ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ ๕ กองบังคับการตำรวจรถไฟ กองบัญชาการสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ตำบลตำรวจตรี ธีนาราช

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๙

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ ๕ กองบังคับการตำรวจรถไฟ กองบัญชาการสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ดาบตำรวจณัฏฐ์ ลีนาราช

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๔

B 13163

FACTORS RELATED TO EFFICIENCY IN OPERATION OF RAILWAY POLICE THE 5 DIVISION, THE COMMAND HEADQUARTERS OF RAILWAY POLICE, CENTRAL INVESTING POLICE ROYAL THAI POLICY

POL. SEN. SGT. MAJ. NUT LEENARACH

A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS

FOR THE DEGREE OF MASTER OF ARTS

DEPARTMENT OF GOVERNMENT

GRADUATE SCHOOL

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

B.E 2554 [2011]

หัวข้อสารนิพนธ์	: ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจรถไฟ กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
ชื่อนักศึกษา	: ดาบตำรวจ ณัฏฐ์ ลีนาราช
สาขาวิชา	: รัฐศาสตร์การปกครอง
อาจารย์ที่ปรึกษา	: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาสกร ดอกจันทร์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	: ดร.รัชนีกร บุญดี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(พระครูปลัดสัมพิพัฒนวิริยาจารย์, ดร.)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(พระครูปลัดสัมพิพัฒนวิริยาจารย์, ดร.)

..... อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาสกร ดอกจันทร์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ดร.รัชนีกร บุญดี)

..... กรรมการ

(พระมหาวิโรจน์ คุตตฺวีโร, ดร.)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร.สุกิจ ชัยมุสิก)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Title	:	**Factors Affecting the Performance to Job Performance Efficiency of Railway Police Division Royal Thai Police Bureau**
Student's Name	:	**Pol. Sen. Sgt. Maj. Nut Leenarach**
Department	:	**Government**
Advisor	:	**Asst. Prof. Dr. Phasakorn Dokchan**
Co-Advisor	:	**Dr. Russhaneekorn Boondee**

Accepted by the Graduate School, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master's Degree.

P. Sampipattanaiyajarn ..... **Dean of Graduate School**

(Phrakhrupaladsampipattanaviriyajarn, Dr.)

Thematic Committee

P. Sampipattanaiyajarn ..... **Chairman**

(Phrakhrupaladsampipattanaviriyajarn, Dr.)

..... **Advisor**

(Asst. Prof. Dr. Phasakorn Dokchan)

..... **Co-Advisor**

(Dr. Russhaneekorn Boondee)

V. Guttaviro ..... **Member**

(Phramaha Viroj Guttaviro, Dr.)

S. Chaimusik ..... **Member**

(Asst. Emeritus Prof. Dr. Sukit Chaimusik)

Copyright of the Graduate School, Mahamakut Buddhist University

หัวข้อสารนิพนธ์ : **ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ**

ชื่อนักศึกษา : **ดาบตำรวจณัฏฐ์ ลีนาราช**

สาขาวิชา : **รัฐศาสตร์การปกครอง**

อาจารย์ที่ปรึกษา : **ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาสกร ดอกจันทร์**

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : **ดร.รัชนีกร บุญดี**

ปีการศึกษา : **2553**

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และ 3) เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 จำนวน 3 แห่ง รวมทั้งสิ้น 164 คน วิธีกำหนดกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมี 2 ประเภท ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา คือค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน คือ การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA or F-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1) ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกออกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก และด้านความพอเพียงของค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง

2) ผลการเปรียบเทียบพบว่า ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 โดยรวมทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

3) ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ได้เสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถแยกเป็นด้านมีรายละเอียดดังนี้คือ (1) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานควรให้การสนับสนุนด้านการศึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มคุณวุฒิให้สูงขึ้น (2) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ควรมีการติดตามการทำงานและประเมินผลการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ (3) ด้านความพอเพียงของค่าตอบแทนและควรปรับอัตราเงินเดือนให้สูงขึ้นเพื่อที่จะได้เพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

Thematic Title : **Factors Related to Efficiency in Operation of Railway Police the 5 Division, the Command Headquarters of Railway Police, Central Investing Police Royal Thai Policy**

Student's Name : **Pol. Sen. Sgt. Maj. Nut Leenarach**

Department : **Government**

Advisor : **Asst. Prof. Dr. Phasakorn Dokchan**

Co-Advisor : **Dr. Russhaneekorn Boondee**

Academic Year : **B.E. 2553 (2010)**

ABSTRACT

The objectives of this thematic paper were as follows : 1) to study the Factors Affecting the Performance to job Performance Efficiency of Railway Police Division Royal Thai Police Bureau, 2) to compare the Factors Affecting the Performance to job Performance Efficiency of Railway Police Division Royal Thai Police Bureau and, 3) to study some suggestions of the Factors Affecting the Performance to job Performance Efficiency of Railway Police Division Royal Thai Police Bureau. Its instrument was a questionnaire. Its quantitative data were collected from the sampling group that was the Railway Police Division Royal Thai Police Bureau, totaling 164 persons assigned by Purposive Random Sampling. There were two kinds of its analytical statistics. Descriptive Statistics were composed of frequency, percentage, mean, and standard deviation. Inferential Statistics were t-test and One-WAY ANOVA or F-test.

The results of research were found as follows :

1) The opinions of the Railway Police Division Royal Thai Police Bureau. When considering by each aspect, Progress, Policy and the Plan, Command, Relation aspects were at a highly level, and Pay Welfare aspects were at a moderate level.

2) The Railway Police Division Royal Thai Police Bureau, with different Education, Age, and Experience part where is under income had no difference on opinion to Factors Affecting the Performance to job Performance Efficiency of Railway Police Division Royal Thai Police Bureau.

3) The Factors Affecting the Performance to job Performance Efficiency of Railway Police Division Royal Thai Police Bureau to be able divided into each of the following aspect; 1) firstly, in Progress, should be support education side 2) secondly, in Policy and the Plan, should be follow and evaluate the work 3) thirdly, in Pay Welfare, should be enhance the salary.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากคณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาสกร ดอกจันทร์ และ ดร.รัชนีกร บุญดี ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ให้กำลังใจผู้วิจัยเสมอมา

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้แนวคิดและข้อแนะนำ ในการทำสารนิพนธ์ และการแปรผลทางสถิติ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ ขอขอบคุณข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติทุกท่านที่มีส่วนช่วยเหลือในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและมีความสมบูรณ์

ขอขอบคุณประธานคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์และคณะกรรมการสอบทุกท่าน นอกจากนี้ขอขอบคุณ คณะผู้เชี่ยวชาญที่อนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย และที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนงานวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบคุณคณะผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกในด้านการค้นคว้างานวิจัยเอกสารและข้อมูลต่างๆ ในการทำวิจัยจนสำเร็จ และตลอดระยะเวลาที่ศึกษา

ขอขอบคุณกัลยาณมิตรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ผู้ให้กำลังใจที่ยิ่งใหญ่ในการต่อสู้ชีวิต และเพื่อนๆ สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง รุ่น 6 ที่ให้ความช่วยเหลือในการให้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ตลอดจนเป็นกำลังใจให้กันและกันจนสำเร็จการศึกษาได้ในครั้งนี้

คุณประโยชน์ที่เกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ขอน้อมบูชาพระพุทธ พระธรรม พระสังฆคุณ บิดา มารดาผู้บังเกิดเกล้า ครูบาอาจารย์และกัลยาณมิตรทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจด้วยดีตลอดมา ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ผลักดันให้ผู้วิจัยก้าวสู่ความสำเร็จได้ในครั้งนี้ และขอขอบคุณทุกคนในครอบครัว "ลีนาราช" ที่เป็นกำลังใจที่ดีมาโดยตลอด

ดาบตำรวจณัฏฐ์ ลีนาราช

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ฌ
สารบัญแผนภูมิ	ฑ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 สมมติฐานของการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	7
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	19
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การ	21
2.4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา	29
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	34
2.6 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	40
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	41
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	41
3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง	41

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 42
3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 43
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล 45
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล 45
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย 46

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 49
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 50
4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล 50
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 51
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 51
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจจราจร กองกำกับการ 5 เกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 53
ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย 59
ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะของข้าราชการตำรวจจราจร กองกำกับการ 5 72

บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 75
5.1 สรุปผลการวิจัย 76
5.2 อภิปรายผลการวิจัย 78
5.3 ข้อเสนอแนะ 90
5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 90
5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย 93

บรรณานุกรม 95

ภาคผนวก 99
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ 100
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ 102
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล 108

ภาคผนวก ง แบบสอบถาม 113
ภาคผนวก จ ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC) 120
ภาคผนวก ฉ ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม 125
ภาคผนวก ช ตารางประมาณค่าขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) 128

ประวัติผู้วิจัย 131

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 2.1	แสดงจำนวนผู้โดยสารที่ใช้บริการกับการรถไฟแห่งประเทศไทย (กองกำกับการ 5) พ.ศ. 2549 ถึง พ.ศ.2552	30
ตารางที่ 2.2	จำนวนเจ้าหน้าที่ตำรวจรถไฟ พ.ศ.2549 ถึง พ.ศ.2552	31
ตารางที่ 2.3	เปรียบเทียบกำลังตำรวจรถไฟกับจำนวนผู้โดยสารในแต่ละปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2549 ถึง พ.ศ. 2552	31
ตารางที่ 4.1	แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	51
ตารางที่ 4.2	จำนวนและร้อยละของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 จำแนกตามระดับการศึกษา	52
ตารางที่ 4.3	จำนวนและร้อยละของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	52
ตารางที่ 4.4	แสดงการสรุปค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจรถไฟ เกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมทั้ง 5 ด้าน	53
ตารางที่ 4.5	แสดงการสรุปค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจรถไฟ เกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	54
ตารางที่ 4.6	แสดงการสรุปค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจรถไฟ เกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน	55
ตารางที่ 4.7	แสดงการสรุปค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจรถไฟ เกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความพอเพียงของค่าตอบแทนและสวัสดิการ	56
ตารางที่ 4.8	แสดงการสรุปค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจรถไฟ เกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมบังคับบัญชา	57

ตารางที่ 4.9 แสดงการสรุปค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจรถไฟ เกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 58

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 โดยรวมทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามอายุ 59

ตารางที่ 4.11 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 เกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม ทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามอายุ 60

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุ 60

ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 เกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุ 61

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล เกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ด้านนโยบายและการบริหารงาน จำแนกตามอายุ 61

ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 เกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน จำแนกตามอายุ 62

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล เกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ด้านความพอเพียงของค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามอายุ 62

ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 เกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความพอเพียงของค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามอายุ 63

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล เกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ด้านการควบคุมบังคับบัญชา จำแนกตามอายุ 63

ตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 เกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการควบคุมบังคับบัญชา จำแนกตามอายุ 64

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ5เกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ 64

ตารางที่ 4.21 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 เกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ 65

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 โดยรวมทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา 65

ตารางที่ 4.23 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 โดยรวมทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา 66

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 66

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้านความพอเพียงของค่าตอบแทนและสวัสดิการ 67

ตารางที่ 4.26 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการควบคุมบังคับบัญชา 67

ตารางที่ 4.27 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 68

ตารางที่ 4.28 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 โดยรวมทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน 68

ตารางที่ 4.29 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 69

ตารางที่ 4.30 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน 69

ตารางที่ 4.31 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความพอเพียงของค่าตอบแทนและสวัสดิการ 70

ตารางที่ 4.32 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการควบคุมบังคับบัญชา 70

ตารางที่ 4.33 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 71

ตารางที่ 4.34 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 72

ตารางที่ 4.35 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ด้านนโยบายและการบริหารงาน 72

ตารางที่ 4.36 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ด้านการควบคุมบังคับบัญชา 73

ตารางที่ 4.37 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ด้านความเพียงพอของค่าตอบแทนและสวัสดิการ 73

ตารางที่ 4.38 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 74

สารบัญแผนภูมิ

หน้า

แผนภูมิที่ 2.1 สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย 40

มหามกุฏราชวิทยาลัย

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จัดตั้งโดย "พระราชกฤษฎีกา โอนกรมตำรวจจากกระทรวงมหาดไทย ไปจัดตั้งเป็นสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เมื่อปี พ.ศ.2541" ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 7 ตุลาคม พ.ศ. 2541 พระราชกฤษฎีกาดังกล่าวกำหนดให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นส่วนราชการมีฐานะเทียบเท่ากรม ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวงมีอำนาจหน้าที่ในการรักษาความมั่นคงภายใน ส่วนที่เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การตระเวนชายแดน การรักษาความปลอดภัยและความสงบเรียบร้อยของประชาชน และอำนาจหน้าที่อื่นตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายให้อยู่ในการบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรีและผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ ในการปฏิบัติราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และมีอำนาจหน้าที่ตาม มาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ ได้แก่การรักษาความปลอดภัยสำหรับพระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์และพระราชอาคันตุกะ ดูแลควบคุมและกำกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ซึ่งปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ผู้กระทำความผิดทางอาญา รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชนและความมั่นคงของราชาอาณาจักร ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนด ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจหรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ช่วยเหลือการพัฒนาประเทศตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย ปฏิบัติการอื่นใดเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ[1]

อาชญากรรมจึงเป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชนในสังคมมีการเพิ่มความซับซ้อนและเพิ่มจำนวนครั้งต่อวัน เดือน ปี มากขึ้นตามภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในปัจจุบันบริเวณที่เอื้ออำนวยต่อการเกิดอาชญากรรม เช่น สถานที่ที่ประชาชนอยู่กันอย่างหนาแน่น พลุกพล่าน ตามสถานีขนส่งต่าง ๆ ตามห้างร้านที่มีผู้คนมาใช้

---

[1]แผ้ว โสตถิพันธ์, **ปัญหาการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2552), หน้า 2.

บริการกันหนาแน่น และรวมถึงสถานีรถไฟ หรือบนขบวนรถไฟที่มีผู้โดยสาร อาชญากรมักจะแอบแฝงมาในคราบของผู้โดยสาร อาศัยความชุลมุนและประกอบกับจำนวนผู้โดยสารมีมากลงมือประกอบอาชญากรรม เช่น มอมยาผู้โดยสารหลังจากการตีสนิทแล้วเอาทรัพย์สินไป หรือ การล้วงกระเป๋า ตลอดจนวิ่งราวทรัพย์ของผู้โดยสารในบางโอกาสอาชญากรอาศัยจำนวนผู้คนที่เดินทางโดยรถไฟเป็นฉากกำบังในการลำเลียงซุกซ่อนยาเสพติดจากภาคเหนือลงมายังสถานีต่าง ๆ และยังมีขบวนการขนแรงงานเถื่อนต่างด้าวปะปนมากับผู้โดยสารด้วยที่ถูกจับกุมได้ตามที่สื่อได้ รายงาน เป็นต้น หน่วยงานที่รับผิดชอบในการดูแลความสงบเรียบร้อยของผู้โดยสารที่เดินทางมากับขบวนรถไฟ และมีหน้าที่ป้องกันอาชญากรรมที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา คือ "กองบังคับการตำรวจรถไฟ"[2]

ดังนั้นอาชญากรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นบนขบวนรถไฟและสถานีรถไฟ ล้วนเป็นอำนาจ หน้าที่ของตำรวจรถไฟที่ต้องรับผิดชอบโดยตรง เมื่อได้เปรียบเทียบกับจำนวนประชาชนที่ใช้บริการรถไฟและจำนวนที่เกิดอาชญากรรมแล้วนั้น นับวันจะเพิ่มมากขึ้นตามเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงทุกวันทำให้ตำรวจรถไฟที่มีจำนวนน้อยอยู่แล้วต้องทำงานหนักขึ้น ถ้าตำรวจรถไฟขาดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานแล้วไม่ว่าจะเป็นขาดโอกาสความก้าวหน้าในราชการรายได้และสวัสดิการในหน่วยงาน ไม่เพียงพอไม่มีโอกาสพัฒนาความรู้ที่ตนต้องนำมาใช้ในการปฏิบัติงานอีกทั้งปฏิบัติงานไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนแล้ว ก่อให้เกิดผลเสียหายต่อราชการ ทำให้เกิดปัญหาด้านประสิทธิภาพในการทำงานของตำรวจ เช่น การมาทำงานสาย ขาดความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานไม่ตั้งใจทำงานขาดงาน ลาพัก โดยไม่มีเหตุผลเพียงพอทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจรถไฟอยู่ในระดับต่ำ ส่งผลเสียหายต่อสังคมและประเทศชาติได้

มูลเหตุจูงใจจากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาในข้างต้นประกอบกับผู้วิจัย รับราชการเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจรถไฟ ซึ่งมีหน้าที่ออกตรวจ สืบสวน ปราบปรามและให้บริการ ต่อประชาชนที่ใช้บริการโดยสารทางรถไฟเป็นประจำและได้ทราบถึงสภาพปัญหาความต้องการตลอดจนปัจจัยอันส่งผลการทำงานของตำรวจรถไฟให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อประสบผลสำเร็จสูงสุด จึงได้สนใจศึกษาถึงปัจจัยที่สัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมุ่งศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน เพื่อนำผลของการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาและส่งเสริมการ

---

[2]กองบังคับการตำรวจรถไฟ, "สถิติอาชญากรรม", **เอกสารประกอบการบรรยายสรุป**, (กรุงเทพมหานคร : กองบังคับการ, 2548), หน้า 45-47.

ปฏิบัติงานในกองบังคับการตำรวจรถไฟ ให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไปยังส่งผลดีต่อประชาชนและประเทศชาติ

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1.2.3 เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1.3.1 ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ที่มี อายุ ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ แตกต่างกัน

1.3.2 ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ แตกต่างกัน

1.3.3 ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ แตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ ประกอบด้วย 1) กองกำกับการ 5 จำนวน 8 คน 2) สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา จำนวน 52 คน 3) สถานีตำรวจรถไฟอุบลราชธานี จำนวน 52 คน 4) สถานีตำรวจรถไฟหนองคาย จำนวน 52 คน รวมจำนวนประชากรจำนวน 164 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้แก่ ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ ใน 5 ด้าน คือ

1) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2) ด้านนโยบายและการบริหารงาน

3) ด้านความพอเพียงของค่าตอบแทนและสวัสดิการ

4) ด้านการควบคุมบังคับบัญชา

5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1.5.2 ทำให้ทราบถึงผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1.5.3 ทำให้ทราบถึงปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1.5.4 ทำให้นำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาอุปสรรค ในการวางแผนการปฏิบัติงานของกองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ปัจจัย หมายถึง องค์ประกอบที่สำคัญ มีผลทำให้ขวัญและกำลังใจดีขึ้น หรือเลวลงอันจะสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ ประกอบด้วย อายุ การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ ที่จะต้องปฏิบัติงานตามคำสั่ง ระเบียบการข้อบังคับให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์โดยเสียเวลาและค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด รวมไปถึงสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

การปฏิบัติงานของตำรวจรถไฟ หมายถึง หลักการทำงานที่นำมาใช้เพื่อปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด ตามกรอบการปฏิบัติงาน มี 5 ด้านคือ 1) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2) ด้านนโยบายและการบริหารงาน 3) ด้านความพอเพียงของค่าตอบแทนและสวัสดิการ 4) ด้านการควบคุมบังคับบัญชา 5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ดังนี้

1) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การที่ข้าราชการตำรวจได้รับการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนยศ สูงกว่าเดิมที่เป็นอยู่ปัจจุบัน และเปิดโอกาสให้ได้รับการศึกษาต่อให้สูงกว่าเดิม

2) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) หมายถึง นโยบาย การบริหารงาน การมอบหมายงานและการจัดระบบการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3) ด้านการควบคุมบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง อำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำที่คอยกำกับดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามนโยบายหรือแนวทางที่วางไว้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

4) ด้านความเพียงพอของค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Compensation and Welfare) หมายถึง เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์การเพียงพอต่อการดำรงชีพและสามารถค้ำจุนครอบครัวได้

5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relationship) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการตำรวจรถไฟกองกับการ 5 ที่ได้ร่วมปฏิบัติงานด้วยกันทั้งทางด้านหน้าที่การงานและทางด้านส่วนตัว

กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ หมายถึง หน่วยงานระดับกองกำกับการเป็นหน่วยหนึ่งของกองบังคับการตำรวจรถไฟ ประกอบไปด้วย 3 สถานี ดังต่อไปนี้

1. สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา
2. สถานีตำรวจรถไฟอุบลราชธานี
3. สถานีตำรวจรถไฟหนองคาย

อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้แบ่งเป็น 4 ช่วง คือ 1) อายุระหว่าง 20–30 ปี 2) อายุระหว่าง 31–40 ปี 3) อายุระหว่าง 41 – 50 ปี และ 4) อายุ 51 ปีขึ้นไป

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจ สำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้แบ่งเป็น 3 ช่วง คือ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี และ 3) สูงกว่าปริญญาตรี

ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ประสบการณ์ในการทำงานจริงของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สำหรับ สารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 3 ช่วง คือ 1) ต่ำกว่า 10 ปี 2) 11 – 20 ปี 3) มากกว่า 20 ปี

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ" ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวม แนวคิดทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การ

2.4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ (Efficiency) ในการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษากระบวนการการบริหารตามแนวมนุษยสัมพันธ์หรือการบริหารที่มุ่งเน้นในเรื่องความสำคัญของคน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารงานและเป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่สำคัญที่สุดตามหลักการบริหาร จึงได้มีนักวิชาการหลายต่อหลายคนเริ่มให้ความสนใจที่จะศึกษาถึงพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ทำให้อนาคตความคิดที่จากเดิมเน้นการจูงใจด้วยวัตถุและเทคนิคเพียงอย่างเดียว มาสู่หลักการบริหารตามแนวมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Approach) หรือการบริหารที่มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับจิตใจของมนุษย์ ในองค์การ มากขึ้นในการบริหารงานขององค์การผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความสามารถและกลวิธีที่หลากหลายในการที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือตามเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล[1]

---

[1]จิรัช ชูเวช, "น้ำพึ่งเรือ เสือพึ่งป่า", **เอกสารส่งเสริมวิชาการตำรวจ**, (กุมภาพันธ์ 2534) : 35.

ดังนั้นจึงจำเป็นต้องรอบรู้ในการนำหลัก 4 M 's ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ซึ่งเป็นหลักพื้นฐานมาประยุกต์ใช้เป็นที่ยอมรับกันแล้วว่าในบรรดาทรัพยากรทั้ง 4 นั้น คน ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของการบริหาร เนื่องจากเป็นทรัพยากรแกนหลักที่นำทรัพยากรที่เหลือเข้ามาสู่กระบวนการและกรรมวิธีไปสู่ความสำเร็จ แม้ว่าองค์การนั้นๆ จะมีทรัพยากรด้านอื่นๆ ที่ดีเพียงใดก็ตามถ้าขาดคนแล้วองค์การนั้นๆ จะประสบความสำเร็จได้ยากยิ่งดังนั้นปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยทั่วไปจากกล่าวถึงปัจจัยในด้านต่าง ๆ ซึ่งถือได้ว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ เมื่อได้รับปัจจัยในด้านต่าง ๆ แล้วจะสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ผลดีเกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น แต่ถ้าขาดปัจจัยเหล่านี้แล้วการปฏิบัติงานจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการเสริมสร้างแรงจูงใจหรือขวัญกำลังใจให้กับบุคคลในองค์การจึงสำคัญยิ่ง เพื่อให้บุคคลเหล่านี้มีความรู้สึกเต็มใจที่จะสร้างปฏิบัติงานและอุทิศตนเองเพื่องานมุ่งสู่ความสำเร็จของงาน

สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวถึงแนวคิดของ Harring Emerson ที่เสนอความคิดเกี่ยวกับหลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ "The Twelve Prunciples of Efficiency" ซึ่งได้รับการยกย่องและกล่าวขานกันมาก หลัก 12 ประการ มีดังนี้

1) ทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่าง

2) ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน

3) คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง

4) รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน

5) ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม

6) การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพและมีการลงทะเบียนไว้เป็นหลักฐาน

7) งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง

8) งานเสร็จทันเวลา

9) ผลงานได้มาตรฐาน

10) การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้

11) กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนงานได้

12) ให้บำเหน็จแก่งานที่ดี

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพหมายถึง การปฏิบัติงานหรือบริการที่ถูกต้องรวดเร็ว ใช้เทคนิคที่สบายกว่าเดิม คุ้มค่าและใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดให้ได้รับประโยชน์สูงสุดโดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อย

ที่สุดนั้นก็คือการลดค่าใช้จ่ายด้านวัตถุและบุคลากรลงในขณะที่พยายามเพิ่ม ความเที่ยงตรง ความเร็ว และความราบเรียบของการบริหารให้มากขึ้น[2]

2.1.1 ปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพ

มาโนชญ์ สุขฤกษ์ และคณะ ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ว่า ประกอบด้วยปัจจัยหลัก 3 ปัจจัยด้วยกัน คือ

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

1.1) เพศ

1.2) จำนวนสมาชิกในครอบครัว

1.3) อายุ

1.4) ระยะเวลาในการทำงาน

1.5) สติปัญญา

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

---

[2]คฑาวุธ พรหมายน, "ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองตรวจคนเข้าเมือง : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการฝ่าย 1 ฝ่าย 2", **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), 2545, หน้า 14.

