

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา  
EFFECTIVENESS OF PERFORMANCE OF  
PARLIAMENTARY POLICE

สิบตำรวจโท ลัทธวัฒน์ เฉลิมรักษ์  
POL.SGT. LATTAWAT CHARLERMRAK

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ  
มหาวิทยาลัยศรีปทุม  
ปีการศึกษา 2563  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีปทุม

**EFFECTIVENESS OF PERFORMANCE OF  
PARLIAMENTARY POLICE**

**POL.SGT. LATTAWAT CHARLERMRAK**

**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF  
THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF  
MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION  
GRADUATE COLLEGE OF MANAGEMENT  
SRIPATUM UNIVERSITY  
ACADEMIC YEAR 2020  
COPYRIGHT OF SRIPATUM UNIVERSITY**

ชื่อหัวข้อสารนิพนธ์ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา  
EFFECTIVENESS OF PERFORMANCE OF  
PARLIAMENTARY POLICE

นักศึกษา สิบตำรวจโท ลัทธวัฒน์ เฉลิมรักษ์ รหัสนักศึกษา 63502158

หลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ศาสตราจารย์ ดร.สุรชัย ศิริไกร

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วัลลภ รัฐนัตรานนท์)

..... กรรมการ  
(ศาสตราจารย์ ดร.สุรชัย ศิริไกร)

..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหาพร)

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต อุ๋อัน)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

สารนิพนธ์เรื่อง	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา
คำสำคัญ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, ตำรวจรัฐสภา
นักศึกษา	สิบตำรวจโท ลัทธวัฒน์ เฉลิมรักษ์
อาจารย์ที่ปรึกษา	ศาสตราจารย์ ดร.สุรชัย ศิริไกร
หลักสูตร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
คณะ	วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา	2563

## บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ.1).ศึกษาระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา 2) ศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน และ 3) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ตำรวจรัฐสภาที่ปฏิบัติงานจริงในปี พ.ศ. 2564 จำนวน 199 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานใช้ ค่า t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) F-test

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตำรวจรัฐสภาอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน 2) ตำรวจรัฐสภาที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน และ 3) ลำดับขั้นบังคับบัญชาในการสั่งการในองค์กรมีค่อนข้างเยอะทำให้การสื่อสารไม่มีความชัดเจน คุณภาพของงานจึงออกมาไม่ดีเท่าที่ควร ปริมาณงานของข้าราชการองค์กรตำรวจรัฐสภานั้นมีมากกว่าจำนวนของตำรวจรัฐสภาที่มีอยู่ ในการทำงานของตำรวจรัฐสภานั้น มีขั้นระเบียบ ขั้นตอนปฏิบัติที่ค่อนข้างเยอะ ทำให้งานเสร็จไม่ตรงตามกำหนดเวลา และงบประมาณที่ตำรวจรัฐสภาได้รับในการดำเนินโครงการใดโครงการหนึ่งนั้น มีจำนวนจำกัด ไม่เหมาะสมกับจำนวนภารกิจที่ได้รับ

<b>TITLE</b>	EFFECTIVENESS OF PERFORMANCE OF PARLIAMENTARY POLICE
<b>KEYWORDS</b>	EFFECTIVENESS OF PERFORMANCE , PARLIAMENTARY POLICE
<b>STUDENT</b>	POL.SGT. LATTAWAT CHARLERMRAK
<b>ADVISOR</b>	PROF. SURACHAI SIRIKRAI, PH.D.
<b>LEVEL OF STUDY</b>	MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
<b>FACULTY</b>	GRADUATE COLLEGE OF MANAGEMENT SRIPATUM UNIVERSITY
<b>ACADEMIC YEAR</b>	2020

### **ABSTRACT**

The purpose of this study were to 1) study a degree opinions towards effectiveness of performance of Parliamentary Police; 2) study degree opinions towards comparison of Parliamentary Police which classified by gender, age, education level and monthly income; and 3) study the working problems and obstacles of Parliamentary Police . This study was a quantitative research. Populations used for the study were 199 Parliamentary Police acting in the year 2021. Questionnaire was used as a tool to collect data. Statistics used to analyze data were percentage, mean, standard deviation, and T-test were used for hypothesis testing, with a one-way analysis of variance (ANOVA) F-test.

The findings revealed that 1) The effectiveness of performance of Parliamentary Police was at the high level. It was found that the effectiveness of performance in regard to quality of work was the highest average, followed by the cost efficiency, time efficiency, work load efficiency. 2) The Parliamentary Police with different gender, age, education level and monthly income had the different work efficiency. 3) There were quite a lot of command hierarchy in organization that made communication unclear, the quality of work was therefore not good enough as it should be, the work load of Parliamentary Police exceeded the number of existing Parliamentary Police, there were quite a lot of working procedures in the work order of Parliamentary Police causing the work to be uncompleted on schedule time, and the budget that

Parliamentary Police received for implementation of any projects was limited which was inappropriate for the scale of mission assigned.

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ เรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา ฉบับนี้ประสบความสำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก.ศาสตราจารย์ ดร.สุรัชย์ ศิริไกร อาจารย์ที่ปรึกษา ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยกร หวังมหาพร และรองศาสตราจารย์ สมทรง สีตลายัน ที่ได้ให้คำแนะนำในการค้นคว้าสารนิพนธ์เล่มนี้ ตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณตำรวจรัฐสภาทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ผู้ศึกษาสามารถเก็บข้อมูลได้ครบถ้วน

ความสำเร็จเกิดขึ้นด้วยการสนับสนุนและการให้กำลังใจอย่างสูงจากครอบครัว ตลอดทั้งเพื่อนนักศึกษาปริญญาโทรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุมทุกคนที่คอยช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ.และสร้างแรงจูงใจในการทำงานสารนิพนธ์ จนสามารถจัดทำสารนิพนธ์จนประสบความสำเร็จประโยชน์ที่พึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของบูรพาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาทุกท่าน

สืบตำรวจโท ลัทธวัฒน์ เฉลิมรักษ์

สิงหาคม 2564

## สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	IV
สารบัญ.....	V
สารบัญตาราง.....	VII
สารบัญภาพ.....	VIII
<b>บทที่</b>	<b>หน้า</b>
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	1
กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
ขอบเขตการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	8
ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	10
ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Hierarchy Needs Theory).....	12
ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg.....	14
ข้อมูลทั่วไปของตำรวจรัฐสภา.....	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	22
ประชากร.....	22
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	22
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	23



## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	23
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	24
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	26
การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล.....	27
การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา.....	30
การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของตำรวจรัฐสภา.....	39
การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของ ตำรวจรัฐสภา.....	43
5 สรุปผลการ อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	45
สรุปผลการวิจัย.....	45
อภิปรายผล.....	48
ข้อเสนอแนะ.....	56
บรรณานุกรม.....	60
ภาคผนวก.....	64
ประวัติผู้วิจัย.....	71

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1	จำนวนและค่าร้อยละของตำรวจรัฐสภา จำแนกตามเพศ..... 27
4.2	จำนวนและร้อยละของตำรวจรัฐสภา จำแนกตามอายุ..... 27
4.3	จำนวนร้อยละของตำรวจรัฐสภา จำแนกตามระดับการศึกษา..... 28
4.4	จำนวนร้อยละของตำรวจรัฐสภา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน..... 29
4.5	จำนวนและร้อยละของตำรวจรัฐสภาที่มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อม ในการทำงาน..... 29
4.6	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพปฏิบัติงาน ของตำรวจรัฐสภาในด้านคุณภาพงาน..... 31
4.7	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา ในด้านปริมาณงาน..... 33
4.8	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานของ ตำรวจรัฐสภาในด้านเวลา..... 35
4.9	จำนวน ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพปฏิบัติงาน ของตำรวจรัฐสภา ในด้านค่าใช้จ่าย..... 36
4.10	ระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา ในภาพรวม..... 38
4.11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา โดยจำแนกตามเพศ..... 39
4.12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา โดยจำแนกตามอายุ..... 40
4.13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา โดยจำแนกตามอายุ..... 41
4.14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความหมายของประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน..... 42

## สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดที่ในการวิจัย.....	5

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรทุกองค์กรจะประสบผลสำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมายปลายทางที่กำหนดได้นั้น การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ นับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งในบรรดาทรัพยากรในองค์กรนั้น มักจะประกอบด้วยคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ (รวมถึงอาคารสถานที่) และเทคโนโลยี ซึ่งทรัพยากรเหล่านี้ถือได้ว่ามีบทบาทสำคัญที่จะช่วยนำความสำเร็จมาสู่องค์กร แต่อย่างไรก็ตาม คนถือได้ว่า เป็นปัจจัยสำคัญลำดับแรกที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร ดังนั้น คนหรือที่เรียกว่าทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นผู้สร้างสรรค์ทุกสิ่งทุกอย่างจนกระทั่ง กลายเป็นผลผลิต หรือ การบริหารที่นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเป็นการฉายภาพลักษณะที่ดีขององค์กรสู่สาธารณชน และโดยทั่วไปคนแต่ละคนมีลักษณะที่หลากหลายและแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นในด้านความรู้ ทักษะและทัศนคติซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวถือเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ขององค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลแต่เนื่องจากปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วจึงจำเป็นที่องค์กรจะต้องเพิ่มคุณค่าให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ดังนั้น องค์กรจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ตลอดเวลา ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือการพัฒนาบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธีการ ได้แก่

1. การศึกษา (Education) จุดเน้นของการศึกษาเป็นการยกระดับความรู้ความสามารถโดยรวมของบุคคล ทั้งด้านสติปัญญา สังคม และอารมณ์ เพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมในการทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต ดังนั้นองค์กรจึงมักนิยมใช้การศึกษาเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเตรียมบุคคลเพื่อการเลื่อนตำแหน่งหรือทำงานในหน้าที่ใหม่ ๆ

2. การฝึกอบรม (Training) จุดเน้นของการฝึกอบรม อยู่ที่งานของบุคคลที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เพื่อยกระดับทักษะรวมทั้งเพิ่มขีดความรู้ความสามารถในการทำงาน

3. การพัฒนา (Development) จุดเน้นของการพัฒนา คือ มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามความต้องการขององค์กร และสังคมในอนาคต ดังนั้น การพัฒนาจึงเป็นเรื่องที่อยู่ในความรับผิดชอบร่วมกันของทุกฝ่าย ทั้งผู้บริหารและปฏิบัติงานเอง อีกทั้งยังเป็นการลงทุนในระยะยาวขององค์กรที่หวังผลในอนาคต

จากบริบทดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นที่จะช่วยให้งานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งหากองค์กรมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ตรงตามความต้องการขององค์กร รวมทั้งมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ย่อมทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กร และสอดคล้องกับสถานการณ์ ตลอดจนช่วยทำให้องค์กรเติบโตและก้าวหน้าได้ และในทางตรงกันข้าม หากองค์กรไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อาจส่งผลให้การปฏิบัติงานเบี่ยงเบนจากเป้าหมายขององค์กร และอาจทำให้องค์กรไม่สามารถอยู่รอดได้ ดังนั้น สิ่งสำคัญคือองค์กรจะหาอย่างไรให้ทรัพยากรเหล่านี้อยู่กับองค์กรได้นาน โดยไม่คิดที่จะย้ายการทำงานไปยังแห่งใหม่

ปัจจุบันองค์กรมีรูปแบบการบริหารงานที่แตกต่างกันออกไป และมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและเทคโนโลยี ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในปัจจุบันส่งผลกระทบต่อให้องค์กรต่าง ๆ ทั้งองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนไม่ว่าจะเป็นทางด้านต้นทุนการผลิตและด้านการแข่งขัน โดยที่องค์กรต้องเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อความอยู่รอด รวมไปถึงการเพิ่มศักยภาพด้านการแข่งขันเพื่อให้เกิดความได้เปรียบเชิงการแข่งขัน องค์กรจึงต้องแสวงหากลยุทธ์ต่าง ๆ ในการบริหารงาน ภายใต้สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกให้มีความสอดคล้องกันเพื่อต่อสู้กับการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกอยู่ตลอดเวลาทั้งนี้เพื่อให้องค์กรอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าต่อไป (กนกพร กระจำแสง, 2560)

นอกเหนือจากการพัฒนาบุคลากรแล้วระบบการสื่อสารภายในองค์กรยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความรับรู้ข้อมูลต่าง ๆ ภายในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและช่วยให้เข้าใจบทบาทของตนเองมากขึ้น (มธุรส สุขพงษ์ไทย, 2549) นอกจากนี้ยังช่วยเสริมสร้างความสนิทสนมระหว่างบุคลากร ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานส่งผลให้เกิดแรงผลักดันในการทำงาน มีความสามัคคี และมีขวัญกำลังใจที่ดีมีความสุขในการทำงาน (อดุลย์ ทองแก้ว, 2551)

การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพย่อมเป็นนโยบายที่จำเป็นอย่างยิ่ง เพราะองค์กรยุคปัจจุบันมีการแข่งขันสูง การที่องค์กรเคยชินอยู่ในระดับแนวหน้า แต่ละเลยการพัฒนาคนให้ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมจะส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงตำแหน่งที่เคยอยู่ในระดับแนวหน้า

เป็นระดับที่ลดลงและในทางตรงกันข้าม องค์กรที่เคยอยู่ในตำแหน่งท้าย ๆ ถ้าสนใจการพัฒนาประสิทธิภาพปฏิบัติงาน ก็สามารถก้าวเข้าสู่ตำแหน่งระดับต้น ๆ ได้ ดังนั้น องค์กรที่มุ่งให้ความสำคัญต่อประสิทธิภาพปฏิบัติงาน ก็จะดำเนินการสำรวจองค์ประกอบที่สำคัญที่จะสามารถพัฒนาประสิทธิภาพปฏิบัติงาน เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งของตนให้อยู่ในระดับแถวหน้าได้ (พะยอม วงศ์สารศรี, 2542, หน้า 82) ดังนั้น จึงถือได้ว่าความสำคัญของการพัฒนาประสิทธิภาพปฏิบัติงาน ก็คือ การมุ่งพัฒนาความเจริญเติบโตให้แก่องค์กร ด้วยการทำให้สมาชิกในองค์กรอุทิศแรงกาย แรงใจ ทำงานด้วยความเต็มใจ เพิ่มความสามารถ เพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กรที่กำหนดไว้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรจึงถือเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นได้ ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยปัจจัยเหล่านั้นจะเป็นสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นให้บุคลากรมีความต้องการมีความเต็มใจที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพในองค์กร

สถานการณ์ของตำรวจรัฐสภาในปัจจุบัน เน้นการปฏิบัติงานโดยมีหน้าที่หลักในการควบคุมความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยโดยรอบของบริเวณรัฐสภา รวมถึงทรัพย์สินต่าง ๆ ของรัฐสภาด้วย ตำรวจรัฐสภาเองถือเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญ มีรูปแบบ โครงสร้างระดับตำแหน่งและประเภทตำแหน่งเป็นระบบแบ่ง โดยมีตำแหน่งหน้าที่ดังนี้

ตำรวจรัฐสภา ประเภททั่วไป ได้แก่

- 1) ตำรวจรัฐสภา ระดับปฏิบัติงาน
- 2) ตำรวจรัฐสภา ระดับชำนาญงาน
- 3) ตำรวจรัฐสภา ระดับอาวุโส
- 4) ตำรวจรัฐสภา ระดับทักษะพิเศษ

ตำรวจรัฐสภา ประเภทวิชาการ ได้แก่

- 1) ตำรวจรัฐสภา (เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา) ระดับปฏิบัติการ
- 2) ตำรวจรัฐสภา (เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา) ระดับชำนาญการ
- 3) ตำรวจรัฐสภา (เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา) ระดับชำนาญการพิเศษ
- 4) ตำรวจรัฐสภา (เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา) ระดับเชี่ยวชาญ

ซึ่งระบบแบ่งเองได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการมากขึ้น ข้าราชการสามารถที่จะพัฒนาศักยภาพการทำงานเชิงปัจเจกได้มากขึ้น เมื่อบุคลากรมีศักยภาพ

มากขึ้น อาจเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้นไปด้วย หรืออาจมีปัจจัยภายนอกและภายในส่วนอื่นใดที่สามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา

ปัจจุบันอุปนิสัยของข้าราชการไทยซึ่งถือว่าเป็นปัญหาใหญ่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและส่งผลต่อการพัฒนาประเทศชาติ สามารถวิเคราะห์แบ่งออกได้เป็น 14 ประการ (วิช วิรัชนิภาวรรณ, 2530) ดังนี้

1. การยึดถือระบบอุปถัมภ์
2. การปกป้องผู้ได้บังคับบัญชาในทางที่ผิด
3. การทำตัวเป็นนายประชาชน
4. การมีลักษณะตัวใครตัวมัน
5. การทำตัวเป็นเหมือนผักชีโรยหน้า
6. การเปิดความลับผิดชอบ
7. การไม่ใฝ่หาความรู้เพิ่มเติม
8. การทำตัวเป็นคนบุญหนักศักดิ์ใหญ่
9. การชอบ सम्มณาและฝึกอบรม
10. คอร์รัปชันหรือการฉ้อราษฎร์บังหลวง
11. การกีดกันภาคเอกชน
11. ความเกียจคร้าน
12. การบ้าอำนาจและหวงอำนาจ
13. การขาดความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน

