

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ
สถานีตำรวจภูธรเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี¹
FACTORS AFFECTING PERFORMANCE OF SERVANTS
IN MUANG SARABURI POLICE STATION

ยุทธนา จอนขุน²

YUTTANA JOHUNKHUN

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ สถานีตำรวจภูธรเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี (2) เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ สถานีตำรวจภูธรเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ อายุ และรายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจที่ทำงานอยู่ในสถานีตำรวจภูธรเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี จำนวน 120 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า T-test และ F-test

ผลการวิจัยพบว่า

- ปัจจัยจูงใจในการทำงานของข้าราชการ สถานีตำรวจภูธรเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียง 3 ลำดับแรก คือ เงินเดือนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ สถานีตำรวจภูธรเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศอายุและรายได้ต่อเดือนทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพ การทำงาน ข้าราชการ

¹บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ สถานีตำรวจภูธรเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

²นักศึกษาระดับปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The objectives of this independent study were (1) to study the factors related to work efficiency of civil servants in Muang Saraburi Police Station. (2) Comparison of factors affecting the performance of civil servants in Muang Saraburi Police Station when classified by gender , age and income. Data collected from a sample targeted group of 120 civil servants who work at the Kanchanaburi Town Hall. The statistics used are percentage, arithmetic mean, standard deviation and T-test and F-test

Study results reveal that: 1) Levels of work efficiency of civil servants, in general, are high too. There are many factors affecting civil servant work efficiency such as; salary and benefits, advancement in the position and personal responsibility. 2) The factors affecting performance were not different when classified by gender, age and monthly income, both in general and in each aspect.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งที่จำเป็นจะต้องได้รับการพัฒนา เป็นอย่างมากความล้มเหลวของกิจการเป็นจำนวนมากเกิดขึ้นจากปัญหาทางการบริหาร ด้วยเหตุนี้องค์การต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญกับปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แต่การบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยขาดความรู้ความเข้าใจที่แท้จริงเกี่ยวกับโครงสร้างทางสังคมและจิตวิทยาเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ยาก ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญในการบริหารเชิงพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น โดยต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การให้ดียิ่งขึ้น สำหรับการบริหารทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อการจัดการและพัฒนาองค์กร ได้แก่ บุคคล เงิน วัสดุคิบ และวิธีการจัดการ โดยทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร คือ ทรัพยากรบุคคล ที่มีส่วนในการผลักดันให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตลอดจนส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงานในอนาคต ทั้งนี้ เพราะว่่าขั้นตอนของการบริหารงาน ต้องอาศัยคนเป็นผู้ดำเนินการ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องมีความรู้และความเข้าใจถึงหลักการจัดการทรัพยากรบุคคล ภายใต้งานดูแลของตนเอง (เรวัตร์ พิศเกาะ และนางเยาว์ ผลดี, 2550, หน้า 2)

ตำราจรรยาบรรณเมืองสระบุรี เป็นองค์กรที่มีมาตรฐาน การปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพมีการบริหารจัดการและการบริการที่ดี มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง มีสถานภาพกำลังพลข้าราชการตำรวจจำนวน 170 คน ในการดำเนินงานทุกองค์การ มักมีปัญหาคิดขึ้นอยู่เสมอคือ มีการโยกย้ายงานบ่อย อีกทั้งปัญหาเรื่องการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งทำให้พฤติกรรมการทำงานเป็นไปโดยขาดประสิทธิภาพในการทำงาน และปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน คือ แรงจูงใจในการทำงาน การมีแรงจูงใจในการทำงานสูง โดยเฉพาะแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากตัวผู้ปฏิบัติงานเอง ก็จะมีผลต่อการปฏิบัติงานโดยตรง ทำให้งานมีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย และถ้าองค์การใดก็ตาม หากบุคคลในองค์การไม่มีแรงจูงใจในการทำงานก็จะเป็นสาเหตุ ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพงานลดลงซึ่งแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจมีความสำคัญ ในการสร้างความพึงพอใจอันจะส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็่นแรงจูงใจให้ทำงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความเต็มใจ มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสถานีตำรวจนครบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี เพื่อทำให้ทราบว่าข้าราชการตำรวจนั้นมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างไร ทั้งยังเป็นการศึกษาหาแนวทางการพัฒนาการทำงาน ให้มีคุณภาพมากขึ้น และทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายขององค์กร อันนำไปสู่ความก้าวหน้าขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ สถานีตำรวจภูธรเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ สถานีตำรวจภูธรเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ อายุ และรายได้ต่อเดือน

สมมติฐานของการวิจัย

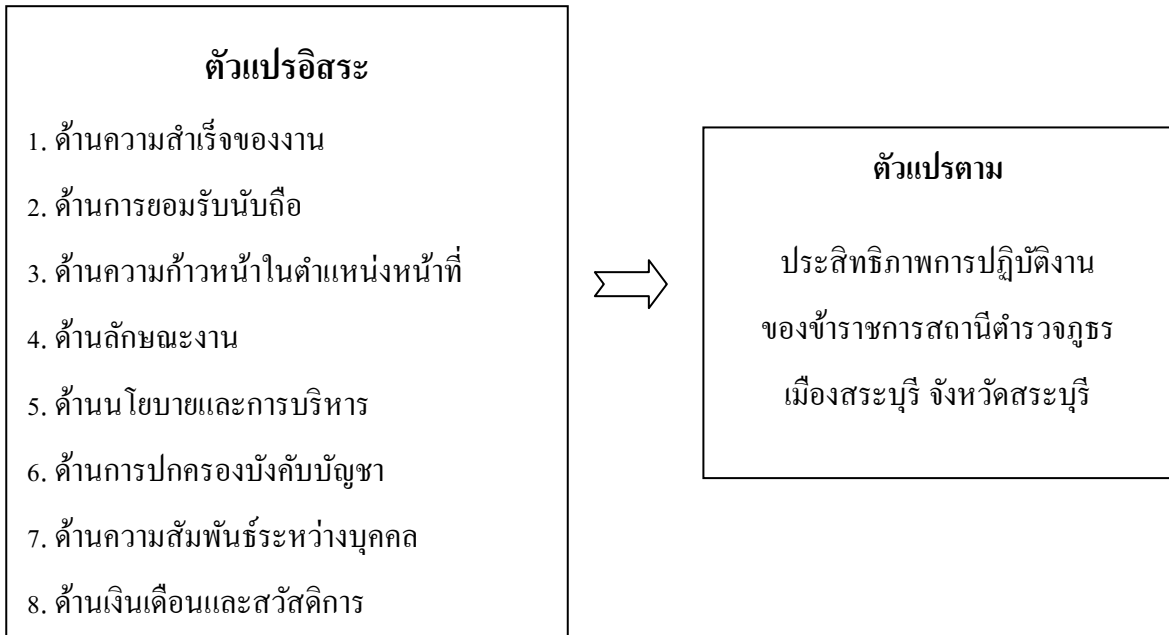
1. ลักษณะงาน ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การยอมรับนับถือ นโยบาย และการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และเงินเดือนและสวัสดิการ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ สถานีตำรวจภูธรเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรีแตกต่างกัน
2. ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ สถานีตำรวจภูธรเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี แตกต่างกัน

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ สถานีตำรวจภูธรเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยได้ประมวลแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เรื่องนี้จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยมีประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ สถานีตำรวจภูธรเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจที่ทำงานอยู่ในสถานีตำรวจภูธรเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี จำนวน 170 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษ เป็นตัวแทนที่สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับประชากรที่เชื่อถือได้ จึงได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) จากประชากรทั้งหมด 170 คน กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) จึงได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 120 คน

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 นำแบบสอบถามไปทำการเก็บรวบรวมข้อมูล การสุ่มตัวอย่างโดยไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling)

2.2 เก็บแบบสอบถามที่ทำเสร็จแล้ว

2.3 จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษาในการศึกษาครั้งนี้ มีจำนวน 120 คน

2.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับการสำรวจแล้ว คัดเลือกเฉพาะชุดที่มีความสมบูรณ์

2.5 นำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้คำถามปลายปิด (close-ended questions) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยจัดลำดับเนื้อหาของแบบสอบถามให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และรายได้ส่วนบุคคลต่อเดือน มีจำนวน 3 ข้อ โดยลักษณะเป็นคำถามปลายปิดให้เลือกตอบตามความเป็นจริงดังนี้

1. เพศ ใช้มาตราวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (nominal scale)
2. อายุ ใช้มาตราวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (ordinal scale)
3. รายได้ต่อเดือน ใช้มาตราวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (ordinal scale)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสถานีตำรวจนครบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี 8 ด้าน ประกอบด้วย

1. ลักษณะงาน
2. ความสำเร็จของงาน
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
4. การยอมรับนับถือ
5. นโยบายและการบริหาร
6. การปกครองบังคับบัญชา
7. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
8. เงินเดือนและสวัสดิการ

โดยข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ คือ มีอิทธิพลมากที่สุด มีอิทธิพลมาก มีอิทธิพลปานกลาง มีอิทธิพลน้อย และมีอิทธิพลน้อยที่สุด โดยกำหนดค่าระดับความมีอิทธิพลดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง มีอิทธิพลมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีอิทธิพลมาก

- 3 หมายถึง มีอิทธิพลปานกลาง
- 2 หมายถึง มีอิทธิพลน้อย
- 1 หมายถึง มีอิทธิพลน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาหลักการ รูปแบบวิธีการสร้างแบบสอบถามจากหนังสือและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. กำหนดกรอบและแนวคิดเพื่อสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

3. ร่างแบบสอบถามที่จะใช้สำหรับการวิจัยให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์ที่กำหนดไว้

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้เพื่อขอคำแนะนำและนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสม โดยได้รับผลการประเมินค่า IOC ของทุกข้อคำถามมากกว่า 0.5 แสดงว่าแบบสอบถามทุกข้อที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมีความถูกต้องของเนื้อหา

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา (Content validity) ไปทดลองใช้ (tryout) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยการหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ครอนบาค (Cronbach' Alpha Coefficient)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ผลสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลแบบแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อผลการประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ สถานีตำรวจนครหลวงเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในแต่ละด้าน แล้ววิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ สถานีตำรวจนครหลวงเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ ใช้การวิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (T - test)

4.4 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ สถานีตำรวจนครหลวงเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี จำแนกตามอายุ และรายได้ต่อเดือน ใช้การวิเคราะห์โดยการทดสอบค่าเอฟ (F - test)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติที่ใช้ในการทดสอบเครื่องมือ เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค

5.2 สถิติเชิงพรรณนา ใช้การหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.3 สถิติเชิงอนุมาน

5.3.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง 2 กลุ่ม ใช้สถิติค่าที (T-test)

5.3.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง 3 กลุ่ม ใช้สถิติค่าเอฟ (F-test)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปเป็นรายชื่อ ๆ ได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 120 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 90.80 และเพศหญิง มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.20 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 18 - 29 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 50.80 มีอายุ 42 - 53 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 19.20 มีอายุตั้งแต่ 54 ปีขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 และมีอายุ 30 - 41 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 63.30 มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 31.70 และมีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00

2. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ สถานีตำรวจนครบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมีอิทธิพลมากโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ เงินเดือนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา ลักษณะงานความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ และนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ ดังนี้

2.1 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ สถานีตำรวจนครบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมีอิทธิพลมาก

2.2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ สถานีตำรวจนครบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมีอิทธิพลมาก

2.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ สถานีตำรวจนครบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมีอิทธิพลมาก

2.4 ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ สถานีตำรวจนครบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมีอิทธิพลมาก

2.5 ด้านลักษณะงาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ สถานีตำรวจนครบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมีอิทธิพลมาก

2.6 ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ สถานีตำรวจนครบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมีอิทธิพลมาก

2.7 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ สถานีตำรวจนครบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมีอิทธิพลมาก

2.8 ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ สถานีตำรวจนครบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมีอิทธิพลมาก

3. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ สถานีตำรวจนครบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

4. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ สถานีตำรวจนครบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

5. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ สถานีตำรวจนครบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ สถานีตำรวจนครบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ควรมีการศึกษาเพิ่มด้านปัจจัยภายใน ควรมีการกำหนดปรัชญา หรือจิตสำนึกในการทำงาน ที่ว่าคุณค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาปัจจัยจุดอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของของข้าราชการหรือประชากรวัยทำงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงองค์การเกิดประสิทธิภาพในด้านบุคลากร

บรรณานุกรม

- โกมินทร์ ชินบุตร (2553). การพัฒนาข้าราชการกับประสิทธิผลขององค์กรศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาลสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชาริณี จันทร์แสงศรี (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานควบคุมการจราจรทางอากาศของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาสังคม). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เชษฐ ศรีไชยวาน. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- จตุพล พัฒนกิจเจริญการ. (2552). ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อาควา นิชิฮาระ คอร์ปอเรชั่น จำกัด. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- นคร บางนิ่มน้อย. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการในกรท งานของพนักงานการเดินรถไฟแห่งประเทศไทย :ศึกษาเฉพาะกรณีนายสถานีรถไฟ ในสังกัด กองจัดการเดินรถ เขต 2. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาสังคม). สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นวพรรษ จำรัสศรี (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานใน บริษัท เอ็มแอนด์เอ กรุ๊ป จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหา บัณฑิตสาขาวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นิตยา พันธุ์ชอบ (2554). ปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท คาเซ(ไทย แลนด์) จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ณัฐวัตร สนมหอม.(2550).ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิพย์รัตน์ พานะจิตต์. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ : ศึกษาเฉพาะกรณี มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสน ศ ๑ ส ต ร์) . มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- ภาณุพันธุ์ เรื่องสวัสดิ์ (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี. คณะรัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ยุพาวรรณ วรรณวานิชย์. (2552). การจัดการการตลาดบริการ. กรุงเทพฯ: แสงดาว.
- รุ่งอรุณ สายทอง. (2551). ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการสำนักงานทะเบียน อำเภอท่าหลวง จังหวัดลพบุรี. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- เรวัตร์ พิศเกษะ และนางเยาว์ ผลดี. (2550). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไทยอ้อยางพารา จำกัด (มหาชน). คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- วันวิสาข์ สมร. (2551). ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คาร์โก้ (ประเทศไทย) จำกัด. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สุमित สว่างวงษ์. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานคลังขององค์การ บริหาร ส่วนตำบล ในเขตอำเภอสายผึ้ง จังหวัดกาฬสินธุ์. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- เสาวลักษณ์ สุวรรณสว่าง. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานบริษัทประกันชีวิต ในเขตกรุงเทพมหานคร. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สุรพงษ์ ภิโยภภาพ. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน. วิทยานิพนธ์ มหาบัณฑิต(เทคโนโลยีบริหาร) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- หนูฤทธิ คำภาสุข. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน บริษัท ไทยเทคโนโลยี จำกัด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- หิรัญญิการ์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตร จังหวัดอุบลราชธานี. คณะบริหาร ศาสตร์. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.