วารสารธรรมเพื่อชีวิต
JOURNAL OF DHAMMA FOR LIFE
ISSN: 2822-048X
https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index

Original Research Article
DOI: 10.14456/jdl.2025.18

Guidelines for Developing the Operational Efficiency of Police Officers in Administrative Department 4 in Provincial Police Region 1

แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ 4 ในกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 1

Phatchara Thongsaricharean[1]*, Narumon Anusanpat[2]
พชร ทองสาริเจริญ[1]*, นฤมล อนุสนธิ์พัฒน์[2]

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. **Phatchara Thongsaricharean***
พชร ทองสาริเจริญ*
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
Phra Nakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand.
Email: phatch.thongsar@hotmail.com

2. **Narumon Anusanpat**
นฤมล อนุสนธิ์พัฒน์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
Phra Nakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand.
Email: narum.anupn@hotmail.com

คำสำคัญ:
การพัฒนา; ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน; ข้าราชการตำรวจ

Keywords:
Developing; The Operational Efficiency; Police

ABSTRACT

The purposes of this research were to: 1) study the operational efficiency of police officers in administrative department 4 in Provincial Police Region 1; 2) compare the opinions of study efficiency of police officers in administrative department 4 in Provincial Police Region 1 classified by personal factors; and 3) study guidelines for developing the operational efficiency of police officers in administrative department 4 in Provincial Police Region 1. There were two research methods used in this study. The first stage was quantitative research. the sample group, obtained by stratified random sampling, consisted of 107 police officers in administrative in Provincial Police Region 1 except for the 4th Administration Division. The research instrument was a questionnaire of the operational efficiency of police officers in administrative department 4 in Provincial Police Region 1 with a reliability level at 0.95. Statistical analysis was performed in terms of frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, LSD test. The second stage was qualitative research. Key informants were executives, workers and service recipients, totaling 9 people, who were selected through purposive sampling. The research instrument was a semi-structured interview and data was analyzed using content analysis techniques.

The research findings revealed as follows: 1) the overall the operational efficiency of police in the 4th Administrative Division of the Provincial Police Region 1 has an average value at a high level. The

Article history:
Received: 12/12/2024
Revised: 10/02/2025
Accepted: 09/04/2025
Available online: 04/05/2025

How to Cite:

Thongsaricharean, P. & Anusanpat, N. (2025). Guidelines for Developing the Operational Efficiency of Police Officers in Administrative Department 4 in Provincial Police Region 1. *Journal Dhamma for Life, 31*(2), 253-268.

aspect with the highest average value is work time, followed by work quality, and the aspect with the lowest average value is work quantity; 2) police officers with different genders, ages, education levels, marital status, length of service, and ranks have no different opinions on the overall the operational efficiency of police officers in the administrative division 4. However, police officers with different monthly incomes have different opinions on the overall operational efficiency of police officers in the administrative division 4, with statistical significance at the 0.05 level; and 3) guidelines for developing the operational efficiency of police officers in the 4th administrative division of the 1st Provincial Police Region Administrative Division have 26 action items, divided into 4 areas: Quality of work, with 6 action items, such as organizing training to develop the skills of police officers in the 4th administrative division in terms of laws, regulations, and criteria related to finance and accounting, procurement, and other tasks, so that the officers can perform their duties correctly according to the regulations and laws; Time for work, with 6 action items, such as planning and prioritizing work, giving priority to urgent and important work; Quantity of work, with 7 action items, such as commanders allocating sufficient personnel to the amount of work, so that the workload is not excessive, so that the police officers are more efficient in their work; and Resource for work, with 7 action items, such as surveying and assessing resource requirements for work, and proposing additional budget support from the government or relevant agencies to ensure that there are sufficient resources for work.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ 4 ในกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 1 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ 4 ในกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ 4 ในกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 1 วิธีดำเนินการวิจัยมี 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจ ในกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 1 ยกเว้นฝ่ายอำนวยการ 4 จำนวน 107 คน ได้มาโดยการเลือกกลุ่มอย่างสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ 4 ในกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 1 ที่มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวน

ทางเดียว และแอลเอสดี และขั้นตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน และกลุ่มผู้รับบริการ รวมทั้งสิ้น จำนวน 9 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ 4 ในกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 1 ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ด้านคุณภาพในการปฏิบัติงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านปริมาณงาน 2) ข้าราชการตำรวจที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และชั้นยศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ 4 ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน แต่ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ 4 ในภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ 4 ในกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 1 มีรายการปฏิบัติ 26 รายการ จำแนกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพในการปฏิบัติงาน มีรายการปฏิบัติ 6 รายการ เช่น จัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ 4 ทั้งด้านกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับงานการเงินและบัญชี งานพัสดุ รวมถึงงานอื่น ๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ และกฎหมาย ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน มีรายการปฏิบัติ 6 รายการ เช่น วางแผนและจัดลำดับความสำคัญของงาน โดยให้ความสำคัญกับงานที่มีความเร่งด่วนและสำคัญก่อน ด้านปริมาณงาน มีรายการปฏิบัติ 7 รายการ เช่น ผู้บังคับบัญชาจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอกับปริมาณงาน ไม่ให้เกิดการทำงานที่หนักเกินไป เพื่อให้ข้าราชการตำรวจมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น และด้านทรัพยากรในการปฏิบัติงาน มีรายการปฏิบัติ 7 รายการ เช่น สำรวจและประเมินความต้องการทรัพยากรในการปฏิบัติงาน และเสนอขอสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติมจากภาครัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีทรัพยากรเพียงพอในการปฏิบัติงาน

บทนำ

การบริหารราชการในหน่วยงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management : NPM) เป็นการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์มีมาตรฐานวัดได้ และเพื่อให้มีความสอดคล้องกับระบบราชการ มีการบริหารจัดการภายในภาคราชการที่มีความรวดเร็ว คุณภาพสูง และมีประสิทธิภาพ มีการจัดองค์กรที่มีความกะทัดรัดคล่องตัวและปรับเปลี่ยนได้อย่างรวดเร็ว (เยาวภา ตรีพงษ์, 2565) ซึ่งการที่องค์การจะปฏิบัติบรรลุภารกิจหลักให้ดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น องค์การจะต้องมีบุคลากรที่มีศักยภาพที่สอดคล้องกับงาน ดังนั้นบุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงานทุกประเภท โดยบุคลากรก็เป็น 1 ใน 4 ของทรัพยากรการบริหาร ซึ่งได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการบริหารจัดการ (Management) จะเห็นได้ว่าทรัพยากรมนุษย์ (Man) หรือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การเป็นส่วนหนึ่งของ

ความสำเร็จที่สำคัญ กล่าวคือ องค์การต้องมีบุคลากรที่ร่วมมือร่วมใจกันรับผิดชอบหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี และมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน องค์การที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องเนื่องมาจากบุคลากรในองค์การมีประสิทธิภาพเป็นสำคัญ และถ้าหากบุคลากรในองค์การขาดประสิทธิภาพ ขาดความรู้ ความสามารถ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความรักผูกพัน หรือมีวัฒนธรรมองค์การที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อาจก่อให้เกิดปัญหาตามมา เช่น การทำงานของบุคลากรไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้ไม่ได้ผลลัพธ์ตามที่องค์การต้องการ เกิดการโยกย้าย ทำให้เปลี่ยนงาน อัตราการเข้าออกค่อนข้างสูง ซึ่งอาจทำให้องค์การนั้นกลายเป็นองค์การที่ไม่ประสบความสำเร็จในที่สุด ในทางกลับกันหากองค์การที่มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีความมานะอุตสาหะต่อการทำงาน มีความผูกพันกับองค์การแล้ว ก็จะทำให้โอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามที่องค์การต้องการย่อมมีมากขึ้น

สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยและปฏิบัติงานใกล้ชิดกับประชาชน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศให้เจริญรุ่งเรืองในทุก ๆ ด้าน ถ้าการบริหารงานสำนักงานตารวจแห่งชาติไม่มีประสิทธิภาพแล้ว อาจทำให้การพัฒนาประเทศเกิดปัญหาไปด้วยเช่นกัน เป็นที่สังเกตได้ว่าตั้งแต่ในอดีตแม้ว่าสำนักงานตำรวจแห่งชาติจะได้รับการพัฒนาปรับปรุงองค์กรในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านบุคลากร การบริหารการปกครอง เทคโนโลยี แต่ก็ยังไม่ดีพอโดยจะเห็นได้จากเสียงวิจารณ์ลักษณะการทำงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติจากประชาชนและสื่อมวลชนแขนงต่าง ๆ ให้สำนักงานตารวจแห่งชาติพัฒนาและปรับปรุงองค์กรเสมอ ๆ เหมือนเป็นการเตือนให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้เห็นว่าการพัฒนาปรับปรุงองค์กร ตั้งแต่อดีตมาถึงปัจจุบันยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร จึงทำให้รัฐบาลมีแนวนโยบายที่จะพัฒนาองค์กรปรับปรุงระบบงานของตำรวจ เพื่อยกระดับการปฏิบัติงานในการดูแลชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน โดยได้มอบนโยบายให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติพัฒนาศักยภาพของข้าราชการตำรวจให้มีอุดมการณ์และมีศักยภาพในการให้บริการประชาชนสร้างเกียรติภูมิและศักดิ์ศรีของข้าราชการตำรวจให้เป็นที่ยอมรับและนับถือสมกับที่เป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์อย่างแท้จริง จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้บุคลากรที่มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้งาน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เกิดการทำงานที่ถูกต้อง รวดเร็ว และทันตามกำหนดเวลา นอกจากนี้ยังต้องใช้ทรัพยากรทั้ง คน และอุปกรณ์ ได้อย่างเหมาะสม คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 1 เป็นองค์กรที่เป็นแหล่งกำลังทางปัญญาของตำรวจภูธรภาค 1 ที่มีเขตอำนาจการรับผิดชอบและเขตพื้นที่การปกครองในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ลพบุรี ชัยนาท สิงห์บุรี อ่างทอง สระบุรี ปทุมธานี และ นนทบุรี รวมจำนวน 8 จังหวัด โดยกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 1 แบ่งโครงสร้างหน่วยงานเป็น 6 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายอำนวยการ 1 มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล งานสวัสติการ งานศึกษาอบรม งานสรรหา ฝ่ายอำนวยการ 2 มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการข่าวและงานสถิติ ฝ่ายอำนวยการ 3 มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ งานวิจัย งานประเมินผล และงานงบประมาณ ฝ่ายอำนวยการ 4 มีหน้าที่และความรับผิดชอบ

เกี่ยวกับงานพลาธิการ งานพัสดุ งานอาคารสถานที่ งานส่งกำลังบำรุง งานยานพาหนะ งานโยธาธิการ และงานสรรพาวุธ งานการเงินและบัญชี ฝ่ายอำนวยการ 5 มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานกิจการพลเรือน งานประชาสัมพันธ์ งานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ งานกิจการต่างประเทศ และงานวิเทศสัมพันธ์ และฝ่ายอำนวยการ 6 มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร (กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 1, 2566) ซึ่งทั้ง 6 ฝ่าย ต้องประสานงานกัน เพื่อให้การดำเนินงานของกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 1 ขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่อย่างไรก็ตามการประสานงานระหว่างฝ่ายอาจพบเจอปัญหาจนทำให้การดำเนินงานล่าช้า ไม่ทันเวลา โดยเฉพาะงานของฝ่ายอำนวยการ 4 ที่เกี่ยวกับการขนส่ง การควบคุม เก็บรักษา แจกจ่ายยานพาหนะและน้ำมันเชื้อเพลิง รวมไปถึงจัดหาเครื่องอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่ต้องใช้เกี่ยวกับการสื่อสารโสตทัศนูปกรณ์ หรือการขอเบิกเงินงบประมาณ เงินนอกงบประมาณ และเงินอื่น ๆ ทุกประเภทของตำรวจภูธรภาค การจัดทำงบเดือนและรายงานฐานะการเงินส่งส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง การจัดทำหนังสือรับรองการโอนอัตราเงินเดือน ตรวจสอบและพิจารณาคำขอเงินบำเหน็จบำนาญ การขอเบิกจ่ายเงินค่าทำศพข้าราชการตำรวจหรือประชาชนที่เสียชีวิตในการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ตำรวจปฏิบัติหน้าที่ราชการ บางครั้งเกิดความล่าช้า มีผลกระทบต่อการดำเนินงานในฝ่ายอื่น ๆ หรือการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ดังนั้น จึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่หน่วยจะต้องตระหนัก และให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะหาก บุคลากรแต่ละคนปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ หน่วยงานก็สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลเช่นกัน ส่งผลให้หน่วยงานประสบความสำเร็จในการปฏิบัติราชการ สร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการได้รับความไว้วางใจและชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา สร้างความเชื่อมั่นและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรตำรวจ

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ 4 ในกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 1 ซึ่งสามารถนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากงานวิจัยไปเป็นแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ 4 ในกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 1 ได้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ 4 ในกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ 4 ในกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ 4 ในกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดรูปแบบการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methods research) มีขั้นตอนการวิจัยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน โดยขั้นตอนที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) และขั้นตอนที่ 2 เป็นวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ 4 ในกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 1

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ข้าราชการตำรวจ ในกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 1 ยกเว้นฝ่ายอำนวยการ 4 จำนวน 145 คน (กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 1, 2566)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจ ในกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 1 ยกเว้นฝ่ายอำนวยการ 4 จำนวน 107 คน ได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิจำแนกตามฝ่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ 4 ในกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 1 โดยแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และชั้นยศ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ 4 ในกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 1 จำนวน 34 ข้อ จำแนกเป็น 4 ด้าน คือ 1) ด้านคุณภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 9 ข้อ 2) ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวน 9 ข้อ 3) ด้านปริมาณงาน จำนวน 7 ข้อ และ 4) ด้านทรัพยากรในการปฏิบัติงาน จำนวน 9 ข้อ ซึ่งมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

แบบสอบถามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ 4 ในกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 1 มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 สามารถนำไปใช้ได้ทุกข้อคำถาม และมีค่าความเชื่อมั่น Cronbach's Alpha = 0.95 ดังนั้นจึงสามารถนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้บังคับบัญชากองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 1 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการตำรวจภูธรภาค 1 ยกเว้นฝ่ายอำนวยการ 4 ระหว่างวันที่ 2 กรกฎาคม – 31 สิงหาคม พ.ศ. 2567 ซึ่งได้รับกลับคืนมาทั้งสิ้น 107 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวน ค่าแอลเอสดี

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ 4 ในกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 1

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 คน จำแนกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มผู้บริหาร จำนวน 2 คน 2) กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 2 คน และ 3) กลุ่มผู้รับบริการ จำนวน 5 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนนี้เป็นแบบสัมภาษณ์เรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ 4 ในกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 1 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย ตำแหน่ง วันเดือนปีที่สัมภาษณ์ สถานที่ที่สัมภาษณ์ และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ปลายเปิด เพื่อสอบถามแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ 4 ในกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 1 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านคุณภาพในการปฏิบัติงาน 2) ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน 3) ปริมาณงาน และ 4) ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อผู้เชี่ยวชาญที่เลือกไว้ แล้วนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยและแบบการสัมภาษณ์ ดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 2 กรกฎาคม – 31 สิงหาคม พ.ศ. 2567

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ 4 ในกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 1 ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ 4 ในกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 1 แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ 4 ในกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 1 ในภาพรวม

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ 4	$\bar{X}$	S.D.	ระดับพฤติกรรม	ลำดับ
1. ด้านคุณภาพในการปฏิบัติงาน	4.17	0.90	มาก	2
2. ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน	4.21	0.69	มาก	1
3. ด้านปริมาณงาน	3.97	0.87	มาก	4
4. ด้านทรัพยากรในการปฏิบัติงาน	4.15	0.92	มาก	3
ภาพรวม	4.13	0.76	มาก	-

จากตารางที่ 1 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ 4 ในกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 1 ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.13, S.D. = 0.76) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = 0.69) รองลงมา คือ ด้านคุณภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.17, S.D. = 0.90) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X}$ = 3.97, S.D. = 0.87)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ 4 ในกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ 4 ในกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 1 จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ 4	ค่าสถิติ	Sig.	แปลผล
1. เพศ	t = -1.44	0.15	ไม่แตกต่าง
2. อายุ	F = 1.58	0.20	ไม่แตกต่าง
3. ระดับการศึกษา	F = 0.80	0.45	ไม่แตกต่าง
4. สถานภาพสมรส	F = 0.54	0.54	ไม่แตกต่าง
5. รายได้ต่อเดือน	F = 21.64	0.00*	แตกต่าง
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	F = 0.99	0.40	ไม่แตกต่าง
7. ชั้นยศ	t = -0.69	0.49	ไม่แตกต่าง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ 4 ในกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 1 จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และชั้นยศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ 4 ไม่แตกต่างกัน แต่ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ 4 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการนำเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ 4 ในกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 1 มีรายการปฏิบัติ 26 รายการ จำแนกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพในการปฏิบัติงาน มีรายการปฏิบัติ 6 รายการ ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน มีรายการปฏิบัติ 6 รายการ ด้านปริมาณงาน มีรายการปฏิบัติ 7 รายการ และด้านทรัพยากรในการปฏิบัติงาน มีรายการปฏิบัติ 7 รายการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ด้านคุณภาพในการปฏิบัติงาน มีรายการปฏิบัติ 6 รายการ ดังนี้ 1) จัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ 4 ทั้งด้านกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับงานการเงินและบัญชี งานพัสดุ รวมถึงงานอื่น ๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ และกฎหมาย 2) ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้เหมาะสมตามความรู้ ความสามารถของข้าราชการตำรวจแต่ละคน และคำนึงถึงการกระจายงานอย่างเหมาะสม 3) ผู้บังคับบัญชากำกับ ติดตาม ตรวจสอบงานอยู่เสมอ เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้น 4) จัดอบรมด้านศีลธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของข้าราชการตำรวจ อย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีความรับผิดชอบและซื่อสัตย์ในหน้าที่ 5) วางแผนการปฏิบัติงาน เรียงลำดับความสำคัญของงาน