3.7) ความรับผิดชอบ

3.8) การจัดการ[3]

สมพงษ์ เกษมสิน ได้พูดถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคคลในการปฏิบัติงานว่า มีปัจจัยหลายประการที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ซึ่งได้แก่

1) กิจกรรมในงานและนอกงาน

2) การรับรู้สถานการณ์

3) ระดับความปรารถนา

4) กลุ่มอ้างอิง

5) เพศ

6) ภูมิหลังทางวัฒนธรรม

7) การศึกษา

8) ประสบการณ์

9) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน[4]

2.1.2 การวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคลหรือองค์กร สิ่งซึ่งจะต้องทราบก่อนคือผลการปฏิบัติงานและในการที่ศึกษาผลการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นมีความเกี่ยวข้องอย่างยิ่งกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล หรือองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลมาประกอบการวิจัยในครั้งนี้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำเป็นที่จะต้องมีเครื่องมือในการวัดเพื่อผลในการประเมินจะได้มีความถูกต้องชอบธรรม มีความเชื่อถือได้ และมีความเที่ยงตรง สรุปได้ว่ามีเครื่องมือที่นิยมใช้อยู่ 4 แบบด้วยกันคือ

1) ใบกำหนดหน้าที่งาน (Job Description) คือ แบบฟอร์มที่กำหนดหน้าที่ว่าบุคคลตำแหน่งใดมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบอะไรบ้าง

---

[3]มาโนชญ์ สุขฤกษ์, "ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของช่างอากาศ : ศึกษาเฉพาะกรณี กองการบินทหารเรือ", **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), 2548, หน้า 21.

[4]สมพงษ์ เกษมสิน, **การบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2519), หน้า 271-273.

2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Performance Standard) คือ เกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้ในการวัดผลการปฏิบัติงาน โดยลักษณะของมาตรฐานการปฏิบัติงานอาจระบุลักษณะของการปฏิบัติงานในเชิงปริมาณ คุณภาพ ระยะเวลา ค่าใช้จ่ายและพฤติกรรมก็ได้

3) แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal Form) คือ เอกสารที่ออกแบบขึ้นเพื่อบันทึกและประมวลข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานว่า ได้ทำอะไรเป็นผลสำเร็จบ้าง ทำได้มากน้อยเท่าใดและทำได้ดีเพียงใด

4) ระเบียบปฏิบัติงานบุคคลว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Personnel Procedure on Performance Appraisal)[5]

2.1.3 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two–Factor Theory of Motivation) ของเฮิร์สเบิร์ก (Herzberg)

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) เป็นผู้เสนอทฤษฎีสองปัจจัยเพื่อใช้ในการจูงใจ สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานมักจะเกี่ยวข้องกับงานซึ่งเฮิร์สเบิร์ก เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานมักจะเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงานซึ่งเฮิร์สเบิร์กเรียกว่าปัจจัยสุขภาพอนามัย[6]

ปัจจัยจูงใจ (Motivation) เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลในองค์การเกิดแรงจูงใจหรือมีความพึงพอใจในการทำงานและช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นซึ่งปัจจัยจูงใจประกอบด้วย

1) ปัจจัยจูงใจ

1.1) ความสำเร็จในหน้าที่การงาน (Achievement)

1.2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)

1.3) ลักษณะงาน (Work Itself)

1.4) ความรับผิดชอบ (Responsibility)

1.5) จำนวนสมาชิกในครอบครัว

1.6) อายุ

1.7) ระยะเวลาในการทำงาน

1.8) สติปัญญา

19) ระดับการศึกษา

---

[5]อลงกรณ์ มีสุทธาและสมิท สัชฌุกร, **การประเมินผลการปฏิบัติงาน แนวความคิด หลักการ วิธีการและกระบวนการ**, (กรุงเทพมหานคร : ส. เอเชียเพรส, 2539), หน้า 15.

[6]ตุลา มหาพสุธานนท์, **หลักการการจัดการหลักการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : พ.ศ.พัฒนา, 2545), หน้า 98.

1.10) 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[7]

สมพงษ์ เกษมสิน ได้พูดถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคคลในการปฏิบัติงานว่า มีปัจจัยหลายประการที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ซึ่งได้แก่

1) กิจกรรมในงานและนอกงาน

2) การรับรู้สถานการณ์

3) ระดับความปรารถนา

4) กลุ่มอ้างอิง

5) เพศ

6) ภูมิหลังทางวัฒนธรรม

7) การศึกษา

8) ประสบการณ์

---

[7]สถิต คำลาเลี้ยง, "ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของช่างอากาศ : ศึกษาเฉพาะกรณี กองการบินทหารเรือ", **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), 2545, หน้า 18-19.

9) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน[8]

2.1.4 การวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคลหรือองค์กร สิ่งซึ่งจะต้องทราบก่อนคือผลการปฏิบัติงานและในการที่ศึกษาผลการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นมีความเกี่ยวข้องอย่างยิ่งกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล หรือองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลมาประกอบการวิจัยในครั้งนี้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำเป็นที่จะต้องมีเครื่องมือในการวัดเพื่อผลในการประเมินจะได้มีความถูกต้องชอบธรรม มีความเชื่อถือได้ และมีความเที่ยงตรง สรุปได้ว่ามีเครื่องมือที่นิยมใช้อยู่ 4 แบบด้วยกันคือ

1) ใบกำหนดหน้าที่งาน (Job Description) คือ แบบฟอร์มที่กำหนดหน้าที่ว่าบุคคลตำแหน่งใดมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบอะไรบ้าง

2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Performance Standard) คือ เกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้ในการวัดผลการปฏิบัติงาน โดยลักษณะของมาตรฐานการปฏิบัติงานอาจระบุลักษณะของการปฏิบัติงานในเชิงปริมาณ คุณภาพ ระยะเวลา ค่าใช้จ่ายและพฤติกรรมก็ได้

3) แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal Form) คือ เอกสารที่ออกแบบขึ้นเพื่อบันทึกและประมวลข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานว่า ได้ทำอะไรเป็นผลสำเร็จบ้าง ทำได้มากน้อยเท่าใดและทำได้ดีเพียงใด

4) ระเบียบปฏิบัติงานบุคคลว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Personnel Procedure on Performance Appraisal)[9]

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพหมายถึง การปฏิบัติงานหรือบริการที่ถูกต้องรวดเร็ว ใช้เทคนิคที่สบายกว่าเดิม คุ้มค่าและใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดให้ได้รับประโยชน์สูงสุดโดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุดนั้นก็คือการลดค่าใช้จ่ายด้านวัตถุและบุคลากรลงในขณะที่พยายามเพิ่ม ความเที่ยงตรง ความเร็วและความราบเรียบของการบริหารให้มากขึ้น

2.1.5 ปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพ

มาโนชญ์ สุขฤกษ์ และคณะ ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่า ประกอบด้วยปัจจัยหลัก 3 ปัจจัยด้วยกัน คือ

---

[8]สมพงษ์ เกษมสิน, **การบริหารงานบุคคล**, อ้างแล้ว, หน้า 12.

[9]อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิท สัชฌุกร, **การประเมินผลการปฏิบัติงาน แนวความคิด หลักการ วิธีการและกระบวนการ**, อ้างแล้ว, หน้า 87.

1) เพศ

2) การศึกษา

3) ประสบการณ์

จิรัช ชูเวช กล่าวสรุปไว้ว่าการที่ผู้บริหารจะบริหารงานและบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดผลดีนั้น ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ จะใช้แต่อำนาจบังคับหรือใช้แต่ระเบียบ(Order) วินัย (Discipline) บังคับอย่างเดียวไม่ได้ต้องผูกมัดผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยใจ คือ มีความจริงใจต่อกันและเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานที่สำคัญคือมีคุณธรรม ประจำใจ[10]

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ กล่าวสรุปสำหรับการเป็นผู้นำหรือผู้บริหารที่จะเป็นที่นับถือของผู้คนได้นั้นต้องกล้า ดังนั้นจะต้องมีคุณลักษณะ 7 Cs ประกอบเข้าด้วยกัน คือ

1. Conviction ความคิดความเชื่อในสิ่งที่ตนเห็นว่า ถูกต้อง ดีงาม

2. Compassion ความประสงค์ที่จะแสดงออกซึ่งความคิดความเชื่อมั่น

3. Conscience มโนธรรม สัมปชัญญะ ขั้นสูงที่จะตัดสินใจ

4. Cleverness ความฉลาดรู้ เห็นความเป็นเหตุและผล

5. Connection เห็นความเชื่อมโยงของเรื่องต่าง ๆ รู้จักแก้ไข

6. Commitment ความผูกพันยึดมั่นในความกล้า

7. Character บุคลิกที่เป็นแบบฉบับของตนเอง กล้าแสดงออกถึงความเป็นตัวตนได้อย่างถูกกาลเทศะ[11]

ปราชญา กล้าผจัญ ผู้นำที่ดีอย่างน้อยต้องมีพรหมวิหาร 4 เป็นเครื่องเตือนใจ คือ

1. เมตตา

2. กรุณา

3. มุทิตา

4. อุเบกขา

จากที่กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่าการควบคุมบังคับบัญชาเป็นหน้าที่ของผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาที่ต้องมีความรู้ความสามารถและที่สำคัญต้องมีคุณธรรมต่อทุกคน มีความกล้าและต้องมีบุคลิกภาพที่เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอีกด้วย[12]

---

[10]จิรัช ชูเวช, "น้ำพึ่งเรือ เสือพึ่งป่า", **เอกสารส่งเสริมวิชาการตำรวจ**, อ้างแล้ว, หน้า 58.

[11]ทิพาวดี เมฆสวรรค์, **กล้าคิด กล้าทำ กล้านำ กล้าเปลี่ยน**, (กรุงเทพมหานคร : เอ็กซเปอร์เน็ท, 2544), หน้า 78-79.

การจูงใจตามทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ (The Human Relations Approach) ให้ความสำคัญกับบทบาทของกระบวนการทางสังคม (Social Processes) ในการทำงานฐานคติหลักของทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ เชื่อว่าพนักงานต้องการที่จะมีความรู้สึกว่าพวกเขาเป็นผู้ที่มีประโยชน์ (Useful) และเป็นผู้ที่มีความสำคัญ (Important) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าความต้องการทางสังคม (Social Needs) มีความสำคัญยิ่งในการจูงใจให้พนักงานทำงานมากกว่าที่จะใช้เงินเป็นปัจจัยจูงใจ การประยุกต์ใช้ในการทำงานผู้บริหารจะต้องหาวิธีการให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าพวกเขามี ความสำคัญ และอนุญาตให้พนักงานเป็นผู้กำหนดทิศทางของตนเอง เป็นผู้ควบคุมตนเองในการ ทำกิจกรรมต่างๆที่เป็นงานประจำของตนอีกทั้งจะต้องพยายามสนองตอบความต้องการทางสังคมของพนักงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจทำงานให้สูงขึ้น

2.1.6 การจูงใจตามทฤษฎีทรัพยากรมนุษย์ (The Human Resources Approach) เป็นการพัฒนาต่อเนื่องจากทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์โดยมีฐานคติที่สำคัญว่า "การให้การสนับสนุนและการเข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจถือเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้พนักงานอีกทั้งจะเป็นสิ่งที่มีคุณค่าให้กับพนักงานและองค์การ ภายใต้หลักการและความเชื่อที่ว่าพนักงานทุกคนมีความสำคัญและพร้อมที่จะให้การสนับสนุนแก่องค์การ" ภารกิจที่สำคัญยิ่งของฝ่ายบริหารคือกระตุ้นให้พนักงานเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานและพยายามสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่จะทำให้องค์การสามารถใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

โยธิน ศันสนยุทธ กล่าวถึงการจูงใจว่าเป็นความโน้มเอียงที่จะกระทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง

ธงชัย สันติวงษ์ กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับแรงจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงานนั้น ดังนั้น แนวความคิดเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจหรือแรงกระตุ้น ให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ นักจิตวิทยาได้แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึงสภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเอง โดยไม่ต้องใช้สิ่งใดๆ มากระตุ้นการจูงใจประเภทนี้มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่ง การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

1.1 ความต้องการ (Needs)

1.2 ความสนใจพิเศษ (Special Interest)

---

[12]ปราชญา กล้าผจัญ, **คุณธรรมจริยธรรมผู้นำรัฐ**, (กรุงเทพมหานคร : ก.พลการพิมพ์, 2549), หน้า 9-10.

1.3 ทัศนคติหรือเจตคติ (Attitude)

2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง เป้าหมายหรือการคาดหวังของบุคคล ความก้าวหน้าและเครื่องล่อต่าง ๆ เช่น การชมเชย การติเตียน การให้รางวัล การประกวด การลงโทษ และการแข่งขัน เป็นต้น[13]

จากแนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจดังกล่าวจึงสรุปได้ว่าแรงจูงใจคือ กระบวนการโน้มนำพฤติกรรมทำงานของบุคคลในแนวการบริหารมนุษยสัมพันธ์ เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นมีความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานและรู้สึกว่าบุคคลเหล่านั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์การยอมอุทิศตนเองเพื่อมุ่งปฏิบัติงานสู่ความสำเร็จของงาน และตลอดจนสู่เป้าหมายขององค์การนอกเหนือจากแรงจูงใจแล้วยังมีนักวิชาการได้กล่าวไว้ว่าประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานนั้นขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการทำงานอีกด้วยความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์การและส่งผลต่อการจูงใจให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

2.1.7 การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน กล่าวว่า "ธรรมาภิบาล (Good Governance) หรือระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หมายถึง แนวทางการจัดระเบียบเพื่อให้สังคมของประเทศทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชนสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข และตั้งอยู่ในหลักความถูกต้อง เป็นธรรมตามหลักพื้นฐานบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี"[14]

กระทรวงศึกษาธิการ กล่าวว่า "ธรรมาภิบาลหรือธรรมาธิปไตย หรือประชารัฐ (Good Governance) หมายถึง การปกครองโดนธรรมเน้นการบริหารบนรากฐานความถูกต้อง ดีงาม ประโยชน์สูงสุดของประเทศชาติและประชาชนเป็นใหญ่"[15]

สมศักดิ์ คงเที่ยง กล่าวว่า "ธรรมรัฐ (Good Governance) หมายถึงการบริหารโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ หรือการบริหารอย่างมีวิสัยทัศน์ และเน้นการทำงาน ตอบสนองประชาชน มีระบบการทำงานที่มีความโปร่งใส"[16]

---

[13]โยธิน ศันสนยุทธ์, **มนุษยสัมพันธ์**, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, 2525), หน้า 21.

[14]สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, **ชุดการเรียนด้วยตนเอง หลักสูตรการบริหารงาน การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่**, (กรุงเทพมหานคร : ข้าราชการพลเรือน, 2548), หน้า 58.

[15]กระทรวงศึกษาธิการ, **เอกสารประกอบการศึกษาด้วยตัวเอง**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์กระทรวงศึกษาธิการ, 2547), หน้า 103.

[16]สมศักดิ์ คงเที่ยง, **หลักและทฤษฎีการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2545), หน้า 146.

ถวิลวดี บุรีกุล กล่าวว่า "ธรรมาภิบาลหรือธรรมรัฐหรือธรรมรัฐแห่งชาติหรือสูปศาสนการ (Good Governance) หรือการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือการบริหารกิจการและสังคมที่ดี หรือวิธีการปกครองที่ดี หมายถึง วิธีการที่ดีในการใช้อำนาจเพื่อบริการจัดการทรัพยากรขององค์การ ทั้งภาครัฐ ธุรกิจ ประชาสังคม เอกชนและองค์การระหว่างประเทศ เพื่อความเป็นธรรม ความสุจริต ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล"[17]

จากนิยามของธรรมาภิบาลดังกล่าวจึงสรุปได้ว่าธรรมาภิบาลเป็นหลักการการทำงาน ที่นำมาใช้เพื่อบริหารงานแนวใหม่ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด คือ ความเป็นธรรม ความสุจริต ความมีประสิทธิ ภาพและความมีประสิทธิผล

1. หลักธรรมาภิบาล

สมศักดิ์ คงเที่ยง ได้สรุปหลักธรรมรัฐหรือธรรมาภิบาล (Good Governance) ไว้แปดประการได้แก่

1. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม
2. ระบบการทำงานที่มีความโปร่งใส
3. การแบ่งความรับผิดชอบ
4. การทำงานตอบสนองประชาชน
5. ความชอบธรรมในการใช้อำนาจ
6. กฎเกณฑ์ที่ยุติธรรมและชัดเจน
7. การบริหารโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์
8. การบริหารอย่างมีวิสัยทัศน์[18]

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน ได้สรุปสาระสำคัญอันเป็นหลักพื้นฐานของธรรมาภิบาล (Good Governance) หรือระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ไว้ 6 ประการดังนี้

1. ด้านนิติธรรม (Rule of Laws) ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคมและสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับเหล่านี้ โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล

---

[17]ถวิลวดี บุรีกุล, **หลักธรรมาภิบาล**, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันพระปกเกล้า, 2549), หน้า 60-61.

[18]สมศักดิ์ คงเที่ยง, **หลักและทฤษฎีการบริหาร**, อ้างแล้ว, หน้า 147.

2. ด้านคุณธรรม (Ethics) ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยรณรงค์ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

3. ด้านความโปร่งใส (Transparency) ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์การทุกองค์การให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงมาตรงไป ด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบได้

4. ด้านการมีส่วนร่วม (Particpation) ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนรับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศไม่ว่าด้วยการแจ้งความเห็นการไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ หรืออื่น ๆ

5. ด้านความรับผิดชอบ (Accountability) ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคมการใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาตลอดจนเคารพในความเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

6. ด้านความคุ้มค่า (Value for Money) ได้แก่ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลกและรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน[19]

จากความหมายและคำนิยามของหลักธรรมาภิบาลข้างต้น จึงสรุปได้ว่าหลักธรรมาภิบาล คือ หลักการพื้นฐานในการบริหารงานหกประการ ได้แก่หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า[20]

---

[19]กระทรวงศึกษาธิการ, **เอกสารประกอบการศึกษาด้วยตนเอง**, อ้างแล้ว, หน้า 105-106.

[20]สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, **ชุดเรียนด้วยตนเอง หลักสูตรการบริหารงานการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่**, อ้างแล้ว, หน้า 79.

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แนวคิดทฤษฎีต่างๆที่กล่าวถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยทั่วไปส่วนใหญ่กล่าวถึงผลของการปฏิบัติงาน (Performance) เพราะถือได้ว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือถ้ามีผลการปฏิบัติงานที่ดีก็ถือได้ว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานสูงและถ้ามีผลการปฏิบัติงานไม่ดีก็ถือได้ว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติต่ำ ในความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

พรรณราย ทรัพยะประภา ให้ความหมายว่าประสิทธิภาพ คือการทำงานที่ใช้เทคนิคการจูงใจบุคคลประกอบไปด้วยมีการชี้แจงหรือการบอกเป้าหมายขององค์การ การตระหนักและยอมรับการให้โอกาสและให้ความปลอดภัย การให้คนงานมีความสัมฤทธิ์ผลการพยายามปรับปรุงงาน การสร้างแรงจูงใจโดยการใช้เงินกระตุ้นให้ทำงานเป็นทีม การให้ความยุติธรรม ตลอดจนการกระตุ้นให้คนงานมีอิสระและมีความรับผิดชอบในการทำงาน[21]

พิชัย เสงี่ยมจิตต์ ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ การเปรียบเทียบทรัพยากรที่ใช้ไปกับผลที่ได้จากการทำงานว่าดีขึ้นอย่างไร แค่ไหนในขณะที่กำลังทำงานตามเป้าหมายขององค์การ[22]

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ ให้ความหมายว่าประสิทธิภาพ หมายถึง การที่องค์การนั้นมีการใช้ทรัพยากรโดยคำนึงถึงต้นทุนต่อหน่วย (Cost Competitiveness) กล่าวคือ เป็นการวิเคราะห์ถึงการใช้ทรัพยากรโดยเป็นอิสระจากการที่ทรัพยากรดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับกลไกอื่น ๆ เป็นการยกวิเคราะห์ต้นทุนต่อหน่วยของแต่ละทรัพยากรที่เราเอามาใช้วิเคราะห์[23]

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล กล่าวว่าประสิทธิภาพประสิทธิผลในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ต้องพิจารณาในองค์ประกอบดังนี้ คือ ความสอดคล้อง (Relevance) ความตรงประเด็น (Factors Validity) ความไวต่อผลการปฏิบัติงาน (Sensitivity) และความน่าเชื่อถือ (Reliability)

---

[21]พรรณราย ทรัพยะประภา, **จิตวิทยาสำหรับนักบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : วิชั่นอาร์ต คอร์ปอเรชั่น, 2532), หน้า 19.

[22]พิชัย เสงี่ยมจิตต์, **การบริหารสถาบันเพื่อความเป็นเลิศ**, (อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี, 2542), หน้า 43.

[23]สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์, **การบริหารเชิงกลยุทธ์**, (กรุงเทพมหานคร : อัมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์พับลิชชิง, 2542), หน้า 82.

วัชรี ธุวธรรม และคนอื่นๆ กล่าวว่าการมีประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานเสร็จโดยสูญเวลาและเสียพลังน้อยที่สุด ซึ่งเป็นค่านิยมที่ยึดอยู่ในสังคมปัจจุบัน การทำงานเร็ว งานดีและมีระเบียบเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

ลีลา สนานุเคราะห์ กล่าวว่า ประสิทธิภาพทางการจัดการ หมายถึงความสามารถที่จะวางหลักและวิธีการทำงานให้ได้ผลงานออกมาสูงที่สุด เป็นที่พอใจแก่ผู้รับบริการ องค์การ และผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้น ๆ ด้วย กล่าวคือ นอกจากผลงานที่ได้ต้องมีปริมาณและคุณภาพสูงแล้ว ยังต้องคำนึงถึงความพอใจของผู้ผลิตและผู้ใช้สินค้า หรือบริการนั้น ๆ ประกอบด้วยประสิทธิภาพ อาจเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

เมื่อ

$E = (O - I) + S$

E = Efficiency = ประสิทธิภาพ

O = Output = ผลงานที่ผลิตได้

I = Input = ทรัพยากรบริหารที่ใช้ไป

S = Satisfaction = ความพึงพอใจที่ได้รับ

ประสิทธิภาพประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 5 ประการ คือ

1. คุณภาพของงาน (Quality)
2. ปริมาณของงาน (Quantity)
3. เวลา (Time)
4. วิธีการ (Methods)
5. ค่าใช้จ่าย (Costs)

จากแนวคิดเรื่องเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการต่าง ๆ อาจกล่าวได้ว่าประสิทธิภาพในการทำงานในเชิงเศรษฐศาสตร์นั้น หมายถึง การผลิตประหยัดเวลาที่สุด ในขณะที่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในเชิงสังคมศาสตร์ หรือประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคลนั้นปัจจัยนำเข้าจะพิจารณาถึงความพยายาม ความพร้อม ความสามารถ ความคล่องตัวในการปฏิบัติงานโดยพิจารณาเปรียบเทียบกับผลที่ได้ คือ ความพึงพอใจของผู้รับการบริการ หรือการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้นั้น ฉะนั้นประสิทธิภาพในความหมายของผู้ศึกษา หมายถึง การที่

พนักงานสามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลรวดเร็ว ทันเวลา และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด รวมไปถึงสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ[24]

2.3 การบริหารจัดการองค์การ

2.3.1 ความหมายของการบริหารจัดการ

ความหมายของบริหารจัดการนั้น สามารถจำกัดออกมาตามแนวเข้าใจได้โดยว่า "Management" อาจแปลว่า การจัดการหรือการบริหารจัดการก็ได้ ซึ่งในหนังสือองค์การและการจัดการฉบับสมบูรณ์ ซึ่งศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะได้รวบรวมความหมายของคำว่าการบริหารจัดการและการจัดการ ได้ดังนี้

การบริหาร คือกลุ่มของกิจกรรม ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การสั่งการ (Leading/Directing) หรือการอำนวย และการควบคุม (Controlling) ซึ่งจะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับทรัพยากรขององค์การ คือ เงิน วัตถุดิบ เครื่องจักร วิธีการ การบริหาร (Man Money Material Machine Method Management หรือ 6M's) เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์และด้วยจุดมุ่งหมายสำคัญในการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลครบถ้วน

การบริหารจัดการ (Management) หมายถึงชุดของหน้าที่ต่าง ๆ (A set of Functions) ที่กำหนดทิศทางในการใช้ทรัพยากรทั้งหลายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective) นั้นหมายถึงการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง (Right Decision) และมีการปฏิบัติการสำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้ ดังนั้นผลสำเร็จของการบริหารจัดการจึงจำเป็นต้องมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลควบคู่กัน[25]

เกษม จันทร์แก้ว ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึงศิลปะการดำเนินการนำวัตถุดิบสู่ระบบกระบวนการผลิตจนได้ผลผลิตตามที่กำหนดไว้ การบริหารจึงเป็นการดำเนินการให้ทุกโครงการทำหน้าที่สัมพันธ์กัน เป็นเรื่องยากที่จะทำให้เกิดการผสมผสานถ้าไม่วางแผนการดำเนินการที่ดี ซึ่งขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่วางแผนบริหารอย่างไร อย่างไรก็ดีผู้บริหารทำหน้าที่อำนวยการ (Directing) ตามอำนาจหน้าที่จากหน่วยงาน (Planning) ที่ได้กำหนดไว้แล้วไป

---

[24]ประเวศน์ มหารัตน์กุล, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวทางใหม่**, (กรุงเทพมหานคร : ส.ส.ท, 2543), หน้า 85.