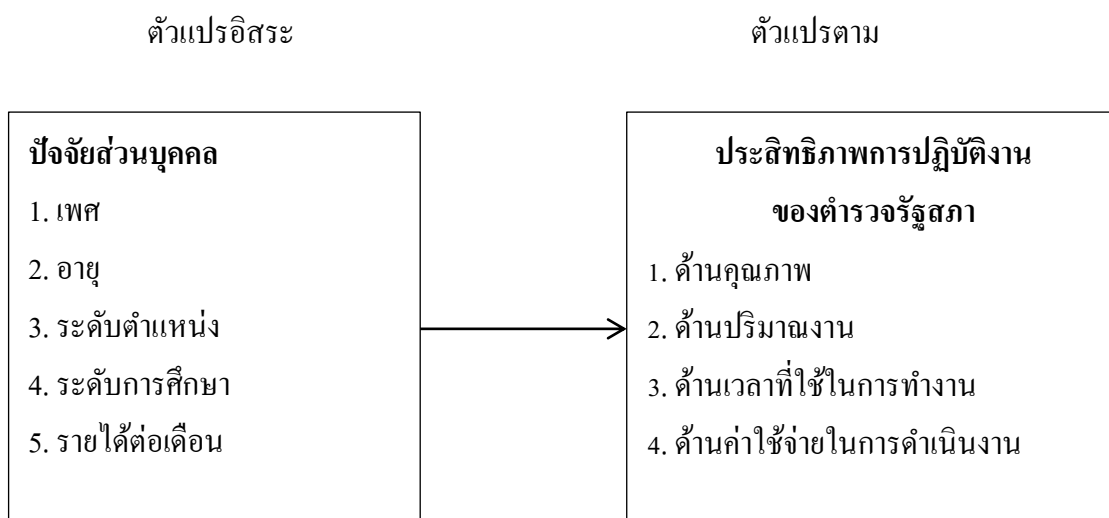
จากการวิเคราะห์อุปนิสัยของข้าราชการไทยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะตำรวจรัฐสภาปฏิบัติการ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภามีอะไรบ้าง เพื่อนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภาให้เหมาะสมต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน

### 3. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา

#### กรอบแนวคิดในการวิจัย



#### ภาพประกอบที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงประสิทธิภาพปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา
2. ทำให้ทราบถึงประสิทธิภาพปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 3..นำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานให้แก่องค์กร เพื่อปรับปรุงการบริหารงานบุคลากร ตลอดจนการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นผลประโยชน์ต่อผู้บริหารและบุคลากรภายในองค์กรต่อไป



### ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

**ขอบเขตด้านเนื้อหา**

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ตำรวจรัฐสภา ที่ปฏิบัติงานจริงในปี พ.ศ. 2564
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือน

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ประสิทธิภาพปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

- 2.2.1. ด้านคุณภาพงาน
- 2.2.2. ด้านปริมาณงาน
- 2.2.3. ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน
- 2.2.4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน
- 2.2.5. ด้านความสะดวกต่อการทำงาน

### ขอบเขตด้านประชากร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ได้แก่ ตำรวจรัฐสภา ทั้งหมดจำนวน 199 คน โดยผู้วิจัยใช้ประชากรทั้งหมด (Population Universe) ซึ่งเป็นตำรวจรัฐสภาที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2564 ในการวิจัยครั้งนี้

### ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาดำเนินการเริ่มตั้งแต่การศึกษาค้นคว้าข้อมูล ทบทวนวรรณกรรม การออกแบบเครื่องมือการวิจัย การจัดเก็บและรวบรวมข้อมูล และการเขียนรายงานผลการวิจัยในระหว่างวันที่ 1 เดือนมกราคม พ.ศ. 2564 ถึงวันที่ 31 เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2564

### นิยามศัพท์เฉพาะ

ตำรวจรัฐสภา หมายถึง ตำรวจรัฐสภาผู้ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อย รักษาความปลอดภัยบุคคล สถานที่ และทรัพย์สิน การดำเนินการบังคับใช้กฎหมายในฐานะเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา โดยมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับเจ้าพนักงานฝ่ายปกครองหรือ

ตำรวจ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาภายในบริเวณรัฐสภา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

**ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน** หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของตำรวจรัฐสภา โดยคำนึงถึงทรัพยากรในทุก ๆ ด้าน ก่อให้เกิดผลผลิตสูงสุด ประหยัดทั้งเวลางาน วัสดุและสิ่งของ

**คุณภาพของงาน** หมายถึง ผลของงานที่ทำการออกมามีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์และประณีต ตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ความต้องการของงานนั้น ๆ

**ปริมาณงาน** หมายถึง ปริมาณผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ข้อตกลง/มาตรฐานของงานหรือปริมาณงานที่เกิดขึ้น จะต้องเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กรตำรวจรัฐสภา

**เวลาที่ใช้ในการทำงาน** หมายถึง เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ เหมาะสมกับงานและทันสมัย

**ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน** หมายถึง ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานภายในองค์กรตำรวจรัฐสภา อาทิเช่น งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ บุคลากร ทรัพยากรต่าง ๆ เป็นต้น จะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือจะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด

**ความสะอาดต่อการทำงาน** หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวที่เอื้ออำนวยให้ตำรวจรัฐสภาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วย สถานที่ปฏิบัติงาน ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความสะอาด ความสะดวกสบาย ความปลอดภัย และอุปกรณ์เครื่องมือขององค์กรตำรวจรัฐสภา

**ระดับตำแหน่ง** หมายถึง ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สามารถเป็นตำรวจรัฐสภาได้ ตั้งแต่บรรจตามระเบียบ ก.พ. (รัฐสภา เป็นระดับ ก.ร.) ประเภททั่วไป บรรจด้วยวุฒิ ปวช., ปวส. ประเภทวิชาการ บรรจด้วยวุฒิ ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก

**ระดับการศึกษา** หมายถึง การแบ่งระดับการศึกษาของตำรวจรัฐสภา ดังนี้ มัธยมศึกษาปีที่ 6/ (ปวช.) อนุปริญญา/ (ปวส.) ปริญญาตรี ปริญญาโทและปริญญาเอก

**รายได้ต่อเดือน** หมายถึง เงินเดือนหรือค่าตอบแทน รวมเงินค่าประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทน นอกจากเงินเดือน ค่าวิทยฐานะ ค่าครองชีพของตำรวจรัฐสภา จำแนกเป็นตั้งแต่ 15,001 บาท/ เดือน ถึง 20,000 บาท/ เดือน, ตั้งแต่ 20,001 บาท/ เดือน ถึง 25,000 บาท/ เดือน, ตั้งแต่ 25,001 บาท/ เดือน ถึง 30,000 บาท/ เดือน, ตั้งแต่ 30,001 บาท/ เดือน ถึง 35,000 บาท/ เดือน, ตั้งแต่ 35,001 บาท/ เดือน ถึง 40,000 บาท/ เดือน, ตั้งแต่ 40,001 บาท/ เดือน ถึง 45,000 บาท/ เดือน, ตั้งแต่ 45,001 บาท/ เดือน ถึง 50,000 บาท/ เดือน และตั้งแต่ 55,001 บาท/ เดือนขึ้นไป

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Hierarchy Needs Theory)
4. ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg
5. ข้อมูลทั่วไปของตำรวจรัฐสภา
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานนับว่ามีความสำคัญยิ่ง ด้วยส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทั้งต่อบุคคลและองค์กร องค์กรที่คาดหวังที่จะให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้องค์กรมี ประสิทธิภาพด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพ ทั้งจากนักวิชาการไทยและต่างประเทศ ดังนี้

ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน (พจนานุกรมฉบับ ราชบัณฑิตยสถาน, 2542, หน้า 667)

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2555, หน้า 130) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การสนับสนุน ให้มีวิธีการบริหารที่จะได้รับผลดีมากที่สุด โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด นั่นคือการลดค่าใช้จ่าย ทางด้านวัสดุประสงค์ และบุคลากรลง ในขณะที่พยายามเพิ่มความมั่นคงและความเร็วของการ บริหารให้มากขึ้น

อำนาจ แสงสว่าง (2544, หน้า 71) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่าเป็นอัตรา การประเมินประสิทธิภาพปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากรว่ามีความเหมาะสมในระดับใด

นอกจากนี้ก็จะมีการประเมินศักยภาพของบุคลากรในการทำงานในตำแหน่งที่นั้นจะต้องมีการเพิ่มเติมประสบการณ์ในทางด้านใดบ้างจึงจะทำให้การทำงานในตำแหน่งหน้าที่นั้นมีความสมบูรณ์

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2539, หน้า 2) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพในระบบราชการมีความหมายรวมถึงผลิตภาพและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

1) ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากร การบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

2) ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม

3) ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ (Outcome and Result) ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันทเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการเป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

Herbert A. Simon (1960, pp.180-181) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพว่าถ้าพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้นให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับจึงเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้าในกรณีถ้าเป็นการบริหารราชการและองค์กรของภาครัฐวัดความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Satisfaction) เข้าไปด้วย ซึ่งเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

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

E คือ ประสิทธิภาพของงาน (Efficiency)

O คือ ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับ (Output)

I คือ ปัจจัยนำเข้า หรือ ทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป (Input)

S คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา (Satisfaction)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น (Efficiency) หมายถึงผลการปฏิบัติงาน (Performance) กล่าวคือเมื่อมีผลการปฏิบัติงานดีถือว่ามีประสิทธิภาพปฏิบัติงานสูง และถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ดีก็ถือว่ามีประสิทธิภาพปฏิบัติงานต่ำ ซึ่งความหมายโดยตรงของประสิทธิภาพปฏิบัติงานนั้น ได้มีผู้ให้ความหมายต่าง ๆ ไว้ดังนี้

Simon (1960 อ้างอิงใน วีระวุฒิ อัตตนนท์, 2550: 5) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า ประสิทธิภาพ คือสัดส่วนสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้าและผลผลิต หรือเป็นสัดส่วนระหว่างการลงทุน

เพื่อทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งกับผลที่ได้รับจากการลงทุน ซึ่งทางสังคมศาสตร์ไม่สามารถวัดประสิทธิภาพสมบูรณ์ได้ แต่สามารถวัดประสิทธิภาพได้ในเชิงเปรียบเทียบ

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2544, หน้า 114) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การวัดผลการทำงาน ขององค์กรนั้น ว่าทำงานได้ปริมาณมากน้อยแค่ไหน คุณภาพงานดีมากน้อยแค่ไหน ใช้เงิน ใช้เวลา ใช้ แรงงานไปมากน้อยแค่ไหน เป็นผลดีต่อผู้รับบริการมากน้อยแค่ไหน โดยรวมควมมีประสิทธิภาพจึง หมายถึง การทำงานให้ได้ปริมาณและคุณภาพมาก องค์กรมีความสมัครสมาน

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทันตามกำหนดเวลา โดยการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การใช้ทรัพยากรเช่น บุคลากร งบประมาณอย่างจำกัดในการให้บริการกับผู้รับบริการจนเกิดความพึงพอใจมากที่สุด เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กร หากแต่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น จะมีมากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับปัจจัย ต่าง ๆ

### ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สำหรับปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพหรือปัจจัยที่มีผลต่อการ ปฏิบัติงาน นั้น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและรวบรวมแนวคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

Becker และ Neuhauser (1975 อ้างอิงใน วีระวุฒิ อัดตนนท์, 2550: 6) ได้เสนอตัวแบบจำลอง เกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร (Model of Organization Efficiency) โดยเขากล่าวว่า ประสิทธิภาพ ขององค์กร นอกจากจะพิจารณาทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ที่เป็นปัจจัยนำเข้าและผลผลิตของ องค์กรแล้วในฐานะที่เป็นองค์กรในระบบเปิด ยังมีปัจจัยประกอบอีกคือตัวแบบจำลองในรูปสมมติฐาน ซึ่งสามารถสรุป ได้ดังนี้

1) หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรมีความซับซ้อนต่ำหรือมีความแน่นอน มีการ กำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วน แน่ชัด จะนำไปสู่ความมี ประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่าองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานยุ่งยากซับซ้อนสูง หรือมี ความ ไม่แน่นอน

2) การกำหนดระเบียบปฏิบัติชัดเจน เพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้ มีผลทำให้ ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย

3) ผลการทำงานที่มองเห็นได้สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ

4) หากพิจารณาควบคู่กันจะปรากฏว่าการกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจนและผลการทำงานที่มองเห็นได้ มีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง

Herzberg (1968 อ้างอิงใน วีระวุฒิ อัดตนนท์, 2550, หน้า 7) ได้นำเอาการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานมาศึกษาร่วมกัน เพื่อให้ได้ปัจจัยที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างสบายใจและมีประสิทธิภาพ เขาได้ศึกษาวิจัยถึงทัศนคติของบุคคลที่พอใจในการทำงานและไม่พอใจในการทำงาน พบว่าบุคคลที่พอใจในการทำงานนั้นประกอบด้วยปัจจัย ดังนี้

- 1) การที่สามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ
- 2) การที่ได้รับยกย่องนับถือเมื่อทำงานสำเร็จ
- 3) ลักษณะเนื้อหาของงานนั้นเป็นสิ่งที่น่าสนใจ
- 4) การที่ได้มีความรับผิดชอบมากขึ้น
- 5) ความก้าวหน้าในการทำงาน
- 6) การที่ได้โอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถในการทำงาน

ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงานที่เป็นสิ่งทำให้เกิดความไม่พอใจ ประกอบด้วยปัจจัย ดังนี้

- 1) นโยบายและการบริหารขององค์กร
- 2) การควบคุมการบังคับบัญชา
- 3) สภาพการทำงาน
- 4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทุกระดับในหน่วยงาน
- 5) ค่าตอบแทน
- 6) สถานภาพ
- 7) การกระทบกระทั่งต่อชีวิตส่วนตัว
- 8) ความปลอดภัย

สนใจ ลักษณะ (2542, หน้า 11-12). กล่าวถึงองค์ประกอบของการพัฒนาประสิทธิภาพปฏิบัติงานว่า ประสิทธิภาพปฏิบัติงานในองค์กรเป็นหัวใจของการนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงานองค์กรจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการ มีความเจริญก้าวหน้าและสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าและแก่บุคลากรขององค์กรก็ขึ้นกับความสามารถขององค์กรในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรเอง ประสิทธิภาพขององค์กรจะขึ้นกับองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ

- 1) สิ่งแวดล้อมนอกองค์กร
- 2) สิ่งแวดล้อมในองค์กร
- 3) ปัจจัยขององค์กร
- 4) กระบวนการขององค์กร

ถ้าองค์ประกอบ 4 ประการนี้มีลักษณะที่เอื้อต่อการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรก็จะนำไปสู่การบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร คือ การสร้างผลผลิตทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ครบถ้วน

### ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Hierarchy Needs Theory)

มาสโลว์ (Maslow) ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจที่รู้จักกันมากที่สุดทฤษฎีหนึ่งขึ้นมา Maslow ระบุว่าบุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับจากระดับพื้นฐานมากที่สุดไปยังระดับสูงสุด (อนิซัง แก้วจันทน์ , 2552: 66-68)

มาสโลว์เรียกลำดับความต้องการนี้ว่า “Hierarchy of Needs” ซึ่งประกอบด้วย ลำดับความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำไประดับสูง 5 ระดับ ดังนี้

1) ความต้องการขั้นพื้นฐาน (Physiological Needs) คือ เป็นความต้องการด้านร่างกายเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัย เป็นต้น

2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการความปลอดภัยเป็นความต้องการลำดับที่สองของ Maslow จะถูกกระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยจะหมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยปราศจากอันตรายทางร่างกายและจิตใจ ความมั่นคงในการทำงาน

3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) คือ ความต้องการระดับที่สาม โดยความต้องการทางสังคม หมายถึง ความต้องการที่จะเกี่ยวพันการมีเพื่อนและการถูกยอมรับโดยบุคคลอื่นเพื่อตอบสนองความต้องการทางสังคม

4) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) คือ ความต้องการระดับที่สี่เป็นความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญตัวเอง มีความภาคภูมิใจในสถานภาพทางสังคมต้องการ ชื่อเสียง และการยกย่องจากบุคคลอื่น

5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) คือ ความต้องการระดับสูงสุดบุคคลมักจะต้องการ โอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ภายในงาน หรือพวกเขาอาจจะต้องการความเป็น

อิสระและความรับผิดชอบ ซึ่งความต้องการความสมหวังของชีวิตคือ ความต้องการที่จะบรรลุความสมหวังของตนเองด้วยการใช้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพอย่างเต็มที่บุคคลที่ถูกรังใจ ด้วยความต้องการความสมหวังของชีวิตจะแสวงหางานที่ทำทลายความสามารถของพวกเขา การเปิดโอกาสให้พวกเขาใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือการคิดค้นสิ่งใหม่

การศึกษาทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow) เป็นการศึกษาเพื่อที่จะทำให้ทราบถึงความต้องการของมนุษย์นั้นมีลำดับขั้นตอนที่แน่นอนจากขั้นต่ำไปขั้นสูงซึ่งความปรารถนาขั้นสูงสุดของมนุษย์ทุกคน คือ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตตามที่ตนเองมุ่งหวัง แต่การที่มนุษย์จะเกิดความต้องการในแต่ละระดับได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่มนุษย์ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าเสียก่อน เพื่อที่จะทำให้เกิดความต้องการในระดับต่อไป ซึ่งถ้าบุคลากรที่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการแล้วก็จะเกิดความพึงพอใจมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน สามารถทำงานให้ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามที่องค์กรวางไว้



## ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg โดยหลักการเบื้องต้นของทฤษฎีนี้ได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและองค์กรของพนักงานกับปัจจัยที่ช่วยเสริมแรงจูงใจให้พนักงานมีประสิทธิภาพปฏิบัติงานที่สูงขึ้นและมีความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้นสองประเภท อันได้แก่

### 1. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

คือปัจจัยที่องค์กรขาดไม่ได้ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ขาดแล้วพนักงานจะมีแนวโน้มเกิดความไม่พึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบต่อองค์กร แต่การเพิ่มระดับปัจจัยประเภทนี้เข้าไปก็ไม่ได้ช่วยให้พนักงานมีความพึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบหรือในตัวเองค์กรสูงขึ้นและไม่ได้ช่วยให้พนักงานมีแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพของงาน ถือเป็นปัจจัย ภายนอก (Extrinsic Factor) ตัวอย่าง ของปัจจัยประเภทนี้ได้แก่

1.1 ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ในรูปแบบค่าจ้างเงินเดือน (Salary) หากเงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ พนักงานเก่าหรือพนักงานใหม่ได้เงิน ไม่แตกต่างกัน อาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจกันได้ ซึ่งความเป็นจริงในบางบริษัท จะคำนึงถึงปัจจัยอื่น ๆ เข้ามามีส่วนในการตัดสินใจ ของการปรับฐานเงินเดือนให้กับพนักงานที่เหมาะสม ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนและตำแหน่งหากเข้ากันได้ เป็นการส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจกับพนักงาน เช่นกัน หรือแม้กระทั่งการจ่ายเงินเดือนให้กับพนักงานที่สูงเกินไปก็ไม่ได้ช่วยกระตุ้นให้เข้าทำงานได้ดีกว่าเดิม

1.2 นโยบายบริษัทและการบริหาร.(Company Policies and Administration) เป็น ปัจจัยที่องค์กรขาดไม่ได้ และ เป็นปัจจัยที่ไม่มีประสิทธิภาพต่อการทำงานของพนักงาน เช่น นโยบายของบริษัทที่ไม่ส่งเสริมความเจริญเติบโตของพนักงาน การไม่ดำรงรักษาและให้ความมั่นคงกับบุคลากร การบริหารงานที่ไม่เป็นระบบ การทำงานที่ซ้ำซ้อนกันไม่เป็นเอกภาพ ก็ไม่ได้เช่นกัน หากแต่ในทางทฤษฎีนี้ก็เชื่อว่า การเพิ่มคุณภาพของปัจจัยนี้มาก ๆ ก็ไม่ได้ทำให้พนักงานมีแนวโน้มในความพึงพอใจมากขึ้น หรือ มีแรงจูงใจในการทำงานให้ดีขึ้น

1.3.ความสัมพันธ์ในหมู่พนักงานด้วยกัน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (Interpersonal Relations) หากพฤติกรรมของบุคคลต่าง ๆ ในบริษัทเป็นไปในด้านลบ เช่น เกิดการแข่งขันชิงดีชิงเด่น ต่างคนต่างเอาตัวรอด ทับถมเพื่อนร่วมงาน เอาัดเอาเปรียบ ไม่มีความเป็นมิตรภาพ เป็นผลให้เกิดความเบื่อบ่าในองค์กร หากในทางตรงกันข้ามในด้านบวก ต่างคนต่างมีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งและกัน ย่อมจะสร้างบรรยากาศในบริษัทได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ แต่หากมีด้านบวกมากเกินไป ก็ไม่ได้ช่วยให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในองค์กร หรือ กระตือรือร้นมากขึ้น

1.4 สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานสภาพการทำงาน (Working Conditions) ในทางทฤษฎีนี้เชื่อว่าองค์กรจะต้องจัดหาสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงาน บรรยากาศ สำนักงานที่ตั้งในการทำงาน การเดินทางมาทำงานของพนักงานให้มีความสะดวกและ ไม่ก่อให้เกิดปัญหามากนักต่อพนักงานเพื่อให้พนักงานไม่เกิดความไม่พึงพอใจแต่ไม่จำเป็นต้องมีมากเกินไป หรือ สะดวกสบายเกินไปเพราะไม่ได้ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานหรืออภีการมากขึ้น

1.5 การควบคุมดูแลจากหัวหน้างาน (Supervision) องค์กรควรจัดให้มีแต่พอควร เช่น หัวหน้างานไม่บกร่องในหน้าที่ หัวหน้าสามารถแนะนำข้อมูล ทางด้านเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้พนักงานผู้อยู่ได้บังคับบัญชาได้ รวมถึงจะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานและ สามารถปกครองได้ดี แต่หากมีมากเกินไป เช่น ไม่เชื่อใจลูกน้อง ทำให้ต้องเข้ามาทำหน้าที่แทนให้การช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาตลอดเวลา และไม่เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาตัดสินใจเอง หรือออกความคิดเห็นต่องานที่รับผิดชอบ ก็ไม่ได้ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำหรือเกิดความรักต่อองค์กรมากขึ้นได้

1.6 สถานภาพในการทำงาน (Status) ในทางทฤษฎีเชื่อว่าองค์กรควรจัดให้มีตำแหน่งหน้าที่การงานหรือการยกระดับสถานะของพนักงานตามตำแหน่ง เช่น การมีที่จอดรถของ ผู้บริหาร หรือการมีสิทธิพิเศษแก่พนักงานที่มีตำแหน่งสูง หรือ มีความสำคัญต่อองค์กรมากอย่างเหมาะสม เพื่อป้องกันไม่ให้พนักงานเหล่านี้เกิดความไม่พึงพอใจ แต่ไม่จำเป็นต้องมีมากหรือเกินควร เช่น มีโครงสร้างองค์กรที่ลึกหรือหลายระดับชั้น (Bureaucracy) เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีตำแหน่งหน้าที่การงานที่มากพอ เพราะการเสริมปัจจัยนี้มาก ๆ ไม่ได้ช่วยให้พนักงานมีแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพปฏิบัติงานมากขึ้น หรือมีความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น

1.7 ความมั่นคงในงาน (Job Security) ในทางทฤษฎีแล้ว ปัจจัยเกี่ยวกับเรื่องความมั่นคงของพนักงาน เช่น ระบบสวัสดิการ องค์กรจำเป็นต้องมี ขาดไม่ได้ แต่องค์กรไม่ควรใช้การเพิ่มปัจจัยนี้เข้าไปในการ โน้มน้าวให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานที่สูงขึ้น หรือ ภักดีต่อองค์กรมากขึ้น เช่น ระบบเกษียณอายุพนักงาน เป็นต้น โดยปัจจัยสุขอนามัยนั้น ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดที่ป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้แล้วอาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่พนักงานได้

## 2. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)

คือ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้คนทำงานอย่างมีความสุข มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีประสิทธิภาพสูงขึ้นหรือทำให้เกิดความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น เป็นปัจจัยที่ไม่มีก็ได้หากองค์กรไม่ได้

มุ่งเน้นในการเพิ่มระดับความพึงพอใจ หรือระดับการโน้มน้าวให้พนักงานมีประสิทธิภาพปฏิบัติงานที่สูงขึ้น มักเรียกปัจจัยประเภทนี้อีกอย่างหนึ่งว่า ปัจจัยภายใน (Intrinsic factor) ตัวอย่างของปัจจัยประเภทนี้ ได้แก่

2.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) ในทางทฤษฎีแล้วความสำเร็จในการทำงานที่สามารถแก้อุปสรรคหรือปัญหาให้ลุล่วงไปได้เสมอ ๆ ย่อมจะรู้สึกมีความพึงพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง ทำให้มีกำลังใจในการทำงานอื่น ๆ ต่อไป ซึ่งถือได้ว่าเป็นความสำเร็จที่พนักงานมีความรู้สึกว่าได้สำเร็จ

2.2 การได้รับการยอมรับ หรือการได้รับการยอมรับยกย่องในผลงาน (Recognition for Achievement) การทำงานแล้วได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไปในสังคมให้ความยกย่อง ชมเชย แสดงความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถ เมื่อทำงานบรรลุผลจะเป็นสิ่งที่สร้างความประทับใจ ในทางทฤษฎีเชื่อว่าจะทำให้พนักงานนั้นเกิดความภูมิใจ มีกำลังใจ มีผลในการกระตุ้นใจในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น เป็นการสื่อถึงพนักงานมีความรู้สึกว่าได้ทำสำเร็จและได้รับการยอมรับ

2.3 เนื้องานที่ทำมีลักษณะเป็นงานที่น่าสนใจ (The work itself) ตัวงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถของพนักงาน พนักงานรู้สึกว่าการที่ทำงานที่น่าสนใจ เป็นงานสำคัญที่มีคุณค่า เป็นงานที่ต้องใช้ความคิด งานประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ปัจจัยนี้ทฤษฎีเชื่อว่า พนักงานจะรู้สึกพอใจที่จะทำงานในลักษณะนี้มากขึ้น

2.4 ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) ทางทฤษฎีมีความเชื่อว่าหากพนักงานรู้สึกว่าจะต้องมีความรับผิดชอบต่อตนเองและงาน ดังนั้น การได้รับเกียรติและความไว้วางใจ รวมถึงมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างอิสระ ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นสิ่งที่จะช่วยกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานให้มากยิ่งขึ้น

2.5 การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (Advancement) พนักงานจะรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ ซึ่งการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือเลื่อนขั้นตำแหน่ง การขึ้นเงินเดือน จะเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานให้มากยิ่งขึ้น

2.6 ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน (The possibility of growth) การให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าและเจริญเติบโต ถือเป็นการจูงใจให้พนักงานทำงานให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น รวมถึงการให้อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจในงานที่ตัวเองรับผิดชอบ พนักงานจะรู้สึกภาคภูมิใจในตัวเองมากขึ้น (ประเสริฐ อุไร, 2559)

แนวคิดของ Herzberg ได้นำมาใช้ทั้งในวงการธุรกิจอุตสาหกรรมและวงการรัฐบาลอย่างกว้างขวาง และใช้เป็นรากฐานของการจัดทำโครงการงานบุคคล โครงการฝึกอบรมการพัฒนาการบริหารงานและในการสรรหาตัวบุคคล นอกจากนี้ยังนำมาใช้ในการสำรวจการควบคุมคุณภาพ การบริหารค่าจ้างเงินเดือนและการขยายงานอีกด้วย การนำเอาแนวคิดนี้ไปใช้กับการบริหารงานได้ถูกต้องจะทำให้งานบรรลุความสำเร็จเป็นส่วนใหญ่ (อัคริช แสนสิงห์, 2560)

โดยสรุปทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg เป็นสิ่งที่บุคคลต้องการ กล่าวคือ ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่จะป้องกันไม่ให้นักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงาน และเกิดความไม่มีความสุข ช่วยปรับเปลี่ยนทัศนคติของพนักงานที่ไม่อยากทำงานให้กลับมาสู่ความพึงพอใจและพร้อมที่จะทำงาน ส่วนปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงานที่สำคัญเป็นปัจจัยที่จูงใจให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน เมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองตามความต้องการของตนด้วยปัจจัยที่ดีก็จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น พนักงานจะเกิดความพึงพอใจในงานและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธนัญพร สุวรรณคาม, 2559)

## ข้อมูลทั่วไปของตำรวจรัฐสภา

### ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้น โดยปฏิบัติงานด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย และรักษาความปลอดภัยบุคคล สถานที่ และทรัพย์สิน การดำเนินการบังคับใช้กฎหมายในฐานะเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา โดยมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับเจ้าพนักงานปกครองหรือตำรวจตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาภายในบริเวณรัฐสภา ภายใต้กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ดังนี้

#### 1. ด้านการปฏิบัติการ

1) ศึกษา วิเคราะห์ เสนอแนะนโยบาย ยุทธศาสตร์ มาตรการ แนวทางการปฏิบัติงานตามระบบการรักษาความสงบเรียบร้อยและรักษาความปลอดภัยบุคคล สถานที่ และทรัพย์สินภายในบริเวณรัฐสภา

2) ปฏิบัติงานรักษาความเรียบร้อย บังคับใช้กฎหมาย และรักษาความปลอดภัยบุคคล สถานที่ และทรัพย์สินภายในบริเวณรัฐสภา ตามที่ได้รับมอบหมาย หรือมีหน้าที่รับผิดชอบ

3) ปฏิบัติหน้าที่อารักขาบุคคล และรักษาความปลอดภัยสำคัญตามภารกิจของรัฐสภา สภาผู้แทนราษฎร วุฒิสภา ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายหรือที่มีแผนหรือคำสั่งกำหนดไว้

4) ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ได้แก่ การสืบสวน ตรวจสอบข้อเท็จจริง แสวงหาและรวบรวมข้อมูล หลักฐาน การตรวจตรา การตรวจลาดตระเวน การระงับป้องกันแก้ไขก่อนมีการกระทำผิดหรือเกิดเหตุการณ์การระงับปราบปราม จับกุมผู้กระทำผิดเมื่อเกิดเหตุ การรักษาร่องรอย พยานหลักฐานและสถานที่เกิดเหตุ การตรวจค้นบุคคล ยานพาหนะ หรือสถานที่ ตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ การให้ความช่วยเหลือ แนะนำและบริการแก่ประชาชน

5) แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้ากรณีเหตุเร่งด่วนฉุกเฉินภายในขอบเขตที่กำหนด และรายงานสภาพปัญหาที่มีผลกระทบต่อการรักษาความปลอดภัย และความสงบเรียบร้อย ให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยทันที

6) ดำเนินการทางการข่าวที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

7) รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ความต้องการใช้งานของระบบเทคโนโลยี สารสนเทศและการติดต่อสื่อสารเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

8) รายงานการปฏิบัติงานประจำวัน

9) ริเริ่มเสนอความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบหรือที่ได้รับมอบหมาย

10) อำนวยความสะดวก ให้บริการ ควบคุม การจราจร การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยภายในบริเวณรัฐสภา

## 2. ด้านการวางแผน

วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงานหรือโครงการ ปรับปรุงแก้ไข ตรวจสอบ และติดตามประเมินผล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

## 3. ด้านการประสานงาน

1) ประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด

2) ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่สมาชิกรัฐสภา บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

## 4. ด้านการบริการ

ให้บริการด้านข้อมูล ข้อเสนอแนะ รวมทั้งการอำนวยความสะดวกการปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่รับผิดชอบ

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยภาษาไทย

สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558). ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพปฏิบัติงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า เพศชาย อายุ 31-40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาโท ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี รายได้มากกว่า 50,000 บาท มีความเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และประสิทธิภาพปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ การได้รับการยอมรับในผลงาน ความรับผิดชอบงาน ลักษณะของงานที่ทำให้ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยด้านการบำรุงรักษา ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อม และค่าตอบแทนและผลประโยชน์มีผลต่อประสิทธิภาพปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อัครวัฒน์ นิธิจิรวงศ์ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ ตามแผนปฏิบัติงานฝ่ายเทศกิจ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ กรุงเทพมหานคร คือ ด้านนโยบาย การบริหารงาน การวางแผน พบว่านโยบายและการบริหาร เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมากที่สุด ด้านการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา พบว่าการจัดแบ่งการปฏิบัติหน้าที่จัดบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับงานอย่างถูกต้อง ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ด้านทักษะด้านทักษะความรู้ความเข้าใจระบบงานและความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน พบว่าการมีความรู้ด้านกฎหมายและใช้กฎหมายตามขั้นตอนทำให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้องและรวดเร็ว ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา พบว่าการอบรมการใช้ทักษะเจรจาและทักษะเฉพาะตัว เพื่อปรับใช้ในการทำงาน ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา พบว่าการที่ผู้บังคับบัญชากำหนดแผนการปฏิบัติงานหรือวิถีทางปฏิบัติงานเอาไว้เพื่อเป็นแนวทางของการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่าการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ หรือการได้เปลี่ยนแปลงงาน (Innovation) โดยเน้นการเปลี่ยนสภาพบรรยากาศในการทำงาน รูปแบบ และวิธีการทำงานใหม่ ๆ ในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน พบว่าการที่หัวหน้างานมีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการวินิจฉัยสั่งการ เพื่อให้การดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว และด้านกฎหมาย ระเบียบ และวิธีปฏิบัติ พบว่าเจ้าหน้าที่เทศกิจสามารถปฏิบัติงานด้านกฎหมาย ระเบียบและวิธีปฏิบัติชัดเจนทันก่อนเวลาที่กำหนดตามแผน