และลดขั้นตอนในการทำงานที่ไม่จำเป็น เพื่อให้ทำงานได้อย่างรวดเร็วและทันเวลาตรงตามเป้าหมายของงาน และ 6) นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ปฏิบัติงานได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

3.2 ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน มีรายการปฏิบัติ 6 รายการ ดังนี้ 1) วางแผนและจัดลำดับความสำคัญของงาน โดยให้ความสำคัญกับงานที่มีความเร่งด่วนและสำคัญก่อน 2) ปรับปรุงกระบวนการทำงานที่มีความซับซ้อนหรือใช้เวลามาก โดยการลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น เพื่อให้ข้าราชการตำรวจมีเวลาในการทำงานที่สำคัญกว่า 3) กำหนดปฏิทินในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ซึ่งสามารถจัดการเวลาและงานในทุกขั้นตอนอย่างเป็นระบบ ช่วยให้การทำงานเสร็จตามเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) ผู้บังคับบัญชากำกับ ติดตามงานที่มอบหมายให้ข้าราชการตำรวจ เพื่อให้ทำงานได้ทันเวลา 5) ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการทำงาน เช่น ระบบจัดการข้อมูล สื่อสารออนไลน์ ระบบแจ้งเหตุ และระบบติดตามงาน ซึ่งช่วยลดเวลาการทำงานซ้ำซ้อนและเพิ่มความแม่นยำ และ 6) นำปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานมาปรับปรุงแก้ไขขั้นตอนการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อให้งานเสร็จทันเวลา และรวดเร็วขึ้น

3.3 ด้านปริมาณงาน มีรายการปฏิบัติ 7รายการ ดังนี้ 1) ผู้บังคับบัญชาจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอกับปริมาณงาน ไม่ให้เกิดการทำงานที่หนักเกินไป เพื่อให้ข้าราชการตำรวจมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น 2) ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เหมาะสมกับตำแหน่ง ความรู้ ความสามารถ และแบ่งงานอย่างเท่าเทียม 3) วางแผนกำหนดปริมาณงานตามกรอบระยะเวลาที่กำหนดตามเป้าหมายของหน่วยงาน 4) จัดลำดับความสำคัญของงานที่เหมาะสม ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนหรืองานที่ไม่จำเป็นออกไป เพื่อให้บุคลากรสามารถมุ่งเน้นไปที่งานที่มีความสำคัญจริง ๆ 5) เมื่อมีปริมาณจำนวนมากผู้บังคับบัญชาต้องสร้างแรงจูงใจ ให้รางวัล และยอมรับผลงานที่ดีจะเป็นกำลังใจให้ข้าราชการตำรวจทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เช่น การมอบรางวัลหรือการส่งเสริมในการพัฒนาทางวิชาชีพ 6) ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน แบ่งหน้าที่ให้ชัดเจน จะทำให้การทำงานไม่ซ้ำซ้อน และ 7) นำเทคโนโลยีหรือเครื่องมือดิจิทัลเข้ามาช่วยในการทำงาน เช่น การใช้ซอฟต์แวร์ในการบันทึกข้อมูล การติดตามงาน หรือการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ซึ่งจะช่วยลดภาระงาน ปริมาณงานและเพิ่มความรวดเร็วในการทำงาน

3.4 ด้านทรัพยากรในการปฏิบัติงาน มีรายการปฏิบัติ 7 รายการ ดังนี้ 1) สำรวจและประเมินความต้องการทรัพยากรในการปฏิบัติงาน และเสนอขอสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติมจากภาครัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีทรัพยากรเพียงพอในการปฏิบัติงาน 2) สร้างความตระหนักให้ข้าราชการตำรวจรู้จักเก็บรักษาอุปกรณ์ การตรวจสอบความพร้อมใช้งาน และการบำรุงรักษาอุปกรณ์อย่างสม่ำเสมอ เพื่อลดความเสี่ยงในการเสื่อมสภาพหรือเสียหาย 3) ฝ่ายงานจัดหาอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 4) ติดตามและประเมินการใช้งานทรัพยากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อตรวจสอบว่าทรัพยากรที่มีอยู่ถูกใช้อย่างคุ้มค่าและเพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงานหรือไม่ 5) วางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ข้าราชการตำรวจสามารถจัดการกับทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดได้ดี 6) กระจายทรัพยากรอย่าง

เท่าเทียมและเหมาะสมกับบริบทของการปฏิบัติงาน และ 7) จัดการดูแลรักษาและซ่อมแซมอุปกรณ์อย่างเป็นระบบ เพื่อยืดอายุการใช้งานและลดความจำเป็นในการจัดหาทรัพยากรใหม่อยู่ตลอดเวลา

อภิปรายผล

ผู้วิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจและสมควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ 4 ในกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 1 ในภาพรวม และรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน อาจเนื่องมาจาก ข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ 4 ในกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 1 ส่วนใหญ่มีความสามารถในการทำงาน และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังแสดงถึงการใช้ทรัพยากรที่เหมาะสม การได้รับการฝึกอบรมที่มีคุณภาพ และมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน ทำให้การทำงานราบรื่นและตอบสนองต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรในสังกัดให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง สามารถตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ โดยจัดองค์กรมีความเหมาะสม บริหารทรัพยากรทางการบริหาร ให้พร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน การบริหารงานบุคคลให้มีความเป็นมืออาชีพภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ มีความรัก เชื่อมั่นและศรัทธาต่อองค์กร เป็นองค์กรที่ได้รับการยอมรับในเรื่องความโปร่งใส และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนด จึงทำให้ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ 4 ในกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 1 ในภาพรวม และรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรวัฒน์ สุวรรณกุล (2562) เรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจกรณีศึกษาสถานีตำรวจภูธรเมืองชลบุรี พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจ กรณีศึกษาสถานีตำรวจภูธรเมืองชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา ปาละกูล (2565) เรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ 4 ในกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ที่พบว่าข้าราชการตำรวจที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และชั้นยศ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ 4 ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน แต่ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ 4 ในภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องมาจากข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน อาจส่งผลให้มีมุมมองและความคาดหวังต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ดังจะเห็นได้จากการเปรียบเทียบรายคู่ ที่พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท มี

ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ 4 ในภาพรวม มากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาท และข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ 4 ในภาพรวม มากกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาตรี นาคยิ้ม (2563) เรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงาน ป.ป.ช. พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงาน ป.ป.ช. จำแนกตามรายได้ ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรินทร์ ภูเขียว (2564) เรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดมณฑลทหารบกที่ 39 จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ข้าราชการทหารที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร สังกัดมณฑลทหารบกที่ 39 จังหวัดพิษณุโลก แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และงานวิจัยของ ลลิตา ปาละกูล (2565) เรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ พบว่า ข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. จากการศึกษาที่พบว่า แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ 4 ในกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 1 มีรายการปฏิบัติ 26 รายการ จำแนกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพในการปฏิบัติงาน มีรายการปฏิบัติ 6 รายการ ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน มีรายการปฏิบัติ 6 รายการ ด้านปริมาณงาน มีรายการปฏิบัติ 7 รายการ และด้านทรัพยากรในการปฏิบัติงาน มีรายการปฏิบัติ 7 รายการ ผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

