

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ Performance Efficiency of Police Officers, Office of Police Strategy

¹ลลิตา ปาละกุล และ ²อรนันท์ กลันทปุระ

¹Lalita Palakul and ²Oranand Kluntapur

^{1,2}คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

^{1,2}Faculty of Social Science, Kasetsart University

¹Corresponding Author E-mail : lalita.pal@ku.th

Received November 3, 2022; Revised November 28, 2022; Accepted November 28, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ ซึ่งประกอบด้วย ฝ่ายอำนวยการ ยุทธศาสตร์ตำรวจ กองยุทธศาสตร์ กองแผนงานอาชญากรรม กองแผนงานความมั่นคง กองวิจัย และ กองแผนงานกิจการพิเศษ จำนวน 357 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที ค่าเอฟ (One – Way Analysis of Variance) และทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 2 ลำดับแรก พบว่า ด้านคุณภาพของงาน และด้านระยะเวลาการทำงาน อยู่ในระดับมาก และด้านปริมาณของงาน 2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจที่มีเพศ ระดับตำแหน่ง อายุการรับราชการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน; ข้าราชการตำรวจ; สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ

Abstract

This research the objectives of this study are 1) to study the performance of police officers, Office of Police Strategy. 2) To study and compare the performance of police officers, the office of Police Strategy

Classified by personal factors, and 3) to study the relationship between the working environment and the performance of police officers, the office of Police Strategy. The sample groups used in the study were: Police officers working in the Office of Police Strategy. Which consists of Police Strategic Directorate Strategic Division Crime Planning Division Security Planning Division, Research Division, and Special Affairs Planning Division, 357 people. Collect data using questionnaires. The statistics used in the analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t –test, F–test (One–Way Analysis of Variance), and analysis of the relationship between independent and dependent variables by using the correlation coefficient of Pearson. The results of the research were as follows: 1) The performance of the police officers, the office of Police Strategy found that the overall level was at a high level. When classified by item in order of the first two items with the highest average, it was found that the quality of work and the duration of work at a high level and the amount of work. 2) Comparison of the performance of police officers, the office of Police Strategy Classified by personal factors, it was found that police officers of the office of Police Strategy were gender, position level, age of government service. and average monthly income Different have different performance. and 3) the relationship between the working environment and the performance of police officers, Police strategy office found that the working environment had a relationship with the performance of police officers, the Police Strategy Office. Statistically significant at the 0.05 level

Keywords: Performance; Police; Officer of Police Strategy

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในแต่ละมิติ ทั้ง สังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นย่อมส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของผู้คนในสังคม ที่ต้องมีการปรับเปลี่ยน เพื่อให้สอดคล้อง รวมถึงองค์การที่ต้องปรับกลยุทธ์ในการบริหารงาน และการดำเนินงานเพื่อให้การบรรลุเป้าหมายขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ คือ ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ การที่ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น องค์การจะต้องมีการบริหารจัดการ วางแผน และปรับตัวให้สอดคล้องตามบริบทขององค์การ โดยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เริ่มจากพื้นฐานการวางแผนกำลังคน การคัดเลือกการฝึกอบรม การประเมินผล และสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ก้องปิติ อ่อนมาก, 2563)

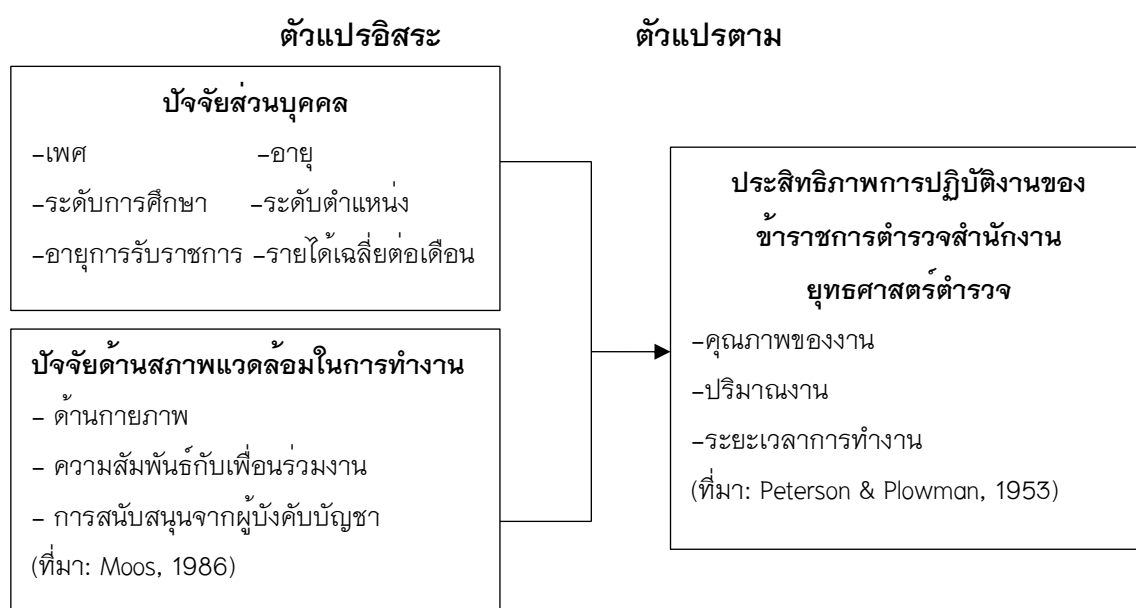
สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจเป็นองค์การที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการกำหนดแนวนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในการปฏิบัติงานต้องใช้ทรัพยากรบุคคลในองค์การ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิผลในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ดังนั้นประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ

จึงมีความสำคัญอย่างมาก ต่อการที่องค์การจะบรรลุเป้าหมายของ องค์การที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนหนึ่งมาจากการที่บุคลากรมีขวัญกำลังใจ มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี มีความพึงพอใจในการทำงานข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานยุทธศาสตร์ จะมีส่วนในการสนับสนุนให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีประสิทธิภาพสร้างพื้นฐานระบบการบริหารจัดการที่ดี พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของข้าราชการตำรวจ หากข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี จะสามารถพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจให้ดีขึ้นได้ (สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ, 2564) จากที่กล่าวมาผู้ศึกษาเห็นความสำคัญของการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานยุทธศาสตร์ ตำรวจว่ามีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจอยู่ในระดับใด เพื่อนำผลการศึกษาเสนอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อเป็นแนวทางในการประกอบการกำหนดนโยบายการบริหารงานสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

1. ข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจที่มีเพศต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

2. ข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

3. ข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจที่มีระดับการศึกษามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

4. ข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

5. ข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจที่มีอายุการรับราชการต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

6. ข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ ซึ่งประกอบด้วย ฝ่ายอำนวยการยุทธศาสตร์ตำรวจ กองยุทธศาสตร์ กองแผนงานอาชญากรรม กองแผนงานความมั่นคง กองวิจัย และ กองแผนงานกิจการพิเศษ จำนวน 357 คน (ข้อมูลจากสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ ฝ่ายอำนวยการสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ ตำรวจ ณ พฤศจิกายน 2564)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ จำนวน 189 คน ผู้ศึกษาได้กำหนดขนาดของตัวอย่างประชากรโดยใช้สูตรการคำนวณประชากรของ ยามาเน่ (Yamane, 1967) ที่ระดับความเชื่อมั่นประมาณร้อยละ 95 ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ ระดับ .05 (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นและพัฒนาขึ้น เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจสร้างขึ้นจากการทบทวน แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้ออกแบบสอบถามให้สอดคล้องกับการวิจัย โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ
2. นำความรู้ที่ได้จากข้อ 1 มาสร้างแบบสอบถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ครอบคลุมเนื้อหา
3. นำแบบสอบถาม เสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาหาค่า IOC ได้ค่า $IOC = 0.60-1.00$
4. นำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pre-test) กับประชากรที่ศึกษาที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับประชากรที่จะศึกษา จำนวน 30 คน
5. หาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.967 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.800 (อิศรพงศ์ วงศ์เชิยงยืน, 2556) ดังนั้นจึงสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้จริง
6. นำแบบสอบถามที่ได้จากขั้นที่ 5 มาปรับปรุงแก้ไข และนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยนำแบบสอบถามไปสอบถามข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจจำนวน 189 คน เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการนำเสนอและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สถิติที่ใช้ในเชิงพรรณนาเพื่อบรรยายเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจของกลุ่มผู้ตอบ

แบบสอบถาม โดยแจกแจงและนำเสนอในรูปแบบความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งประกอบด้วย t –test, F-test (One – Way Analysis of Variance) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ โดยมีเกณฑ์การแปลผล (บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์, 2545) ดังนี้

0.00 – 0.30 มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ในทิศทางบวก

0.31 – 0.70 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ในทิศทางบวก

0.71 – 1.00 มีความสัมพันธ์ระดับสูง ในทิศทางบวก

สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้กำหนดไว้ที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

จากการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจจำนวน 357 คน ข้อมูลส่วนบุคคลมีดังนี้

1. เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 65.1 และเป็นเพศหญิง จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9

2. อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 รองลงมาคืออายุ 41 – 50 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 และมีอายุ 20 – 30 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6

3. ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 รองลงมาคือระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 43.9 และมีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1

4. ระดับตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งรองสารวัตร จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 รองลงมาคือระดับตำแหน่งสารวัตร จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 และมีระดับตำแหน่งผู้กำกับการขึ้นไป จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3

5. อายุการรับราชการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการรับราชการ 0 – 5 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4 รองลงมาคืออายุการรับราชการ 16 – 20 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 และมีอายุการรับราชการมากกว่า 20 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 45,001 บาท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6

จากการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และด้านกายภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1. ด้านกายภาพ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานที่ปฏิบัติงาน มีอุณหภูมิที่เหมาะสม ไม่ร้อนหรือหนาวจนเกินไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ สถานที่ปฏิบัติงานมีแสงสว่างเพียงพอต่อการทำงาน และเครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ได้รับความช่วยเหลือเกื้อกูลจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาเสมอในเวลาที่ประสบปัญหาหรือต้องการความช่วยเหลือ และมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชามีการติดต่อสื่อสารการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างใกล้ชิด เพื่ออำนวยความสะดวกหรือให้คำปรึกษาแนะนำแผนงานได้อย่างทันท่วงทีที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาทำการคาดการณ์แผนการปฏิบัติงานหรือวิถีทางปฏิบัติงานเอาไว้ และสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการตามแผนงานนั้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคต ได้อย่างลุล่วง และผู้บังคับบัญชาจัดให้มีโครงสร้างของงานต่าง ๆ และมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม กับอำนาจหน้าที่ รวมถึงมอบหมายงานที่มีความท้าทาย เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วม โดยการเสนอแนะแนวทาง หรือ แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาใช้พัฒนาและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

จากการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านระยะเวลาการทำงาน รองลงมา คือ ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และด้านปริมาณของงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1. ด้านคุณภาพของงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สามารถใช้ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ หรือเต็มศักยภาพ ของตัวเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ สามารถลดขั้นตอนในการทำงานเพื่อให้งานมีคุณภาพ

มากขึ้นกว่าเดิม และมีการปฏิบัติงานที่รวดเร็วทันเวลาตรงตามเป้าหมายของงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. ด้านปริมาณของงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สามารถแบ่งเวลาและมีการจัดสรรงานที่ได้รับมอบหมายจากสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจได้อย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ หน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ ได้มีการสนับสนุนเทคนิควิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้ได้ปริมาณงานที่พอดีกับเวลาที่จำกัด และจำนวนข้าราชการตำรวจ เมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. ด้านระยะเวลาการทำงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า และเพื่อนร่วมงานสามารถผสมผสานการทำงานกันได้อย่างกลมเกลียว โดยเป็นส่วนเสริมซึ่งกันและกันทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ หน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจมีการกำหนดแผนการทำงานล่วงหน้า ทำให้สามารถบริหารจัดการเวลาที่ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น และมีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา และหน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจมีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือดำเนินงานอย่างชัดเจนและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ผลการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานปรากฏผลดังนี้ ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t-test, F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 1 สรุปภาพรวมผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปร	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
เพศ	0.000*	ยอมรับสมมติฐาน
อายุ	0.197	ไม่ยอมรับสมมติฐาน
ระดับการศึกษา	0.563	ไม่ยอมรับสมมติฐาน
ระดับตำแหน่ง	0.001*	ยอมรับสมมติฐาน
อายุการรับราชการ	0.016*	ยอมรับสมมติฐาน
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	0.002*	ยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
ด้านกายภาพ	0.550	0.000*	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.687	0.000*	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	0.694	0.000*	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
ภาพรวม	0.730	0.000*	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน มีการปฏิบัติงานที่รวดเร็วทันเวลาตรงตามเป้าหมายของงานที่ได้รับมอบหมาย เนื่องจากผลการปฏิบัติที่เกิดความพึงพอใจและประโยชน์แก่สังคม แต่ประสิทธิภาพในวงราชการจะต้องพิจารณาถึงคุณค่าทางสังคม แนวคิดทฤษฎีที่นำมาใช้ในการศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของ อมรรัตน์ จันทรเกตุ (2560) กล่าวว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานไว้ว่า งานใดจะมีประสิทธิภาพสูงสุดให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับออกมาเพราะฉะนั้นประสิทธิภาพจึงเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า และถ้าเป็นการบริหารราชการก็วัดความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ (Satisfaction) สอดคล้องกับ อาทิตย์ เอี่ยมขจร (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจมีด้านคุณภาพของงาน ส่วนด้านปริมาณของงานอยู่ในระดับมาก จำนวนข้าราชการตำรวจเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม เนื่องจากการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะเน้นการเพิ่มหน้าที่หรือปริมาณงานให้มากขึ้น สอดคล้องกับก้องปิติ อ่อนมาก (2563) ที่ศึกษาการปฏิบัติงานด้านการป้องกันอาชญากรรมตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการตำรวจมีด้านปริมาณของงานการ

ปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผลการศึกษพบว่า อยู่ในระดับมาก และด้านระยะเวลาการทำงาน หน่วยงานที่ท่านสังกัดในสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือดำเนินงานอย่างชัดเจนและเหมาะสม เนื่องจากการ กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานจะเป็นลักษณะข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในงานที่ต้องปฏิบัติ สอดคล้องกับ อิศรพงศ์ วงศ์เชียงยืน (2556) ที่ศึกษาการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการศูนย์ รวมข่าว ผลการศึกษพบว่าด้านระยะเวลาการทำงานเนื่องจากการปฏิบัติของข้าราชการตำรวจ ก่อนที่จะมารับราชการตำรวจจะมีการคัดเรื่องอายุมากก่อนแล้วจึงทำให้อายุไม่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงาน ซึ่งมีด้านระยะเวลาการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ ตำรวจ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจที่มีเพศต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน แนวคิดทฤษฎีที่นำมาใช้ในการศึกษา องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของ Peterson & Plowman (1953) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือการทำงานที่เป็นไป ตามมาตรฐานที่องค์กรต้องการ จะต้องมียอดประกอบอันเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ผลของการทำงาน ที่ได้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรหรือหน่วยงานต้องการ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตย์ เอี่ยมขจร (2559) ที่ศึกษา ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรแห่งหนึ่ง ในจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษพบว่าข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งมีผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการ ตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน แนวคิดทฤษฎีที่นำมาใช้ในการศึกษา Dybvig & Warachka (2015) กล่าวว่า การปฏิบัติงาน อันมารวมกันแล้ว ก่อให้เกิดประสิทธิภาพเป็นไปตามผลสำเร็จที่องค์กรหรือหน่วยงานได้กำหนดเป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศรพงศ์ วงศ์เชียงยืน (2556) ที่ศึกษา การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการศูนย์ รวมข่าว ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติของข้าราชการตำรวจก่อนที่จะมารับราชการตำรวจจะมีการคัด เรื่องอายุมากก่อนแล้วจึงทำให้อายุไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นผลการศึกษา พบว่าข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการตำรวจสำนักงาน

ยุทธศาสตร์ตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แนวคิดทฤษฎีที่นำมาใช้ในการศึกษา Fayol (1949) แนวคิดหลักการบริหารกล่าวว่า หลักการบริหารนั้น กล่าวได้ว่า ควรมีความยืดหยุ่นและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้กับนักบริหารทุกระดับในองค์การ เพื่อใช้ความรู้ความสามารถของบุคคลอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ก้องปิติ อ่อนมาก (2563) ที่ศึกษา การปฏิบัติงานด้านการป้องกันอาชญากรรม ตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม ทั้งนี้เนื่องจากการสอบเข้าข้าราชการตำรวจทุกระดับการศึกษา สามารถมีการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นผลการศึกษาพบว่าระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศรพงศ์ วงศ์เชียงยืน (2556) ที่ศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการศูนย์รวมข่าว ทั้งนี้เนื่องจากบทบาทหน้าที่ในแต่ละตำแหน่งในสำนักงานมีความแตกต่างกันออกไป ซึ่งทำให้มีการปรับปรุงรูปแบบการบริหารงาน และการปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารงานทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศได้และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจที่มีอายุการรับราชการต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจที่มีอายุการรับราชการต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แนวคิดทฤษฎีที่นำมาใช้ในการศึกษา ก้องปิติ อ่อนมาก (2563) แนวคิดหลักการบริหารกล่าวว่า การดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานใด ๆ ของหน่วยงานของรัฐ และ/หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับ คน สิ่งของ และหน่วยงาน โดยครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ เช่น การบริหารคน (Man) การบริหารเงิน (Money) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) การบริหารงานทั่วไป (Management) การบริหารการให้บริการประชาชน (Market) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตย์ เอี่ยมขจร (2559) ที่ศึกษา ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ดังนั้นผลการศึกษาพบว่าหากอายุการรับราชการในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจแต่ละคนมีความแตกต่างกันออกไป ทำให้ข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจที่มีอายุการรับราชการต่างกัน

มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ Gilmer (1973) แนวคิดทฤษฎีที่นำมาใช้ในการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบข้างบุคลากรทั้งในด้านกายภาพ และด้านจิตใจ เป็นปัจจัยที่อยู่ทั้งภายในและภายนอก กล่าวคือสามารถมองเห็นได้ และไม่สามารถมองเห็นได้ ที่ช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถแบ่งสภาพแวดล้อมตามการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ จันทรเกตุ (2560) ที่ศึกษา ปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรวรรณ โสมแพน (2556) ที่ศึกษา ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติงานในสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ ดังนั้นผลการศึกษาพบว่าแต่ละตำแหน่งจะมีรายได้เฉลี่ยที่มีความแตกต่างกันตามยศตำแหน่งและหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ทำให้ข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ เพราะสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ Jones (1949) กล่าวว่า ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่ล้อมรอบปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มทั้งหมดประกอบไปด้วย สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม หรือวัฒนธรรม ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์ได้ทั้งสิ้น ซึ่งสามารถแบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถรัฐ ยลเบญจพล (2559) ที่ศึกษา ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการส่งเสริมประสิทธิภาพด้านการป้องกันอาชญากรรมสำหรับนักท่องเที่ยวภายในพระบรมมหาราชวัง ดังนั้นผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้นสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพบนพื้นฐานของความพึงพอใจการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีย่อมส่งผลต่อคุณภาพการทำงานของพนักงานทำให้พนักงานมีความพึงพอใจต่องานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1) จากการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ ควรมีการปรับปรุงซ่อมแซมเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน รวมถึงควรมีการพัฒนาเกี่ยวกับบรรยากาศในสถานที่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ข้าราชการตำรวจ สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจสามารถมีแรงผลักดันในการทำงาน และทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

2) จากการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ ควรมีการปรับปริมาณงานที่พนักงานแต่ละคนได้รับมอบหมายที่มีความเหมาะสม โดยการปฏิบัติงาน จะได้รับการสนับสนุนให้ภารกิจของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ ให้ประสบความสำเร็จหรือสร้างชื่อเสียง สร้างคุณค่าให้แก่หน่วยงานมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ในการศึกษาครั้งถัดไปควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ ควบคู่ไปกับการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมต่อการนำไปพัฒนาองค์กรมากยิ่งขึ้น

2) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในหมวดอื่น ๆ เช่น ครู ทหาร แพทย์ พยาบาล เป็นต้น เนื่องจากเป็นข้าราชการที่มีจำนวนมากในประเทศไทย ซึ่งครอบคลุม ทุกจังหวัด และสามารถนำผลการศึกษาที่ได้มาพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กองปิตี อ่อนมาก. (2563). การปฏิบัติงานด้านการป้องกันอาชญากรรมตำรวจภูธรจังหวัด

นครปฐม.วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ, 5(3), 418-430.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2545). ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ.(2564). ข้อมูล จำนวนของ ข้าราชการตำรวจที่อยู่ในสังกัด สำนักงาน ยุทธศาสตร์ตำรวจ. ฝ่ายอำนวยการสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ สำนักงานยุทธศาสตร์ ตำรวจ.

อมรรัตน์ จันทรเกตุ. (2560). ปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 2. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

มหาวิทยาลัยบูรพา.

- อรณัฐ ылเบญจพล. (2559). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการส่งเสริมประสิทธิภาพด้านการป้องกันอาชญากรรมสำหรับนักทองเที่ยวภายในพระบรมมหาราชวัง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อาทิตย เยี่ยมขจร. (2559). *ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อิศรพงศ์ วงศ์เชียงเย็น. (2556). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการศูนย์รวมชาว*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- อุไรวรรณ โสมแพน. (2556). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายอำนวยการกองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- Dybvig, P. H., & Warachka, M. (2015). *Tobin's q does not measure firm performance: Theory, empirics, and alternatives*. Empirics, and Alternatives.
- Fayol, Henri. (1949). *General and Industrial Management*. London: Sir Isaac Pitman & Sons.
- Gilmer, V. B. (1973). *Applied Psychology*. New York: Mc Graw – Hill.
- Jones, E. (1949). *Hamlet and Oedipus*. New York.
- Moos, R. H., & Schaefer, J. A. (1986). Life transitions and crises. *Coping with life crises*, 3–28.
- Peterson, E., & Plowman, E. G. (1953). *Business organization and management—home wood*. Illinois: Richard D. Irwin.
- Yamane. (1967). *Taro Statistic: An Introductory Analysis*. New York: Harper & row.