### งานวิจัยต่างประเทศ

Diamantidis and Chatzoglou (2019) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นงานวิจัยเชิงประจักษ์ พบว่า มีปัจจัยหลายประการที่มีผลต่อประสิทธิภาพทำงานของพนักงาน โดยเฉพาะบทบาทสำคัญที่ฝ่ายบริหารสนับสนุนบรรยากาศขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสามารถในการปรับตัวและแรงจูงใจภายในมีบทบาทในการกำหนดความสามารถของพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขาดการสนับสนุนด้านการจัดการต่อการกระทำของพนักงานส่งผลกระทบต่อเชิงลบ โดยตรงต่อบรรยากาศขององค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลกระทบเชิงลบนี้ต่อบรรยากาศขององค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานนำไปสู่ผลกระทบเชิงลบต่อปัจจัยอื่น ๆ ในทางกลับกันมีแนวโน้มว่าผลกระทบเชิงลบต่อบรรยากาศขององค์กรส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและการฝึกอบรมของพนักงาน ผลกระทบเชิงลบต่อวัฒนธรรมการองค์กร เช่น การขาดงานบ่อย แรงจูงใจต่ำ ส่งผลให้ระดับความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวของพนักงานลดลง ผลกระทบนี้เมื่อรวมกับการลดระดับการทำงานเชิงรุกของพนักงานทำให้ระดับความสามารถในการปรับตัวลดลงและในที่สุดก็ส่งผลให้ประสิทธิภาพงานต่ำลง ในทำนองเดียวกันผลเสียต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานทำให้เกิดผลกระทบทางอ้อม สืบเกิดได้จากผลเสียต่อแรงจูงใจภายในของพนักงาน เช่น ความพึงพอใจในงานที่ต่ำนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ไม่เพียงพอ ระดับการทำงานเชิงรุกของพนักงาน เช่น ความไม่เต็มใจที่จะริเริ่มในระหว่างการปฏิบัติงาน และสถานการณ์ในงานที่ตึงเครียด และระดับความสามารถในการปรับตัวของพนักงาน เช่น พนักงานไม่เผชิญหน้ากับสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานที่เป็นปัญหาสร้างอุปสรรคในการแก้ไขและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานลดลง

İlhami Kaygusuz (2016) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลกระทบของการใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีต่อประสิทธิผลขององค์กรและประสิทธิภาพของพนักงาน การวิจัยในภาคอุตสาหกรรมและการธนาคารในอังการาและเมืองอิสตันบูล พบว่า เป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศขององค์กรที่พนักงานสามารถแสดงออกและมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมได้อย่างอิสระและในกรณีที่ระดับความยุติธรรมที่เป็นธรรมนั้นมีอยู่อย่างเต็มที่ในทุกกระบวนการและการดำเนินงานของธุรกิจ กล่าวได้ว่าการสร้างความมั่นใจในประสิทธิภาพของพนักงานในการทำงานในระยะยาวโดยไม่สูญเสียความกระตือรือร้นและรักษาความภักดีต่อองค์กรนั้นเป็นไปได้ และในองค์กรที่ติดตั้งระบบ HRIS ที่รวมอยู่ในระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการและทรัพยากรบุคคลที่จะใช้ระบบอย่างมีประสิทธิภาพ นอกเหนือจากข้อมูลเหล่านี้ การวิจัยยังพบข้อจำกัดบางประการ ประการแรกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมีข้อจำกัด ยิ่งไปกว่านั้นการดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง เช่น ข้อมูลภาคตัดขวางซึ่งตั้งอยู่ในบางภูมิภาคถือได้ว่าเป็น

ข้อจำกัด การทำซ้ำแบบจำลองที่คล้ายกันในการวิจัยในอนาคตในกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ที่เลือกจากภูมิภาคที่อยู่ภายใต้แตกต่างกันจากสภาพแวดล้อม โดยใช้ข้อมูลการวิจัยระยะยาวจะช่วยให้เข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรได้ดีขึ้น



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ได้แบ่งวิธีการศึกษาโดยลํ้ากับ ดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. การกำหนดเกณฑ์การแปรผล

#### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ ตำรวจรัฐสภา ทั้งหมดจำนวน 199 คน โดยผู้วิจัยใช้ประชากรทั้งหมด (Population Universe) ซึ่งเป็นตำรวจรัฐสภาที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2564 ในการวิจัยครั้งนี้

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบ่งออกได้ดังนี้

1. ส่วนแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งลักษณะของคำถามเป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended หรือ Fixed-Form) มีตัวเลือกให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว

2. ส่วนแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภาในด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานและด้านความสะดวกต่อการทำงาน เป็นตัวแปรตาม โดยลักษณะของคำถามแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกในลักษณะการประมาณค่า (Rating Scale)

3. ส่วนนี้เป็นส่วนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่ต้องการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ต่อการดำเนินงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา

### การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยตั้งใจที่จะศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้เนื้อหาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. สร้างแบบสอบถามให้ตรงกับเนื้อหาที่ต้องการแล้วนำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำ พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ว่าแบบสอบถามนั้นตรงกับเนื้อหาที่ต้องการวัดหรือไม่ และนำไปแก้ไขปรับปรุงให้สมบูรณ์ต่อไป

3. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุง แก้ไขแล้ว ไปทำการทดสอบ (Try Out) จำนวน 30 ชุด กับประชากรที่ใกล้เคียงกับประชากรจริงเพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีแบบสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha-coefficient) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) ทั้งชุดเท่ากับ 0.89 ซึ่งมากกว่า 0.70 ถือว่าแบบสอบถามชุดดังกล่าวมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยมีการจัดเก็บข้อมูลเป็นขั้นตอน โดยอาศัยกระบวนการและวิธีการของการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative). โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งใช้ความรู้ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมเป็นแนวทางในการสร้างคำถามในแบบสอบถาม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยต้องการที่จะเก็บข้อมูลจากตำราจรรยาบรรณด้วยตนเอง โดยชี้แจงให้ทราบถึงจุดมุ่งหมายในการวิจัย ตลอดจนแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการตอบแบบสอบถาม
2. มีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล และความสอดคล้องของคำตอบ ในแบบสอบถามทุกประเด็นและทุกฉบับ
3. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบเรียบร้อยแล้วมาจัดระเบียบข้อมูล เพื่อเตรียมการสำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้
  - 3.1 การลงรหัสในแบบสอบถาม
  - 3.3 จัดทำคู่มือลงรหัส เพื่ออธิบายตัวแปรตามที่กำหนดไว้
  - 3.3 แปลงข้อมูลที่ได้ในแบบสอบถามเป็นรหัส (Code) แล้วบันทึกลงในตารางรหัส
  - 3.4 กำหนดคำสั่งการใช้ค่าทางสถิติ โดยนำไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปแล้วนำไปวิเคราะห์ค่าทางสถิติ

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ลำดับ โดยใช้วิธีประมวลค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ และการวิเคราะห์เนื้อหา โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ประกอบการนำเสนอแบบตารางประกอบความเรียง
2. ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำราจรรยาบรรณ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. เปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำราจรรยาบรรณ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ผ่านการใช้เมนูคำสั่งเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare mean)
4. ส่วนที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของตำราจรรยาบรรณ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Context Analysis) และการจัดจำแนกประเภท (Classification) ของปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของตำราจรรยาบรรณ ในแต่ละด้าน ดังนี้ ปัญหา

และอุปสรรคด้านคุณภาพงาน ปัญหาและอุปสรรคด้านปริมาณงาน ปัญหาและอุปสรรคด้านเวลาและ ปัญหาและอุปสรรคด้านค่าใช้จ่ายตามลำดับ

### เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลโดยนำค่าคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามไป วิเคราะห์ข้อมูลและกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลผลโดยใช้สูตรการหาค่าอันตรายภาคชั้น (Best, 1977, p. 174) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงกว้างของอันตรายภาคชั้น} &= (\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด})/\text{จำนวนระดับที่ต้องการ} \\ &= (5-1)/5 \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

กำหนดเกณฑ์การแปลผลระดับประสิทธิภาพมีดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00	หมายถึง	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20	หมายถึง	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	หมายถึง	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	หมายถึง	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	หมายถึง	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานงานของตำรวจรัฐสภา” ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา พร้อมทั้งเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา จำแนกตามเพศอายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ตลอดจนศึกษาปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถาม จำนวน 199 ชุด ได้รับกลับคืนมาและตรวจสอบ ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามสามารถนำมาวิเคราะห์ได้ 192 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96.5 ซึ่งในบทนี้ จะเป็นการเสนอผลการวิจัย โดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติโดยผู้วิจัยได้แบ่งผลการวิเคราะห์ ออกเป็น 4 ส่วน

1. การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล
  2. การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา
  3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา
  4. การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา
- สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล**

$\mu$	หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean)
SD	หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	หมายถึง ประชากรกลุ่มตัวอย่าง
t	หมายถึง การทดสอบค่าที (t-test)
F	หมายถึง ค่าสถิติการแจกแจง F
SS	หมายถึง ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
MS	หมายถึง ค่าความแปรปรวน
df	หมายถึง ค่าระดับขั้นแห่งความอิสระ

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างซึ่งประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และสภาพแวดล้อมในการทำงานในองค์กรตำรวจรัฐสภาโดยการแจกแจงตามความถี่ ค่าร้อยละ ปრაกฏผล ดังนี้

**ตารางที่ 4.1** จำนวนและค่าร้อยละของตำรวจรัฐสภา จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	165	85.94
หญิง	27	14.06
<b>รวม</b>	<b>192</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ตำรวจรัฐสภาส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 64.06 และเป็นเพศหญิง จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 35.94 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.2** จำนวนและร้อยละของตำรวจรัฐสภา จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 31 ปี	21	10.94
อายุระหว่าง 31-40 ปี	48	25.00
อายุระหว่าง 41-50 ปี	78	40.63
อายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป	45	23.44
<b>รวม</b>	<b>192</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ตำรวจรัฐสภาส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 40.63 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 อายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 23.44 และอายุต่ำกว่า 31 ปี 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.94 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวนร้อยละของตำรวจรัฐสภา จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)/ปวช.	0	0.00
อนุปริญญา/ปวส.)	22	11.46
ปริญญาตรี	120	62.5
ปริญญาโท	50	26.04
ปริญญาเอก	0	0.00
<b>รวม</b>	<b>192</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ตำรวจรัฐสภาส่วนใหญ่ จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 43.75 รองลงมาคือจบการศึกษาปริญญาโทจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 42.19 และจบการศึกษาในระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 14.06 ตามลำดับ



ตารางที่ 4.4 จำนวนร้อยละของตำรวจรัฐสภา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
10,001-20,000 บาทต่อเดือน	57	29.69
20,001-30,000 บาทต่อเดือน	87	45.31
สูงกว่า 30,001 บาทต่อเดือน	48	25.00
<b>รวม</b>	<b>192</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 192 คน ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 45.31 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาทต่อเดือน จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 29.69 และรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,001 บาท จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของตำรวจรัฐสภาที่มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมการทำงาน	จริง		ไม่จริง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สถานที่ตั้งมีความเหมาะสม	165	85.94	27	14.06
มีความเป็นระเบียบ	171	89.06	21	10.94
มีความสะอาด	174	90.63	18	9.38
มีความปลอดภัย	171	89.06	21	10.94
อุปกรณ์เครื่องมือมีความเพียงพอและพร้อมใช้งาน	135	70.31	57	29.69

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ตำรวจรัฐสภาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าองค์การตำรวจรัฐสภา มีความสะอาดมากที่สุด จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 90.63 รองลงมาคือ มีความเป็นระเบียบและมีความ

ปลอดภัยจำนวน 171 คน คิดเป็น ร้อยละ 89.06 สถานที่ตั้งมีความเหมาะสม จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 85.94 และอุปกรณ์เครื่องมือมีความเพียงพอและพร้อมใช้งาน จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 70.31 ตามลำดับ

### การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภาประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ผู้วิจัยได้นำคำตอบจากแบบสอบถามซึ่งมีลักษณะคำถามแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง ไม่แน่ใจ ไม่จริง และไม่จริงเลย ให้คะแนนเป็น 5 4 3 2 และ 1 ตามลำดับ มาทำการวิเคราะห์แปลผลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของความเห็นด้านต่าง ๆ ข้างต้น ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยดังนี้

#### ค่าเฉลี่ยแปลความหมาย

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา  
ในด้านคุณภาพงาน

คุณภาพงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลความและ อันดับ
	จริง ที่สุด	จริง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ จริง	ไม่จริง เลย			
1. ท่านมีการนำ ความรู้และ เทคนิคใหม่ ๆ มาใช้เพื่อให้เกิด คุณภาพสูงสุดใน การทำงานมาก ขึ้นกว่าเดิม	27 (14.06)	147 (76.56)	15 (7.81)	0 (0.00)	3 (1.56)	4.02	0.60	ประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก (4)
2. ท่านสามารถ ใช้ความรู้และ ประสบการณ์ใน การทำงานในการ ปฏิบัติงานได้ อย่างเต็มที่หรือ เต็มศักยภาพของ ตัวท่านเอง	48 (25.00)	129 (67.19)	9 (4.69)	3 (1.56)	3 (1.56)	4.13	0.70	ประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก (1)
3. ท่านสามารถ ลดขั้นตอนใน การทำงานเพื่อให้ งานมีคุณภาพ มากขึ้นกว่าเดิม	24 (12.50)	126 (65.63)	36 (18.75)	3 (1.56)	3 (1.56)	3.86	0.71	ประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก (6)

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

คุณภาพงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความและอันดับ
	จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงเลย			
4. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องครบถ้วนและสมบูรณ์ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานนั้นๆ	42 (21.88)	120 (62.50)	30 (15.63)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.06	0.61	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (2)
5. ผลการปฏิบัติงานของท่านมีความประณีต เรียบร้อย และมีความบกพร่องน้อยหรือไม่มีเลย	33 (17.19)	123 (64.06)	33 (17.19)	3 (1.56)	0 (0.00)	3.97	0.64	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (5)
6. ผลการปฏิบัติงานของท่านสามารถนำไปใช้ประโยชน์หรือประยุกต์ใช้ในทางอื่นได้ อย่างดี	36 (18.75)	126 (65.63)	30 (15.63)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.03	0.59	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (3)
	ภาพรวม					4.01	0.64	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก

จากตารางที่ 4.6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา ในด้านคุณภาพงาน พบว่า ตำรวจรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.01 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของด้านคุณภาพงานพบว่า

ตำรวจรัฐสภาสามารถใช้ความรู้และประสบการณ์ทำงานได้อย่างเต็มที่หรือ เต็มศักยภาพของตัวข้าราชการเอง เป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ย 4.13 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70) รองลงมาคือข้าราชการองค์กรตำรวจรัฐสภา สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องครบถ้วน และสมบูรณ์ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานนั้น ๆ มีค่าเฉลี่ย 4.06 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61) และลำดับสุดท้าย คือ ตำรวจรัฐสภาสามารถลดขั้นตอนในการทำงานเพื่อให้งานมีคุณภาพมากขึ้นกว่าเดิม มีค่าเฉลี่ย 3.86 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71)

ตารางที่ 4.7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา ในด้านปริมาณงาน

ปริมาณงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความและอันดับ
	จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงเลย			
1. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ภารกิจขององค์กรตำรวจรัฐสภาประสบความสำเร็จ หรือสร้างชื่อเสียง สร้างคุณค่าให้แก่หน่วยงาน	36 (18.75)	111 (57.81)	39 (20.31)	6 (3.13)	0 (0.00)	3.92	0.72	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (3)

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ปริมาณงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความและอันดับ
	จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงเลย			
2. องค์กรตำรวจ รัฐสภา มีการ มอบหมายภาระงาน ให้กับข้าราชการทุก คนอย่างทั่วถึง เหมาะสมกับปริมาณ งานขององค์กร	15 (7.81)	102 (53.13)	63 (32.81)	6 (3.13)	6 (3.13)	3.59	0.72	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (4)
3. จำนวนตำรวจ รัฐสภาเมื่อ เปรียบเทียบกับ ปริมาณงานที่ท่าน รับผิดชอบมีความ เหมาะสม	12 (6.25)	75 (39.06)	69 (35.94)	7 (10.94)	5 (7.81)	3.25	1.01	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง (6)
4. คำตอบแทนและ สวัสดิการที่ได้รับ มี ความเหมาะสมกับ ปริมาณงานที่ท่าน รับผิดชอบ	18 (9.38)	84 (43.75)	69 (35.94)	15 (7.81)	6 (3.13)	3.48	0.89	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (5)
5. ท่านปฏิบัติงาน สำเร็จตามภาระงานที่ ท่าน รับผิดชอบ หรือ ได้รับมอบหมาย	33 (17.19)	147 (76.56)	9 (4.69)	3 (1.56)	0 (0.00)	4.09	0.53	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (1)
6. ท่านสามารถแบ่ง เวลาและมีการจัดสรร งานที่ได้รับมอบหมาย จากองค์กรตำรวจ รัฐสภา	24 (12.50)	141 (73.44)	24 (12.50)	3 (1.56)	0 (0.00)	3.97	0.56	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (2)
ภาพรวม						3.71	0.73	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก

จากตารางที่ 4.7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา ในด้านปริมาณงาน พบว่า ตำรวจรัฐสภามีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.71 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อด้านปริมาณงาน พบว่า

งานที่ตำรวจรัฐสภาได้รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย เป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ย 4.09 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53) รองลงมาคือ ตำรวจรัฐสภา สามารถแบ่งเวลาและมีการจัดสรรงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรตำรวจรัฐสภา ได้อย่างดี มีค่าเฉลี่ย 3.97 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56) และลำดับสุดท้าย คือ จำนวนตำรวจรัฐสภาเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ข้าราชการองค์กรตำรวจรัฐสภาได้รับผิดชอบมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.25 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.01)

**ตารางที่ 4.8** จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภาในด้านเวลา

เวลา	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความและอันดับ
	จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงเลย			
1. ท่านสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาตามที่องค์กรตำรวจรัฐสภากำหนด	27 (14.06)	138 (71.88)	21 (10.94)	3 (1.56)	3 (1.56)	3.95	0.68	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (3)
2. เมื่อถึงกำหนดเวลาส่งงาน ท่านสามารถทำงานได้อย่างดี ไม่มีความผิดพลาด	6 (3.13)	135 (70.31)	48 (25.00)	3 (1.56)	0 (0.0)	3.75	0.53	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (4)
3. ท่านมีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา	15 (7.81)	162 (84.38)	15 (7.81)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.00	0.40	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (1)
4. จากการบริหารจัดการภายในองค์กรตำรวจรัฐสภา ทำให้การทำงานของท่านสามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้นกว่าเดิม	18 (9.38)	114 (59.38)	45 (23.44)	9 (4.69)	6 (3.13)	3.67	0.84	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (5)
5. เมื่อถึงกำหนดเวลาส่งงาน ข้อมูลที่ท่านทำมีความเป็นปัจจุบันและทันสมัย ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรตำรวจรัฐสภา	27 (14.06)	132 (68.75)	33 (17.19)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.97	0.56	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (2)
	<b>ภาพรวม</b>					<b>3.86</b>	<b>0.60</b>	<b>ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก</b>

จากตารางที่ 4.8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา ในด้านเวลา พบว่า ตำรวจรัฐสภามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของด้านเวลา พบว่า

ตำรวจรัฐสภามีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์ตามกำหนดเวลาเป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ย 4.00 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.40) รองลงมาคือ เมื่อถึงกำหนดเวลาส่งงาน ข้อมูลที่ตำรวจรัฐสภาทำมีความเป็นปัจจุบันและทันสมัย ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรตำรวจรัฐสภา มีค่าเฉลี่ย 3.97 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56) และลำดับสุดท้าย คือ จากการบริหารจัดการภายในองค์กรตำรวจรัฐสภา ทำให้การทำงานของตำรวจรัฐสภาสามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้นกว่าเดิม มีค่าเฉลี่ย 3.67 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.84)

**ตารางที่ 4.9** จำนวน ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา  
ในด้านค่าใช้จ่าย

ค่าใช้จ่าย	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความและอันดับ
	จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงเลย			
1. ท่านดำเนินการใช้งบประมาณโดยเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรตำรวจรัฐสภา	24 (12.50)	129 (67.19)	36 (18.75)	0 (0.00)	3 (1.56)	3.89	0.67	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (6)
2. วิธีการใช้งบประมาณในหน่วยงานของท่านมีความถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ	39 (20.31)	120 (62.50)	27 (14.06)	0 (0.00)	6 (3.13)	3.97	0.80	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (3)
3. ท่านใช้ทรัพยากรขององค์กรตำรวจรัฐสภา เช่น บุคลากร วัสดุ อุปกรณ์อย่างประหยัด	36 (18.75)	138 (71.88)	15 (7.81)	0 (0.00)	3 (1.56)	4.06	0.64	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (1)
4. ท่านใช้งบประมาณขององค์กรตำรวจรัฐสภาอย่างประหยัด	39 (20.31)	135 (70.31)	9 (4.69)	6 (3.13)	3 (1.56)	4.05	0.72	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (2)



ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ค่าใช้จ่าย	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความและอันดับ
	จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงเลย			
5. ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดขององค์กรตำรวจรัฐสภา เช่น บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น ท่านสามารถใช้ทรัพยากรเหล่านี้ให้เกิดผลผลิตสูงสุดได้	30 (15.63)	135 (70.31)	18 (9.38)	6 (3.13)	3 (1.56)	3.95	0.72	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (4)
6. ภายใต้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดขององค์กรตำรวจรัฐสภา ท่านสามารถใช้งบประมาณเหล่านี้ให้เกิดผลผลิตสูงสุดได้	27 (14.06)	141 (73.44)	12 (6.25)	9 (4.69)	3 (1.56)	3.94	0.73	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (5)
7. เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรตำรวจรัฐสภา ท่านสามารถใช้ทรัพยากรขององค์กรตำรวจรัฐสภา เช่น บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น ในปริมาณที่น้อยที่สุด	12 (6.25)	144 (75.00)	24 (12.50)	12 (6.25)	0 (0.00)	3.81	0.64	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (7)
8. เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรตำรวจรัฐสภา ท่านสามารถใช้งบประมาณขององค์กรตำรวจรัฐสภาในปริมาณที่น้อยที่สุด	12 (6.25)	138 (71.88)	30 (15.63)	9 (4.69)	3 (1.56)	3.77	0.71	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (8)
<b>ภาพรวม</b>						<b>3.93</b>	<b>0.56</b>	<b>ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก</b>

จากตารางที่ 4.9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.93 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของด้านค่าใช้จ่าย พบว่า

ตำรวจรัฐสภาใช้ทรัพยากรขององค์กรตำรวจรัฐสภา เช่น บุคลากร วัสดุอุปกรณ์อย่างประหยัดเป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ย 4.06 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64) รองลงมาคือ ตำรวจรัฐสภาใช้งบประมาณขององค์กรตำรวจรัฐสภา อย่างประหยัด มีค่าเฉลี่ย 4.05 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72) และ

ลำดับสุดท้าย คือ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรตำรวจรัฐสภา ตำรวจรัฐสภาสามารถใช้งบประมาณขององค์กรตำรวจรัฐสภา ในปริมาณน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.77 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71)

**ตารางที่ 4.10** ระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภาในภาพรวม

ประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานของ ข้าราชการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลความและอันดับ
ด้านคุณภาพงาน	4.01	0.64	ประสิทธิภาพอยู่ใน ระดับมาก (1)
ด้านปริมาณงาน	3.71	0.73	ประสิทธิภาพอยู่ใน ระดับมาก (4)
ด้านเวลา	3.86	0.60	ประสิทธิภาพอยู่ใน ระดับมาก (3)
ด้านค่าใช้จ่าย	3.93	0.56	ประสิทธิภาพอยู่ใน ระดับมาก (2)
<b>รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด</b>	<b>3.87</b>	<b>0.63</b>	<b>ประสิทธิภาพอยู่ใน ระดับมาก</b>

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิจัยพบว่าตำรวจรัฐสภาที่ เป็นผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมากมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากทั้งหมดเมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ตำรวจรัฐสภามีประสิทธิภาพในด้านคุณภาพงานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64) รองลงมา คือ ด้านค่าใช้จ่าย (ค่าเฉลี่ย 3.93 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56) ด้านเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.86 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60) และด้านปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.71 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73) ตามลำดับ

### การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา

การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ปรากฏผลดังนี้

**ตารางที่ 4.11** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา โดยจำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	เพศ					
	ชาย		ระดับประสิทธิภาพ	หญิง		ระดับประสิทธิภาพ
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน		ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
ด้านคุณภาพงาน	4.02	0.47	มาก	3.92	0.48	มาก
ด้านปริมาณงาน	3.83	0.55	มาก	3.67	0.48	มาก
ด้านเวลา	3.88	0.53	มาก	3.86	0.40	มาก
ด้านค่าใช้จ่าย	3.92	0.77	มาก	3.93	0.40	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.92</b>	<b>0.54</b>	<b>มาก</b>	<b>3.85</b>	<b>0.38</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.11 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภาในด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมเพศชาย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54) มีประสิทธิภาพปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

เพศชาย (ค่าเฉลี่ย 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47) มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานมากกว่าเพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48)

เพศชาย (ค่าเฉลี่ย 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53) มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงานมากกว่าเพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48)

เพศชาย (ค่าเฉลี่ย 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53) มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานมากกว่าเพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.40)

เพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77) มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานมากกว่าเพศชาย (ค่าเฉลี่ย 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.40)

**ตารางที่ 4.8** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา โดยจำแนกตามอายุ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	อายุ											
	ต่ำกว่า 31ปี			31-40ปี			41-50ปี			51-60ปี		
	μ	σ	ระดับ ประสิทธิ ภาพ	μ	σ	ระดับ ประสิทธิ ภาพ	μ	σ	ระดับ ประสิทธิ ภาพ	μ	σ	ระดับ ประสิทธิ ภาพ
ด้านคุณภาพงาน	3.57	0.47	มาก	3.80	0.35	มาก	3.97	0.37	มาก	4.28	0.44	มาก
ด้านปริมาณงาน	3.35	0.61	ปาน กลาง	3.64	0.58	มาก	3.75	0.40	มาก	3.95	0.46	มาก
ด้านเวลา	3.55	0.36	มาก	3.77	0.53	มาก	3.94	0.38	มาก	4.00	0.43	มาก
ด้านค่าใช้จ่าย	3.67	0.39	มาก	3.84	0.78	มาก	3.98	0.52	มาก	4.06	0.36	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.53</b>	<b>0.50</b>	<b>มาก</b>	<b>3.77</b>	<b>0.52</b>	<b>มาก</b>	<b>3.91</b>	<b>0.56</b>	<b>มาก</b>	<b>4.08</b>	<b>0.37</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.12 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา ในด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตามอายุ พบว่า โดยภาพรวมตำรวจรัฐสภาที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.44) มีประสิทธิภาพปฏิบัติงานมากกว่าตำรวจรัฐสภาที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56) ตำรวจรัฐสภาที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52) และตำรวจรัฐสภาที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70) ตามลำดับ

ตำรวจรัฐสภาที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46) มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน มากกว่าตำรวจรัฐสภาที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.40) ตำรวจรัฐสภาที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58) และตำรวจรัฐสภาที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61) ตามลำดับ

ตำรวจรัฐสภาที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.43) มีประสิทธิภาพปฏิบัติงานด้านเวลา มากกว่าตำรวจรัฐสภาที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.38) ตำรวจรัฐสภาที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53) และตำรวจรัฐสภาที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.36) ตามลำดับ

ตำรวจรัฐสภาที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.36) มีประสิทธิภาพปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย มากกว่าตำรวจรัฐสภาที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52) ตำรวจรัฐสภาที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78) และตำรวจรัฐสภาที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.39) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.13** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา โดยจำแนกตามอายุ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	อายุ								
	อนุปริญญา/ปวส.		ระดับประสิทธิภาพ	ปริญญาตรี		ระดับประสิทธิภาพ	ปริญญาโท		ระดับประสิทธิภาพ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ	
ด้านคุณภาพงาน	3.97	0.52	มาก	3.87	0.47	มาก	4.05	0.45	มาก
ด้านปริมาณงาน	3.76	0.69	มาก	3.66	0.53	มาก	3.79	0.42	มาก
ด้านเวลา	3.93	0.70	มาก	3.84	0.41	มาก	3.88	0.39	มาก
ด้านค่าใช้จ่าย	3.90	1.08	มาก	3.90	0.47	มาก	3.97	0.40	มาก
ภาพรวม	3.89	0.71	มาก	3.82	0.42	มาก	3.93	0.35	มาก

\*ไม่มีตำรวจรัฐสภาในระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/(ปวช.)และปริญญาเอก\*

จากตารางที่ 4.13 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภาในด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตามอายุ พบว่า โดยภาพรวมตำรวจรัฐสภา ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาโท (ค่าเฉลี่ย 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.35) มีประสิทธิภาพปฏิบัติงานมากกว่าตำรวจรัฐสภาที่จบการศึกษาระดับอนุปริญญา/(ปวส.) (ค่าเฉลี่ย 3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71) และปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.42) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ตำรวจรัฐสภา ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาโท (ค่าเฉลี่ย 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45) มีประสิทธิภาพปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน มากกว่าตำรวจรัฐสภาที่จบการศึกษาระดับ

อนุปริญญา/(ปวส.) (ค่าเฉลี่ย 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52) และตำรวจรัฐสภาที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47) ตามลำดับ

ตำรวจรัฐสภา ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาโท (ค่าเฉลี่ย 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.42) มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน มากกว่าตำรวจรัฐสภาที่จบการศึกษาระดับอนุปริญญา/(ปวส.) (ค่าเฉลี่ย 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69) และตำรวจรัฐสภาที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 3.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53) ตามลำดับ

ตำรวจรัฐสภา ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาโท (ค่าเฉลี่ย 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70) มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลา มากกว่าตำรวจรัฐสภาที่จบการศึกษาระดับอนุปริญญา/(ปวส.) (ค่าเฉลี่ย 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.39) และตำรวจรัฐสภาที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.41) ตามลำดับ

ตำรวจรัฐสภา ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาโท (ค่าเฉลี่ย 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.40) มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน มากกว่าตำรวจรัฐสภาที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47) และตำรวจรัฐสภาที่จบการศึกษาในระดับอนุปริญญา/(ปวส.) (ค่าเฉลี่ย 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.08) ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.14** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	รายได้ต่อเดือน								
	10,001-20,000 บาท			20,001-30,000 บาท			30,001 บาทขึ้นไป		
	ระดับประสิทธิภาพ		ระดับประสิทธิภาพ	ระดับประสิทธิภาพ		ระดับประสิทธิภาพ	ระดับประสิทธิภาพ		ระดับประสิทธิภาพ
	$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$	
ด้านคุณภาพงาน	3.79	0.55	มาก	3.87	0.32	มาก	4.32	0.44	มาก
ด้านปริมาณงาน	3.62	0.68	มาก	3.69	0.37	มาก	3.93	0.45	มาก
ด้านเวลา	3.81	0.53	มาก	3.82	0.41	มาก	4.02	0.40	มาก
ด้านค่าใช้จ่าย	3.82	0.75	มาก	3.93	0.50	มาก	4.06	0.34	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.76</b>	<b>0.58</b>	<b>มาก</b>	<b>3.83</b>	<b>0.34</b>	<b>มาก</b>	<b>4.09</b>	<b>0.35</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.14 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภาในด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า โดยภาพรวมตำรวจรัฐสภาที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,001 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.35) มีประสิทธิภาพปฏิบัติงานมากกว่าตำรวจรัฐสภาที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.34) และข้าราชการตำรวจรัฐสภาที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ตำรวจรัฐสภาที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,001 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.44) มีประสิทธิภาพปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน มากกว่าตำรวจรัฐสภาที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.32) และข้าราชการตำรวจรัฐสภาที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53) ตามลำดับ

ตำรวจรัฐสภาที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,001 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45) มีประสิทธิภาพปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน มากกว่าตำรวจรัฐสภาที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.37) และข้าราชการตำรวจรัฐสภาที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68) ตามลำดับ

ตำรวจรัฐสภาที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,001 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.40) มีประสิทธิภาพปฏิบัติงานด้านเวลา มากกว่าตำรวจรัฐสภาที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.41) และข้าราชการตำรวจรัฐสภาที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53) ตามลำดับ

ตำรวจรัฐสภาที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,001 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.34) มีประสิทธิภาพปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย มากกว่าตำรวจรัฐสภาที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50) และข้าราชการตำรวจรัฐสภาที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75) ตามลำดับ

### การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา

#### 1. ปัญหาและอุปสรรคด้านคุณภาพของงาน

จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 12 คน จากจำนวนตำรวจรัฐสภาที่ตอบแบบสอบถาม 192 คน ผลการศึกษาในระดับองค์กร พบว่า ลำดับขั้นบังคับบัญชาในการตั้งการในองค์กรตำรวจรัฐสภา มีค่อนข้างมากทำให้การสื่อสารไม่มีความชัดเจน คุณภาพของงานจึงออกมาได้ไม่ดีเท่าที่ควรและในการ

ปฏิบัติงานในองค์กรตำรวจรัฐสภานั้นมีกฎหมาย ระเบียบที่เข้มงวด ส่งผลให้คุณภาพของงานมีขีดจำกัด ในระดับบุคคล พบว่า ข้าราชการในสังกัดองค์กรตำรวจรัฐสภานั้น ส่วนมากที่เพิ่งจะบรรจุใหม่ ยังขาดประสบการณ์ในการทำงาน ส่งผลให้ยังขาดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ขาดความรอบคอบ ส่งผลให้คุณภาพของงานหรือการตรวจรับงานไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