3.1 ด้านคุณภาพในการปฏิบัติงาน มีรายการปฏิบัติ 6 รายการ โดยมีรายการปฏิบัติที่สำคัญ คือ จัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ 4 ทั้งด้านกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับงานการเงินและบัญชี งานพัสดุ รวมถึงงานอื่น ๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ และกฎหมาย อาจเนื่องมาจาก การจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ จะทำให้ข้าราชการตำรวจมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับงานการเงินและบัญชี งานพัสดุ ที่เป็นภาระงานของฝ่ายอำนวยการ 4 นอกจากนี้การอบรมยังช่วยเพิ่มความมั่นใจ ลดข้อผิดพลาดในการทำงาน รวมถึงเพิ่มความพร้อมในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและปรับตัวกับความท้าทายในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ ณิชาภา ลพนานุสรณ์ (2565) ที่ได้เสนอนำแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ว่าควรฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีทักษะความรู้ความสามารถในตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ และทักษะด้านต่าง ๆ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ชานนท์ สารพล (2566) ที่นำเสนอแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรว่าควรฝึกอบรมและสัมมนาทางวิชาการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัณญธิดา

ลภัสธนาทิพ (2566) เรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ควรมีการอบรมวิธีการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามขั้นตอนเพื่อผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบและกฎหมาย

3.2 ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน มีรายการปฏิบัติ 6 รายการ โดยมีรายการปฏิบัติที่สำคัญ คือ วางแผนและจัดลำดับความสำคัญของงาน โดยให้ความสำคัญกับงานที่มีความเร่งด่วนและสำคัญก่อน อาจเนื่องมาจาก การวางแผนและจัดลำดับความสำคัญของงาน โดยเน้นที่งานเร่งด่วนและสำคัญก่อน ทำให้สามารถจัดการงานที่มีความสำคัญได้ทันเวลา ลดความล่าช้า และความผิดพลาด อีกทั้งยังช่วยให้การใช้ทรัพยากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ยังลดความเครียดจากการสะสมของงานที่ค้าง ส่งผลให้งานสำเร็จตามเวลาที่กำหนด สอดคล้องกับแนวคิดของ ภาคิน สีสุธรรม (2560) ที่อธิบายว่า วางแผนก่อนลงมือทำในการทำงานนั้นนอกจากการกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานแล้วการวางแผนช่วยให้งานบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังช่วยลดเวลาและการใช้ทรัพยากรในการทำงาน การทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้นเกิดขึ้นได้ด้วยเงื่อนไขของการวางแผนงานที่ดีการวางแผนที่ดีเกิดจากความคิดที่รอบคอบคิดจากมุมมองที่หลากหลายการวางแผนเป็นการสร้างข้อเสนอของการดำเนินงานที่เป็นไปได้หลายทางเลือกโดยเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียของแต่ละทางเลือกและยังเป็นการประเมินสถานการณ์ความเป็นไปได้ในการทำงาน เพื่อเป็นการลดความเสี่ยงในการทำงานได้อีกทางหนึ่งด้วย ดังนั้นการวางแผนถือองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น

3.3 ด้านปริมาณงาน มีรายการปฏิบัติ 7 รายการ โดยมีรายการปฏิบัติที่สำคัญ คือ ผู้บังคับบัญชาจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอกับปริมาณงาน ไม่ให้เกิดการทำงานที่หนักเกินไป เพื่อให้ข้าราชการตำรวจมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น อาจเนื่องมาจาก การที่ผู้บังคับบัญชาจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอกับปริมาณงาน ไม่ให้เกิดการทำงานที่หนักเกินไป ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยบุคลากรแต่ละคนจะมีภาระงานที่เหมาะสม ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพ ลดความเครียดและความเหนื่อยล้า อีกทั้งยังช่วยป้องกันข้อผิดพลาด การทำงานอย่างสมดุลนี้ยังส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในทีมและบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชาภา ลพนานุสรณ์ (2565) ที่ได้เสนอนำแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการจัดอัตรากำลังด้านบุคลากรให้มีความเหมาะสมหรือเพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จัดสรรอุปกรณ์ เครื่องมือที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม และเพียงพอ เพราะเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข การปฏิบัติงานเกิดความรวดเร็ว ทันเวลา งานมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

3.4 ด้านทรัพยากรในการปฏิบัติงาน มีรายการปฏิบัติ 7 รายการ โดยมีรายการปฏิบัติที่สำคัญ คือ สำรวจและประเมินความต้องการทรัพยากรในการปฏิบัติงาน และเสนอขอสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติมจากภาครัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีทรัพยากรเพียงพอในการปฏิบัติงาน อาจเนื่องมาจาก การสำรวจและประเมินความต้องการทรัพยากรในการปฏิบัติงาน จะทำให้ทราบความต้องการทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง เพื่อการขอสนับสนุนงบประมาณที่เหมาะสมตามความจำเป็นสำหรับการดำเนินงาน ส่งผลให้งานดำเนินไป