[25]ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, **องค์การและการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมา, 2545), หน้า 18-19 .

ดำเนินการร่วมกับทรัพยากร (Assembling Resource) ทำให้การผลิตและการใช้ปัจจัยการบริหาร (ได้แก่ คน งบประมาณ เครื่องมือ อุปกรณ์ สวัสดิการ ฯลฯ) ก่อให้เกิดผลผลิตขั้นสุดท้าย[26]

วิโรจน์ สารรัตนะ ได้กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่หลักทางการบริหารอย่างน้อยสี่ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุม ซึ่งกระบวนการดังกล่าวมีผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบที่จะให้มีการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล[27]

ในอีกแนวหนึ่งอาจกล่าวได้ว่าการบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการของการมุ่งสู่เป้าหมาย ขององค์การจากการทำงานร่วมกันโดยใช้บุคคลและทรัพยากรอื่นๆ[28] หรือเป็นกระบวนการออกแบบและรักษาสภาพแวดล้อมที่บุคคลทำงานร่วมกันในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำว่าการบริหาร (Administration) มีรากศัพท์มาจากภาษาลาติน "Administered" หมายถึง ช่วยเหลือ (Assist) หรืออำนวยการ (Direct) การบริหารมีความสัมพันธ์หรือมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า "Minister" ซึ่งหมายถึงการรับใช้หรือผู้รับใช้ หรือผู้รับใช้รัฐ คือรัฐมนตรี สำหรับความหมายดั้งเดิมของคำว่า Administer หมายถึง การติดตามดูแลสิ่งต่าง ๆ

ส่วนคำว่าการจัดการ (Management) นิยมใช้ในภาคเอกชนหรือภาคธุรกิจซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเพื่อมุ่งแสวงหากำไร (Profits) หรือกำไรสูงสุด (Maximum Profits) สำหรับผลประโยชน์ที่จะตกแก่สาธารณะ ถือเป็นวัตถุประสงค์รอง หรือเป็นผลพลอยได้ (By Product) เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงแตกต่างจากวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งหน่วยงานภาครัฐที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้บริการสาธารณะทั้งหลาย (Public Services) แก่ประชาชน การบริหารภาครัฐทุกวันนี้หรืออาจเรียกว่า การบริหารจัดการ (Management Administration) เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจมากขึ้น เช่น การนำแนวคิดผู้บริหารสูงสุด (Chief Executive Officer) หรือ ซีอีโอ (CEO) มาปรับใช้ในวงราชการ การบริหารราชการด้วยความรวดเร็ว การลดพิธีการที่ไม่จำเป็นการลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ และการจูงใจด้วยการให้รางวัลตอบแทน เป็นต้น ให้สัมปทานโทรศัพท์มือถือ เหล้า บุหรี่ อย่างไรก็ดี ภาคธุรกิจก็

---

[26]เกษม จันทร์แก้ว, **การวางแผนและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**, (ปทุมธานี : กระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม, 2540), หน้า 412-413.

[27]วิโรจน์ สารรัตนะ, **วิธีวิทยาการวิจัยแบบผสม กระบวนทัศน์ใหม่สำหรับการวิจัยทางการบริหารการศึกษา**, (ขอนแก่น : อักษราพิพัฒน์, 2545), หน้า 15-16.

[28]ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, **องค์การและการจัดการ**, อ้างแล้ว, หน้า 555.

ได้รับผลประโยชน์แก่สาธารณะหรือประชาชนได้เช่นกัน เช่น จัดโครงการคืนกำไรให้สังคมด้วยการลดราคาสินค้า ขายสินค้าราคาถูก หรือการบริจาคเงินช่วยเหลือสังคม เป็นต้น

การบริหาร บางครั้งเรียกว่า การบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงาน หรือ การปฏิบัติงานใดๆ ของหน่วยงานของรัฐและ/หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ถ้าเป็นหน่วยงานภาคเอกชน หมายถึงของหน่วยงาน และ/หรือ บุคคล) ที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของ และหน่วยงาน โดยครอบคลุมเรื่องต่างๆ เช่น (1) การบริหารนโยบาย (Policy) (2) การบริหารอำนาจหน้าที่ (Authority) (3)การบริหารคุณธรรม (Morality) (4)การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (Society) (5) การวางแผน (Planning) (6) การจัดองค์การ (Organizing) (7) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Staffing) (8) การอำนวยการ (Directing) (9) การประสานงาน (Coordinating) (10) การรายงาน (Reporting) และ (11) การงบประมาณ

เช่นนี้ เป็นการนำ "กระบวนการบริหาร" หรือ "ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร" ที่เรียกว่า แพ็สโพสดอร์บ (PAMS-POSDCORB) แต่ละตัวมาเป็นแนวทางให้ความหมาย

พร้อมกันนี้อาจให้ความหมายได้อีกว่า การบริหารหมายถึง การดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานใดๆ ของหน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่เกี่ยวข้องกับคนสิ่งของและหน่วยงาน โดยครอบคลุมเรื่องต่างๆ เช่น (1) การบริหารคน (Man) (2) การบริหารเงิน (Money) (3) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) (4) การบริหารงานทั่วไป (Management) (5) การบริหารการให้บริการประชาชน (Market) (6) การบริหารคุณธรรม (Morality) (7) การบริหารข้อมูลข่าวสาร (Message) (8) การบริหารเวลา (Minute) (9) และการบริหารการวัดผล (Measurement) เช่นนี้เป็นการนำ "ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร" ที่เรียกว่า 9M แต่ละตัวมาเป็นแนวทางในการให้ความหมาย

การให้ความหมายทั้ง 2 ตัวอย่างที่ผ่านมานี้ เป็นการนำหลักวิชาการด้านการบริหาร คือ "กระบวนการบริหาร" และ "ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร" มาใช้เป็นแนวทางหรือกรอบแนวคิดด้วย นอกจาก 2 ตัวอย่างนี้แล้ว ยังอาจนำปัจจัยอื่นมาใช้เป็นแนวทางในการให้ความหมายได้อีก เป็นต้นว่า 3M ซึ่งประกอบด้วย การบริหารคน (Man) การบริหารเงิน (Money) และการบริหารงานทั่วไป (Management) และ 5ป ซึ่งประกอบด้วย ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประหยัด ประสานงาน และประชาสัมพันธ์

โดยสรุปคำว่า "การบริหาร" (Administration) และ "การจัดการ" (Management) มีความหมายแตกต่างกันเล็กน้อย โดยการบริหารจะสนใจและสัมพันธ์กับการกำหนดนโยบาย ไปลงมือปฏิบัติ นักวิชาการบางท่านให้ความเห็นว่าการบริหารใช้ในภาครัฐ ส่วนการจัดการใช้ในภาคเอกชน อย่างไรก็ดี ในตำราหรือหนังสือส่วนใหญ่ทั้งสองคำนี้มีความหมายไม่แตกต่างกันสามารถใช้แทนกันได้และเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

2.3.2 . กระบวนการการบริหารจัดการ (Management Process)

กระบวนการการบริหารจัดการ (Management Process) หมายถึง กระบวนการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ ซึ่งกระบวนการการบริหารจัดการนี้ สามารถแสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวเนื่องกันได้อย่างมีปฏิสัมพันธ์ สอดคล้องและต่อเนื่อง ทั้งนี้หน้าที่ของการบริหารประกอบด้วยกิจกรรมพื้นฐานสี่ประการหรืออาจแบ่งในลักษณะที่เป็นขั้นตอนดังนี้ (POLC)[29]

1) การวางแผน (Planning) เป็นสิ่งที่องค์การต้องเปลี่ยนแปลงในอนาคตการวางแผนเป็นสะพานเชื่อมระหว่างเหตุการณ์ปัจจุบันและอนาคต ซึ่งทำได้โดยบรรลุเป้าหมายผลลัพธ์ที่ต้องการ การวางแผนจึงอาศัยการกำหนดกลยุทธ์ที่ประสิทธิภาพ แม้ว่าพื้นฐานของการจัดการโดยทั่วไปเป็นงานของผู้บริหาร การวางแผนเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการปฏิบัติตามกลยุทธ์ให้ประสบความสำเร็จและการประเมินกลยุทธ์ เพราะว่า การจัดการองค์การ การจูงใจ การจัดบุคคลเข้าทำงานกิจกรรมควบคุม ขึ้นกับการวางแผน กระบวนการวางแผนจะต้องประกอบด้วยผู้บริหารและพนักงานภายในองค์การ

การวางแผน (Planning) เป็นหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งนักวิชาการทั้งหลายกำหนดขึ้น จะเริ่มต้นด้วยหน้าที่ทางการวางแผนเป็นอันดับแรก จึงแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการวางแผนเป็นอย่างดีโดยที่องค์ประกอบของกระบวนการวางแผนองค์การหนึ่ง ๆ ประกอบด้วย ภารกิจ จุดหมาย และแผน โดยภารกิจเป็นข้อประกาศอย่างกว้างๆเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายหรือเหตุผลพื้นฐานในการดำรงอยู่ขององค์การอื่น สำหรับจุดหมายเป็นเป้าหมายแห่งอนาคตหรือผลลัพธ์สุดท้ายที่องค์การต้องการให้บรรลุผล ขณะเดียวกันแผนงานหมายถึงวิถีทางที่จะก่อให้เกิดการกระทำเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์สุดท้ายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับองค์การ

การวางแผนจะช่วยให้องค์การกำหนดข้อดีจากโอกาสภายนอกและทำให้เกิดผลกระทบจากอุปสรรคภายนอกต่ำสุด โดยต้องมองเหตุการณ์ในอดีตและปัจจุบันเพื่อคาดคะเนเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การวางแผน ประกอบด้วย การพัฒนาภารกิจ (Mission) การคาดคะเนเหตุการณ์ปัจจุบัน เหตุการณ์อนาคต และแนวโน้ม การกำหนดวัตถุประสงค์ และการเลือกกลยุทธ์ที่ใช้การวางแผนจะช่วยให้ปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงของสังคมและสามารถกำหนดเป้าหมายได้การบริหารเชิงกลยุทธ์นั้นต้องการให้องค์การติดตามในลักษณะเชิงรุก (Proactive) มากกว่าที่จะเป็นเชิงรับ (Reactive) องค์การที่ประสบความสำเร็จจะต้องควบคุมอนาคตขององค์การมากกว่าที่จะรอรับผลจากอิทธิพลสภาพแวดล้อมภายนอกและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น การตัดสินใจ(Decision Making) ถือเป็น

---

[29]สุรัศวดี ราชกุลชัย, **การวางแผนและการควบคุมทางการบริหาร Management Planning and Control**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จามจุรี, 2543), หน้า 3.

ส่วนหนึ่งของการวางแผน การปรับตัวเป็นสิ่งจำเป็นเพราะมีการเปลี่ยนแปลงของสังคมทั่วโลก จุดเริ่มต้นของความสำเร็จที่ดีของธุรกิจ คือการวางแผนที่เหมาะสม เห็นผลจริง ยืดหยุ่น มีประสิทธิผล และทรงประสิทธิภาพ

2) การจัดการองค์การ (Organizing) จุดมุ่งหมายของการจัดการองค์การคือ การใช้ความพยายามทุกกรณี โดยการกำหนดงานและความสำคัญของอำนาจหน้าที่ การจัดการองค์การ หมายถึง การพิจารณาถึงสิ่งที่ต้องการทำและผู้ที่จะทำการจัดองค์การที่ดี สามารถประสบความสำเร็จ จูงใจผู้บริหารและบุคลากรให้มองเห็นความสำคัญของความสำเร็จขององค์การ การกำหนดลักษณะเฉพาะของงาน (Work Specialization) โดยการแบ่งงาน ประกอบด้วยงานที่กำหนดออกมาเป็นแผนก การจัดแผนก และการมอบอำนาจหน้าที่ (Delegating Authority) การแยกงานออกเป็นงานย่อยตามการพัฒนารายละเอียดของงาน (Job Description) และคุณสมบัติของงาน (Job Specification) เครื่องมือเหล่านี้มีความชัดเจนสำหรับผู้บริหารและบุคลากร ซึ่งต้องการทราบลักษณะของงาน

การจัดองค์การ (Organizing) เป็นหน้าที่ทางการบริหารที่สืบเนื่องจากการวางแผนกล่าวคือ เมื่อองค์การจัดทำจุดหมาย และแผนเชิงยุทธศาสตร์แล้ว ผู้บริหารควรต้องออกแบบโครงสร้างองค์การ เป็นกิจกรรมที่ควรได้รับการตรวจสอบอยู่เสมอเนื่องจากปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงสร้างองค์การเกิดขึ้นมากมาย

การกำหนดแผนกในโครงสร้างขององค์การ(Organization Structure)ขนาดของการควบคุม (Span of Control) และสายการบังคับบัญชา(Chain of Command) การเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ต้องการการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้าง เพราะตำแหน่งใหม่ ๆ ที่สร้างขึ้นหรือลดลงหรือรวมกันโครงสร้างองค์การจะต้องระบุถึงวิธีการใช้ทรัพยากรและวิธีการซึ่งวัตถุประสงค์มีการกำหนดขึ้น

3) การนำหรือการสั่งการ (Leading/Directing) เป็นการใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานและนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ระบุไว้ หรือเป็นกระบวนการจัดการให้สมาชิกในองค์การทำงานร่วมกันได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่ซับซ้อนและเข้าใจ ถ่องแท้ได้ยาก การนำหรือการสั่งการ จึงต้องใช้ความสามารถหลายเรื่องควบคู่กันไป อาทิ ภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร การจูงใจ การติดต่อสื่อสารในองค์การและการทำงานเป็นทีม เป็นต้น หน้าที่ในการนำหรือสั่งการนี้ มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าหน้าที่อื่น เพราะผู้บริหารต้องแสดงบทบาทของผู้สั่งการอย่างมีคุณภาพ ถ้าไม่เช่นนั้นแผนงานที่วางไว้ตลอดจนทรัพยากรที่จัดเตรียมไว้อาจเกิดประสิทธิผล ถ้าผู้บริหารดำเนินกิจกรรมด้านการสั่งการไม่ดีพอดังนั้นการสั่งการจึงเป็นเรื่องของความรู้ความชำนาญ ประสบการณ์ และความสามารถที่จะชักจูงให้บุคลากรร่วมกันปฏิบัติงานไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้องค์การประสบความสำเร็จตามที่ต้องการ

การนำ (Leading) เป็นสภาวะที่เป็นผู้นำใช้ความพยายามที่จะให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการที่ผู้นำจะเป็นผู้นำที่มีศักยภาพดังกล่าวได้พึงทำความเข้าใจทฤษฎีการจูงใจ ภาวะผู้นำการติดต่อสื่อสารและการบริหารกลุ่ม เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม

4) การควบคุม (Controlling) การใช้ทรัพยากรต่างๆ ขององค์การถือว่าเป็นกระบวนการตรวจสอบ หรือติดตามผลและประเมินการปฏิบัติงานในกิจกรรมต่างๆ ของบุคลากรเพื่อรักษาให้องค์การดำเนินไปในทิศทางสู่เป้าหมายอย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์หลักขององค์การในเวลาที่กำหนดไว้ องค์การที่ประสบความล้มเหลวอาจเกิดการขาดการควบคุมหรือมีการควบคุมที่ ไร้ประสิทธิภาพ และหลายแห่งเกิดจากความไม่ใส่ใจในเรื่องของการควบคุม ละเลยเพิกเฉย หรือในทางกลับกันคือมีการควบคุมมากจนเกิดความผิดพลาดขององค์การเอง การควบคุม จึงเป็นหน้าที่หลักทางการบริหารที่มีความสำคัญ ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการทางการบริหาร การควบคุมเป็นการตรวจตราและตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายและดำเนินการปฏิบัติเพื่อให้มั่นใจว่า จะบรรลุผลลัพธ์ตามที่ต้องการนอกจากนี้ การควบคุมยังเป็นกระบวนการรวบรวมและแสดงถึงข้อมูลย้อนกลับเรื่องของผลการดำเนินงานในฐานะที่เป็นพื้นฐานสำหรับการปฏิบัติและการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอีกด้วย

การควบคุม (Controlling) เป็นกระบวนการวางระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบรรลุผลตามจุดหมายที่กำหนดไว้ มุ่งให้เกิดความมั่นใจว่าสมาชิกในองค์การได้ประพฤติปฏิบัติไปในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลตามมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งขององค์การ การเสริมสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์และพฤติกรรมที่ไม่ พึงประสงค์ของสมาชิกในองค์การ

บทบาทสำคัญของการควบคุมอยู่ที่คำสี่คำได้แก่มาตรฐาน(Standard)การวัดผล (Measurement) การเปรียบเทียบ (Comparison)และการปฏิบัติ (Taks Action) โดยการควบคุม จะครอบคลุมดูแลพื้นที่ใหญ่ๆของการบริหาร กล่าวคือพฤติกรรมบุคคลในองค์การ การเงิน การปฏิบัติการ และข้อมูลข่าวสารทรัพยากร ประกอบด้วย มนุษย์ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ การเงินตลอดจนทรัพยากรข้อมูลของซึ่งผู้บริหารจะเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่ในการกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์การโดยอาศัยหน้าที่ทั้งสี่ประการนี้

2.3.3 ความสำคัญของการบริการจัดการ

ความสำคัญของการบริการจัดการ มีดังนี้

1) การบริหารจัดการสามารถประยุกต์ใช้กับองค์การใดองค์การหนึ่งได้

2) เป้าหมายของผู้บริหารทุกคนคือ การสร้างกำไร

3) การบริหารจัดการเกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลผลิต (Productivity) โดยมุ่งสู่ประสิทธิภาพ (Efficiency) (วิธีการใช้ทรัพยากรโดยประหยัดที่สุด) และประสิทธิผล (Effectiveness) (บรรลุเป้าหมายคือประโยชน์สูงสุด)

4) การบริหารจัดการสามารถนำมาใช้สำหรับผู้บริหารในทุกระดับชั้นขององค์การ

ธงชัย สันติวงษ์ กล่าวถึงลักษณะของงานบริหารจัดการไว้สามด้าน คือ

1) ด้านที่เป็นผู้นำหรือหัวหน้างาน งานบริหารจัดการ หมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ปฏิบัติตนเป็นผู้นำภายในองค์การ

2) ด้านของภารกิจหรือสิ่งที่ต้องทำงานบริหารจัดการ หมายถึง การจัดระเบียบทรัพยากรต่างๆ ในองค์การ และการประสานกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

3) ด้านของความรับผิดชอบ งานบริหารจัดการ หมายถึง การต้องทำให้งานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยการอาศัยบุคคลต่าง ๆ เข้าด้วยกัน[30]

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการ (Management Administration) การบริหารการพัฒนา (Development Administration) แม้กระทั้งการบริหาร การบริการ (Service Administration) แต่ละคำมีความหมายคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกันที่เห็นได้อย่างชัดเจนมีอย่างน้อยสามส่วน คือ

1) เป็นแนวทาง หรือวิธีการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐ และ/หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ นำมาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ

2) มีกระบวนการบริหารงานที่ประกอบด้วยสามขั้นตอน คือ การคิด (Thinking) หรือการวางแผน (Planning) การดำเนินงาน (Acting) และการประเมินผล (Evaluating)

3) มีจุดหมายปลายทาง คือ การพัฒนาประเทศไปในทิศทางที่ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งประเทศชาติมีความก้าวหน้าและมั่นคงเพิ่มขึ้น สำหรับส่วนที่แตกต่างกันกล่าวคือ การบริหารจัดการเน้นเรื่องการนำแนวคิดการจัดการของภาคเอกชนเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ เช่น การมุ่งหวังผลกำไร การแข่งขัน ความรวดเร็ว การตลาด การประชาสัมพันธ์ การจูงใจด้วยค่าตอบแทน การลดขั้นตอน และการลดพิธีการ เป็นต้น ในขณะที่การบริหารการพัฒนาให้ความสำคัญเรื่องการบริหารรวมถึงทั้งการพัฒนานโยบายแผน แผนงาน โครงการ (Policy , Plan,

---

[30]ธงชัย สันติวงษ์, **องค์การและการบริหาร : การศึกษาการจัดแผนใหม่**, พิมพ์ครั้งที่ 11, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2543), หน้า 21-22.

Program, Project) หรือกิจกรรมของหน่วยงานของรัฐ ส่วนการบริการเน้นเรื่องการอำนวยความสะดวกและการให้บริการแก่ประชาชน[31]

สรุปได้ว่าการบริหารและการบริหารจัดการมีแนวคิดมาจากธรรมชาติของมนุษย์ที่เป็นสัตว์สังคมซึ่งจะต้องอยู่รวมกันเป็นกลุ่มโดยจะต้องมีผู้นำกลุ่มและมีแนวทางหรือวิธีการควบคุมดูแลกันภายในกลุ่มเพื่อให้เกิดความสุขและความสงบเรียบร้อย ซึ่งอาจเรียกว่าผู้บริหารและการบริหาร ตามลำดับ ดังนั้น ที่ใดมีกลุ่มที่นั้นย่อมมีการบริหาร

คำว่า การบริหารและการบริหารจัดการ รวมทั้งคำอื่นๆ อีก เป็นต้นว่า การปกครอง (Government) การบริหารการพัฒนา การจัดการ และการพัฒนา (Development) หรือแม้กระทั้งคำว่าการบริหารการบริการ (Service Administration) การบริหารจิตสำนึกหรือการบริหารความรู้ผิดรู้ชอบ (Consciousness Administration) การบริหารคุณธรรม (Morality Administration) และการบริหารการเมือง (Politics Administration) ที่เป็นคำในอนาคตที่อาจถูกนำมาใช้ได้ คำเหล่านี้ล้วนมีความหมายใกล้เคียงกัน ขึ้นอยู่กับผู้มีอำนาจในแต่ละยุคสมัยจะนำคำใดมาใช้ โดยอาจมีจุดเน้นแตกต่างกันออกไปบ้าง อย่างไรก็ตาม ทุกคำที่กล่าวมานี้เฉพาะในภาครัฐ ล้วนหมายถึง (1) การดำเนินงาน การปฏิบัติงาน แนวทาง (Guideline) วิธีการ (Method) หรือมรรควิธี (Means) ใดๆ (2) ที่หน่วยงานของรัฐ และ/หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้ในการบริหารราชการหรือปฏิบัติงาน (3) ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (4) เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทาง (End หรือ Goal) หรือการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม เช่น มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทางเบื้องต้น (Primary Goal) คือ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ หรือช่วยเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติราชการให้เป็นไปในทิศทางที่ดีกว่าเดิม หรือวัตถุประสงค์เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทางสูงสุด (Ultimate Goal) คือ การพัฒนาประเทศที่ประเทศชาติและประชาชนอยู่เย็นเป็นสุขอย่างยั่งยืน เป็นต้น และทุกคำดังกล่าวนี้ อาจมองในลักษณะที่เป็นกระบวนการ (Process) ที่มีระบบและมีหลายขั้นตอนในการดำเนินงานก็ได้

---

[31]วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, **การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์การตามรัฐธรรมนูญ**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2548), หน้า 5.

2.4 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา

2.4.1 ประวัติการก่อตั้งกองตำรวจรถไฟ

เมื่อพุทธศักราช 2429 สมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้า พระองค์ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ให้จัดสร้างทางรถไฟขึ้นเป็นครั้งแรกเพื่อใช้เป็นเส้นทางคมนาคมและขนส่งสินค้าระหว่างที่มีการก่อสร้างเส้นทางรถไฟสายกรุงเทพ – นครราชสีมา ได้มีกลุ่มผู้ก่อการร้ายในขณะนั้นเข้ามาทำร้ายชีวิตและทำลายทรัพย์สินของการรถไฟฯ อันเป็นอุปสรรคต่อการก่อสร้างเส้นทางรถไฟสายดังกล่าว จนกระทั่งปีพุทธศักราช 2437 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว จึงได้มีพระราชดำริให้ก่อตั้งกองตำรวจพิเศษขึ้น เพื่อปกป้องคุ้มครองรักษาชีวิตและทรัพย์สินของการรถไฟฯ จากการก่อการร้ายโดยเรียกชื่อกองตำรวจพิเศษในครั้งนั้นว่า "กองตระเวนรักษาทางรถไฟสายนครราชสีมา" ซึ่งถือได้ว่าเป็นการก่อตั้งกองตำรวจรถไฟขึ้นเป็นครั้งแรกต่อมาในปีพุทธศักราช 2442 และ 2443 กิจการรถไฟ ได้ขยายเส้นทางออกไปทั้งสายเหนือและสายใต้จึงได้มีพระราชดำริให้จัดตั้งกองตระเวนรักษาทางรถไฟสายเหนือและกองตระเวนรักษาทางรถไฟสายเพชรบุรีขึ้นตามลำดับโดยมีภารกิจเช่นเดียวกัน ระเบียบราชการกรมตำรวจในกระทรวงมหาดไทย มีสถานะเป็นกองบังคับการเรียกว่า "กองตำรวจรถไฟ" และในขณะเดียวกันมีฐานะเป็นหน่วยงานหนึ่งของการรถไฟแห่งประเทศไทย เรียกว่า "สำนักงานตำรวจรถไฟ" ซึ่งได้ปฏิบัติ หน้าที่สนองพระราชปณิธานจนถึงปัจจุบัน[32]

การแบ่งส่วนราชการ

กองบังคับการตำรวจรถไฟ แบ่งส่วนราชการตามลักษณะงานออกเป็น 4 งานได้แก่

1. กลุ่มงานสอบสวน บก.รฟ.
2. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
3. กลุ่มงาน อำนวยการ บก.รฟ. ขึ้นการบังคับบัญชาโดยตรงกับผู้บังคับบัญชาแบ่งออกเป็น 3 งาน ได้แก่

3.1 งานธุรการและกำลังพล โทรศัพท์ 0 - 2223 - 7500

3.2 งานการเงินและพัสดุ โทรศัพท์ 0 - 2225 - 0300 ต่อ 4362

3.3 งานแผนงานและงบประมาณ โทรศัพท์ 0 - 2225 - 0300 ต่อ 4359

---

[32]ประวัติการก่อตั้งกองตำรวจรถไฟ, ออน-ไลน์ http://www. railway. Police. go. th, story. Htm), 2549.

4. ฝ่ายปฏิบัติการ แบ่งออกเป็น 5 กองกำกับการ แต่ละกองกำกับการ แบ่งออกเป็น 3 แผนก

อำนาจหน้าที่และเขตพื้นที่รับผิดชอบ

กองบังคับการตำรวจรถไฟมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2539 ดังนี้คือ

1. รักษาความสงบเรียบร้อย ป้องกันปราบปรามอาชญากรรมตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และตามกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดทางอาญาทั้งหลาย บนขบวนรถไฟและในเขตอำนาจการรับผิดชอบ

2. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมายจากเขตอำนาจและความรับผิดชอบของกองบังคับการตำรวจรถไฟนั้น แม้จะจำกัดเฉพาะเหตุที่เกิดในบริเวณ หรือ สถานที่ของการรถไฟแห่งประเทศไทยทั่วประเทศ ซึ่งก็เป็นความรับผิดชอบต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ผู้เดินทางโดยสารรถไฟซึ่งมีจำนวนมากต่อปี เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบที่หนักไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าตำรวจทั่วๆไป ดังจะเห็นได้จากจำนวนผู้โดยสารที่มาใช้บริการตามตารางที่ได้แสดงไว้ตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 2.1 จำนวนผู้โดยสารที่ใช้บริการกับการรถไฟแห่งประเทศไทย (กองกำกับการ 5) พ.ศ. 2549 ถึง พ.ศ. 2552[33]

พ.ศ.	จำนวนผู้โดยสารทั้งหมด (หน่วย : คน)
พ.ศ. 2549	2,160,000 คน
พ.ศ. 2550	2,030,000 คน
พ.ศ. 2551	2,500,000 คน
พ.ศ. 2552	2,300,000 คน
รวม	**8,990,000**

[33]การรถไฟแห่งประเทศไทย, สถิติการโดยสาร, **เอกสารประกอบการบรรยายสรุป**, (กรุงเทพมหานคร : การรถไฟแห่งประเทศไทย, 2552), หน้า 31.

ตารางที่ 2.2 จำนวนเจ้าหน้าที่ตำรวจรถไฟ พ.ศ. 2549 ถึง พ.ศ. 2552[34]

พ.ศ.	เจ้าหน้าที่ตำรวจรถไฟ
พ.ศ. 2549	164 คน
พ.ศ. 2550	160 คน
พ.ศ. 2551	162 คน
พ.ศ. 2552	164 คน
รวม	**650 คน**

ตารางที่ 2.3 เปรียบเทียบกำลังตำรวจรถไฟกับจำนวนผู้โดยสารในแต่ละปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2549 ถึง พ.ศ. 2552[35]

พ.ศ.	เจ้าหน้าที่ตำรวจรถไฟ	จำนวนผู้โดยสาร
พ.ศ. 2549	164 คน	2,160,000 คน
พ.ศ. 2550	160 คน	2,030,000 คน
พ.ศ. 2551	162 คน	2,500,000 คน
พ.ศ. 2552	161 คน	2,300,000 คน
รวม	**647 คน**	**8,990,000 คน**

จากตารางที่ 2.1 - ตารางที่ 2.3 แสดงให้เห็นถึงจำนวนประชาชนที่โดยสารรถไฟในแต่ ละปี ตั้งแต่ พ.ศ.2549 ถึง พ.ศ. 2552 นับว่าประชาชนเดินทางโดยรถไฟเป็นจำนวนมาก เมื่อเปรียบเทียบกับกำลังพลข้าราชการตำรวจรถไฟทั้งหมดตั้งแต่พ.ศ. 2549 ถึง พ.ศ. 2552 นับว่ามีจำนวนน้อยมาก และด้วยขีดจำกัดของจำนวนกำลังพลนี้เองย่อมส่งผลให้เกิดปัญหาอาชญากรรมได้โดยอาศัยช่วงโอกาสที่เจ้าหน้าที่ตำรวจดูแลไม่ทั่วถึง ดังนั้นปัญหาอาชญากรรมที่เกิดขึ้นในเขตพื้นที่รับผิดชอบของกองบังคับการตำรวจรถไฟกองกำกับการตำรวจรถไฟ 5 นับว่ามีจำนวนมาก ดังได้แสดงตามตารางที่ 4 ตั้งแต่ พ.ศ. 2549 ถึง พ.ศ. 2552 ดังนี้

---

[34]เรื่องเดียวกัน, หน้า 32.

[35]เรื่องเดียวกัน, หน้า 33.

กองบังคับการตำรวจรถไฟ มีอำนาจหน้าที่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวกับคดีอาญาทั้งหลาย เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับกิจการรถไฟฯ รวมทั้งคดีอาญาทั้งหลายที่เกิดขึ้นในเขตสถานีรถไฟขบวนรถ และบริเวณที่ทำการของการรถไฟฯได้ แบ่งเขตความรับผิดชอบออกเป็น 4 กองกำกับการ ได้แก่

1. กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ มีที่ทำการตั้งอยู่ที่เดียวกันกับกองบังคับการเชิงสะพานนพวงศ์ แขวงรองเมือง เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ โทรศัพท์ 0 - 2225 - 0300 ต่อ 5293 มีหน้าที่สืบสวน สอบสวนป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และตามกฎหมายที่เกี่ยวกับคดีอาญาอื่น ๆ รวมทั้งการรักษาความปลอดภัยแก่ประชาชนในเขตพื้นที่ของการรถไฟฯ ในเขตกรุงเทพฯ บางส่วน และบนขบวนรถไฟเส้นทางสายเหนือ โดยแบ่งออกเป็น 1 สถานี แต่ละสถานีมีสถานที่ตั้งและเขตรับผิดชอบดังนี้

1.1 สถานีตำรวจรถไฟนพวงศ์ (ส.รฟ.นพวงศ์ กก.1 บก.รฟ.) ตั้งอยู่ที่เชิงสะพาน นพวงศ์ แขวงรองเมือง เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ รับผิดชอบสถานีรถไฟ กรุงเทพฯ โทรศัพท์ 0 - 2225 - 0300 ต่อ 4368 เขตจัตุจักรบางส่วน ส่วนเส้นทางรถไฟรับผิดชอบจากสถานีรถไฟกรุงเทพฯ ถึง ชุมทางบ้านภาชี

2. กองกำกับการ 2 กองบังคับการตำรวจรถไฟ ที่ทำการตั้งอยู่ที่สถานีรถไฟอยุธยา อำเภอเมือง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โทรศัพท์ 0-2225-0300 มีหน้าที่สืบสวน สอบสวน ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม

2.1 สถานีตำรวจรถไฟอยุธยา (ส.รฟ.อยุธยา กก.2 บก.รฟ.) ตั้งอยู่ที่สถานีรถไฟอยุธยา อำเภอเมือง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ส่วนเส้นทางรถไฟรับผิดชอบสถานีรถไฟกรุงเทพฯ ถึง สถานีรถไฟอุตรดิตถ์ โทรศัพท์ 0-2225-0300

2.2 สถานีตำรวจรถไฟนครสวรรค์ (ส.รฟ.นครสวรรค์ กก.2 บก.รฟ.) ตั้งอยู่หลังสถานีนครสวรรค์ ต.หนองปลิง อ.เมือง จังหวัดนครสวรรค์ โทรศัพท์ 0 - 2225 – 0300 ต่อ 831580 รับผิดชอบตั้งแต่สถานีรถไฟชุมทางบ้านภาชีถึงสถานีรถไฟพิษณุโลก

2.3 สถานีตำรวจรถไฟศิลาอาสน์ (ส.รฟ.ศิลาอาสน์ กก.2 บก.รฟ.) ตั้งอยู่ตรงข้ามสถานีรถไฟศิลาอาสน์ อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์โทรศัพท์ 0 - 2225 - 0300 ต่อ 832580 รับผิดชอบเส้นทางรถไฟตั้งแต่สถานีรถไฟพิษณุโลก ถึงสวรรคโลก และสถานีรถไฟเชียงใหม่

3. กองกำกับการ 3 กองบังคับการตำรวจรถไฟ มีที่ทำการตั้งอยู่บริเวณสถานีรถไฟธนบุรี ด้านหลังโรงพยาบาลศิริราช เขตบางกอกน้อย กรุงเทพฯ โทรศัพท์ 0-2411-3109 มีหน้าที่สืบสวน สอบสวนป้องกันและปราบปราม อาชญากรรม ตามประมวลกฎหมายวิธี พิจารณาความอาญาและตามกฎหมายที่เกี่ยวกับคดีอาญาอื่นๆ รวมทั้งการรักษาความปลอดภัยแก่ประชาชนในเขตพื้นที่

กรุงเทพฯบางส่วนและเส้นทางใต้ โดยแบ่งออกเป็น 3 สถานี แต่ละสถานีมีสถานที่ตั้งและเขตรับผิดชอบดังนี้

3.1 สถานีตำรวจรถไฟธนบุรี (ส.รฟ.ธนบุรี กก.3 บก.รฟ.) ตั้งอยู่อาคารเดียวกันกับกองกำกับการ 2 ถนนรถไฟ แขวงศิริราช เขตบางกองน้อย กรุงเทพฯ โทรศัพท์ 0 - 2411 - 3107 รับผิดชอบ สถานีรถไฟธนบุรีและเขตบางกองน้อยที่เป็นพื้นที่ของ การรถไฟฯ ส่วนเส้นทางรถไฟรับผิดชอบตั้งแต่สถานีรถไฟธนบุรี ถึงสถานีรถไฟ ประจวบคีรีขันธ์

3.2 สถานีตำรวจรถไฟนครศรีธรรมราช (ส.รฟ.นครศรีธรรมราช กก.2 บก.รฟ.) ตั้งอยู่บริเวณสถานีรถไฟชุมทางทุ่งสง ต.ปากแพรก อ.ทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช โทรศัพท์ 0 - 2225 - 0300 ต่อ 863580 รับผิดชอบ เส้นทางรถไฟตั้งแต่สถานีรถไฟประจวบคีรีขันธ์ ถึงสถานีรถไฟนครศรีธรรมราช

3.3 สถานีตำรวจรถไฟหาดใหญ่ (ส.รฟ.หาดใหญ่ กก.3 บก.รฟ.) ตั้งอยู่บริเวณสถานีรถไฟหาดใหญ่ ต.หาดใหญ่ อ.หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โทรศัพท์ 0 - 2225 - 0300 ต่อ 864580 รับผิดชอบเส้นทางรถไฟตั้งแต่สถานีรถไฟพัทลุงถึงสถานีรถไฟสุไหงโกลก

4. กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจรถไฟ ตั้งอยู่บริเวณ หลักกิโลเมตรที่ 11 ถ.วิภาวดีรังสิต แขวงลาดยาว จตุจักร กทม. โทรศัพท์ 0 - 2220 - 4630 , 0 - 2220 - 4631 หลังที่ทำการบริษัทการปิโตเลี่ยมแห่งประเทศไทย จำกัด มีหน้าที่สืบสวน สอบสวน ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และตามกฎหมายที่เกี่ยวกับคดีอาญา อื่นๆ รวมทั้งการรักษาความปลอดภัยแก่ประชาชนในเขต และบนขบวนรถไฟ ในเส้นทางสาย ตะวันออก แบ่งออกเป็น 3 สถานี คือ

4.1 สถานีตำรวจรถไฟมักกะสัน (ส.รฟ.มักกะสัน กก.4 บก.รฟ.) ที่ทำการชั่วคราวตั้งอยู่บริเวณเดียวกับกองบังคับการ

4.2 สถานีตำรวจรถไฟฉะเชิงเทรา (ส.รฟ.ฉะเชิงเทรา กก.4 บก.รฟ.) ที่ทำการชั่วคราวตั้งอยู่บริเวณเดียวกับกองบังคับการ

4.3 สถานีตำรวจรถไฟปราจีนบุรี (ส.รฟ.ปราจีนบุรี กก.4 บก.รฟ.) ที่ทำการชั่วคราวตั้งอยู่บริเวณเดียวกับกองบังคับการ

5. กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ มีที่ทำการตั้งอยู่บริเวณเดียวกันกับกองบังคับการ เชิงสะพานนพวงศ์ ถนนรถไฟ แขวงรองเมือง เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330 โทรศัพท์ 0-2225-0300 ต่อ 5296 มีหน้าที่สืบสวน สอบสวน ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และตามกฎหมายที่เกี่ยวกับคดีอาญาอื่นๆรวมทั้งการรักษา

ความปลอดภัยแก่ประชาชนเขต และบนขบวนรถไฟในเส้นทางสายตะวันออกเฉียงเหนือโดยแบ่งออกเป็น 3 สถานี แต่ละสถานีมีสถานีที่ตั้งและเขตรับผิดชอบดังนี้

5.1 สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา (ส.รฟ.นครราชสีมา กก.5 บก.รฟ.) ตั้งอยู่บริเวณสถานีรถไฟนครราชสีมา ถนนรถไฟ ตำบลโพธิ์กลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา โทรศัพท์ 0-2225-0300 ต่อ 843580 , 045 - 242596 รับผิดชอบเส้นทางรถไฟตั้งแต่สถานีรถไฟ ชุมทางบ้านภาชี ถึงสถานีรถไฟนครราชสีมา

5.2 สถานีตำรวจรถไฟอุบลราชธานี (ส.รฟ.อุบลราชธานี กก.5 บก.รฟ.) ตั้งอยู่บริเวณสถานีรถไฟอุบลราชธานี ถนนรถไฟ ตำบลวารินชำราบ อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี โทรศัพท์ 0-225-0300 ต่อ 843580, 045-32125 รับผิดชอบเส้นทางรถไฟตั้งแต่สถานีรถไฟนครราชสีมาถึงสถานีรถไฟอุบลราชธานี

5.3 สถานีตำรวจรถไฟหนองคาย (ส.รฟ.หนองคาย กก.5 บก.รฟ.) ตั้งอยู่ข้างสถานีรถไฟอุดรธานี ถนนประจักษ์ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี โทรศัพท์ 0-4222-3356 รับผิดชอบเส้นทางรถไฟตั้งแต่สถานีรถไฟชุมทางถนนจิระ ถึงสถานีรถไฟหนองคาย

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สคณวรรษ ล้วนสมหวัง ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของตำรวจสายตรวจรถจักรยานยนต์ในสถานีตำรวจภูธร ตำบลช้างเผือก อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดจำนวน 5 ด้าน คือ สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน เครื่องมือและเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน และสภาพครอบครัวและการดำเนินชีวิต ผลการวิจัยพบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจรถจักรยานยนต์ สถานีตำรวจภูธรตำบลช้างเผือก อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เห็นว่าปัจจัยทั้ง 5 ด้าน มีผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาผลกระทบเป็น รายปัจจัย เรียงตามลำดับ คือ ปัจจัยเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานสร้างผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในระดับมาก และปัจจัยด้านสภาพครอบครัวและการดำเนินชีวิตสร้างผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง[36]

---

[36]สคณวรรษ ล้วนสมหวัง, "ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของตำรวจสายตรวจรถจักรยานยนต์ในสถานีตำรวจภูธรตำบลช้างเผือกอำเภอเมืองเชียงใหม่", **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), 2545, 120 หน้า.

เมธี จำนงพล ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชกวรและลูกจ้างสังกัดแขวงการทางตราด อ.เมือง จ.ตราด ผลการวิจัยพบว่าปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างสังกัดแขวงการทางตราด อ.เมือง จ.ตราด จำแนกตามเพศ พบว่าไม่มีความแตกต่างกันจำแนกตามอายุพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน จำแนกตามสถานภาพส่วนตัวพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน จำแนกตามอายุในการทำงานพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน จำแนกตามรายได้พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน จำแนกตามสถานภาพอาชีพพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน[37]

สุทิน สายสงวน ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ศึกษากรณีข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสำนักงานเกษตรอำเภอในภาคใต้ ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลางทั้งในมิติ ความพึงพอใจในการทำงานและในมิติสุขภาพจิตในการทำงาน และพบว่าความขัดแย้งทางบทบาท ความคลุมเครือทางบทบาทและความเสียเปรียบสัมพันธ์เชิงลบกับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งสองมิติในทางตรงข้าม การค้ำจุนทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งสองมิตร อายุมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับมิติความพึงพอใจในการทำงานเท่านั้น ในขณะที่เพศและการศึกษามีความสัมพันธ์เฉพาะมิติสุขภาพจิตในการทำงานรายได้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิต การทำงานทั้งสองมิติแต่สถานภาพการสมรสไม่มีความสัมพันธ์ทั้งสองมิติอย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาอิทธิพลของตัวแปรอิสระทุกตัวพร้อมกันพบว่า การค้ำจุนทางสังคมความเสียเปรียบสัมพันธ์ ความคลุมเครือทางบทบาท และความขัดแย้งทางบทบาทมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติความพึงพอใจในการทำงานจากมากไปหาน้อยตามลำดับสำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติสุขภาพจิตในการทำงานได้รับอิทธิพลมากที่สุดจากความคลุมเครือทางบทบาท รองลงมาคือความเสียเปรียบสัมพันธ์ การค้ำจุนทางสังคมและความขัดแย้งทางบทบาทตามลำดับ ตัวแปรอิสระทั้งสี่สามารถอธิบายตัวแปรตามได้สำหรับมิติความพึงพอใจและสำหรับมิติสุขภาพจิตแสดงให้เห็นว่า ตัวแปร

---

[37]เมธี จำนงพลฐ, "ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง สังกัดแขวงการทางตราด อ.เมือง จ.ตราด", **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,** (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2543, 132 หน้า.

ทางสังคมวิทยา โครงสร้างทางสังคม เป็นปัจจัยสำคัญอันหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ[38]

วัตรภู อาจหาญ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกองวิชาการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการตำรวจกองวิชาการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ลงมา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ระดับตำแหน่ง ลูกแถว – ผู้บังคับหมู่ ยศพลตำรวจ - นายดาบตำรวจ

2. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความยุติธรรม และโอกาสก้าวหน้าในราชการและปัจจัยด้านการส่งเสริมให้พัฒนาความรู้ความสามารถทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางส่วนปัจจัยด้านความเพียงพอของสวัสดิการในหน่วยงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ

3.ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพภูมิหลังของข้าราชการ กองวิชาการ กับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมีดังนี้

3.1 ข้าราชการที่มีเพศ ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาด้านความยุติธรรมและโอกาสก้าวหน้าในราชการ

3.2 ข้าราชการ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

3.3 ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความยุติธรรมและโอกาสก้าวหน้าในราชการและด้านความเพียงพอของสวัสดิการในหน่วยงาน[39]

---

[38]สุทิน สายสงวน, "การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการศึกษากรณีข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสำนักงานเกษตรอำเภอในภาคใต้", **วิทยานิพนธ์สังคมวิทยาและมานุษยวิทยามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), 2543, 164 หน้า.

[39]วัตรภู อาจหาญ, "ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกองวิชาการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ", **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), 2542, 143 หน้า.

อัมรา สาโหมด ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู ผลการศึกษาวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านนโยบายขององค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปูอยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านนโยบายขององค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู[40]

สมชัย ท่อแก้ว ได้ศึกษากำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศึกษากรณีสถาบันส่งเสริมงานสอบสวน การศึกษาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบถึงระดับกำลังขวัญของข้าราชการตำรวจสถาบันส่งเสริมงานสอบสวน และเพื่อวิเคราะห์ตัวแปรที่มีผล ต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถาบันส่งเสริมงานสอบสวนโดยทำการศึกษาใน 7 ด้าน คือ ด้านความเพียงพอของเงินเดือน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านความเหมาะสม ด้านความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่ปฏิบัติจากการศึกษาปรากฏว่าระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถาบันส่งเสริมงานสอบสวนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง[41]

นิตยาภรณ์ เพลินจิตร ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาโรงพยาบาลตำรวจ ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลสตรีโรงพยาบาลตำรวจส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งได้ศึกษาในปัจจัย 3 ด้านด้วยกัน คือ ด้านความสำเร็จของงานและโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพพยาบาล ด้านวิชาชีพพยาบาลและด้าน

---

[40]อัมรา สาโหมด, "ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู", **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต), 2547, บทคัดย่อ.

[41]สมชัย ท่อแก้ว, "กำลังขวัญใจการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศึกษากรณีสถาบันส่งเสริมงานสอบสวน", **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกริก), 2543, 156 หน้า.

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ แสดงให้เห็นว่าพยาบาลสตรีโรงพยาบาลต่างๆ รวมทั้งสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลต่าง ๆ ยังมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง[42]

กุลเชษฐ์ บางพราน ประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการควบคุมอาชญากรรมภายใต้โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่ปรับปรุงใหม่ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ผลการศึกษาวิจัยสรุปได้ดังนี้ ประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจยังมีปัญหาและอุปสรรค คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานควบคุมอาชญากรรมไม่ทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เท่าที่ควรไม่นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ ไม่ได้รับการสนับสนุนในด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และกำลังพลที่มีน้อย[43]

สุมาลี ใจกล้า ศึกษาผลกระทบของการนำนโยบายการปฏิรูประบบงบประมาณที่มี ต่อประสิทธิภาพในการทำงานในทัศนะของเจ้าหน้าที่ในระดับปฏิบัติ ศึกษาจากความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานขนส่งจังหวัด เขต 2 ผลการศึกษาวิจัยพบว่ารายได้ และการให้คุณให้โทษ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อุปสรรคที่สำคัญในการปฏิบัติงาน คือ ระบบการเล่นพรรคพวก[44]

มนัส จงวิมาณสินธุ์ ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองกำกับการวิทยาการเขต 3

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจระดับปานกลาง มีปัจจัยส่งผลประกอบการพึงพอใจ ดังนี้

1. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
2. ความเพียงพอของทรัพยากร

---

[42]นิตยาภรณ์ เพลินจิตร, "บรรยากาศองค์การมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาโรงพยาบาลตำรวจ", **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกริก), 2544, 189 หน้า.

[43]กุลเชษฐ์ บางพราน, "ประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการควบคุมอาชญากรรมภายใต้โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่ปรับปรุงใหม่ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล", **วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), 2541, 146 หน้า.

[44]สุมาลี ใจกล้า, "ผลกระทบของการนำนโยบายการปฏิรูประบบงบประมาณที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานในทัศนะของเจ้าหน้าที่ในระดับปฏิบัติศึกษาจากความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานขนส่งจังหวัดเขต 2", **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2545, บทคัดย่อ.

3. ผลตอบแทนที่ได้รับ

4. ความสำเร็จในงาน

5. ความมั่นคงในงาน

6. ความก้าวหน้าในงาน

7. ความยุติธรรม

8. การยอมรับในสังคม[45]

อรรถวุฒิ ตัญธนาวิทย์ ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการสื่อสารสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการกองการสื่อสารสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา อายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงานความมั่นคงในการทำงานและการได้รับความยุติธรรมในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน[46]

วรพงศ์ คำลือ ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสอบสวนคดีอาญาของพนักงานสอบสวน ในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาสำหรับปัจจัยที่มีส่วนสัมพันธ์กับการสอบสวนคดีอาญาของพนักงานสอบสวนปรากฏดังนี้

1. ปัจจัยภายในอันประกอบด้วย ขวัญและกำลังใจของพนักงานสอบสวน ผู้บังคับบัญชาของพนักงานสอบสวน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้ในงานสอบสวน ระเบียบคำสั่งเกี่ยวกับงานสอบสวน เพื่อนร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชา มีส่วนสัมพันธ์ต่อการสอบสวนคดีอาญาของพนักงานสอบสวนค่อนข้างสูง

2. ปัจจัยภายนอกอันประกอบด้วย ผู้มีอิทธิพลและนักการเมือง สื่อมวลชน มีส่วนสัมพันธ์ต่อการสอบสวนคดีอาญาของพนักงานสอบสวนค่อนข้างสูง[47]

---

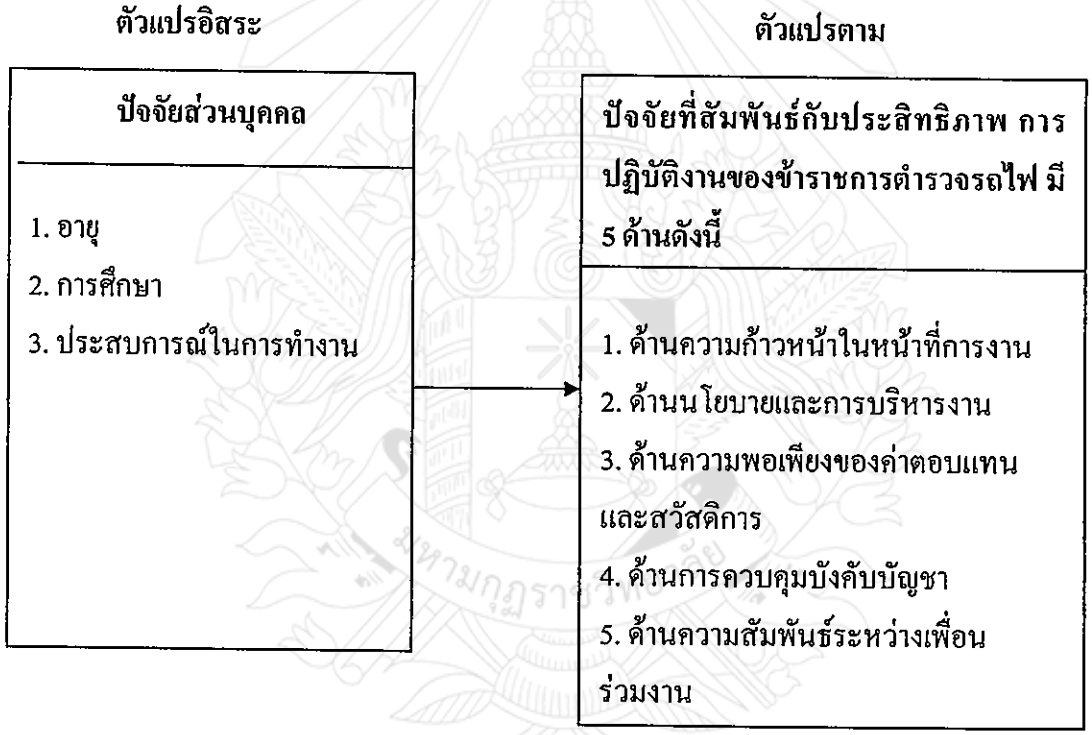
[45]มนัส จงวิมาณสินธุ์, "ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองกำกับการวิทยาการเขต 3", **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกริก), 2542, บทคัดย่อ.

[46]อรรถวุฒิ ตัญธนาวิทย์, "ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการสื่อสารสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย", **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), 2544, บทคัดย่อ.

[47]วรพงศ์ คำลือ, "ปัจจัยที่มีผลต่อการสอบสวนคดีอาญาของพนักงานสอบสวนในจังหวัดเชียงใหม่", **วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), 2547, บทคัดย่อ.

2.6 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ดังได้ยกมากล่าวแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้เลือกแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ **มาโนชญ์ สุขฤกษ์**[48] มาเป็นประเด็นศึกษาในด้านตัวแปรตาม และ มี 1) อายุ 2) การศึกษา และ 3) ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นตัวแปรอิสระในการวิจัยครั้งนี้ ดังนั้นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรอิสระดังกล่าวแล้ว และมีประเด็นศึกษาในด้านตัวแปรตาม คือ 1) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2) ด้านนโยบายและการบริหารงาน 3) ด้านความพอเพียงของค่าตอบแทนและสวัสดิการ 4) ด้านการควบคุมบังคับบัญชา 5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ดังแสดงในแผนภูมิที่ 2.4



แผนภูมิที่ 2.1 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

---

[48]มาโนชญ์ สุขฤกษ์, "ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของช่างอากาศ : ศึกษาเฉพาะกรณี กองการบินทหารเรือ", **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, อ้างแล้ว, หน้า 21.

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Studies) ได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ได้แก่ ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 164 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling) ได้แก่ 1) กองกำกับการ 5 จำนวน 8 คน 2) สถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา จำนวน 52 คน 3) สถานีตำรวจ

รถไฟอุบลราชธานี จำนวน 52 คน 4) สถานีตำรวจรถไฟหนองคาย จำนวน 52 คน รวมจำนวนประชากรจำนวน 164 คน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิดและปลายเปิด แบ่งออก 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของคำถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 จำนวน 5 ด้านคือ 1) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2) ด้านนโยบายและการบริหารงาน 3) ด้านความพอเพียงของค่าตอบแทนและสวัสดิการ 4) ด้านการควบคุมบังคับบัญชา 5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานโดยกำหนดเกณฑ์การประเมินการให้คะแนนได้ใช้หลักของ (Likert Scale) แบ่งระดับในการวัดออกเป็น 5 ระดับโดยกำหนดค่าระดับ ดังนี้

คะแนน 5	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติ	อยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติ	อยู่ในระดับมาก
คะแนน 3	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติ	อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติ	อยู่ในระดับน้อย
คะแนน 1	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติ	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สำหรับวัดค่าตัวแปรทั้งหมด โดยได้ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อคำถามที่เป็นข้อคำถามเชิงบวก (Positive) ที่สร้างขึ้นจำนวน 25 ข้อ โดยกำหนดการวัดค่าตัวแปร ซึ่งเป็นการแปลความหมายค่าเฉลี่ยของแบบสอบถาม โดยใช้หลักทางคณิตศาสตร์ 0.51 ขึ้นไปปัดเป็นเลขจำนวนเต็ม เกณฑ์ที่ใช้เป็นดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.51–5.00 หมายถึงปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.51–4.50 หมายถึงปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.5–3.50 หมายถึงปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.5–2.50 หมายถึงปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00–1.50 หมายถึงปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ในระดับน้อยที่สุด[1]

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับลักษณะการปฏิบัติงานตามอำนาจงานของตำรวจรถไฟ การบริหารงานบุคคล แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและศึกษาแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสร้างกรอบแนวคิดให้ตรงวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.4.2 สร้างแบบสอบถามให้ตรงกับกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็นสามตอน ดังที่ได้เสนอไว้ในหัวข้อลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4.3 เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและให้คำแนะนำแก้ไข

3.4.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา ความเที่ยงตรง ด้านโครงสร้าง และถ้อยคำภาษา

3.4.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง เพื่อปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้าย

1. ดร.โกศล ศรีสังข์

การศึกษา	Ph.D. (บริหารการศึกษา)
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดขอนแก่น

2. ดร.จำนงค์ กมลศิลป์

การศึกษา	Ph.D. (บริหารการศึกษา)
ตำแหน่งปัจจุบัน	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

---

[1] รศ. ดร. สมชัย วงษ์นายะ และรศ. ดร. ทวนทอง เชาวกีรติพงศ์, **เอกสารประกอบการสอนวิชาการวิจัย**, (กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์, 2551), หน้า 229.

3. นายศราวุธ ทินบุตร

การศึกษา	ร.ม. (รัฐศาสตร์)
ตำแหน่งปัจจุบัน	นายช่างโยธา เทศบาลตำบลหัวนา อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู

4. พันตำรวจโทกฤษดา ป้องสิทธิชัย

การศึกษา	รป.ม. (รัฐศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)
ตำแหน่งปัจจุบัน	รองผู้กำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

5. นายณัฐพงษ์ บุญดี

การศึกษา	ศษ.ม. (บริหารรัฐกิจ)
ตำแหน่งปัจจุบัน	หัวหน้าแผนกคลังสินค้า โรงงานน้ำตาลมิตรภูเขียว อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ

จากนั้นนำร่างแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจแก้ของผู้ทรงคุณวุฒิ มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC)[2] มีสูตรในการหาค่า ดังนี้

สูตร $IOC = \frac{\sum R}{N}$

เมื่อ IOC แทนดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ แทนผลรวมของคะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ

N แทนจำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยที่ +1 แน่ใจว่าสอดคล้อง

0 ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง

-1 แน่ใจว่าไม่สอดคล้อง

โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จากข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 25 ข้อ ใช้ได้จำนวน 25 ข้อ ซึ่งข้อคำถามที่ใช้ได้มีค่า IOC อยู่ในช่วง 0.80 - 1.00

---

[2]ธีระศักดิ์ อุ่นอารมณ์เลิศ, **เครื่องมือวิจัยทางการศึกษา : การสร้างและการพัฒนา**, (นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549), หน้า 65.

3.4.6 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีคุณลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำผลการตอบแบบสอบถาม ไปหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach) มีสูตรในการหาค่า ดังนี้

$$\alpha = \frac{k}{k-1}\left\{1-\frac{\sum S_i^2}{S_t^2}\right\}$$

เมื่อ α = ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

k = จำนวนข้อของเครื่องมือ

S_i^2 = ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ

S_t^2 = ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ทดลองใช้กับข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 4 จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับเท่ากับ 0.89 ซึ่งแสดงผลเอาไว้อย่างละเอียดในภาคผนวก

3.4.7 นำแบบสอบถามมาปรับปรุง แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบพิจารณาจัดพิมพ์และนำไปใช้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ถึงผู้กำกับการกองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ เพื่อขอความร่วมมือในการให้ความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

3.5.2 นำหนังสือจากผู้กำกับการกองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ เพื่อขอความร่วมมือ ไปแจกกับข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง ด้วยตนเอง

3.5.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมา ตรวจให้คะแนนและวิเคราะห์หาคำตอบเพื่ออภิปรายผลการวิจัยต่อไป แบบสอบถามจำนวน 161 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามคืนมาจำนวน 161 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งแยกวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

3.6.1 ศึกษาข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

3.6.2 ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.6.3 ทดสอบสมมุติฐาน โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กับข้อมูลทั่วไปด้านอายุ ใช้การทดสอบค่าที (t-test) ส่วนด้านการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA or F - test) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)

3.6.4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 เกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ มีสถิติที่ใช้ในการทำวิจัย 2 ประเภท ได้แก่

3.7.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อบรรยายข้อมูลทั่วไป

3.7.2 สถิติอนุมานหรืออ้างอิง (Inferencial Statistics) ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA or F-test) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffé)

สูตรการหาค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

1) การหาค่าร้อยละ (Percentage)[3]

$$P = \frac{Xx100}{N}$$

[3]นิภา เมธธาวิชัย, **วิทยาการวิจัย**, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏธนบุรี, 2543), หน้า 128.

P = ค่าร้อยละ

X = จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

N = จำนวนประชากร

2) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) หรือมัชฌิมเลขคณิต[4]

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{N}$$

$\bar{x}$ = ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ = ผลรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม

N = จำนวนประชากร

3) การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)[5]

$$S = \sqrt{\frac{N\sum fx^{2} - (\sum fx)^{2}}{N(N-1)}}$$

S = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

$\sum fX$ = ผลรวมของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละระดับ

N = จำนวนประชากร

4) การทดสอบสมมติฐาน (t-test)[6]

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t = ค่าที - เทสท์ (t- test Independent) โดยที่ $df = n_1 + n_2 - 2$

$\bar{X}_1, \bar{X}_2$ = ค่าเฉลี่ยของคะแนนกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

S_1^2, S_2^2 = ความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

n_1, n_2 = จำนวนคะแนนของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

---

[4]ส่งศรี ชมภูวงศ์, การวิจัย, (นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 2547), หน้า 55.

[5]ล้วน สายยศ และอังคนา สายยศ, **เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, 2540), หน้า 53.

[6]พวงรัตน์ ทวีรัตน์, **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ฉบับปรับปรุงใหม่ล่าสุด)**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2553), หน้า 183.

5) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ONE WAY ANOVA) หรือ (F-test)[7]

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

F = อัตราส่วนของความแปรปรวน

MS_b = ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w = ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

[7]นิภา เมธธาวิชัย, **วิทยาการวิจัย**, อ้างแล้ว, หน้า 110.

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ" เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives) ไว้ 3 ประการ คือ

1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

2) เพื่อเปรียบเทียบที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

3) เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ในการวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ รวมทั้งสิ้น 161 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อคำนวณหาค่าสถิติสำหรับตอบวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยให้ครบถ้วนตามที่ตั้งไว้ มีลำดับขั้นตอนดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายข้อมูล จึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t (t – distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F (F – distribution)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean Square)
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย ใช้การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Anova) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ใช้การวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วเรียงลำดับความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยเรื่องนี้กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ รวมทั้งสิ้น 164 คน ซึ่งมีคุณลักษณะข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตาราง ประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ระหว่าง 20 – 30 ปี	30	18.8
ระหว่าง 31 – 40 ปี	98	57.7
ระหว่าง 41 – 50 ปี	20	12.2
51 ปี ขึ้นไป	16	11.8
รวม	**164**	**100.0**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ส่วนใหญ่ มีอายุ ระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 57.7 รองลงมา มีอายุ ระหว่าง 20 – 30 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 และน้อยที่สุดคือ มีอายุ 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	70	42.7
ปริญญาตรี	89	54.3
สูงกว่าปริญญาตรี	5	3.0
รวม	**164**	**100.0**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 54.3 รองลงมา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 42.7 และน้อยที่สุดคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10 ปี	47	28.6
ระหว่าง 11-20 ปี	86	52.4
มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	31	19.0
รวม	**164**	**100.0**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากที่สุดคือ ระหว่าง 11-20 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 52.4 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 และน้อยที่สุดคือ มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 เกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.4 แสดงการสรุปค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจรถไฟ เกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 5 ด้าน

ด้านที่	ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.95	0.69	มาก
2.	ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.86	0.86	มาก
3.	ด้านความพอเพียงของค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.47	0.77	ปานกลาง
4.	ด้านการควบคุมบังคับบัญชา	3.78	0.76	มาก
5.	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.81	0.77	มาก
รวม		**3.95**	**0.69**	**มาก**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาใน แต่ละด้าน มีรายละเอียดคือ มากที่สุดคือด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือด้านความพอเพียงของค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.5 แสดงการสรุปค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจรถไฟเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ข้อ	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	X	S.D.	แปลผล
1.	ได้รับการสนับสนุนด้านการศึกษาจากผู้บังคับบัญชา ให้ศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มคุณวุฒิให้สูงขึ้น	3.95	0.69	มาก
2.	ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน/การเลื่อนขั้นขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงาน	3.94	0.66	มาก
3.	การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ ในกองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ มีโอกาสและมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่น้อยกว่าการปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นๆ	3.97	0.67	มาก
4.	การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ ในกองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง / ยศสูงขึ้นเรื่อยๆ	3.98	0.66	มาก
5.	ในการพิจารณาความดีความชอบของผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรมโดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการพิจารณา	3.95	0.75	มาก
	รวม	**3.95**	**0.69**	**มาก**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่ามากที่สุดคือการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ ในกองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง / ยศสูงขึ้นเรื่อยๆ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ ในกองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ มีโอกาสและมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่น้อยกว่าการปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นๆ อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน/การเลื่อนขั้นขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.6 แสดงการสรุปค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจรถไฟเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ข้อ	ด้านนโยบายและการบริหารงาน	X	S.D.	แปลผล
1.	นโยบายและการบริหารงานในปัจจุบัน มีความสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	3.88	0.85	มาก
2.	ผู้บังคับบัญชามีการประชุมชี้แจงนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.86	0.89	มาก
3.	ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานมีความรู้ ความเข้าใจชัดเจนในเรื่องนโยบายของกองบังคับการตำรวจรถไฟ แล้วนำมาใช้ในบริหารงานได้อย่างถูกต้อง	3.87	0.88	มาก
4.	ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสเข้าร่วมกำหนดนโยบาย หรือระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆของกองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ	3.86	0.85	มาก
5.	การบริหารสั่งการของผู้บังคับบัญชา มีความถูกต้อง ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติงานได้	3.85	0.87	มาก
รวม		**3.86**	**0.86**	**มาก**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่ามากที่สุดคือนโยบายและการบริหารงานในปัจจุบัน มีความสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานมีความรู้ ความเข้าใจชัดเจนในเรื่องนโยบายของกองบังคับการตำรวจรถไฟ แล้วนำมาใช้ในบริหารงานได้อย่างถูกต้อง อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ การบริหารสั่งการของผู้บังคับบัญชา มีความถูกต้อง ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติงานได้ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.7 แสดงการสรุปค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจรถไฟเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความพอเพียงของค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ข้อ	ด้านความพอเพียงของค่าตอบแทนและสวัสดิการ	X	S.D.	แปลผล
1	เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.48	0.79	ปานกลาง
2.	เบี้ยเลี้ยงที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน เพียงพอต่อการออกไปปฏิบัติงานภายใน 1 เดือน	3.46	0.79	ปานกลาง
3.	เงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความรับผิดชอบ	3.47	0.78	ปานกลาง
4.	สวัสดิการบ้านพักเพียงพอต่อความต้องการ	3.49	0.75	ปานกลาง
5.	สวัสดิการอื่นๆ เช่น แหล่งเงินกู้ เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ ในการปฏิบัติงานมีความพอเพียง	3.45	0.77	ปานกลาง
รวม		**3.47**	**0.77**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.7 ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความพอเพียงของค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่ามากที่สุด คือสวัสดิการบ้านพักเพียงพอต่อความต้องการ อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง และน้อยที่สุดคือ สวัสดิการอื่นๆ เช่น แหล่งเงินกู้ เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ ในการปฏิบัติงานมีความพอเพียง อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.8 แสดงการสรุปค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจรถไฟเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการควบคุมบังคับบัญชา

ข้อ	ด้านการควบคุมบังคับบัญชา	X	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บังคับบัญชาให้การดูแลเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	3.91	0.68	มาก
2.	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถนำปัญหาที่เกิด เข้าไปปรึกษาขอรับการชี้แนะจากผู้บังคับบัญชาได้เสมอ	3.89	0.66	มาก
3.	ผู้บังคับบัญชามีเหตุผลและมีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ทุกคนเท่าเทียมกัน	3.88	0.67	มาก
4.	ผู้บังคับบัญชาได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการควบคุมบังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ	3.90	0.67	มาก
5.	ผู้บังคับบัญชาสามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาและประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	3.89	0.76	มาก
รวม		**3.78**	**0.76**	**มาก**

จาตารางที่ 4.8 พบว่า ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการควบคุมบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่ามากที่สุด คือผู้บังคับบัญชาให้การดูแลเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการควบคุมบังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชามีเหตุผลและมีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเท่าเทียมกัน อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.9 แสดงการสรุปค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจรถไฟเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ข้อ	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	X	S.D.	แปลผล
1.	เพื่อนร่วมงานมีการทำงานเป็นทีม ด้วยความสมัครสมานสามัคคี	3.78	0.79	มาก
2.	เมื่อมีความเดือดร้อนในเรื่องการทำงานหรือเรื่องส่วนตัว จะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.89	0.76	มาก
3.	เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นจากท่าน	3.80	0.83	มาก
4.	ความรู้ ความสามารถของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	3.79	0.75	มาก
5.	ในการปฏิบัติงานของ หน่วยงานของท่าน เพื่อนร่วมงานจะไม่เกิดความอิจฉา หรือไม่มีการกลั่นแกล้งกันในการทำงาน	3.83	0.73	มาก
	รวม	**3.81**	**0.77**	**มาก**

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่ามากที่สุด คือเมื่อมีความเดือดร้อนในเรื่องการทำงานหรือเรื่องส่วนตัว จะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ในการปฏิบัติงานของ หน่วยงานของท่าน เพื่อนร่วมงานจะไม่เกิดความอิจฉา หรือไม่มีการกลั่นแกล้งกันในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ เพื่อนร่วมงานมีการทำงานเป็นทีม ด้วยความสมัครสมานสามัคคีอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกันมีความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 โดยรวมทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ระหว่าง 20 – 30 ปี	30	3.93	0.63	มาก
ระหว่าง 31 – 40 ปี	98	3.96	0.73	มาก
ระหว่าง 41 – 50 ปี	20	3.94	0.65	มาก
51 ปี ขึ้นไป	16	3.97	0.68	มาก
รวม	**164**	**3.95**	**0.69**	**มาก**

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า มากที่สุดมีอายุ 51 ปี ขึ้นไป รองลงมามีอายุ ระหว่าง 31 – 40 ปี และน้อยที่สุดมีอายุ ระหว่าง 20 – 30 ปี

ตารางที่ 4.11 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 เกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม ทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\overline{X}$	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ระหว่าง 20 – 30 ปี	30	3.93	0.63	1.13	.26
ระหว่าง 31 – 40 ปี	98	3.96	0.73		
ระหว่าง 41 – 50 ปี	20	3.94	0.65		
51 ปี ขึ้นไป	16	3.97	0.68		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ระหว่าง 20 – 30 ปี	30	3.93	0.63	มาก
ระหว่าง 31 – 40 ปี	98	3.96	0.73	มาก
ระหว่าง 41 – 50 ปี	20	3.94	0.65	มาก
51 ปี ขึ้นไป	16	3.97	0.68	มาก
รวม	**164**	**3.95**	**0.69**	**มาก**

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า มากที่สุดมีอายุ 51 ปี ขึ้นไป รองลงมา มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี และน้อยที่สุดมีอายุ ระหว่าง 20 – 30 ปี

ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจจราจร กองกำกับการ 5 เกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ระหว่าง 20 – 30 ปี	30	3.93	0.63	2.57	.64
ระหว่าง 31 – 40 ปี	98	3.96	0.73		
ระหว่าง 41 – 50 ปี	20	3.94	0.65		
51 ปี ขึ้นไป	16	3.97	0.68		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ข้าราชการตำรวจจราจร กองกำกับการ 5 ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจจราจร กองกำกับการ 5 เกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ระหว่าง 20 – 30 ปี	30	3.88	0.85	มาก
ระหว่าง 31 – 40 ปี	98	3.86	0.84	มาก
ระหว่าง 41 – 50 ปี	20	3.87	0.88	มาก
51 ปี ขึ้นไป	16	3.85	0.87	มาก
รวม	**164**	**3.86**	**0.86**	**มาก**

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ข้าราชการตำรวจจราจร กองกำกับการ 5 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า มากที่สุดมีระหว่าง 20 – 30 ปี รองลงมา มีอายุ ระหว่าง 41 – 50 ปี และน้อยที่สุดมีอายุ 51 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 เกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\overline{X}$	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ระหว่าง 20 – 30 ปี	30	3.88	0.85	0.32	0.74
ระหว่าง 31 – 40 ปี	98	3.86	0.84		
ระหว่าง 41 – 50 ปี	20	3.87	0.88		
51 ปี ขึ้นไป	16	3.85	0.87		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

จากตารางที่ 4.15 พบว่าข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจรถไฟกองกำกับการ 5 เกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ด้านความพอเพียงของค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ระหว่าง 20 – 30 ปี	30	3.78	0.79	มาก
ระหว่าง 31 – 40 ปี	98	3.63	0.79	มาก
ระหว่าง 41 – 50 ปี	20	3.67	0.78	มาก
51 ปี ขึ้นไป	16	3.64	0.75	มาก
รวม	**164**	3.67	0.77	**มาก**

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความพอเพียงของค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า มากที่สุดมีระหว่าง 20 – 30 ปี รองลงมา มีอายุ ระหว่าง 41 – 50 ปี และน้อยที่สุดมีอายุ ระหว่าง 31 – 40 ปี

ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 เกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความพอเพียงของค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ระหว่าง 20 – 30 ปี	30	3.78	0.79	0.56	0.57
ระหว่าง 31 – 40 ปี	98	3.63	0.79		
ระหว่าง 41 – 50 ปี	20	3.67	0.78		
51 ปี ขึ้นไป	16	3.64	0.75		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

จากตารางที่ 4.17 พบว่าข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านความพอเพียงของค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน.

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 เกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ด้านการควบคุมบังคับบัญชา จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ระหว่าง 20 – 30 ปี	30	3.78	0.79	มาก
ระหว่าง 31 – 40 ปี	98	3.83	0.74	มาก
ระหว่าง 41 – 50 ปี	20	3.77	0.78	มาก
51 ปี ขึ้นไป	16	3.80	0.75	มาก
รวม	**164**	**3.78**	**0.76**	**มาก**

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการควบคุมบังคับบัญชา จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า มากที่สุดมีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี รองลงมา มีอายุ 51 ปี ขึ้นไป และน้อยที่สุดมีอายุ ระหว่าง 41 – 50 ปี

ตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 เกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการควบคุมบังคับบัญชา จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\overline{X}$	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ระหว่าง 20 – 30 ปี	30	3.78	0.79	0.39	0.96
ระหว่าง 31 – 40 ปี	98	3.83	0.74		
ระหว่าง 41 – 50 ปี	20	3.77	0.78		
51 ปี ขึ้นไป	**16**	**3.80**	**0.75**		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

จากตารางที่ 4.19 พบว่าข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ที่มีอายุต่างกันมี ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 เกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ระหว่าง 20 – 30 ปี	30	3.88	0.79	มาก
ระหว่าง 31 – 40 ปี	98	3.83	0.76	มาก
ระหว่าง 41 – 50 ปี	20	3.77	0.78	มาก
51 ปี ขึ้นไป	16	3.86	0.75	มาก
รวม	**164**	**3.81**	**0.77**	**มาก**

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า มากที่สุดมีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี รองลงมามีอายุ 51 ปี ขึ้นไป และน้อยที่สุดมีอายุ ระหว่าง 41 – 50 ปี

ตารางที่ 4.21 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 เกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ระหว่าง 20 – 30 ปี	30	3.78	0.79	0.39	0.96
ระหว่าง 31 – 40 ปี	98	3.83	0.74		
ระหว่าง 41 – 50 ปี	20	3.77	0.78		
51 ปี ขึ้นไป	**16**	**3.80**	**0.75**		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

จากตารางที่ 4.21 พบว่าข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 เกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	70	3.96	0.69	มาก
ปริญญาตรี	89	3.93	0.67	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	5	3.97	0.69	มาก
รวม	**164**	**3.95**	**0.69**	**มาก**

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกตามระดับการศึกษา พบว่า มากที่สุดคือ สูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) อยู่ในระดับ 3.97 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) อยู่ในระดับ 3.96 และน้อยที่สุดคือ ปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) อยู่ในระดับ 3.93

ตารางที่ 4.23 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจจราจร กองกำกับการ 5 โดยรวมทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig
ต่ำกว่าปริญญาตรี	70	3.96	0.69	.16	162	.46
ปริญญาตรี	89	3.93	0.67			
สูงกว่าปริญญาตรี	5	3.97	0.69			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ข้าราชการตำรวจจราจร กองกำกับการ 5 ที่มีระดับการศึกษา ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจจราจร กองกำกับการ 5 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig
ต่ำกว่าปริญญาตรี	70	3.95	0.69	1.26	162	.96
ปริญญาตรี	89	3.94	0.66			
สูงกว่าปริญญาตรี	5	3.97	0.67			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ข้าราชการตำรวจจราจร กองกำกับการ 5 ที่มีระดับการศึกษา ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจจราจร กองกำกับการ 5 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้านความพอเพียงของค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig
ต่ำกว่าปริญญาตรี	70	3.78	0.79	0.83	162	.47
ปริญญาตรี	89	3.63	0.79			
สูงกว่าปริญญาตรี	5	3.67	0.78			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ข้าราชการตำรวจจราจร กองกำกับการ 5 ที่มีระดับการศึกษา ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความพอเพียงของค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจจราจร กองกำกับการ 5 จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการควบคุมบังคับบัญชา

ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig
ต่ำกว่าปริญญาตรี	70	3.78	0.79	.34	162	.16
ปริญญาตรี	89	3.83	0.74			
สูงกว่าปริญญาตรี	5	3.77	0.78			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ข้าราชการตำรวจจราจร กองกำกับการ 5 ที่มีระดับการศึกษา ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจจราจร กองกำกับการ 5 จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig
ต่ำกว่าปริญญาตรี	70	3.83	0.74	.23	162	.08
ปริญญาตรี	89	3.77	0.78			
สูงกว่าปริญญาตรี	5	3.80	0.75			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ข้าราชการตำรวจจราจร กองกำกับการ 5 ที่มีระดับการศึกษา ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ข้าราชการตำรวจจราจร กองกำกับการ 5 โดยรวมทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.14	3	7.34	.24	.78
ภายในกลุ่ม	79.96	160	0.29		
รวม	80.10	163			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ข้าราชการตำรวจจราจร กองกำกับการ 5 ที่มีประสบการณ์ ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	7.21	3	1.44	6.45	.08
ภายในกลุ่ม	16.09	160	0.22		
รวม	**23.30**	163			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ที่มีประสบการณ์ ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.49	3	0.69	2.49	.03
ภายในกลุ่ม	20.16	160	จ.28		
รวม	**23.65**	163			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ที่มีประสบการณ์ ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความพอเพียงของค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	12.74	3	2.54	7.63	.12
ภายในกลุ่ม	24.05	160	0.33		
รวม	**36.79**	163			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ที่มีประสบการณ์ ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความพอเพียงของค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการควบคุมบังคับบัญชา

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	8.70	3	1.74	1.16	.16
ภายในกลุ่ม	30.08	160	0.41		
รวม	**38.79**	**163**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมบังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.33 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	7.43	3	1.48	1.54	.07
ภายในกลุ่ม	23.56	160	0.32		
รวม	**30.99**	**163**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

จากตารางที่ 4.33 พบว่า ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ที่มีประสบการณ์ ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5

ผู้วิจัยได้ ตั้งคำถามแบบปลายเปิด (Open Ends Questionnaire) สำหรับให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.34 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	ควรให้การสนับสนุนด้านการศึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มคุณวุฒิให้สูงขึ้น	56

จากตารางที่ 4.34 พบว่า ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คือ ควรให้การสนับสนุนด้านการศึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มคุณวุฒิให้สูงขึ้น

ตารางที่ 4.35 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	ควรมีการติดตามการทำงานและประเมินผลการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	86

จากตารางที่ 4.35 พบว่า ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ด้านนโยบายและการบริหารงาน คือ ควรมีการติดตามการทำงานและประเมินผลการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

ตารางที่ 4.36 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ด้านการควบคุมบังคับบัญชา

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
	-	

จากตารางที่ 4.36 พบว่า ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ไม่มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ด้านการควบคุมบังคับบัญชา

ตารางที่ 4.37 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ด้านความเพียงพอของค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	ควรปรับอัตราเงินเดือนให้สูงขึ้นเพื่อที่จะได้เพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน	150

จากตารางที่ 4.37 พบว่า ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ด้านความเพียงพอของค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือ ควรปรับอัตราเงินเดือนให้สูงขึ้นเพื่อที่จะได้เพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

ตารางที่ 4.38 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจรถไฟ กองกำกับการ 5 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
	-	

จากตารางที่ 4.38 พบว่า ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ไม่มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง " ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ " มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และเพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติรวมทั้งสิ้น 164 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิด โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะของคำถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความพอเพียงของค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน จำนวน 25 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบ มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามปลายเปิด จำนวน 5 ข้อ เกี่ยวกับข้อเสนอแนะที่มีต่อปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 จำนวน 3 แห่ง รวมทั้งสิ้น 164 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ใช้การวิเคราะห์ หา

ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 กับข้อมูลทั่วไปด้านอายุ ใช้การทดสอบค่าที (t-test) ส่วนด้านระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA or F - test) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé) และข้อเสนอแนะของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 เกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 สามารถสรุปผลได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ที่ตอบแบบสอบถาม ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 57.7 รองลงมา มีอายุ ระหว่าง 20 – 30 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 และน้อยที่สุดคือ มีอายุ 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 54.3 รองลงมา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 42.7 และน้อยที่สุดคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 และมีประสบการณ์ในการทำงานมากที่สุดคือ ระหว่าง 11-20 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 52.4 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 และน้อยที่สุดคือ มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0

5.1.2 ผลการศึกษาวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 พบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 เกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 โดยรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.95 และจำแนกในแต่ละด้าน มีดังต่อไปนี้

1. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.95
2. ด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86
3. ด้านความพอเพียงของค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.47
4. ด้านการควบคุมบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78

5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.81

5.1.3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็น ของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ที่มี อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ใน การทำงานต่างกัน พบว่า ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน เมื่อแยกทดสอบในแต่ละด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่แตกต่างกัน

2) ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ไม่แตกต่างกัน

3) ด้านความพอเพียงของค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความพอเพียงของค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

4) ด้านการควบคุมบังคับบัญชา พบว่า ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน

5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน

5.1.4 ผลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัย ที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 สามารถแยกเป็นด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เรียงลำดับดังนี้

1.1 ควรให้การสนับสนุนด้านการศึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มคุณวุฒิให้สูงขึ้น

2) ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีดังนี้

2.1 ควรมีการติดตามการทำงานและประเมินผลการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

3) ด้านการควบคุมบังคับบัญชา

ไม่มี

4) ด้านความเพียงพอของค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีดังนี้

4.1 ควรปรับอัตราเงินเดือนให้สูงขึ้นเพื่อที่จะได้เพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

5) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ไม่มี

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 ความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5

ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ งานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตำรวจรถไฟ เป็นงานที่ต้องเสียสละอุทิศตนใช้ความอดทน ใช้ความวิริยะอุตสาหะ และความตั้งใจให้เกิดผลดีแก่ประเทศชาติและก่อนประโยชน์ให้แก่ประชาชนสูงสุด ตำรวจรถไฟจึงมีความเห็นว่าปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งบ่งชี้ให้เห็นว่าการปฏิบัติถือเป็นหน้าที่ที่ต้องให้ปฏิบัติให้ดีที่สุดและเป็นประโยชน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **อัมรา สาโหมด** ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านนโยบายขององค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปูอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านนโยบายขององค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ข้าราชการตำรวจมีจิตสำนึก ทำงานด้วยความรับผิดชอบตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน อีกทั้ง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน และมีการมอบหมายหน้าที่การงานความรับผิดชอบแก่บุคลากรขององค์กร จะส่งผลให้ข้าราชการตำรวจสามารถดูแลประชาชนอย่างทั่วถึงอย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐาน และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **วัตรภู อาจหาญ** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกองวิชาการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการตำรวจกองวิชาการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ลงมา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ระดับตำแหน่ง ลูกแถว – ผู้บังคับหมู่ ยศพลตำรวจ - นายดาบตำรวจ

2. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความยุติธรรม และโอกาสก้าวหน้าในราชการและปัจจัยด้านการส่งเสริมให้พัฒนาความรู้ความสามารถทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางส่วนปัจจัยด้านความเพียงพอของสวัสดิการในหน่วยงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพภูมิหลังของข้าราชการ กองวิชาการ กับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมีดังนี้

3.1 ข้าราชการที่มีเพศ ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาด้านความยุติธรรมและโอกาสก้าวหน้าในราชการ

3.2 ข้าราชการ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

3.3 ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้าน

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความยุติธรรมและโอกาสก้าวหน้าในราชการและด้านความเพียงพอของสวัสดิการในหน่วยงาน

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความพอเพียงของค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการตำรวจมีจิตสำนึก ทำงานด้วยความรับผิดชอบตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน อีกทั้ง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน และมีการมอบหมายหน้าที่การงานความรับผิดชอบแก่บุคลากรขององค์กร จะส่งผลให้ข้าราชการตำรวจสามารถดูแลประชาชนอย่างทั่วถึงอย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐาน และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ **สมชัย ท่อแก้ว** ได้ศึกษากำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศึกษากรณีสถาบันส่งเสริมงานสอบสวน การศึกษาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบถึงระดับกำลังขวัญของข้าราชการตำรวจสถาบันส่งเสริมงานสอบสวน และเพื่อวิเคราะห์ตัวแปรที่มีผล ต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถาบันส่งเสริมงานสอบสวนโดยทำการศึกษาใน 7 ด้าน คือ ด้านความเพียงพอของเงินเดือน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ด้าน

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านความเหมาะสม ด้านความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่ปฏิบัติจากการศึกษา ปรากฏว่าระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถาบันส่งเสริมงานสอบสวนในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง

และแบ่งเป็นรายด้านในการอภิปรายผลตามลำดับดังนี้

1) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านที่ 1 คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการตำรวจมีจิตสำนึก ทำงานด้วยความรับผิดชอบตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน อีกทั้ง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน และมีการมอบหมายหน้าที่การงานความรับผิดชอบแก่บุคลากรขององค์กร จะส่งผลให้ข้าราชการตำรวจสามารถดูแลประชาชนอย่างทั่วถึงอย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐาน และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **วัตรภู อาจหาญ** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกองวิชาการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจกองวิชาการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ลงมา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ระดับตำแหน่ง ลูกแถว – ผู้บังคับหมู่ ยศพลตำรวจ - นายดาบตำรวจ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความยุติธรรม และโอกาสก้าวหน้าในราชการและปัจจัยด้านการส่งเสริมให้พัฒนาความรู้ความสามารถทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านความเพียงพอของสวัสดิการในหน่วยงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ ในกองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง / ยศสูงขึ้นเรื่อยๆ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกองบังคับการตำรวจรถไฟ มีการกำหนดนโยบาย แผน วิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมาย ที่เน้นผลงานด้านบริการมีความชัดเจน ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้องตามข้อบัญญัติ รวมทั้งมีการกำหนดนโยบาย แผนปฏิบัติการ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ เป็นไปอย่างถูกต้องและมีประสิทธิผลมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **มนัส จงวิมาณสินธุ์** ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองกำกับการวิทยาการเขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจระดับมาก มีปัจจัยส่งผลประกอบการ พึงพอใจ ดังนี้ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความเพียงพอ ของทรัพยากร ผลตอบแทนที่ได้รับ ความสำเร็จในงาน ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้าในงาน ความยุติธรรม การยอมรับในสังคม

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือในการประเมินผลการปฏิบัติงาน/การเลื่อนขั้นขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานในกองกำกับการ

5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ ยังไม่มีความเท่าเทียมเสมอภาคเท่าที่ควร รวมถึงความเป็นธรรมและเสมอภาคอันเอื้อต่อการควบคุมและการพัฒนาองค์กรดังนั้น เพื่อลดปัญหาดังกล่าวผู้บริหาร ควรมุ่งสร้างความพึงพอใจให้ข้าราชการตำรวจรถไฟ ไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม การบริหารจัดการที่ถูกต้องตามหลักคุณธรรมนิติธรรม จะทำให้เขามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจะต้องอำนวยความสะดวกในเรื่องเหล่านี้ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก และลดการร้องทุกข์ในองค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ**อรรถวุฒิ ตัญธนาวิทย์** ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการสื่อสารสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการกองการสื่อสารสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา อายุราชการไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงานความมั่นคงในการทำงานและการได้รับความยุติธรรมในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านที่ 2 คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกองบังคับการตำรวจรถไฟ มีการกำหนดนโยบาย แผน วิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมาย ที่เน้นผลงานด้านบริการมีความชัดเจน ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้องตามข้อบัญญัติ รวมทั้งมีการกำหนดนโยบาย แผนปฏิบัติการ วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ เป็นไปอย่างถูกต้องและมีประสิทธิผลมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **กุลเชษฐ์ บางพราน** ประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการควบคุมอาชญากรรมภายใต้โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่ปรับปรุงใหม่ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ผลการศึกษาวิจัยสรุปได้ดังนี้ ประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจยังมีปัญหาและอุปสรรค คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานควบคุมอาชญากรรม ไม่ทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เท่าที่ควรไม่นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ ไม่ได้รับการสนับสนุนในด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และกำลังพลที่มีน้อย

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือนโยบายและการบริหารงานในปัจจุบัน มีความสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ กองบังคับการตำรวจรถไฟ มีการกำหนดนโยบาย แผน วิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ เป็นไปอย่างถูกต้องและมีประสิทธิผลมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุมาลี ใจกล้า** ศึกษาผลกระทบของการนำนโยบายการปฏิรูประบบงบประมาณที่มี ต่อประสิทธิภาพในการทำงานในทัศนะของเจ้าหน้าที่ในระดับปฏิบัติ ศึกษาจากความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงาน

ขนส่งจังหวัด เขต 2 ผลการศึกษาวิจัยพบว่ารายได้ และการให้คุณให้โทษ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อุปสรรคที่สำคัญในการปฏิบัติงาน คือ ระบบการเล่น พรรคพวก

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การบริหารสั่งการของผู้บังคับบัญชา มีความถูกต้อง ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติงานได้ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ กองบังคับการตำรวจรถไฟ มีการมอบหมายหน้าที่การงานความรับผิดชอบแก่บุคลากรขององค์กร อย่างชัดเจน และผู้ใต้บังคับบัญชาชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **เมธี จำนงพล** ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างสังกัดแขวงการทางตราด อ.เมือง จ.ตราด ผลการวิจัยพบว่าปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างสังกัดแขวงการทางตราด อ.เมือง จ.ตราด จำแนกตามเพศ พบว่าไม่มีความแตกต่างกันจำแนกตามอายุพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน จำแนกตามสถานภาพส่วนตัวพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน จำแนกตามอายุในการทำงานพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน จำแนกตามรายได้พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน จำแนกตามสถานภาพอาชีพพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

3) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านที่ 3 คือ ด้านความพอเพียงของค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ**เมธี จำนงพล** ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างสังกัดแขวงการทางตราด อ.เมือง จ.ตราด ผลการวิจัยพบว่าปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างสังกัดแขวงการทางตราด อ.เมือง จ.ตราด จำแนกตามเพศ พบว่าไม่มีความแตกต่างกันจำแนกตามอายุพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน จำแนกตามสถานภาพส่วนตัวพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน จำแนกตามอายุในการทำงานพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน จำแนกตามรายได้พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน จำแนกตามสถานภาพอาชีพพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คือเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพใน ภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สมชัย ท่อแก้ว**ได้ศึกษากำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศึกษากรณีสถาบันส่งเสริมงานสอบสวน การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบถึงระดับกำลังขวัญของข้าราชการตำรวจสถาบันส่งเสริมงานสอบสวน และเพื่อวิเคราะห์ตัวแปรที่มีผล ต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถาบันส่งเสริมงานสอบสวนโดยทำการศึกษาใน 7 ด้าน คือ ด้านความเพียงพอของเงินเดือน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านความเหมาะสม ด้านความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่ปฏิบัติจากการศึกษา ปรากฏว่าระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถาบันส่งเสริมงานสอบสวนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เบี้ยเลี้ยงที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน เพียงพอต่อ การออกไปปฏิบัติงานภายใน 1 เดือน อยู่ในระดับปานกลางสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สคณวรรษ ล้วนสมหวัง** ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของตำรวจสายตรวจรถจักรยานยนต์ในสถานีตำรวจภูธร ตำบลช้างเผือก อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดจำนวน 5 ด้าน คือ สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน เครื่องมือและเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน และสภาพครอบครัวและการดำเนินชีวิต ผลการวิจัยพบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ รถจักรยานยนต์ สถานีตำรวจภูธรตำบลช้างเผือก อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เห็นว่าปัจจัยทั้ง 5 ด้าน มีผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาผลกระทบเป็น รายปัจจัย เรียงตามลำดับ คือ ปัจจัยเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานสร้างผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในระดับมาก และปัจจัยด้านสภาพครอบครัวและการดำเนินชีวิตสร้างผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

4) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านที่ 4 คือ ด้านการควบคุมบังคับบัญชา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ข้าราชการตำรวจรถไฟมีส่วนร่วมในการแสดงข้อคิดเห็นประกอบการพิจารณาในการบริหารงานหรือปฏิบัติงานทำให้ ผลการดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับ **สุทิน สายสงวน** ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ศึกษากรณีข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสำนักงานเกษตรอำเภอในภาคใต้ ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ทั้งในมิติความพึงพอใจในการทำงานและในมิติสุขภาพจิตในการทำงาน และพบว่าความขัดแย้งทางบทบาท ความคลุมเครือทางบทบาทและความเสียเปรียบสัมพันธ์เชิงลบกับคุณภาพชีวิต การทำงานทั้งสองมิติในทางตรงข้าม การค้ำจุนทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง

สองมิตร อายุมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับมิติความพึงพอใจในการทำงานเท่านั้น ในขณะที่เพศและการศึกษา มีความสัมพันธ์เฉพาะมิติสุขภาพจิตในการทำงานรายได้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิต การทำงานทั้งสองมิติแต่สถานภาพการสมรสไม่มีความสัมพันธ์ทั้งสองมิติอย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาอิทธิพลของตัวแปรอิสระทุกตัวพร้อมกันพบว่า การค้ำจุนทางสังคมความเสียเปรียบสัมพันธ์ ความคลุมเครือทางบทบาท และความขัดแย้งทางบทบาทมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติความพึงพอใจในการทำงานจากมากไปหาน้อยตามลำดับสำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติสุขภาพจิตในการทำงานได้รับอิทธิพลมากที่สุดจากความคลุมเครือทางบทบาทรองลงมาคือความเสียเปรียบสัมพันธ์ การค้ำจุนทางสังคมและความขัดแย้งทางบทบาทตามลำดับตัวแปรอิสระทั้งสี่สามารถอธิบายตัวแปรตามได้สำหรับมิติความพึงพอใจและสำหรับมิติสุขภาพจิตแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรทางสังคมวิทยา โครงสร้างทางสังคม เป็นปัจจัยสำคัญอันหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้การดูแลเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บังคับบัญชามีเหตุผลและมีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเท่าเทียมกัน อีกทั้งผู้บังคับบัญชาได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการควบคุมบังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถและผู้บังคับบัญชาสามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาและประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ**เมธี จำนงพล** ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างสังกัดแขวงการทางตราด อ.เมือง จ.ตราด ผลการวิจัยพบว่าปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างสังกัดแขวงการทางตราด อ.เมือง จ.ตราด จำแนกตามเพศ พบว่าไม่มีความแตกต่างกันจำแนกตามอายุพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน จำแนกตามสถานภาพส่วนตัวพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน จำแนกตามอายุในการทำงานพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน จำแนกตามรายได้พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน จำแนกตามสถานภาพอาชีพพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชามีเหตุผลและมีความยุติธรรม ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเท่าเทียมกัน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชามีเหตุผลและมีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเท่าเทียมกัน อีกทั้งผู้บังคับบัญชาได้ใช้ความรู้ความสามารถและ

ประสบการณ์ในการควบคุมบังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถและผู้บังคับบัญชาสามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาและประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ **อรรถวุฒิ ตัญธนาวิทย์** ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการสื่อสารสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการกองการสื่อสารสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา อายุราชการไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงานความมั่นคงในการทำงานและการได้รับความยุติธรรมในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

5) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านที่ 5 คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ข้าราชการตำรวจรถไฟ มีการทำงานเป็นทีม ด้วยความสมัครสมานสามัคคี ส่งผลให้ในการปฏิบัติงานของ หน่วยงาน เพื่อนร่วมงานจะไม่เกิดความอิจฉาหรือไม่มีการกลั่นแกล้งกันในการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ **สดณวรรษ ล้วนสมหวัง** ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของตำรวจสายตรวจรถจักรยานยนต์ในสถานีตำรวจภูธร ตำบลช้างเผือก อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดจำนวน 5 ด้าน คือ สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน เครื่องมือและเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน และสภาพครอบครัวและการดำเนินชีวิต ผลการวิจัยพบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ รถจักรยานยนต์ สถานีตำรวจภูธรตำบลช้างเผือก อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เห็นว่าปัจจัยทั้ง 5 ด้าน มีผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาผลกระทบเป็น รายปัจจัย เรียงตามลำดับ คือ ปัจจัยเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานสร้างผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในระดับมาก และปัจจัยด้านสภาพครอบครัวและการดำเนินชีวิตสร้างผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เมื่อมีความเดือดร้อนในเรื่องการทำงานหรือเรื่องส่วนตัว จะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการตำรวจรถไฟ มีการทำงานเป็นทีม ด้วยความสมัครสมานสามัคคี ส่งผลให้ในการปฏิบัติงานของ หน่วยงาน เพื่อนร่วมงานจะไม่เกิดความอิจฉา หรือไม่มีการกลั่นแกล้งกันในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ **เมธี จำนงพล** ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างสังกัดแขวงการทางตราด อ.เมือง จ.ตราด ผลการวิจัยพบว่าปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับ

บัญชา. ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างสังกัดแขวงการทางตราด อ.เมือง จ.ตราด จำแนกตามเพศ พบว่าไม่มีความแตกต่างกันจำแนกตามอายุพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน จำแนกตามสถานภาพส่วนตัวพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน จำแนกตามอายุในการทำงานพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน จำแนกตามรายได้พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน จำแนกตามสถานภาพอาชีพพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เพื่อนร่วมงานมีการทำงานเป็นทีม ด้วยความสมัครสมานสามัคคีอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเมื่อมีข้าราชการตำรวจรถไฟหรือบุคลากรในองค์กรเกิดความเดือดร้อนในเรื่องการทำงานหรือเรื่องส่วนตัว จะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี อีกทั้งข้าราชการตำรวจรถไฟ มีการทำงานเป็นทีม ด้วยความสมัครสมานสามัคคี ส่งผลให้ในการปฏิบัติงานของ หน่วยงาน เพื่อนร่วมงานจะไม่เกิดความอิจฉา หรือไม่มีการกลั่นแกล้งกันในการทำงาน สอดคล้องกับ **เมธี จำนงพล** ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างสังกัดแขวงการทางตราด อ.เมือง จ.ตราด ผลการวิจัยพบว่าปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างสังกัดแขวงการทางตราด อ.เมือง จ.ตราด จำแนกตามเพศ พบว่าไม่มีความแตกต่างกันจำแนกตามอายุพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน จำแนกตามสถานภาพส่วนตัวพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน จำแนกตามอายุในการทำงานพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน จำแนกตามรายได้พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน จำแนกตามสถานภาพอาชีพพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

5.2.2 การศึกษาวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ที่มีอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 รวมทั้ง 5 ด้าน ไม่

แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อธิบายได้ว่า ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานที่รับผิดชอบของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ5 เป็นงานที่ต้องเสียสละอุทิศตนใช้ความอดทน ใช้ความวิริยะ อุตสาหะ และความตั้งใจให้เกิดผลดีแก่ประชาชนและแก่ประเทศชาติ ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 จึงมีความเห็นว่าปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งบ่งชี้ให้เห็นว่า การปฏิบัติถือเป็นหน้าที่ที่ต้องให้ปฏิบัติให้ดีที่สุดและเป็นประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ **วัตรภู อาจหาญ** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกองวิชาการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า

1.1 ข้าราชการตำรวจกองวิชาการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ลงมา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ระดับตำแหน่ง ลูกแถว – ผู้บังคับหมู่ ยศพลตำรวจ - นายดาบตำรวจ

1.2 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความยุติธรรม และโอกาสก้าวหน้าในราชการและปัจจัยด้านการส่งเสริมให้พัฒนาความรู้ความสามารถทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางส่วนปัจจัยด้านความเพียงพอของสวัสดิการในหน่วยงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพภูมิหลังของข้าราชการ กองวิชาการ กับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมีดังนี้

1.3.1 ข้าราชการที่มีเพศ ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาด้านความยุติธรรมและโอกาสก้าวหน้าในราชการ

1.3.2 ข้าราชการ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

1.3.3 ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความยุติธรรมและโอกาสก้าวหน้าในราชการและด้านความเพียงพอของสวัสดิการในหน่วยงาน

2) จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่าข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น

เกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อธิบายได้ว่า ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีความแตกต่างด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ นโยบายและแผนการดำเนินงานภายในกองกำกับการตำรวจ ซึ่งมีผลต่อปฏิบัติงาน ดังนั้นต้องตระหนักอยู่เสมอว่า ถ้าหากหน่วยงานมีบรรยากาศที่ดี บุคลากร สดชื่นแจ่มใส มีความเข้าใจอันดีต่อกัน จะทำให้เขามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจะต้องอำนวยความสะดวกในเรื่องเหล่านี้ รวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่างๆ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ก่อให้เกิดความ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจรถไฟเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สมชัย ท่อแก้ว** ได้ศึกษากำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศึกษากรณีสถาบันส่งเสริมงานสอบสวน การศึกษาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบถึงระดับกำลังขวัญของข้าราชการตำรวจสถาบันส่งเสริมงานสอบสวน และเพื่อวิเคราะห์ตัวแปรที่มีผล ต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถาบันส่งเสริมงานสอบสวนโดยทำการศึกษาใน 7 ด้าน คือ ด้านความเพียงพอของเงินเดือน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านความเหมาะสม ด้านความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่ปฏิบัติจากการศึกษาปรากฏว่าระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถาบันส่งเสริมงานสอบสวนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3) จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรวมทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อธิบายได้ว่า ข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ข้าราชการตำรวจมีจิตสำนึก ทำงานด้วยความรับผิดชอบตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน อีกทั้งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน และมีการมอบหมายหน้าที่การงานความรับผิดชอบแก่บุคลากรขององค์กร จะส่งผลให้ข้าราชการตำรวจสามารถดูแลประชาชนอย่างทั่วถึงอย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐาน และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่ง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ **วัตรภู อาจหาญ** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกองวิชาการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจกองวิชาการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ลงมา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ระดับตำแหน่ง ลูกแถว – ผู้บังคับหมู่ ยศพลตำรวจ - นายดาบตำรวจ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความยุติธรรม และโอกาสก้าวหน้าในราชการและปัจจัยด้านการส่งเสริมให้พัฒนาความรู้ความสามารถทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางส่วนปัจจัยด้านความเพียงพอของสวัสดิการในหน่วยงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ

5.2.3 การศึกษาวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจรถไฟ กองกำกับการ 5 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านที่ 1 คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า **ข้อที่มีค่าความถี่สูงสุด** คือ ควรให้การสนับสนุนด้านการศึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มคุณวุฒิให้สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **มนัส จงวิมาณสินธุ์** ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองกำกับการวิทยาการเขต 3 ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการมีความพึงพอใจระดับมาก มีปัจจัยส่งผลประกอบการ พึงพอใจ ดังนี้ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความเพียงพอ ของทรัพยากร ผลตอบแทนที่ได้รับ ความสำเร็จในงาน ความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้าในงาน ความยุติธรรม การยอมรับในสังคม

2) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านที่ 2 คือ ด้านนโยบายและการบริหารงานพบว่า ข้อที่มีค่าความถี่สูงสุด คือ ควรมีการติดตามการทำงานและประเมินผลการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ กองบังคับการตำรวจรถไฟ มีการกำหนดนโยบาย แผนวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมาย ที่เน้นผลงานด้านบริการมีความชัดเจน ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้องตามข้อบัญญัติ รวมทั้งมีการกำหนดนโยบาย แผนปฏิบัติการ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ เป็นไปอย่างถูกต้องและมีประสิทธิผลมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **กุลเชษฐ์ บางพราน** ประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการควบคุมอาชญากรรมภายใต้โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่ปรับปรุงใหม่ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ผลการศึกษาวิจัยสรุปได้ดังนี้ ประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจยังมีปัญหาและอุปสรรค คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานควบคุมอาชญากรรม ไม่ทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เท่าที่ควรไม่นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ ไม่ได้รับการสนับสนุนในด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และกำลังพลที่มีน้อย

3) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านที่ 3 คือ ด้านความพอเพียงของค่าตอบแทน และสวัสดิการพบว่า ข้อที่มีค่าความถี่สูงสุด ควรมีมาตรฐานเงินเดือนสูงขึ้น เพื่อให้พอเพียงต่อการใช้จ่าย ซึ่งสอดคล้องกับ **สุชาดา กาญจนนิมมาน** ที่ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงบประมาณ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระดับเงินเดือนและระยะเวลาไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก 10 ตัวแปร ได้แก่ สภาพการปฏิบัติงาน ความเพียงพอของรายได้ สวัสดิการของหน่วยงาน ความรู้สึกที่ได้รับการปฏิบัติโดยระบบคุณธรรม ความมั่นคงในการปฏิบัติหน้าที่ ความผูกพันต่อการปฏิบัติหน้าที่ การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน การได้รับการยกย่องนับถือมีเพียง 3 ตัวแปรสุดท้ายที่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่ค่อนข้างต่ำคือร้อยละ 24.96

4) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านที่ 4 คือ ด้านการควบคุมบังคับบัญชาพบว่า ข้าราชการตำรวจรถไฟไม่มีข้อเสนอแนะ ด้านการควบคุมบังคับบัญชา

5) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านที่ 5 คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจรถไฟไม่มีข้อเสนอแนะ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะและข้อค้นพบ (Fact Findings) จากการวิจัยและการอภิปรายผลแล้วสามารถสรุปผล โดยแบ่งเป็น 2 ระดับ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัย จึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น กองบังคับการ ตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงควรรักษาและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพสูงยิ่งขึ้น โดยควรมีเพิ่มขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ที่ออกมานั้นอยู่ในระดับสูงสุด และงานที่ออกมาจะมีความรวดเร็วและเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก ดังนั้น กองบังคับการตำรวจรถไฟ จึงควรรักษาและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพสูงยิ่งขึ้น โดยกองบังคับการตำรวจรถไฟ ควรการกำหนดนโยบาย แผนปฏิบัติการ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และ

เป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ เป็นไปอย่างถูกต้องและ มีประสิทธิผลมากที่สุด

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความพอเพียงของค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นกองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรเล็งเห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้น และควรจัดสรรงบประมาณอย่างคุ้มค่า เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อที่จะสามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่ข้าราชการตำรวจชั้นผู้น้อยได้อย่างทั่วถึง รวมทั้งมีการกำหนดนโยบาย แผน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อการบริหารจัดการงบประมาณเป็นไปอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิผลมากที่สุด

และแบ่งเป็นรายด้านในการเสนอแนะเชิงนโยบายตามลำดับดังนี้

1) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านที่ 1 คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงควรรักษาและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพสูงยิ่งขึ้น โดยควรควรจัดอบรมให้ข้าราชการในสังกัดมีจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ให้มากขึ้น และมีการอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ ในกองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง / ยศสูงขึ้นเรื่อยๆอยู่ในระดับมาก ดังนั้น กองบังคับการตำรวจรถไฟ จึงควรรักษาและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ สูงยิ่งขึ้น โดยกองบังคับการตำรวจรถไฟ ควรการกำหนดนโยบาย แผนปฏิบัติการ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ เป็นไปอย่างถูกต้องและ มีประสิทธิผลมากที่สุด

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน/การเลื่อนขั้นขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงาน จึงควรปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ สูงยิ่งขึ้น โดยกองบังคับการตำรวจรถไฟ โดยควรควรจัดอบรมให้ข้าราชการในสังกัดมีจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ให้มากขึ้น และมีการอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม

2) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านที่ 2 คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นกองบังคับการตำรวจรถไฟ จึงควรรักษาและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพสูงยิ่งขึ้น โดยควรมีการจัดลักษณะของงานที่รับผิดชอบให้ตรงกับความสามารถของบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ที่ออกมานั้นอยู่ในระดับสูงและงานที่ออกมาจะมีความถูกต้อง รวดเร็วและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นโยบายและการบริหารงานในปัจจุบัน มีความสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับมาก ดังนั้นกองบังคับการตำรวจรถไฟ จึงควรรักษาและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพสูงยิ่งขึ้น โดย ควรการกำหนดนโยบาย

แผนปฏิบัติการ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่เป็นไปอย่างถูกต้องและ มีประสิทธิผลมากที่สุด

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การบริหารสั่งการของผู้บังคับบัญชา มีความถูกต้อง ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติงานได้ อยู่ในระดับมาก ดังนั้นควรมีการปรับปรุง โดยควรมีการจัดลักษณะของงานที่รับผิดชอบให้ตรงกับความสามารถของบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ที่ออกมานั้นอยู่ในระดับสูงและงานที่ออกมาจะมีความถูกต้อง รวดเร็วและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ส่วนงานที่ขาดแคลนหรือมีกำลังคนไม่เพียงพอ พร้อมๆ กับมีการฝึกอบรมให้คนที่เข้ามาใหม่ มีความรู้อย่างเพียงพอที่จะปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบได้

3) **จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านที่ 3 คือ ด้านความพอเพียงของค่าตอบแทนและสวัสดิการ** พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นกองบังคับการตำรวจรถไฟ จึงควรปรับปรุง และพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพสูงยิ่งขึ้น โดย ต้องตระหนักอยู่เสมอว่า ถ้าหากหน่วยงานมีบรรยากาศที่ดี บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความเพียงพอของค่าตอบแทนและการจัดสวัสดิการดี จะทำให้เขามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจะต้องอำนวยความสะดวกในเรื่องเหล่านี้ รวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่างๆ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สวัสดิการบ้านพักเพียงพอต่อความต้องการอยู่ในระดับ ปานกลาง ดังนั้นกองบังคับการตำรวจรถไฟ จึงควรปรับปรุง และพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพสูงยิ่งขึ้น โดย ต้องตระหนักอยู่เสมอว่า ถ้าหากหน่วยงานจัดสวัสดิการที่ดี และเพียงพอต่อความต้องการของจำนวนบุคลากรในหน่วยงานจะ ทำให้เขามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจะต้องอำนวยความสะดวกในเรื่องเหล่านี้ รวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่างๆ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สวัสดิการอื่นๆ เช่น แหล่งเงินกู้ เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ ในการปฏิบัติงานมีความพอเพียง อยู่ในระดับ ปานกลาง ดังนั้นจึงควรปรับปรุง และพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพสูงยิ่งขึ้น โดย ต้องตระหนักอยู่เสมอว่า ถ้าหากหน่วยงานจัดสวัสดิการที่ดี และเพียงพอต่อความต้องการของจำนวนบุคลากรในหน่วยงาน เช่นแหล่งเงินกู้ เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ จะทำให้เขามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจะต้องอำนวยความสะดวกในเรื่องเหล่านี้ รวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่างๆ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง

4) **จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านที่ 4 คือ ด้านการควบคุมบังคับบัญชา** พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นกองบังคับการตำรวจรถไฟ จึงควรรักษาและพัฒนาประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานให้มีคุณภาพสูงยิ่งขึ้น โดยควรเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร ไปประกอบการบริหารงานขององค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บังคับบัญชาให้การดูแลเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ดังนั้นกองบังคับการตำรวจรถไฟ จึงควรรักษาและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพสูงยิ่งขึ้น อีกทั้งผู้บังคับบัญชาได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการควบคุมบังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถและผู้บังคับบัญชาสามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาและประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานจึงทำให้ผลการปฏิบัติงานเกิดประโยชน์สูงสุด

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บังคับบัญชามีเหตุผลและมีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเท่าเทียมกัน อยู่ในระดับมากดังนั้นควรมีการปรับปรุงโดยมีการประชุม รับฟังข้อคิดเห็นการดำเนินงานของข้าราชการตำรวจชั้นผู้น้อยและดำเนินการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรเป็นไปในทางที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นนั่นเอง ดังนั้นควรเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร ไปประกอบการบริหารงานขององค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

5) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านที่ 5 คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นกองบังคับการตำรวจรถไฟ จึงควรรักษาและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพสูงยิ่งขึ้น โดยควรมีการทำงานเป็นทีมเพื่อกำหนดนโยบาย แผน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่ชัดเจน และจัดให้มีการพบปะสังสรรค์เพื่อร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงาน และเพื่อการบริหารจัดการงบประมาณเป็นไปอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิผลมากที่สุด

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เมื่อมีความเดือดร้อนในเรื่องการทำงานหรือเรื่องส่วนตัว จะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก จึงควรรักษาและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพสูงยิ่งขึ้น โดยควรมีการทำงานเป็นทีมเพื่อกำหนดนโยบาย แผน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่ชัดเจน และจัดให้มีการพบปะสังสรรค์เพื่อร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงาน อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เพื่อนร่วมงานมีการทำงานเป็นทีม ด้วยความสมัครสมานสามัคคี อยู่ในระดับมาก ดังนั้นควรมีการปรับปรุงโดยมีการประชุม รับฟังข้อคิดเห็นการดำเนินงานของข้าราชการตำรวจชั้นผู้น้อย เพื่อจะได้ดำเนินการแก้ไขปัญหา และควรมีการทำงานเป็นทีมเพื่อกำหนดนโยบาย แผน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่ชัดเจน และจัดให้มีการพบปะสังสรรค์เพื่อร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงาน และเพื่อการบริหารจัดการงบประมาณเป็นไปอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิผลมากที่สุด

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

จากผลการวิจัย จึงมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ดังนี้

1) ควรศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจรถไฟ เกี่ยวกับการนำปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไปใช้เพื่อที่จะให้เกิดผลมากที่สุด

2) ควรศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 1 และ กองกำกับการ 2

3) ควรศึกษาบทบาทหน้าที่ที่คาดหวัง กับบทบาทที่ปฏิบัติจริงของข้าราชการตำรวจรถไฟในการปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่

บรรณานุกรม

1. หนังสือทั่วไป

การรถไฟแห่งประเทศไทย. "สถิติการโดยสาร". **เอกสารประกอบการบรรยายสรุป**. กรุงเทพมหานคร : การรถไฟแห่งประเทศไทย, 2552.

เกษม จันทร์แก้ว. **การวางแผนและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**. ปทุมธานี : กระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม, 2540.

ตุลา มหาพสุธานนท์. **หลักการการจัดการหลักการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : พ.ศ.พัฒนา, 2545.

ถวิลวดี บุรีกุล. **หลักธรรมาภิบาล**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันพระปกเกล้า, 2549.

ทิพาวดี เมฆสวรรค์. **กล้าคิด กล้าทำ กล้านำ กล้าเปลี่ยน**. กรุงเทพมหานคร : เอ็กซเปอร์เน็ท, 2544.

ธงชัย สันติวงษ์. **องค์การและการบริหาร : การศึกษาการจัดแผนใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2543.

ธีระศักดิ์ อุ่นอารมณ์เลิศ. **เครื่องมือวิจัยทางการศึกษา : การสร้างและการพัฒนา**. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549.

นิภา เมธาวิชัย. **วิทยาการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏธนบุรี, 2543.

บังคับการตำรวจรถไฟ,กอง. "สถิติอาชญากรรม". **เอกสารประกอบการบรรยายสรุป**. กรุงเทพมหานคร : กองบังคับการ, 2548.

ประเวศน์ มหารัตน์กุล. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวทางใหม่**. กรุงเทพมหานคร : ส.ส.ท, 2543.

ปราชญา กล้าผจัญ. **คุณธรรมจริยธรรมผู้นำรัฐ**. กรุงเทพมหานคร : ก.พลการพิมพ์, 2549.

แผ้ว โสตถิพันธ์. **ปัญหาการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2552.

พรรณราย ทรัพยะประภา. **จิตวิทยาสำหรับนักบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : วิชั่นอาร์ต คอร์ปอเรชั่น, 2532.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ ฉบับปรับปรุงใหม่ล่าสุด**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2553.

พิชัย เสงี่ยมจิตต์. **การบริหารสถาบันเพื่อความเป็นเลิศ**. อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี, 2542.

โยธิน ศันสนยุทธ์. **มนุษยสัมพันธ์**. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, 2525.

รองศาสตราจารย์ ดร. สมชัย วงษ์นายะ, และรองศาสตราจารย์ ดร. ทวนทอง เชาวกีรติพงศ์. **เอกสารประกอบการสอนวิชาการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์, 2551.

ล้วน สายยศ และอังคนา สายยศ. **เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, 2540.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. **การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์การตามรัฐธรรมนูญ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2548.

วิโรจน์ สารรัตนะ. **วิธีวิทยาการวิจัยแบบผสม กระบวนทัศน์ใหม่สำหรับการวิจัยทางการบริหารการศึกษา**. ขอนแก่น : อักษราพิพัฒน์, 2545.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : ธรรมา, 2545.

ศึกษาธิการ,กระทรวง. **เอกสารประกอบการศึกษาด้วยตัวเอง**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์กระทรวงศึกษาธิการ, 2547.

ส่งศรี ชมภูวงศ์. **การวิจัย**. นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 2547.

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. **ชุดการเรียนด้วยตนเอง หลักสูตรการบริหารงาน การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่**. กรุงเทพมหานคร : ข้าราชการพลเรือน, 2548.

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. **การบริหารเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพมหานคร : อัมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิง, 2542.

สมพงษ์ เกษมสิน. **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2519.

สมศักดิ์ คงเที่ยง. **หลักและทฤษฎีการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2545.

สุรัศวดี ราชกุลชัย. **การวางแผนและการควบคุมทางการบริหาร**. Management Planning and Control. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จามจุรี, 2543.

อลงกรณ์ มีสุทธาและสมิท สัชฌุกร. **การประเมินผลการปฏิบัติงาน แนวความคิด หลักการ วิธีการและกระบวนการ**. กรุงเทพมหานคร : ส. เอเชียเพรส, 2539.

2. บทความจากวารสาร

จิรัช ชูเวช. "น้ำพึ่งเรือ เสือพึ่งป่า". **เอกสารส่งเสริมวิชาการตำรวจ**. กุมภาพันธ์ 2534 : 35.

3. บทความจากเว็บไซต์ (Web Site)

ประวัติการก่อตั้งกองตำรวจรถไฟ. ออน-ไลน์

http://www. railway. Police. go. th. story. Htm, 2549.

4. วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์/รายงานการวิจัย

กุลเชษฐ์ บางพราน. "ประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการควบคุมอาชญากรรมภายใต้โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่ปรับปรุงใหม่ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล". **วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.

