (สืบค้นเมื่อวันที่ 12 เมษายน 2564)
- ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2557-2566).กรุงเทพ

- ศศิ วิมล ภิวัฒน์ .(2559) ความสัมพันธ์ ระหว่าง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ภูเก็ต.13(1):195-215.
- สุชิตา มณีรัตน์.(2558) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลทักษิณ จังหวัดสุราษฎร์ธานี. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชา บริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อนัส พิญา ศรีแสง .(2558). ความสัมพันธ์ ระหว่าง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน เขตสุราษฎร์ธานี 1. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อังค์วรา สารลิก .(2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ธนาคาร บริษัท เค.พี.ที. พาราเวด จำกัด อำเภอบ้านนา จังหวัดสุราษฎร์ธานี. ค้นคว้าอิสระบช.บ. (บริหารธุรกิจ) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- เสรี คงยืนยง. (2557) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจบ้านในพื้นที่ กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาการจัดการ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
- Peterson, E., & Plowman, E.G. (1989). Business organization and management. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.
- Herzberg, F. (1979). The motivation to work (2nd ed). New York: John Willey & Sons.
- Katz, Danial and Robert L. Kahn. (1 9 7 8) . The social psychology of organization (2nd ed). New Your: John Wiley & Sons.
- Yamane, Taro. (1976). Statistic: An introduction analysis (2nd ed). New York: Harper & Row.
- Simon, H. A. (1960). Administrative behavior. New York: The McMillen.