อย่างราบรื่นและบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ มากบุญญา บุญพาทำ (2563) กล่าวว่า การจัดหาเครื่องมือรวมทั้งเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และมีความเพียงพอกับการทำงาน โดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด เป็นตัวชี้วัดเพื่อวัดประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากร

สรุป

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ 4 ในกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 1 ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ คุณภาพในการปฏิบัติงาน เวลาในการปฏิบัติงาน ปริมาณงาน และทรัพยากรในการปฏิบัติงาน ซึ่งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการตำรวจที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และชั้นยศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ 4 ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน แต่ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน และจากการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายอำนวยการ 4 ในกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 1 มีรายการปฏิบัติ 26 รายการ จำแนกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพในการปฏิบัติงาน มีรายการปฏิบัติ 6 รายการ ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน มีรายการปฏิบัติ 6 รายการ ด้านปริมาณงาน มีรายการปฏิบัติ 7 รายการ และด้านทรัพยากรในการปฏิบัติงาน มีรายการปฏิบัติ 7 รายการ

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านคุณภาพในการปฏิบัติงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านคิดว่าผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ 4 มีความผิดพลาดน้อยหรือไม่มีเลย ดังนั้นฝ่ายอำนวยการ 4 ควรจัดอบรมข้าราชการตำรวจในส่วนงานของฝ่าย เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาควรตรวจสอบ ติดตามการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

1.2 ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เมื่อถึงกำหนดเวลาส่งงาน ท่านคิดว่าข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ 4 สามารถส่งงานได้อย่างดี ไม่มีความผิดพลาด ดังนั้นฝ่ายอำนวยการ 4 ควรวางแผนการดำเนินงานให้สามารถส่งงานได้อย่างดี ไม่มีความผิดพลาด ทันเวลา

1.3 ด้านปริมาณงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านคิดว่าข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ 4 มีอัตรากำลังเหมาะสมกับปริมาณงาน ดังนั้นฝ่ายอำนวยการ 4 ควรเพิ่มกำลังพลให้เหมาะสมกับปริมาณงาน

1.4 ด้านทรัพยากรในการปฏิบัติงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านคิดว่าข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ 4 เก็บวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานเข้าที่เข้าทางอย่างเป็นระบบและเป็นระเบียบเรียบร้อย ดังนั้นควร

สร้างความตระหนักและออกกฎให้ข้าราชการตำรวจดูแลรักษา และเก็บวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานเข้าที่เข้าทางอย่างเป็นระบบและเป็นระเบียบเรียบร้อย

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ 4 ในกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 1

2.2 ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ 4 ในกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 1

เอกสารอ้างอิง

กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 1. (2566). *ข้อมูลกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธร ภาค 1*. https://staff.p1.go.th/.

กัณญธิดา ลภัสธนาทิพ. (2566). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานคดีอาญาสำนักงานอัยการสูงสุด. *วารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน*, 1(2), 40 – 52.

จักรินทร์ ภูเขียว. (2564). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรสังกัดมณฑลทหารบกที่ 39 จังหวัดพิษณุโลก. *Journal of Modern Learning Development*, 6(3), 224 – 236.

ชานนท์ สารพล. (2566). แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรสถานีตำรวจนครบาลท่าข้าม. *วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง*, 12(3), 131 – 145.

ณิชาภา ลพนานุสรณ์. (2565). *แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา สำนักงานสะพานสูง*. [การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต], มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ธีรวัฒน์ สุวรรณกุล. (2562). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจ กรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธรเมืองชลบุรี*. [งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต], มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่10). สุวีริยาสาส์น.

ภาคิน สีสุธรรม. (2560). *การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองนนทบุรี ตามหลักพุทธบูรณาการ*. [ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต], มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มากบุญญา บุญพาทา. (2563). *ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตารวจภูธรเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ*. [วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต], มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

เยาวภา ตรีพงษ์. (2565). *ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป สำนักงานอัยการสูงสุด*. [ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต], มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ลลิตา ปาละกูล. (2565). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 8(3), 162 – 175.

อุษณีย์ ปานนาค. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธร ภาค 9*. [สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต], มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.