## 2. ปัญหา และอุปสรรคปริมาณของงาน

จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 15 คน จากจำนวนตำรวจรัฐสภาที่ตอบแบบสอบถาม 192 คน ผลการศึกษาในระดับองค์กร พบว่า ปริมาณงานของตำรวจรัฐสภานั้น มีมากกว่าจำนวนของข้าราชการที่มีอยู่ โดยภารกิจงานที่มีมากนั้น มีการถ่ายโอนเข้ามายังองค์กรตำรวจรัฐสภา ส่งผลให้มีงานล้นมือเสร็จไม่ทันตามกำหนดเวลา

## 3. ปัญหา และอุปสรรคด้านเวลา

จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 12 คน จากจำนวนตำรวจรัฐสภาที่ตอบแบบสอบถาม 192 คน ผลการศึกษาในระดับองค์กร พบว่าในการทำงานของตำรวจรัฐสภานั้น มีขั้นระเบียบ ขั้นตอนปฏิบัติที่ค่อนข้างเยอะ ทำให้งานเสร็จไม่ตรงตามกำหนดเวลา ในระดับบุคคล พบว่า ปริมาณงานมีมากกว่าระยะเวลาที่ผู้บังคับบัญชากำหนดไว้

## 4. ปัญหา และอุปสรรคด้านค่าใช้จ่าย

จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 9 คน จากจำนวนตำรวจรัฐสภาที่ตอบแบบสอบถาม 192 คน ผลการศึกษาในระดับองค์กร พบว่า งบประมาณที่ตำรวจรัฐสภาได้รับในการดำเนินโครงการใดโครงการหนึ่งนั้น มีจำนวนจำกัด ไม่เหมาะสมกับจำนวนภารกิจที่ได้รับ



## บทที่ 5

### สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน และเพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาประชากรตำรวจรัฐสภาจำนวน 192 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการใช้เมนุคำสั่งเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการจัดจำแนกประเภท (Classification) ของปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา ในแต่ละด้าน ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะได้ดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา ผลการศึกษาพบว่า

##### 1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษาพบว่า จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท และส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าองค์กรตำรวจรัฐสภา มีความสะอาดมากที่สุด

##### 2. ประสิทธิภาพปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา

ผลการศึกษาพบว่า ตำรวจรัฐสภา มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อทำการจัดอันดับพบว่า ตำรวจรัฐสภา มีประสิทธิภาพปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาได้แก่ ประสิทธิภาพปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย ประสิทธิภาพปฏิบัติงานด้านเวลา และอันดับสุดท้ายคือ ประสิทธิภาพปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน เมื่อจำแนกเป็นรายได้ พบว่า

2.1 ด้านคุณภาพงาน ผลการศึกษาพบว่า ตำรวจรัฐสภามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยใช้ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานได้อย่างเต็มที่ หรือเต็มศักยภาพของตัวข้าราชการเอง มาเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ตำรวจรัฐสภาสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องครบถ้วนและสมบูรณ์ ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานนั้นๆ และลำดับสุดท้าย คือ ตำรวจรัฐสภาสามารถลดขั้นตอนในการทำงานเพื่อให้งานมีคุณภาพมากขึ้นกว่าเดิม

2.2 ด้านปริมาณงาน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการองค์กรตำรวจรัฐสภามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีงานที่ข้าราชการองค์กรตำรวจรัฐสภาปฏิบัติสำเร็จตามภาระงานที่ตำรวจรัฐสภารับผิดชอบหรือได้รับมอบหมายมาเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ข้าราชการองค์กรตำรวจรัฐสภาสามารถแบ่งเวลาและมีการจัดสรรงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดี และลำดับ และลำดับสุดท้าย คือ จำนวนข้าราชการเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ตำรวจรัฐสภารับผิดชอบมีความเหมาะสม

2.3 ด้านเวลา ผลการศึกษาพบว่า ตำรวจรัฐสภามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีตำรวจรัฐสภามีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลาเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ เมื่อถึงกำหนดเวลาส่งงาน ข้อมูลที่ตำรวจรัฐสภาทำมีความเป็นปัจจุบันและทันสมัย ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรตำรวจรัฐสภา และลำดับสุดท้ายคือ การบริหารจัดการภายในองค์กรตำรวจรัฐสภา ทำให้การทำงานของตำรวจรัฐสภาสามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้นกว่าเดิม

2.4 ด้านค่าใช้จ่าย ผลการศึกษาพบว่า ตำรวจรัฐสภามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีตำรวจรัฐสภาใช้ทรัพยากรขององค์กรตำรวจรัฐสภา เช่น บุคลากร วัสดุอุปกรณ์อย่างประหยัดเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ตำรวจรัฐสภาใช้งบประมาณขององค์กรตำรวจรัฐสภา อย่างประหยัดและลำดับสุดท้ายคือ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรตำรวจรัฐสภา ตำรวจรัฐสภาใช้งบประมาณขององค์กรตำรวจรัฐสภาในประมาณที่น้อยที่สุด

### 3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา

3.1 ตำรวจรัฐสภาที่มีเพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยเพศชายมีประสิทธิภาพปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง

3.2 ตำรวจรัฐสภาที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยตำรวจรัฐสภาที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากกว่าตำรวจรัฐสภาที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี, ตำรวจรัฐสภาที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี และตำรวจรัฐสภาที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี ตามลำดับ

3.3 ตำรวจรัฐสภาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยตำรวจรัฐสภาที่จบการศึกษาในระดับปริญญาโท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากกว่าตำรวจรัฐสภาที่จบการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. และระดับปริญญาตรี ตามลำดับ

3.4 ตำรวจรัฐสภาที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยตำรวจรัฐสภาที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป มีประสิทธิภาพปฏิบัติงานมากกว่าตำรวจรัฐสภา ที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท และตำรวจรัฐสภา ที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท ตามลำดับ

#### 4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา

##### 4.1 ปัญหา และอุปสรรคด้านคุณภาพของงาน

จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 12 คน จากจำนวนทั้งหมด 192 คน ผลการศึกษาในระดับองค์กรพบว่า ลำดับชั้นบังคับบัญชาในการสั่งการในองค์กร มีค่อนข้างเยอะทำให้การสื่อสารไม่มีความชัดเจน คุณภาพของงานจึงออกมาไม่ดีเท่าที่ควรและในการปฏิบัติงานในองค์กรนั้นมีกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติที่เข้มงวด ส่งผลให้คุณภาพของงานนั้นมีขีดจำกัด ในระดับบุคคล พบว่า ข้าราชการในสังกัดองค์กรตำรวจรัฐสภานั้นส่วนมากเพิ่งจะบรรจุใหม่ ยังขาดประสบการณ์ในการทำงาน ส่งผลให้ยังขาดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ขาดความรอบคอบ ส่งผลให้คุณภาพของงานหรือการตรวจรับงานไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

##### 4.2 ปัญหา และอุปสรรคด้านปริมาณของงาน

จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 15 คน จากจำนวนทั้งหมด 192 คน ผลการศึกษาในระดับองค์กรพบว่า ปริมาณงานของตำรวจรัฐสภานั้นมีมากกว่าจำนวนของตำรวจรัฐสภาที่มีอยู่ โดยภารกิจงานที่มีมากนั้นมีการถ่ายโอนเข้ามายังองค์กร ส่งผลให้งานมีล้นมือ เสร็จไม่ทันตามกำหนดเวลา

##### 4.3 ปัญหา และอุปสรรคด้านเวลา

จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 12 คน จากจำนวนทั้งหมด 192 คน ผลการศึกษาในระดับองค์กรพบว่า ในการทำงานของตำรวจรัฐสภานั้น มีชั้นระเบียบ ขั้นตอนปฏิบัติที่ค่อนข้างเยอะ ทำให้งานเสร็จไม่ตรงตามกำหนดเวลา ในระดับบุคคล พบว่า ปริมาณงานมีมากกว่าระยะเวลาที่ผู้บังคับบัญชากำหนดไว้

#### 4.4 ปัญหาและอุปสรรคด้านค่าใช้จ่าย

จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 9 คน จากจำนวนทั้งหมด 192 คน ผลการศึกษาในระดับองค์กรพบว่า งบประมาณที่ตำรวจรัฐสภาได้รับในการดำเนินโครงการใดโครงการหนึ่งนั้น มีจำนวนจำกัด ไม่เหมาะสมกับจำนวนภารกิจที่ได้รับ

#### อภิปรายผล

การศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้ ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา โดยมีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ระดับประสิทธิภาพในภาพรวม อยู่ในระดับมาก แสดงว่า ตำรวจรัฐสภา มีความคิดเห็นเป็นเชิงบวก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์กรตำรวจรัฐสภา มีระบบโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน มีการทำงานอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดแผนงานโครงการ ให้สอดคล้องกับแนวนโยบายของผู้บริหาร ในขณะที่เดียวกันก็ต้องเป็นไปตามระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งผู้บังคับบัญชายังมีการมอบหมายงานให้กับบุคลากรได้ตรงกับความรู้ความสามารถ และความชำนาญของผู้ปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้กับตำรวจรัฐสภาได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาความสามารถและทัศนคติให้เหมาะสมกับงาน ส่งผลให้ข้าราชการองค์กรตำรวจรัฐสภา มีความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี ประกอบกับองค์กรตำรวจรัฐสภา มีการจัดสรรสวัสดิการให้แก่ข้าราชการทุกคนอย่างรวดเร็วและเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Max Weber (1966 อ้างถึงใน ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อุทธยา, 2551, หน้า 61) ซึ่งได้กล่าวว่า ระบบราชการมีลักษณะที่เป็นการทำงานที่เป็นทางการเสมอ หมายความว่า การทำงานทุกอย่างนอกจากต้องเป็นไปตามขั้นตอน ระเบียบ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่กำหนดไว้แล้ว ยังต้องมีการทำเป็นลายลักษณ์อักษรด้วย เช่น การสั่งการ การออกคำสั่ง การรายงานผล การปฏิบัติงาน การเบิกจ่ายเงิน ฯลฯ ทุกอย่างต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษร มีหลักฐาน และต้องมีการเก็บรักษาไว้เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบอ้างอิงในภายหลังด้วย ประโยชน์ ของการที่ต้องทำให้เป็นทางการ คือ สามารถใช้เป็นกลไกในการควบคุมการทำงานที่เกิดขึ้น ในองค์กรได้ และยังช่วยป้องกันไม่ให้มีการใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวระหว่างสมาชิกและองค์กร เพราะทุกคนต้องมีความสัมพันธ์กันตามบทบาท (Roles) และตำแหน่งหน้าที่เท่านั้น นอกจากนี้ การทำงานเป็นลายลักษณ์อักษรยังสามารถใช้เป็นหลักฐานในการตรวจสอบอ้างอิงภายหลังได้ เป็นอย่างดี เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านจะพบว่า

1.1 ด้านคุณภาพงาน ตำรวจรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญฉัญญ์ สุนันตา (2540, หน้า 59) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์กรบริหาร ส่วนจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าบุคลากรในสังกัดองค์กรบริหาร ส่วนจังหวัดเชียงใหม่มีความคิดเห็น เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายชื่อของด้านคุณภาพของงาน ผลการศึกษา พบว่า ตำรวจรัฐสภาสามารถใช้ ความรอบรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ หรือเต็มศักยภาพของตัวเอง เป็นอันดับ หนึ่ง รองลงมาคือ ตำรวจรัฐสภาสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และ สมบูรณ์ ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานนั้น ๆ และลำดับสุดท้าย คือ ประชาชน ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ ต่อการให้บริการของตำรวจรัฐสภา เป็นอย่างมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson and Plowman (1989, p. 325) ได้กล่าวถึง ความหมายของคำว่า การวัดประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจ ใน ความหมายอย่างแคบว่า หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิตและในความหมายอย่างกว้างขวาง รวมถึง คุณภาพ ของการมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้นก็เพื่อสามารถผลิตสินค้า หรือบริการในปริมาณและคุณภาพ ที่ต้องการในเวลาที่เหมาะสม และต้นทุนน้อยที่สุดเมื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้าน การเงินที่มีอยู่ ดังนั้นแนวคิดของคำว่า การวัดประสิทธิภาพทางด้านธุรกิจในที่นี้จึงมีองค์ประกอบ ที่ประกอบด้วย คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้อง ได้มาตรฐานรวดเร็วนอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพ ควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อ องค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

1.2 ด้านปริมาณงาน ตำรวจรัฐสภาที่มีประสิทธิภาพ ในการทำงานในระดับมาก ซึ่งสอดคล้อง กับแนวคิดของ กิตติชัย ลาภวุฒิโรจน์ (2558, หน้า 47) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน หมายถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นไป ตามมาตรฐานและเป้าหมายที่องค์กรกำหนด ให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ โดยตอบสนอง ต่อความต้องการของผู้บริการให้เกิดความพึงพอใจ ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งความสำเร็จนั้นจะต้องประกอบด้วย ปริมาณของงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบูรณ์ หลวงบุญมี (2556, หน้า 58) ที่ศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนท้องถิ่นในองค์กรส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ใจ จังหวัด พะเยา พบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นมีระดับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายชื่อของด้านปริมาณงาน ผลการศึกษา พบว่างานที่ตำรวจรัฐสภาปฏิบัติสำเร็จตามภาระงานที่ตำรวจรัฐสภารับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ตำรวจรัฐสภาสามารถแบ่งเวลาและมีการจัดสรรงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร ตำรวจรัฐสภาได้อย่างดี และลำดับสุดท้ายคือ จำนวนตำรวจรัฐสภาเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ตำรวจรัฐสภารับผิดชอบมีความเหมาะสมสอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson and Plowman (1989, p. 325) ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่า การวัดประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจในความหมายอย่างแคบว่าหมายถึงการลดต้นทุน ในการผลิตและในความหมายอย่างกว้างขวางรวมถึงคุณภาพของการมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้นก็เพื่อ สามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการในเวลาที่เหมาะสมและต้นทุนน้อย ที่สุดเมื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ ดังนั้นแนวคิดของคำว่า การวัดประสิทธิภาพทางด้านธุรกิจในที่นี้จึงมีองค์ประกอบที่ประกอบด้วยปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณ ที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้และควรมีการวางแผนบริหาร เวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.3 ด้านเวลา ตำรวจรัฐสภามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภวนัย เกษบุญชู (2550, หน้า 9) ได้ทำการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองทัพเรือ ในสังกัด กองเรือภาคที่ 1 ผลการศึกษาพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองทัพเรือ ในสังกัดกองเรือภาคที่ 1 ด้านเวลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายชื่อของด้านเวลา ผลการศึกษา พบว่า ตำรวจรัฐสภามีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์ เพื่อให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลาเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ เมื่อถึงกำหนดเวลาส่งงาน ข้อมูลที่ตำรวจรัฐสภาทำมีความเป็นปัจจุบันและทันสมัยตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรตำรวจรัฐสภา และลำดับสุดท้าย คือ จากการบริหารจัดการภายในองค์กรตำรวจรัฐสภา ทำให้การทำงานของตำรวจรัฐสภา สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้นกว่าเดิมซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson and Plowman (1989, p. 325) ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่า การวัดประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจในความหมายอย่างแคบว่าหมายถึงการลดต้นทุน ในการผลิตและในความหมายอย่างกว้างขวางรวมถึงคุณภาพของการมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ก็เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการในเวลาที่เหมาะสมและต้นทุน น้อยที่สุดเมื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ ดังนั้นแนวคิดของคำว่า การวัด ประสิทธิภาพทางด้านธุรกิจในที่นี้จึงมีองค์ประกอบที่ประกอบด้วยเวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ ในการดำเนินงาน

จะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงาน ให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

1.4 ด้านค่าใช้จ่าย ตำรวจรัฐสภามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ภูวนัย เกษมบุญชู (2550, หน้า 9) ที่ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพด้านการ ปฏิบัติงานหมายถึงผลการ ปฏิบัติงานที่เกิดจากการทำงานที่ถูกต้องรวดเร็ว ขึ้นกว่าเดิมและทันตาม กำหนดเวลานอกจากนี้ยังต้อง ใช้ทรัพยากรทั้งคนและอุปกรณ์ได้อย่าง เหมาะสมคุ้มค่าเกิดประ โยชน์ สูงสุดรวมทั้งมีการนำเทคนิคต่าง ๆ เข้ามาใช้เพื่อช่วยลดขั้นตอน การทำงานลงเกิดความสะดวกมากขึ้น ภารกิจต่าง ๆ สามารถเสร็จได้ทัน ตามกำหนดเวลาที่วางไว้ ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา (ผู้รับบริการ) และเกิดการสูญเสียต่อ ทรัพยากรน้อยที่สุด