คฑาวุธ พรหมายน. "ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองตรวจคนเข้าเมือง : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการฝ่าย 1 ฝ่าย 2". **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2545.

นิตยาภรณ์ เพลินจิตร. "บรรยากาศองค์การมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกรณีศึกษาโรงพยาบาลตำรวจ". **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกริก, 2544.

มนัส จงวิมาณสินธุ์. "ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองกำกับการวิทยาการเขต 3". **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกริก, 2542.

มาโนชญ์ สุขฤกษ์. "ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของช่างอากาศ : ศึกษาเฉพาะกรณี กองการบินทหารเรือ". **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2548.

เมธี จำนงพลฐ. "ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง สังกัดแขวงการทางตราด อ.เมือง จ.ตราด". **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2543.

วรพงศ์ คำลือ. "ปัจจัยที่มีผลต่อการสอบสวนคดีอาญาของพนักงานสอบสวนในจังหวัดเชียงใหม่". **วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2547.

วัตรภู อาจหาญ. "ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกองวิชาการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ". **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2542.

สคณวรรษ ล้วนสมหวัง. "ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของตำรวจสายตรวจรถจักรยานยนต์ในสถานีตำรวจภูธรตำบลช้างเผือกอำเภอเมืองเชียงใหม่". **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2545.

สถิต คำลาเลี้ยง. "ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของช่างอากาศ : ศึกษาเฉพาะกรณี กองการบินทหารเรือ". **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2545.

สมชัย ท่อแก้ว. "คำลังขวัญใจการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศึกษากรณีสถาบันส่งเสริมงานสอบสวน". **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกริก, 2543.

สุทิน สายสงวน. "การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการศึกษากรณีข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสำนักงานเกษตรอำเภอในภาคใต้". **วิทยานิพนธ์สังคมวิทยาและมานุษยวิทยามหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543.

สุมาลี ใจกล้า. "ผลกระทบของการนำนโยบายการปฏิรูประบบงบประมาณที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานในทัศนะของเจ้าหน้าที่ในระดับปฏิบัติศึกษาจากความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานขนส่งจังหวัดเขต 2". **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2545.

อรรถวุฒิ ตัญธนาวิทย์. "ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการสื่อสารสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย". **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2544.

อัมรา สาโหมด. "ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู". **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2547.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. ดร.โกศล ศรีสังข์

การศึกษา	Ph.D. (บริหารการศึกษา)
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดขอนแก่น

2. ดร.จำนงค์ กมลศิลป์

การศึกษา	Ph.D. (บริหารการศึกษา)
ตำแหน่งปัจจุบัน	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

3. นายศราวุธ ทินบุตร

การศึกษา	ร.ม. (รัฐศาสตร์)
ตำแหน่งปัจจุบัน	นายช่างโยธา เทศบาลตำบลหัวนา อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู

4. พันตำรวจโทกฤษดา ป้องสิทธิชัย

การศึกษา	รป.ม. (รัฐศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)
ตำแหน่งปัจจุบัน	รองผู้กำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

5. นายณัฐพงษ์ บุญดี

การศึกษา	ศษ.ม. (บริหารรัฐกิจ)
ตำแหน่งปัจจุบัน	หัวหน้าแผนกคลังสินค้า โรงงานน้ำตาลมิตรภูเขียว อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

ที่ ศธ 6016(2.2) /ว106

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง ถนนวิสุทธิเทพ
ตำบลกุดป่อง อำเภอเมือง จังหวัดเลย 42000
โทร.(042)830434,813028 โทรสาร.830686

16 สิงหาคม 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถาม

เจริญพร ดร.จำนงค์ กมลศิลป์

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด
2. โครงร่างสารนิพนธ์ จำนวน 1 ชุด
3. ค่าความสอดคล้องแบบสอบถาม (IOC) จำนวน 1 ชุด

ด้วยค.ต.ณัฏฐ์ ลีนาราช นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง รุ่นที่ 6/2552 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง**ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจราจร กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจจราจรกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ** โดยมี ผศ.ดร.ภาสกร ดอกจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และอาจารย์รัชนีกร บุญดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล มหาวิทยาลัยฯ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับสารนิพนธ์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบแบบสอบถามดังกล่าว

มหาวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบ

ขอเจริญพร

(พระครูกิตติสารสุมณฑ์)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ที่ ศธ 6016(2.2) /ว106

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง ถนนวิสุทธิเทพ
ตำบลกุดป่อง อำเภอเมือง จังหวัดเลย 42000
โทร.(042)830434,813028 โทรสาร 830686

16 สิงหาคม 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถาม

เจริญพร พ.ต.ท.กฤษดา ป้องสิทธิชัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด
2. โครงร่างสารนิพนธ์ จำนวน 1 ชุด
3. ค่าความสอดคล้องแบบสอบถาม (IOC) จำนวน 1 ชุด

ด้วยด.ต.ณัฏฐ์ ลีนาราช นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง รุ่นที่ 6/2552 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง**ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจราจไฟ กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจจราจไฟกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ** โดยมี ผศ.ดร.ภาสกร ดอกจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และอาจารย์รัชนีกร บุญดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล มหาวิทยาลัยฯ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับสารนิพนธ์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบแบบสอบถามดังกล่าว

มหาวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบ

ขอเจริญพร

(พระครูกิตติสารสุมณฑ์)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ที่ ศธ 6016(2.2) /ว106

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง ถนนวิสุทธิเทพ
ตำบลกุดป่อง อำเภอเมือง จังหวัดเลย 42000
โทร.(042)830434,813028 โทรสาร 830686

16 สิงหาคม 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถาม

เจริญพร นายณัฐพงษ์ บุญดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด
2. โครงร่างสารนิพนธ์ จำนวน 1 ชุด
3. ค่าความสอดคล้องแบบสอบถาม (IOC) จำนวน 1 ชุด

ด้วยด.ต.ณัฏฐ์ ลีนาราช นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง รุ่นที่ 6/2552 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง**ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจราจร กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจจราจรกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ** โดยมี ผศ.ดร.ภาสกร ดอกจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และอาจารย์รัชนีกร บุญดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล มหาวิทยาลัยฯ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับสารนิพนธ์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบแบบสอบถามดังกล่าว

มหาวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบ

ขอเจริญพร

(พระครูกิตติสารสุมณฑ์)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ที่ ศธ 6016(2.2) /ว106

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง ถนนวิสุทธิเทพ
ตำบลกุดป่อง อำเภอเมือง จังหวัดเลย 42000
โทร.(042)830434,813028 โทรสาร 830686

16 สิงหาคม 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถาม

เจริญพร นายศราวุธ ทินบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด
2. โครงร่างสารนิพนธ์ จำนวน 1 ชุด
3. ค่าความสอดคล้องแบบสอบถาม (IOC) จำนวน 1 ชุด

ด้วยด.ต.ณัฏฐ์ ลีนาราช นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง รุ่นที่ 6/2552 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง**ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจราจร กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจจราจรกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ** โดยมี ผศ.ดร.ภาสกร ดอกจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และอาจารย์รัชนีกร บุญดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล มหาวิทยาลัยฯ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับสารนิพนธ์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบแบบสอบถามดังกล่าว

มหาวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบ

ขอเจริญพร

(พระครูกิตติสารสุมณฑ์)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ที่ ศธ 6016(2.2) /ว106

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง ถนนวิสุทธิเทพ
ตำบลกุดป่อง อำเภอเมือง จังหวัดเลย 42000
โทร.(042)830434,813028 โทรสาร 830686

16 สิงหาคม 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถาม

เจริญพร ดร.โกศล ศรีสังข์

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด
2. โครงร่างสารนิพนธ์ จำนวน 1 ชุด
3. ค่าความสอดคล้องแบบสอบถาม (IOC) จำนวน 1 ชุด

ด้วยด.ต.ณัฏฐ์ ลีนาราช นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง รุ่นที่ 6/2552 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง**ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจราจร กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจจราจรกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ** โดยมี ผศ.ดร.ภาสกร ดอกจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และอาจารย์รัชนีกร บุญดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล มหาวิทยาลัยฯ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับสารนิพนธ์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบแบบสอบถามดังกล่าว

มหาวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบ

ขอเจริญพร

(พระครูกิตติสารสุมณฑ์)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

ที่ ศธ 6016(2.2) / 109

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง ถนนวิสุทธิเทพ
ตำบลกุดป่อง อำเภอเมือง จังหวัดเลย 42000
โทร.(042)830434,813028 โทรสาร 830686

30 กรกฎาคม 2553

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอสืบค้นข้อมูล

เจริญพร สารวัตรสถานีตำรวจรถไฟหนองคาย

ด้วยดาบตำรวจ ณัฏฐ์ ลีนาราช นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง รุ่นที่ 5/2551 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ขอสืบค้นข้อมูลเพื่อใช้ประกอบในการทำสารนิพนธ์เรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในงานปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ กองบัญชาการสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิตของมหาวิทยาลัย

ดังนั้นจึงขอความอนุเคราะห์ขอสืบค้นข้อมูลจากท่านเพื่อใช้ในการจัดทำสารนิพนธ์ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระครูกิตติสารสุมณฑ์)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ที่ ศธ 6016(2.2) / 109

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง ถนนวิสุทธิเทพ
ตำบลกุดป่อง อำเภอเมือง จังหวัดเลย 42000
โทร.(042)830434,813028 โทรสาร 830686

30 กรกฎาคม 2553

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอสืบค้นข้อมูล

เจริญพร สารวัตรสถานีตำรวจรถไฟอุบลราชธานี

ด้วยดาบตำรวจ ณัฏฐ์ ลีนาราช นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง รุ่นที่ 5/2551 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ขอสืบค้นข้อมูลเพื่อใช้ประกอบในการทำสารนิพนธ์เรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในงานปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ กองบัญชาการสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิตของมหาวิทยาลัย

ดังนั้นจึงขอความอนุเคราะห์ขอสืบค้นข้อมูลจากท่านเพื่อใช้ในการจัดทำสารนิพนธ์ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระครูกิตติสารสุมณฑ์)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ที่ ศธ 6016(2.2) / 109

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง ถนนวิสุทธิเทพ
ตำบลกุดป่อง อำเภอเมือง จังหวัดเลย 42000
โทร.(042)830434,813028 โทรสาร 830686

30 กรกฎาคม 2553

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอสืบค้นข้อมูล

เจริญพร สารวัตรสถานีตำรวจรถไฟนครราชสีมา

ด้วยดาบตำรวจ ณัฏฐ์ ลีนาราช นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง รุ่นที่ 5/2551 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ขอสืบค้นข้อมูลเพื่อใช้ประกอบในการทำสารนิพนธ์เรื่อง**ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในงานปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ กองบัญชาการสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิตของมหาวิทยาลัย

ดังนั้นจึงขอความอนุเคราะห์ขอสืบค้นข้อมูลจากท่านเพื่อใช้ในการจัดทำสารนิพนธ์ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระครูกิตติสารสุมณฑ์)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ที่ ศธ 6016(2.2) / 109

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง ถนนวิสุทธิเทพ
ตำบลกุดป่อง อำเภอเมือง จังหวัดเลย 42000
โทร.(042)830434,813028 โทรสาร 830686

30 กรกฎาคม 2553

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอสืบค้นข้อมูล

เจริญพร ผู้กำกับการกองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจจราจร กองบัญชาการสอบสวนกลาง
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ด้วยดาบตำรวจ ณัฏฐ์ ลีนาราช นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง รุ่นที่ 5/2551 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ขอสืบค้นข้อมูลเพื่อใช้ประกอบในการทำสารนิพนธ์เรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในงานปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจราจร กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจจราจร กองบัญชาการสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิตของมหาวิทยาลัย

ดังนั้นจึงขอความอนุเคราะห์ขอสืบค้นข้อมูลจากท่านเพื่อใช้ในการจัดทำสารนิพนธ์ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระครูกิตติสารสุมณฑ์)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ภาคผนวก ง

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม
เรื่อง
ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ กองบัญชาการสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลที่ใช้ประกอบการศึกษาในระดับปริญญาโท หลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหา มกุฏราช วิทยาลัย มีจุดประสงค์เพื่อปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ กองบัญชาการสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้วิจัยขอรับรองว่าผลการศึกษาและคำตอบของท่าน จะรักษาไว้เป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามตรงความเป็นจริง

2. แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ตอนที่ 3 เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5

ดาบตำรวจณัฏฐ์ ลีนาราช
นักศึกษาปริญญาโท สาขารัฐศาสตร์การปกครอง
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่เป็นจริงตามสภาพของท่าน

1. อายุ

( ) ระหว่าง 20 – 30 ปี

( ) ระหว่าง 31 – 40 ปี

( ) ระหว่าง 41 – 50 ปี

( ) 51 ปี ขึ้นไป

2. ระดับการศึกษา

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี

( ) ปริญญาตรี

( ) สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

( ) ต่ำกว่า 10 ปี

( ) 11 – 20 ปี

( ) มากกว่า 20 ปี

มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 เพียงช่องเดียวเท่านั้น

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	**ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน** ได้รับการสนับสนุนด้านการศึกษาจากผู้บังคับบัญชา ให้ศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มคุณวุฒิให้สูงขึ้น					
2.	ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน/การเลื่อนขั้นขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงาน					
3.	การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ ในกองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ มีโอกาสและมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่น้อยกว่าการปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นๆ					
4.	การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ ในกองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง / ยศสูงขึ้นเรื่อยๆ					
5.	ในการพิจารณาความดีความชอบของผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรมโดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการพิจารณา					
1.	**ด้านนโยบายและการบริหารงาน** นโยบายและการบริหารงานในปัจจุบัน มีความสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.	ผู้บังคับบัญชามีการประชุมชี้แจงนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
3.	ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานมีความรู้ ความเข้าใจชัดเจนในเรื่องนโยบายของกองบังคับการตำรวจรถไฟ แล้วนำมาใช้ในบริหารงานได้อย่างถูกต้อง					
4.	ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสเข้าร่วมกำหนดนโยบาย หรือระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆของกองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ					
5.	การบริหารสั่งการของผู้บังคับบัญชา มีความถูกต้อง ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติงานได้					
	ด้านความพอเพียงของค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
1.	เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน					
2.	เบี้ยเลี้ยงที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน เพียงพอต่อการออกไปปฏิบัติงานภายใน 1 เดือน					
3.	เงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความรับผิดชอบ					
4	สวัสดิการบ้านพักเพียงพอต่อความต้องการ					
5	สวัสดิการอื่นๆ เช่น แหล่งเงินกู้ เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ในการปฏิบัติงานมีความพอเพียง					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	**ด้านการควบคุมบังคับบัญชา** ผู้บังคับบัญชาให้การดูแลเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี					
2.	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถนำปัญหาที่เกิด เข้าไปปรึกษาขอรับการชี้แนะจากผู้บังคับบัญชาได้เสมอ					
3.	ผู้บังคับบัญชามีเหตุผลและมีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ทุกคนเท่าเทียมกัน					
4.	ผู้บังคับบัญชาได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการควบคุมบังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ					
5.	ผู้บังคับบัญชาสามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาและประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน					
1.	**ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน** เพื่อนร่วมงานมีการทำงานเป็นทีม ด้วยความสมัครสมานสามัคคี					
2.	เมื่อมีความเดือดร้อนในเรื่องการทำงานหรือเรื่องส่วนตัว จะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
3.	เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นจากท่าน					
4.	ความรู้ ความสามารถของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน					
5.	ในการปฏิบัติงานของ หน่วยงานของท่าน เพื่อนร่วมงานจะไม่เกิดความอิจฉา หรือไม่มีการกลั่นแกล้งกันในการทำงาน					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5

1. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

.....

.....

.....

2. ด้านนโยบายและการบริหารงาน

.....

.....

.....

3. ด้านความพอเพียงของค่าตอบแทนและสวัสดิการ

.....

.....

.....

4. ด้านการควบคุมบังคับบัญชา

.....

.....

.....

5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

.....

.....

.....

ภาคผนวก จ

ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC)

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม
เรื่อง
ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ
กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจรถไฟ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพียงช่องเดียวเท่านั้น

ข้อ	ข้อความ	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5		
1.	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้รับการสนับสนุนด้านการศึกษาจากผู้บังคับบัญชา ให้ศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มคุณวุฒิให้สูงขึ้น	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
2.	ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน/การเลื่อนขั้นขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
3.	การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ ในกองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ มีโอกาสและมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่น้อยกว่าการปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นๆ	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5		
4.	การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ ในกองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง / ยศสูงขึ้นเรื่อยๆ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
5.	ในการพิจารณาความดีความชอบของผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรมโดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการพิจารณา	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
1.	**ด้านนโยบายและการบริหารงาน** นโยบายและการบริหารงานในปัจจุบันมีความสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
2.	ผู้บังคับบัญชามีการประชุมชี้แจงนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
3.	ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานมีความรู้ความเข้าใจชัดเจนในเรื่องนโยบายของกองบังคับการตำรวจรถไฟ แล้วนำมาใช้ในบริหารงานได้อย่างถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
4.	ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสเข้าร่วมกำหนดนโยบาย หรือระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆของกองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
5.	การบริหารสั่งการของผู้บังคับบัญชา มีความถูกต้อง ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติงานได้	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5		
1.	**ด้านความพอเพียงของค่าตอบแทนและสวัสดิการ** เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
2.	เบี้ยเลี้ยงที่ได้รับจากการปฏิบัติงานเพียงพอต่อการออกไปปฏิบัติงานภายใน 1 เดือน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
3.	เงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบ	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
4.	สวัสดิการบ้านพักเพียงพอต่อความต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
5.	สวัสดิการอื่นๆ เช่น แหล่งเงินกู้เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ ในการปฏิบัติงานมีความพอเพียง	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
1.	**ด้านการควบคุมบังคับบัญชา** ผู้บังคับบัญชาให้การดูแลเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
2.	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถนำปัญหาที่เกิดเข้าไปปรึกษาขอรับการชี้แนะจากผู้บังคับบัญชาได้เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5		
3.	ผู้บังคับบัญชามีเหตุผลและมีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
4.	ผู้บังคับบัญชาได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการควบคุมบังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
5.	ผู้บังคับบัญชาสามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาและประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
1.	**ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน** เพื่อนร่วมงานมีการทำงานเป็นทีม ด้วยความสมัครสมานสามัคคี	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
2.	เมื่อมีความเดือดร้อนในเรื่องการทำงานหรือเรื่องส่วนตัว จะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
3.	เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นจากท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
4.	ความรู้ ความสามารถของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้

ภาคผนวก จ
ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC)

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม
เรื่อง
ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ
กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจรถไฟ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพียงช่องเดียวเท่านั้น

ข้อ	ข้อความ	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5		
1.	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้รับการสนับสนุนด้านการศึกษาจากผู้บังคับบัญชา ให้ศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มคุณวุฒิให้สูงขึ้น	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
2.	ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน/การเลื่อนขั้นขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
3.	การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ ในกองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ มีโอกาสและมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่น้อยกว่าการปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นๆ	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5		
4.	การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ ในกองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง / ยศสูงขึ้นเรื่อยๆ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
5.	ในการพิจารณาความดีความชอบของผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรมโดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการพิจารณา	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
1.	**ด้านนโยบายและการบริหารงาน** นโยบายและการบริหารงานในปัจจุบันมีความสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
2.	ผู้บังคับบัญชามีการประชุมชี้แจงนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
3.	ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานมีความรู้ความเข้าใจชัดเจนในเรื่องนโยบายของกองบังคับการตำรวจรถไฟ แล้วนำมาใช้ในบริหารงานได้อย่างถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
4.	ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสเข้าร่วมกำหนดนโยบาย หรือระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆของกองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจรถไฟ	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
5.	การบริหารสั่งการของผู้บังคับบัญชา มีความถูกต้อง ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติงานได้	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5		
1.	**ด้านความพอเพียงของค่าตอบแทนและสวัสดิการ** เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
2.	เบี้ยเลี้ยงที่ได้รับจากการปฏิบัติงานเพียงพอต่อการออกไปปฏิบัติงานภายใน 1 เดือน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
3.	เงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบ	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
4.	สวัสดิการบ้านพักเพียงพอต่อความต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
5.	สวัสดิการอื่นๆ เช่น แหล่งเงินกู้เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ ในการปฏิบัติงานมีความพอเพียง	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
1.	**ด้านการควบคุมบังคับบัญชา** ผู้บังคับบัญชาให้การดูแลเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
2.	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถนำปัญหาที่เกิดเข้าไปปรึกษาขอรับการชี้แนะจากผู้บังคับบัญชาได้เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5		
3.	ผู้บังคับบัญชามีเหตุผลและมีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
4.	ผู้บังคับบัญชาได้ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการควบคุมบังคับบัญชาอย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
5.	ผู้บังคับบัญชาสามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาและประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
1.	**ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน** เพื่อนร่วมงานมีการทำงานเป็นทีม ด้วยความสมัครสมานสามัคคี	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
2.	เมื่อมีความเดือดร้อนในเรื่องการทำงานหรือเรื่องส่วนตัว จะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
3.	เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นจากท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
4.	ความรู้ ความสามารถของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้

ภาคผนวก ฉ
ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability Analysis) ของแบบสอบถาม

เรื่อง

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจราจรกองกำกับการ 5 กองบังคับการตำรวจจราจร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ข้อ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	87.97	158.10	0.69	0.87
2	86.97	158.10	0.69	0.88
3	8643	170.12	0.15	0.87
4	87.83	170.56	0.11	0.86
5	87.97	158.10	0.69	0.87
6	80.43	170.81	0.03	0.86
7	86.97	158.10	0.69	0.86
8	86.23	155.77	0.56	0.88
9	86.77	151.56	0.59	0.85
10	85.67	151.82	0.64	0.86
11	86.23	155.77	0.56	0.87
12	87.10	164.78	0.37	0.86
13	88.13	164.70	0.38	0.88
14	80.43	170.81	0.03	0.87
15	86.07	149.72	0.72	0.88
16	86.90	154.23	0.60	0.87
17	86.23	155.77	0.56	0.86
18	85.10	164.78	0.37	0.88
19	87.13	164.70	0.38	0.88
20	88.23	155.77	0.56	0.87
21	86.80	163.55	0.57	0.88

ข้อ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
22	86.70	158.84	0.46	0.86
23	87.77	158.74	0.46	0.87
24	88.83	159.23	0.66	0.88
25	87.77	166.12	0.29	0.88

Reliability Coefficients

N of Case = 30.00

N of Items = 25

Alpha = 0.89

ภาคผนวก ช

ตารางประมาณค่าขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน

(Krejcie and Morgan)

ตารางประมาณค่าขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan)

จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
10	10	220	140	1,200	291
15	14	230	144	1,300	297
20	19	240	148	1,400	302
25	24	250	152	1,500	306
30	28	260	155	1,600	310
35	32	270	159	1,700	313
40	36	280	162	1,800	317
45	40	290	165	1,900	320
50	44	300	169	2,000	322
55	48	320	175	2,200	327
60	52	340	181	2,400	331
65	56	360	186	2,600	335
70	59	380	191	2,800	338
75	63	400	196	3,000	341
80	66	420	201	3,500	346
85	70	440	205	4,000	351
90	73	460	210	4,500	354
95	76	480	214	5,000	357
100	80	500	217	6,000	361
110	86	550	226	7,000	364
120	92	600	234	8,000	367
130	97	650	242	9,000	368
140	103	700	248	10,000	370
150	108	750	254	15,000	375
160	113	800	260	20,000	377
170	118	850	265	30,000	379

จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
180	123	900	269	40,000	380
190	127	950	274	50,000	381
200	132	1,000	278	75,000	382
210	136	1,100	285	100,000	384

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล : ดาบตำรวจณัฏฐ์ ลีนาราช

วัน เดือน ปี เกิด : 24 มกราคม 2515

ที่อยู่ปัจจุบัน : 57 หมู่ 18 ตำบลชุมแพ อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น
รหัสไปรษณีย์ 40130

การศึกษา

พ.ศ. 2549 : สาขาวิชาเอกรัฐศาสตร์การปกครอง
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ตำแหน่ง/สถานที่ทำงาน

ปัจจุบัน : ผู้บังคับหมู่งานป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจรถไฟหนองคาย
สถานีตำรวจรถไฟหนองคาย
(หน่วยบริการประชาชนสถานีรถไฟขอนแก่น)