เมื่อพิจารณารายชื่อของด้านค่าใช้จ่าย ผลการศึกษาพบว่า ตำรวจรัฐสภาใช้ทรัพยากรของ องค์กรตำรวจรัฐสภา เช่น บุคลากร วัสดุ อุปกรณ์อย่างประหยัดเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ตำรวจ รัฐสภา ใช้งบประมาณขององค์กรตำรวจรัฐสภา อย่างประหยัด และลำดับสุดท้าย คือ เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายขององค์กรตำรวจรัฐสภา ตำรวจรัฐสภาสามารถใช้งบประมาณขององค์กรตำรวจรัฐสภา ใน ปริมาณที่น้อย ที่สุดซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson and Plowman (1989, p. 325) ได้กล่าวถึง ความหมาย ของคำว่า การวัดประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจในความหมายอย่างแคบว่า หมายถึงการลดต้นทุนในการผลิตและในความหมายอย่างกว้างขวางรวมถึงคุณภาพของการมี ประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ก็เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการในเวลา ที่เหมาะสม และต้นทุนน้อยที่สุดเมื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้าน การเงินที่มีอยู่ดังนั้นแนวคิด ของคำว่า การวัดประสิทธิภาพทางด้านธุรกิจในที่นี้จึงมีองค์ประกอบที่ประกอบด้วยค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ ก็จะต้องลงทุนน้อย และได้ผลกำไรมาก ที่สุดประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงินคนวัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดการสูญเสีย น้อยที่สุด

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจ รัฐสภา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด รายได้ต่อเดือน และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.1 เพศ ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมข้าราชการองค์กรตำรวจรัฐสภา ที่เป็นเพศชายมี ประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ กัญญ์ณัฐ์ สุนันดา (2540) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรในสังกัดองค์กรบริหารส่วน

จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์กรบริหารส่วน จังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ เพศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 อายุ ผลการศึกษาพบว่า อายุตำรวจรัฐสภาต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยตำรวจรัฐสภา ที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากกว่าตำรวจรัฐสภา ที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี, ตำรวจรัฐสภา ที่มีอายุระหว่าง 31-40 และข้าราชการองค์กรตำรวจรัฐสภา ที่มีอายุต่ำกว่า 3 ปี ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าที่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เพราะบุคคลในแต่ละช่วงวัยต่างมีความกระตือรือร้นและมีความใฝ่รู้แตกต่างกันไปตามช่วงอายุ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ ธนาเลิศสมบูรณ์ (2546) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการเงินและบัญชีกรมชลประทาน ผลการศึกษา พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญฉัญญา สุนันตา (2540) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัย ส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ อายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ นรวิชญ์ สมฤทธิ์ (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบลเชียงบาน อำเภอเชียงคำจังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่า อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบล เชียงบาน เฉพาะในด้านการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 ระดับการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาของตำรวจรัฐสภาต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยภาพรวม ตำรวจรัฐสภาที่จบการศึกษาในระดับปริญญาโท มีประสิทธิภาพ ในการทำงานมากกว่าตำรวจรัฐสภาที่จบการศึกษาระดับ อนุปริญญา และปริญญาตรี ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าที่ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน เพราะข้าราชการที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันย่อมมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านแตกต่างกันไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ ธนาเลิศสมบูรณ์ (2546) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการเงินและบัญชีกรมชลประทาน ผลการศึกษา พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับ นัยสำคัญ (0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชันติรักษ์ ตันติเฉลิม (2548) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัยของข้าราชการสำนักโยธาธิการกลาโหมผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มี



ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน บรรเทาสาธารณภัยแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริพร สงหมั่นไว (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร: กรณีศึกษาองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญฉัญญ์ สุนนทา (2540) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์กร บริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ได้แก่ระดับการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรวิชญ์ สมฤทธิ์ (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรบริหาร ส่วนตำบลเชียงบานอำเภอเชียงคำจังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบลเชียงบาน เฉพาะในด้านการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 รายได้ต่อเดือน จากการศึกษาพบว่า รายได้ต่อเดือนของตำรวจรัฐสภาต่างกันส่งผลให้ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยภาพรวม ตำรวจรัฐสภาที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการองค์กรตำรวจรัฐสภาที่มีรายได้ต่อเดือน ระหว่าง 20,001-30,000 บาท และตำรวจรัฐสภาที่มีรายได้ ต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Zalcanick (1958, p. 4) ที่ได้กล่าวว่าการปฏิบัติงานจะดีมี ประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติว่าจะได้รับ การตอบสนองความต้องการทั้งภายนอก อาทิเช่น รายได้หรือค่าตอบแทน เป็นต้น มากน้อยเพียงใด ซึ่งถ้าหากว่าผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองมากการ ปฏิบัติงานก็ย่อมมีประสิทธิภาพมากด้วย เช่นกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิติ วัลยะเพ็ชร (2548) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัย ด้านความเพียงพอของรายได้ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริพร สงหมั่นไว (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร: กรณีศึกษาองค์กรบริหาร ส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 3. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา

3.1 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน พบว่า ตำรวจรัฐสภาในสังกัดองค์กรตำรวจรัฐสภานั้น ส่วนมากเพิ่งจะบรรจุใหม่ยังขาดประสบการณ์ ในการทำงานทำให้ยังขาดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ขาดความรอบคอบส่งผลให้ คุณภาพของงานหรือการตรวจรับงานไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งขัดแย้งกับแนวคิด ของ Max Weber (1994 อ้างถึงใน Gerth & Mills, 1946) ที่ได้อธิบายตำแหน่งของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ ไว้ดังนี้ “การดำรงตำแหน่งถือเป็นอาชีพ เงื่อนไขการจ้างงานมีว่าผู้สมัครจะต้องผ่าน การศึกษาอบรมมาอย่างดี และพร้อมที่จะมาทำงานให้กับหน่วยงานเป็นระยะเวลายาวนาน รวมทั้ง ผู้สมัครต้องผ่านการสอบคัดเลือกด้วย ตำแหน่งให้ความสำคัญ ต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ ตำแหน่ง ไม่ได้มีไว้ให้ซื้อขายแลกเปลี่ยนกัน การเข้ามาทำงานเท่ากับเป็นการยอมรับพันธะผูกพันที่จะทำงาน ด้วยความซื่อสัตย์ เพื่อแลกเปลี่ยนกับการมีความเป็นอยู่ที่มั่นคง ความจงรักภักดีที่พนักงาน มีเป็นความจงรักภักดีต่อหน้าที่และสถาบัน เช่น ประเทศชาติ พรรคการเมือง บริษัท ไม่ใช่ เป็นการจงรักภักดีต่อบุคคลหนึ่งบุคคลใด อย่างเช่น ที่ขุนนางเคยมีความจงรักภักดี ต่อพระมหากษัตริย์ในสมัย สักดินา”

นอกจากนี้ ผลการศึกษายังพบว่า ลำดับชั้นบังคับบัญชาในการสั่งการในองค์กรตำรวจรัฐสภา มีค่อนข้างเยอะทำให้การสื่อสารไม่มีความชัดเจน คุณภาพของงานจึงออกมาไม่ดีเท่าที่ควรและในการปฏิบัติงานในองค์กรตำรวจรัฐสภานั้น มีกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติที่เข้มงวด ส่งผลให้คุณภาพของงานมีขีดจำกัด ซึ่งขัดแย้งกับแนวคิดของ Max Weber (1994 อ้างถึงใน ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา, 2551, หน้า 55) เจ้าของทฤษฎีระบบราชการที่ได้เสนอ รูปแบบของโครงสร้างระบบราชการว่ามีลักษณะเป็นแบบปิระมิดจะต้องมีการจัดลำดับชั้นการ บังคับบัญชาในองค์กรเพราะเป็นพื้นฐานของการจัดระบบราชการเพราะต้องมีการกำหนดตำแหน่ง ของงานการจัดลำดับชั้นของตำแหน่งจากบนลงล่างมีผู้บังคับบัญชายุ่งยุดสูงสุดและผู้บังคับบัญชา ตำแหน่งอื่น ๆ รองลงมาตามลำดับชั้นจนถึงล่างสุดนอกจากนี้ การที่มีการแบ่งสายการบังคับบัญชา ยังแสดงให้เห็นถึงช่องทางของการเดินทางของการทำงานและอำนาจของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ตามสายงานการบังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน Max Weber (1994 อ้างถึงใน Gerth & Mills, 1946) ยังเสนอกรอบแนวคิดว่าการจัดลำดับชั้นตอนตำแหน่งต่าง ๆ ตามสายการบังคับบัญชานั้นจะต้อง กำหนดขึ้นเพื่อให้องค์กรที่มีขนาดใหญ่อยู่ภายใต้การควบคุมตามระบบการสั่งการตามสายงานการ บังคับบัญชาซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด

3.2 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน พบว่า ปริมาณงาน ของตำราวจรัฐสถานนั้นมีมากกว่าจำนวนของข้าราชการที่มีอยู่ โดยภารกิจงานที่มีมากนั้นมีการถ่ายโอนเข้ามายังองค์กรตำรวจรัฐสภา ส่งผลให้งาน มีล้นมือ เสร็จไม่ทันตามกำหนดเวลาขัดแย้งกับแนวคิดของแนวคิดของ Peterson and Lowmuth (1989, p. 325) ที่ได้กล่าวถึงปริมาณงาน (Quantity) ว่างานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไป ตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนด ในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้และควรมีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงาน ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัสวิน เกตุแก้ว (2553) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาอุปสรรคที่พบในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กร บริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี คือ มีปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากรซึ่งมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอ ในการทำงาน

3.3 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านเวลา พบว่า ในการปฏิบัติงานของตำราวจรัฐสถานนั้น มีชั้นระเบียบ ขั้นตอนปฏิบัติที่ค่อนข้างเยอะ ทำให้งานเสร็จไม่ตรงตามกำหนดเวลารวมทั้งปริมาณงานมีมากกว่าระยะเวลาที่ผู้บังคับบัญชา กำหนดไว้สอดคล้องกับแนวคิดของ Max Weber (1994 อ้างถึงใน Gerth and Mills, 1946) ได้อธิบายสรุปตำแหน่งของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ไว้ว่าการบริหารราชการกับองค์กรที่มีขนาดใหญ่มีคนจำนวนมากมีการกำหนดขั้นตอนของตำแหน่งหลายระดับในบางครั้งการตัดสินใจ ในเรื่องที่สำคัญต้องรอให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงเป็นผู้พิจารณาอนุมัติแต่ละครั้งจะต้องผ่านหัวหน้า หรือผู้บริหารขึ้นไปเรื่อย ๆ อีกทั้งยังมีกฎเกณฑ์ระเบียบที่ซ้ำซ้อนอีกทั้งในองค์กรระบบราชการนั้น จะมีเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการซึ่งทำงานด้านเอกสารเป็นส่วนใหญ่มีการบันทึกที่เต็มไปด้วยถ้อยคำ หรือคำพูดที่หยาบและต้องผ่านกระบวนการขั้นตอนต่างๆ จำนวนมากกว่าจะไปถึงผู้บริหารสูงสุด จึงไม่ทันเวลาจึงทำให้การทำงานเกิดความล่าช้ายิ่งไปกว่านั้นระบบราชการขนาดใหญ่ยังมีฝ่ายต่าง ๆ ทำหน้าที่จัดทำเอกสารให้กับผู้บริหารในรูปแบบของยุทธศาสตร์การพัฒนา และในที่สุดคนที่มีความสามารถในระบบราชการขนาดใหญ่กลายเป็นผู้ที่ไม่สามารถทำงาน ได้เองตามลำพังและขัดแย้ง กับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ พลเรือนสามัญสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ พลเรือน, 2544) คือ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้ประเมินจากผลงาน และคุณลักษณะการปฏิบัติงาน

3.4 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายพบว่า ตำราวจรัฐสภา ได้รับในการดำเนินโครงการใดโครงการหนึ่งนั้น มีจำนวนจำกัดไม่เหมาะสมกับจำนวนภารกิจที่ได้รับ ซึ่งขัดแย้งกับแนวคิดของ ดิน ปรัชญพฤษ์ (2535, หน้า 130) ที่ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพ

ไว้ในหนังสือ “ศัพท์ รัฐประศาสนศาสตร์” ว่าประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การสนับสนุนให้มีวิธีการบริหาร ที่จะได้รับผลมากที่สุด โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุดนั่นก็คือการลดค่าใช้จ่ายด้านวัสดุ และบุคลากรลงในขณะที่เดียวกันก็พยายามเพิ่มความมั่นคงตรงความเร็วและความราบเรียบ ของการบริหารให้มากขึ้นซึ่งคำว่าประสิทธิภาพนี้จะมีความหมายคล้ายคลึงกับคำว่าประสิทธิผล แต่ประสิทธิผล (Effectiveness) จะหมายถึง ระดับคนที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ มากน้อยเพียงใด และขัดแย้งกับแนวคิดของ ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2538, หน้า 2) ที่ชี้ให้เห็นว่า ประสิทธิภาพในระบบราชการ มีความหมายรวมถึงผลิตภาพและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณาคือประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนของการผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียที่น้อยที่สุด

นอกจากนี้ ผลการศึกษายังพบว่า การตั้งงบประมาณขององค์กรตำรวจรัฐสภานั้นไม่ตรงกับความต้องการของประชาชนในประเด็นข้างต้นตามความคิดเห็น ของผู้วิจัย เห็นว่า ในการเบิกจ่ายงบประมาณประจำปีขององค์กรตำรวจรัฐสภา ในการจัดทำโครงการ กิจกรรมใดนั้น จะต้องมีโครงการในแผนการดำเนินงาน หรือในข้อบัญญัติ ประจำปีนั้น หากประชาชนมีความต้องการเร่งด่วนอาจต้องรอเพื่อให้องค์กรตำรวจรัฐสภา ดำเนินเขียนแผนการดำเนินงาน และบรรจุลงในข้อบัญญัติประจำปีในปีถัดไป จึงจะสามารถเบิกงบประมาณออกมาใช้จ่ายจัดทำโครงการ กิจกรรมที่ตรงกับความต้องการ ของประชาชนได้ ส่งผลให้การแก้ปัญหาล่าช้าไม่ทันกาล

### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย พบว่า ข้าราชการองค์กรตำรวจรัฐสภา มีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตำรวจรัฐสภามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพงานมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านค่าใช้จ่าย, ด้านเวลา และส่วนที่มีประสิทธิภาพน้อยที่สุด คือ ด้านปริมาณงาน ตามลำดับ

ดังนั้น จากผลการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา ให้มีประสิทธิภาพให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรตำรวจรัฐสภาในอนาคตได้ ดังนี้

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ประสิทธิภาพด้านปริมาณงาน ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด เมื่อเทียบกับประสิทธิภาพในด้านอื่น ๆ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในด้านนี้ พบว่า “จำนวน ตำรวจรัฐสภาพเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ตำรวจรัฐสภาพ รับผิดชอบมีความเหมาะสม” มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนด ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ดังต่อไปนี้

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สังกัดกระทรวงมหาดไทย ควรเร่งดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการ ตามที่หน่วยงาน นั้นมีอัตราตำแหน่งว่างอยู่

1.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ องค์กรตำรวจรัฐสภาพ ควรแก้ปัญหาขาดแคลนตำรวจ รัฐสภาพ หรือจำนวนตำรวจรัฐสภาพไม่เพียงพอต่อจำนวนปริมาณงาน ด้วยการสรรหาและแต่งตั้ง พนักงานจ้างตามภารกิจ (สัญญาจ้าง 4 ปี) หรือพนักงานจ้างทั่วไป (สัญญาจ้าง 1 ปี) เพื่อเข้ามาทำงาน ทดแทนตำแหน่ง ข้าราชการที่ยังไม่ได้ดำเนินการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง เพื่อให้ ทำงานในตำแหน่ง นั้นไปพลางก่อน

2. ประสิทธิภาพด้านเวลา ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ย เป็น อันดับที่สามจากประสิทธิภาพทั้งหมดสี่ด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในด้านนี้ พบว่า “จากการ บริหารจัดการภายในองค์กรตำรวจรัฐสภาพ ทำให้การทำงานของข้าราชการ องค์กรตำรวจรัฐสภาพ สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้นกว่าเดิม” มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดข้อเสนอแนะเชิง นโยบายและข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ดังต่อไปนี้

2.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สังกัดกระทรวงมหาดไทย ควรออกระเบียบปฏิบัติ หรือแนวทางในการปฏิบัติการทำงานที่มีความชัดเจน ไม่มีความคลุมเครือ ไม่มีความ ซ้ำซ้อน เพื่อที่จะได้มีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ลดขั้นตอนในการทำ หนังสือราชการ ขอรื้อกับส่วนกลางว่าควรปฏิบัติเช่นไร ส่งผลให้การปฏิบัติงานถูกต้องตาม กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ

2.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ องค์กรตำรวจรัฐสภาพควรลดลำดับขั้นขั้นตอนบัญชาการ หรือสั่งการ เพราะกว่าหนังสือราชการจะผ่านขั้นตอนการลงนามได้นั้นต้องผ่านการตรวจหลายขั้นตอน เช่น ผู้ปฏิบัติทำหนังสือราชการหนึ่งฉบับนั้น ต้องผ่านให้ผู้บังคับบัญชา ซึ่งบางครั้งนั้น ใช้เวลาถึง 2 อาทิตย์ ส่งผลให้การทำงานเกิดความล่าช้าไม่ทันการ

3. ประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่าย ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยเป็นอันดับที่สอง จากประสิทธิภาพทั้งหมดสี่ด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในด้านนี้ พบว่า “เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรตำรวจรัฐสภา ตำรวจรัฐสภาสามารถใช้งบประมาณขององค์กรตำรวจรัฐสภาในปริมาณที่น้อยที่สุด” มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ดังต่อไปนี้

### 3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

รัฐบาลควรมีมาตรการ หรือขอความร่วมมือให้หน่วยงานภาครัฐทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ช่วยกันประหยัดพลังงาน ทรัพยากร เพื่อนำงบประมาณ ส่วนที่ประหยัดได้นั้น ไปใช้ประโยชน์ในส่วนอื่น ๆ

### 3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

3.2.1 องค์กรตำรวจรัฐสภาควรจัดโครงการอบรมให้ความรู้ แก่ข้าราชการ พนักงาน เพื่อให้ตระหนัก หรือรับรู้ถึงความสำคัญของการประหยัดพลังงาน ทรัพยากรต่าง ๆ

3.2.2 ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี หรือเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานที่คำนึงถึง ความประหยัดแต่ได้ประโยชน์สูงสุด

4. ประสิทธิภาพด้านคุณภาพงาน ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เมื่อเทียบกับประสิทธิภาพในด้านอื่น ๆ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในด้านนี้ พบว่า “ประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของข้าราชการองค์กรตำรวจรัฐสภาเป็นอย่างมาก” มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ดังต่อไปนี้

### 4.1 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

4.1.1 องค์กรตำรวจรัฐสภาควรส่งเสริมภาคประชาชนให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน และตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรตำรวจรัฐสภา ตรวจสอบข้อเท็จจริง ข้อร้องเรียน ข้อร้องทุกข์

4.1.2 ผู้บริหารองค์กรตำรวจรัฐสภา ควรให้ความสนใจในการรับฟังปัญหาข้อร้องทุกข์ ข้อร้องเรียน เกี่ยวกับการดำเนินงาน โครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรตำรวจรัฐสภาที่ได้ดำเนินการไปแล้วจากประชาชน เพื่อที่จะได้นำมาปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานขององค์กรตำรวจรัฐสภาต่อไป

4.1.3 ผู้บริหารองค์กรตำรวจรัฐสภา ควรมีส่วนร่วม และส่งเสริมให้ภาคประชาชนเข้ามามีบทบาท ในการตรวจสอบการดำเนินงานตามโครงการ กิจกรรมที่องค์กรตำรวจรัฐสภา ได้ดำเนินการไปแล้วมากขึ้น

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภาเท่านั้น ดังนั้น ควรมีการศึกษา เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภาในเชิงคุณภาพควบคู่ไปด้วยเพื่อให้ได้ประเด็นปัญหาอื่นที่น่าสนใจให้กว้างขวางมากขึ้น
2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตำรวจรัฐสภาเท่านั้น ควรมีการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์กรอื่นที่เป็นต้นแบบ (The best Practice Model) เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานและเป็นประโยชน์ในการวางนโยบายให้สอดคล้องกับ ความต้องการขององค์กรตำรวจรัฐสภาต่อไป

## บรรณานุกรม

- กนกพร กระจำแสง. (2560). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครชน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี, 11(26), 116-129.
- กนกวรรณ ชนาเลิศสมบูรณ์. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ. (ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- กัญฉัญญ์ สุันดา. (2540). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัด. (งานนิพนธ์ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา).
- กิตติชัย ลาภวุฒิโรจน์. (2558) ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารกับประสิทธิภาพ. (งานนิพนธ์ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ขันตริภักย์ ดันติเฉลิม. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัยของข้าราชการสำนักโยธาธิการกลาโหม, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2535). รัฐประศาสนศาสตร์เปรียบเทียบ: เครื่องมือในการพัฒนาประเทศ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- \_\_\_\_\_. (2555). การบริหารการพัฒนา ความหมาย เนื้อหา แนวทางและปัญหา, กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์. (2538). การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ. กรุงเทพฯ: รักอ่าน.
- \_\_\_\_\_. (2539). การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์กรุงเทพมหานครคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ: รักอ่าน.
- ธัญพร สุวรรณคาม. (2559). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).



## บรรณานุกรม

- นรวิษณุ สมฤทธิ์. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ  
ในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว. (งานนิพนธ์รัฐ  
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,  
มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ประเสริฐ อุไร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ  
(ประเทศไทย) จำกัด. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ,  
มหาวิทยาลัยเกริก).
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. (2546). ราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ: นานมี บุคส์  
พับลิเคชั่นส์.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2542). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: หจก.อักษรศาสตร์.
- ภูวนัย เกษบุญชู. (2550). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองทัพเรือ. (งานนิพนธ์รัฐ  
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,  
มหาวิทยาลัยบูรพา).
- มธุรส สุขพงษ์ไทย. (2549). การสื่อสารภายในองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท ควิก พีซี เน็ตเวิร์ค จำกัด.  
(สารนิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- วีระวุฒิ อัดตนนท์. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบน  
เครื่องบิน ในชั้นธุรกิจ บริษัท การบินไทยจำกัด (มหาชน). (ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต  
(พัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- ศิริพงษ์ ตดาวัลย์ ณ อุษยา. (2551). แนวความคิดและทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์. เชียงใหม่.
- สมใจ ลักษณะ. (2542). การพัฒนาประสิทธิภาพปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏ  
สวนสุนันทา.
- สมบูรณ์ หลวงบุญมี. (2556). ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น  
ส่วนจังหวัดปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสน  
ศาสตร์วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).

## บรรณานุกรม

- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2544). **สังคมวิทยาองค์กร**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์. (2558). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพปฏิบัติงานของพนักงาน สายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง**. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- สุริพร สงหมื่นไวย. (2551). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรณีศึกษา องค์กรบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่**. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา เศรษฐศาสตร์การเมือง, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- อดุลย์ ทองแก้ว. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลจิตเวชภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี).
- อนิชวัง แก้วจางงศ์. (2552). **หลักการจัดการ**. สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.
- อัศววัฒน์ นิธิจิรวงศ์. (2559). **ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคนิคตามแผนปฏิบัติงานฝ่าย เทคนิค กรุงเทพมหานคร**. (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- อักรัช แสนสิงห์. (2560). **บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงาน ประจำสำนักงาน บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา**. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน).

## BIBLIOGRAPHY

- Anastasios, D., Diamantidis., & Prodromos, D., Chatzoglou. (2018). Factors affecting employee performance: an empirical approach. **International Journal of Productivity and Performance Management**, 68(1).
- Becker, S. W., & Neuhauser, D. (1975). **The Efficient Organization**. New York: Elsevier.
- Best, J. W. (1977). **Research in education (3ed.)**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Gerth, H. H., & Mills. C. W. (1946). **Essays in sociology**. New York: Oxford University.
- Herzberg, Frederick. (1959). **The Motivation to Work**. New York: John Wiley and Sons.
- İlhami, Kaygusuz, (2016). **The Impact of Hris Usage on Organizational Efficiency and Employee Performance: A Research in Industrial and Banking Sector in Ankara Istanbul cities**.  
Doi: 10.20472/BM.2016.4.4.002.
- Simon, Herbert A. (1960). **Administration behavior**. New York: the Mcmillan.

ภาคผนวก

## แบบสอบถาม

### เรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือน โดยการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อหาทางในการพัฒนา เสริมสร้างปรับปรุง และแก้ไขการปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภาต่อไป

2. ข้อมูลที่ได้จากท่านจะได้รับการรักษาไว้เป็นความลับ ฉะนั้นแบบสอบถามทุกชุดจะไม่ใช่ระบุชื่อผู้ตอบแบบสอบถามและจะไม่ส่งผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด การวิเคราะห์ข้อมูลและเสนอผลงาน ผู้วิจัยจะทำการในภาพรวม

3. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

3.1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

3.2 ข้อมูลระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา จำนวน 26 ข้อ

3.3 ข้อเสนอแนะ แนวทางการแก้ไขในการปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา จำนวน 4 ข้อ

4. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริงเพื่อให้ข้อมูลที่ได้รับ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสังคมและผู้ที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ณ โอกาสนี้

ส.ต.ท. ลัทธวัฒน์ เจริญรักษ์

นิติศาสตร์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง** เขียนเครื่องหมาย  ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ () 1. ชาย () 2. หญิง
2. อายุ.....ปี (เต็มปี)
3. ระดับการศึกษา
  - () 1. มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)/ปวช. () 2. อนุปริญญา/ (ปวส.)
  - () 3. ปริญญาตรี () 4. ปริญญาโท
  - () 5. ปริญญาเอก
4. รายได้ต่อเดือนของท่าน (รวมเงินค่าประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าวิทยฐานะ และค่าครองชีพ)
  - () 1. ตั้งแต่ 15,001 บาท/เดือน ถึง 20,000 บาท/เดือน
  - () 2. ตั้งแต่ 20,001 บาท/เดือน ถึง 25,000 บาท/เดือน
  - () 3. ตั้งแต่ 25,001 บาท/เดือน ถึง 30,000 บาท/เดือน
  - () 4. ตั้งแต่ 35,001 บาท/เดือน ถึง 40,000 บาท/เดือน
  - () 5. ตั้งแต่ 45,001 บาท/เดือน ถึง 50,000 บาท/เดือน
  - () 6. ตั้งแต่ 55,001 บาท/เดือน ขึ้นไป
5. ในหน่วยงานของท่าน สภาพแวดล้อมในการทำงานต่าง ๆ มีคุณสมบัติเหมาะสมต่อการทำงานหรือไม่
  - 6.1 สถานที่ตั้งขององค์กรตำรวจรัฐสภา มีความเหมาะสม
    - () 1. จริง () 2. ไม่จริง
  - 6.2 สถานที่ปฏิบัติงานขององค์กรตำรวจรัฐสภา ความเป็นระเบียบเรียบร้อย
    - () 1. จริง () 2. ไม่จริง
  - 6.3 สถานที่ปฏิบัติงานในองค์กรตำรวจรัฐสภา มีความสะอาด
    - () 1. จริง () 2. ไม่จริง
  - 6.4 สถานที่ปฏิบัติงานในองค์กรตำรวจรัฐสภา มีความปลอดภัย
    - () 1. จริง () 2. ไม่จริง
  - 6.5 อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ขององค์กรตำรวจรัฐสภา มีจำนวนเพียงพอและพร้อมใช้งาน
    - () 1. จริง () 2. ไม่จริง

## ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา

คำชี้แจง เขียนเครื่องหมาย  ลงในช่องว่างแต่ละข้อแบบสอบถามให้ตรงตามความเป็นจริงของสภาพการปฏิบัติงานของท่านให้มากที่สุด เพียงข้อละ 1 ช่อง

5	หมายถึง	จริงที่สุด
4	หมายถึง	จริง
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่จริง
1	หมายถึง	ไม่จริงเลย

ข้อคำถาม	จริง ที่สุด 5	จริง 4	ไม่แน่ใจ 3	ไม่จริง 2	ไม่จริง เลย 1
<b>ด้านคุณภาพงาน</b>					
1.ท่านมีการนำความรู้และเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้เพื่อให้เกิดคุณภาพสูงในการทำงานมากขึ้นกว่าเดิม					
2.ท่านสามารถใช้ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ หรือ เต็มศักยภาพของตัวเอง					
3.ท่านสามารถลดขั้นตอนในการทำงานเพื่อให้งานมีคุณภาพมากขึ้นกว่าเดิม					
4.ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องครบถ้วนและสมบูรณ์ ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานนั้น ๆ					
5.ผลการปฏิบัติงานของท่าน มีความประณีต เรียบร้อยและมีความบกพร่องน้อยหรือ ไม่มีเลย					
6.ผลการปฏิบัติงานของท่านสามารถนำไปใช้ประโยชน์หรือการก่อให้เกิดประโยชน์หรือประยุกต์ใช้ในทางอื่นได้อย่างดี					
<b>ด้านปริมาณงาน</b>					
7.ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ส่งเสริม สนับสนุน ให้ภารกิจขององค์กรตำรวจรัฐสภาประสบความสำเร็จ หรือ สร้างชื่อเสียง สร้างคุณค่าให้แก่หน่วยงาน					

ข้อคำถาม	จริง ที่สุด 5	จริง 4	ไม่แน่ใจ 3	ไม่จริง 2	ไม่จริง เลย 1
8.องค์กรตำรวจรัฐสภา มีการมอบหมายภาระงานให้กับข้าราชการทุกคนอย่างทั่วถึง เหมาะสมกับปริมาณงานขององค์กร					
9.จำนวนตำรวจรัฐสภาเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม					
10.ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรืออาจเกินเป้าหมาย และงานสำเร็จตามกำหนดเวลาทุกครั้งและบางครั้งอาจเร็วกว่ากำหนด					
11.ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ					
12.ท่านปฏิบัติงานสำเร็จตามภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมายหรือได้รับมอบหมาย					
13.ท่านสามารถแบ่งเวลาและมีการจัดสรรงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรตำรวจรัฐสภา					
<b>ด้านเวลา</b>					
14.ท่านสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาตามที่องค์กรตำรวจรัฐสภากำหนด					
15.เมื่อถึงกำหนดเวลาส่งงาน ท่านสามารถทำงานได้อย่างดี ไม่มีความผิดพลาด					
16.ท่านมีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากชั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา					
17.จากการบริหารจัดการภายในองค์กรตำรวจรัฐสภา ทำให้การทำงานของ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้นกว่าเดิม					
18.เมื่อถึงกำหนดเวลาส่งงาน ข้อมูลที่ท่านทำมีความเป็นปัจจุบันและทันสมัย ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรตำรวจรัฐสภา					



ข้อความ	จริง ที่สุด 5	จริง 4	ไม่แน่ใจ 3	ไม่จริง 2	ไม่จริง เลย 1
<b>ด้านค่าใช้จ่าย</b>					
19.ท่านดำเนินการใช้งบประมาณ โดยเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรตำรวจรัฐสภา					
20.วิธีการใช้งบประมาณในหน่วยงานของท่านมีความถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ					
21.ท่านใช้ทรัพยากรขององค์กรตำรวจรัฐสภา เช่น บุคลากร วัสดุอุปกรณ์อย่างประหยัด					
22.ท่านใช้งบประมาณขององค์กรตำรวจรัฐสภาอย่างประหยัด					
23.ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดขององค์กรตำรวจรัฐสภา เช่น บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น ท่านสามารถใช้ทรัพยากรเหล่านี้ให้เกิดผลผลิตสูงสุดได้					
24.ภายใต้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดขององค์กรตำรวจรัฐสภา ท่านสามารถใช้งบประมาณเหล่านี้ให้เกิดผลผลิตสูงสุดได้					
25.เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรตำรวจรัฐสภา ท่านสามารถใช้ทรัพยากรขององค์กรตำรวจรัฐสภา เช่น บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น ในปริมาณที่น้อยที่สุด					
26. เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรตำรวจรัฐสภา ท่านสามารถใช้งบประมาณขององค์กรตำรวจรัฐสภาในปริมาณที่น้อยที่สุด					

### ตอนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของตำรวจรัฐสภา โดย  
เขียนข้อความลงในช่องว่างที่กำหนดให้

ปัญหาและอุปสรรคด้านคุณภาพงาน

.....

.....

.....

ปัญหาและอุปสรรคด้านปริมาณงาน

.....

.....

.....

ปัญหาและอุปสรรคด้านเวลา

.....

.....

.....

ปัญหาและอุปสรรคด้านเวลา

.....

.....

.....

## ประวัติผู้วิจัย



ชื่อ-สกุล	สืบตำรวจโท ลัทธวัฒน์ เฉลิมรักษา
วัน เดือน ปีเกิด	19 มิถุนายน 2539
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ที่อยู่ปัจจุบัน	223 ซอยเทอดไท 33 ถนนเทอดไท แขวงดาวคะนอง เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	พ.ศ.2554 - 2557 มัธยมศึกษา โรงเรียนเทพศิรินทร์ รุ่นที่ 128 (53-56) พ.ศ.2557 - 2558 อันดับที่ 1 นักเรียนนายสิบตำรวจ ในส่วนของ กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด รุ่นที่ 5/2557 ศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 6 พ.ศ.2561 - 2563 รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น) มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น พ.ศ.2563 - 2564 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ประวัติการทำงาน	พ.ศ.2558 - 2561 ตำแหน่ง ผู้บังคับหมู่ กลุ่มงานการข่าว กองบังคับการ ข่าวกรองยาเสพติด กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด พ.ศ.2561-2563 ตำแหน่ง ผู้บังคับหมู่ กองกำกับการ 3 กองบังคับการ สืบสวนสอบสวน สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง
ตำแหน่งปัจจุบัน	ข้าราชการรัฐสภาสามัญ ตำแหน่ง ตำรวจรัฐสภา (เจ้าหน้าที่ตำรวจรัฐสภา) ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ สำนักรักษาความปลอดภัย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรรัฐสภา