

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจนครบาลหนองจอก

Factors Influencing the Operational Efficiency of Nong Chok Metropolitan Police Station

ผกากรอง ชุตติกุลวรรณ¹, พรเทพ สุตปิปัญญา²

¹คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ, pakakong.c@gmail.com

²คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจนครบาลหนองจอกและ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจนครบาลหนองจอก ใช้กลุ่มตัวอย่าง คือข้าราชการตำรวจ จำนวน 75 คน โดยการเก็บแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่น 95% การวิเคราะห์ข้อมูลคำนวณค่าสถิติ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test, F-test ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจนครบาลหนองจอก ในภาพรวม คือ ด้านโครงสร้าง รองลงมา คือ ด้านกลยุทธ์ ด้านแบบของการบริหาร ด้านระบบ ด้านบุคลากร ด้านความสามารถตามลำดับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจนครบาลหนองจอก ในภาพรวม ได้แก่ ด้านปริมาณงาน รองลงมา คือ ด้านเวลา และด้านคุณภาพของงาน ตามลำดับ

การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจนครบาลหนองจอก พบว่า สถานภาพระดับการศึกษา และรายได้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจนครบาลหนองจอก ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพ, การปฏิบัติงาน, ปัจจัยการบริหาร

Abstract

The objectives of this study were 1) to study the factors affecting the performance of Nong Chok Metropolitan Police Station and 2) to study and compare the performance of Nong Chok Metropolitan Police Station. The sample group was 75 police officers. The research instrument was a questionnaire with a 95% reliability. The data analysis calculated statistics such as frequency, percentage, standard deviation, t-test, F-test, and pairwise differences using the Least Significant Difference method.

The results of the research found that the factors affecting the performance of Nong Chok Metropolitan Police Station in general were structure, followed by strategy, management style,

system, personnel, and ability, respectively. The performance of Nong Chok Metropolitan Police Station in general was work volume, followed by time and quality of work, respectively.

The comparison of the performance of Nong Chok Metropolitan Police Station found that status, education level, and income had a significant effect on the performance of Nong Chok Metropolitan Police Station in terms of work quality, work volume, and time at a statistical level of .05

Keyword : Efficiency, Operation, Management factors

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 มาตรา 76 บัญญัติว่า รัฐพึงพัฒนา ระบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอย่างอื่น ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์ สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2562) ทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในองค์การ การที่องค์การที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ส่วนใหญ่เกิดจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีเพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการภายในที่จะทำให้การดำเนินการขององค์การสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การ รวมถึงพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะความรู้ ความสามารถ และเป็นคนมีคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการและแก้ไขปัญหาของประชาชน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจึงเป็นส่วนสำคัญในการบริการประชาชน กล่าวคือ การที่องค์การใดมีประสิทธิภาพสูง ผลการปฏิบัติงานหรือการสร้างคามพึงพอใจให้กับประชาชน ให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามเป้าหมายที่วางไว้ จะต้องพิจารณาจากคุณภาพของงาน ปริมาณงานที่เกิดขึ้นต้อง เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องรวดเร็ว ถูกต้อง ไม่เกิดความผิดพลาดแก่ประชาชนคำนึงถึงประโยชน์ประชาชนเป็นหลัก มีความยุติธรรม เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และ ค่าใช้จ่ายต้องมีการบริหารให้เกิดความคุ้มค่า ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ จะต้องประกอบด้วยหลาย ๆ ด้าน ด้วยกัน และมีหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้องมาประกอบในการบริหารองค์การให้ลุล่วงไปด้วยดี หากองค์กรใดให้ความสำคัญกับปัจจัยเหล่านี้ จะทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จ มีวิธีการบริหารที่จะได้รับผลดีมากที่สุดโดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายได้น้อยที่สุด

จากความเป็นมาดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจนครบาลหนองจอก เพื่อที่จะทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจนครบาลหนองจอก ศึกษาปัญหาและอุปสรรค เพื่อนำผลการศึกษาเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานีดารวจนครบาลหนองจอก
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานีดารวจนครบาลหนองจอก

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นการวางแผนแนวทางการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของสถานีดารวจนครบาลหนองจอกให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของสถานีดารวจนครบาลหนองจอกให้มีประสิทธิภาพ

ทบทวนวรรณกรรม

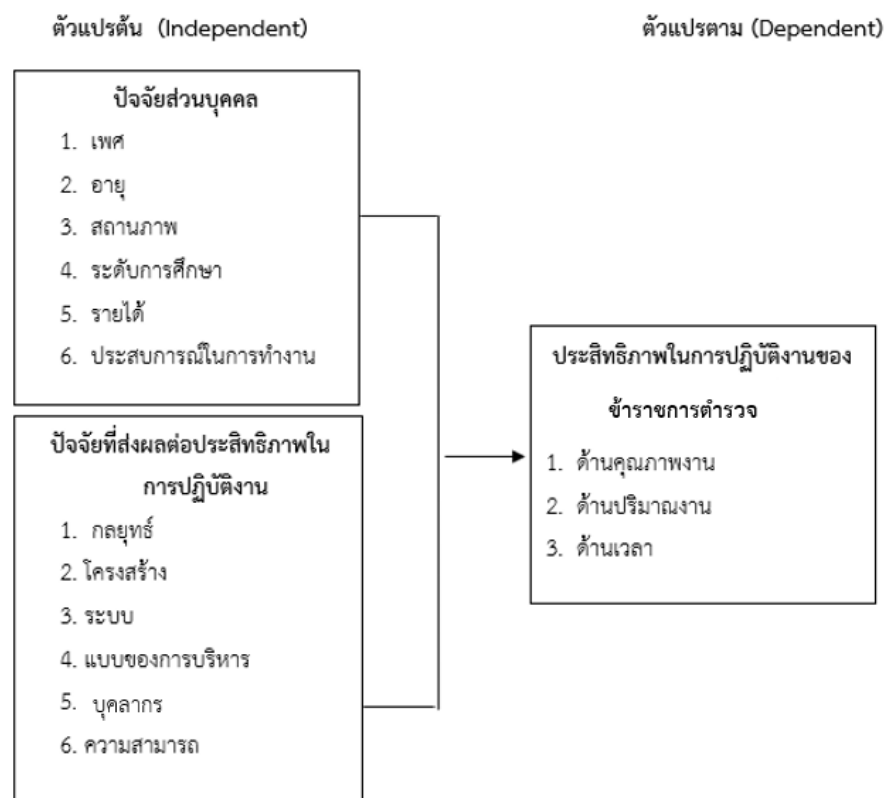
แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ศิริวิชญ์ เวชกิจ, 2556) ได้กล่าวถึงความหมายของ ประสิทธิภาพ ไว้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินงานที่สามารถบรรลุตามเป้าหมายได้ตามที่กำหนด และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีกฎ ระเบียบ เป็นตัวกำหนดแนวทางและวิธีการในการปฏิบัติ ซึ่งความสำเร็จของงาน นั้นจะส่งผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ เป็นที่ยอมรับ ไว้วางใจมากขึ้น รวมทั้งได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน อันเป็นปัจจัยส่งเสริมที่ช่วยกระตุ้นให้การปฏิบัติงานในครั้งต่อไปมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น อันจะเกิดเป็นประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร ทฤษฎีสองปัจจัยและ ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg, Frederick (1979) ได้นำเสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบ หรือไม่ชอบ ในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลกล่าว ได้แก่ 1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยตรง เพื่อเป็นการจูงใจให้บุคลากรชอบ หรือรักงานในการปฏิบัติงาน และเป็นการกระตุ้น เพื่อให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคลากรในองค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น 2. ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) หรือเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยในขั้นพื้นฐานที่เกิดจากภายนอกตัวบุคคล ซึ่งจะเป็นการค้ำจุน ให้แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคล ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นปัจจัยที่หากไม่มีให้ หรือมีแต่ไม่สอดคล้องกับความต้องการ ก็จะทำให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร คุณภาพของการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน รายได้และผลตอบแทน สถานภาพในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน

อัคราภรณ์ มาตรา (2555) ได้สรุปว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่าง ที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบ และใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า

อศิราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556) ได้สรุปว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การนำและการควบคุม ซึ่งมีบุคคลและหรือกลุ่มบุคคลร่วมกัน ดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ พร้อมทั้งใช้กำลังคนและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร จากความหมายของการบริหารจัดการข้างต้น

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของ องค์กรโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหาร คือ การวางแผนการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ นโยบาย และการจัดการบริหาร

กรอบแนวคิด



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการ ตำรวจ 90 นาย

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ โดยคำนวณตามทฤษฎีของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1971) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ได้จำนวนเท่ากับ 75 นาย ที่มีได้ปฏิบัติงานนอกพื้นที่

ขอบเขตด้านระยะเวลา ใช้ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567 ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2568

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานีดารวจนครบาลหนองจอก คือแบบสอบถาม (Questionare) ในการเก็บข้อมูล วิธีการประเมินค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับเนื้อหา วิธีการคำนวณ คือ ความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) จากความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน โดยมีค่าความเชื่อมั่นของ Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.89

การวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานีดารวจนครบาลหนองจอก ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านแบบของการบริหาร ด้านบุคลากร และ ด้านความสามารถ โดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานีดารวจนครบาลหนองจอก ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา โดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยทางด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ประสิทธิภาพในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานีดารวจนครบาลหนองจอก โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าที (t-test) ตัวแปร 2 กลุ่ม และค่าเอฟ (F-test) กรณีพบความแตกต่างของการเปรียบเทียบมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยมีความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Fisher's Least Significant Difference)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานีดารวจนครบาลหนองจอก ประกอบด้วย 6 ด้าน ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านแบบของการบริหาร ด้านบุคลากร และ ด้านความสามารถ ดังนี้

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของสถานีดารวจนครบาลหนองจอก ในภาพรวมรายด้าน

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านกลยุทธ์	4.17	0.54	มาก
2. ด้านโครงสร้าง	4.18	0.58	มาก
3. ด้านระบบ	4.12	0.59	มาก
4. ด้านแบบของการบริหาร	4.16	0.56	มาก
5. ด้านบุคลากร	4.11	0.63	มาก

6. ด้านความสามารถ	4.11	0.61	มาก
รวม	4.14	0.59	มาก

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสถานีดำรงจระเข้บึงบอน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.14 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59 ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ($\bar{X}$ = 4.18, S.D = 0.58) รองลงมา คือ ด้านกลยุทธ์ ($\bar{X}$ = 4.17, S.D = 0.54) และ ด้านแบบของการบริหาร ($\bar{X}$ = 4.16, S.D = 0.56) ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานีดำรงจระเข้บึงบอน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ดังนี้

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถานีดำรงจระเข้บึงบอน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านคุณภาพงาน	4.06	0.59	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	4.08	0.61	มาก
3. ด้านเวลา	4.07	0.60	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถานีดำรงจระเข้บึงบอน ในภาพรวม 3 ลำดับแรก สูงสุดได้แก่ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X}$ = 4.08, S.D = 0.61) รองลงมา คือ ด้านเวลา ($\bar{X}$ = 4.07, S.D = 0.60) และด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X}$ = 4.06, S.D = 0.59) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยทางด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานีดำรงจระเข้บึงบอน

ตาราง 3 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถานีดำรงจระเข้บึงบอนจำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
1. ด้านคุณภาพงาน	ชาย	60	4.11	.46	1.904	.989
	หญิง	15	4.00	.53		
2. ด้านปริมาณงาน	ชาย	60	4.12	.47	1.675	.432
	หญิง	15	4.03	.54		
3. ด้านเวลา	ชาย	60	4.11	.45	1.743	.254
	หญิง	15	4.02	.52		

จากตาราง 3 การวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถานีดำรวจนครบาลหนองจอก จำแนกตามเพศ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานีดำรวจนครบาลหนองจอก จำแนกเป็นอายุ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ สถานีดำรวจนครบาลหนองจอก	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านคุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.355	3	.452	1.871	.133
	ภายในกลุ่ม	83.554	71	.241		
	รวม	84.908	74			
2. ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	.968	3	.323	1.280	.282
	ภายในกลุ่ม	87.185	71	.252		
	รวม	88.153	74			
3. ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	1.868	3	.623	2.631	.054
	ภายในกลุ่ม	81.917	71	.237		
	รวม	83.784	74			

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถานีดำรวจนครบาลหนองจอกจำแนกตามอายุไม่แตกต่างกัน

ตาราง 5 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถานีดำรวจนครบาลหนองจอก จำแนกตามสถานภาพ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ สถานีดำรวจนครบาลหนองจอก	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านคุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	.603	2	.301	1.240	.291
	ภายในกลุ่ม	84.305	72	.243		
	รวม	84.908	74			
2. ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	.716	2	.358	1.422	.244
	ภายในกลุ่ม	87.437	72	.252		
	รวม	88.153	74			
3. ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	1.742	2	.871	3.683	.026*
	ภายในกลุ่ม	82.043	72	.236		
	รวม	83.784	74			

* ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 พบว่า ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถานีนํารวจนครบาล หนองจอก จำแนกตามสถานภาพ แตกต่างกันในด้านเวลา (Sig = .026) กรณีพบความแตกต่างจะทำการทดสอบ รายคู่ด้วยวิธี LSD ดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยวิธี LSD ด้านเวลาของสถานีนํารวจนครบาล หนองจอก จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	$\bar{X}$	ด้านเวลา		
		โสด	สมรส	หย่าร้าง
		3.99	4.09	4.25
โสด	3.99	-	-0.092 (0.98)	-.259* (.010)
สมรส	4.09	-	-	-.154 (.084)
หย่าร้าง	4.25	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 6 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาของสถานีนํารวจนครบาล หนองจอก พบว่า สถานภาพโสด มีประสิทธิภาพด้านเวลาน้อยกว่า สถานภาพหย่าร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 7 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานีนํารวจนครบาล หนองจอก จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ สถานีนํารวจนครบาล หนองจอก	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านคุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.840	3	1.613	6.970**	.000
	ภายในกลุ่ม	80.068	71	.231		
	รวม	84.908	74			
2. ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.492	3	1.831	7.663**	.000
	ภายในกลุ่ม	82.661	71	.239		
	รวม	88.153	74			
3. ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	3.122	3	1.041	4.463**	.004
	ภายในกลุ่ม	80.663	71	.233		
	รวม	83.784	74			

**** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01**

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานีดำรงจระเข้บึงบอนจอก จำแนกตามระดับการศึกษาที่มีนัยสำคัญ .01 ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน (Sig = .000) ด้านปริมาณงาน (Sig = .000) และ ด้านเวลา (Sig = .004) พบว่ามีความแตกต่างกันโดยจะทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD

ตาราง 8 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยวิธี LSD ด้านคุณภาพงานของสถานีดำรงจระเข้บึงบอนจอก จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ด้านคุณภาพงาน			
		มัธยมปลาย/ ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท หรือสูงกว่า
	$\bar{X}$	3.74	4.04	4.07	4.34
มัธยมปลาย/ ปวช.	3.74	-	-.307** (.006)	-.336** (.001)	-.610** (.000)
อนุปริญญา/ ปวส.	4.04	-	-	-.027 (.660)	-.300** (.004)
ปริญญาตรี	4.07	-	-	-	-.273** (.005)
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	4.34	-	-	-	-

**** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01**

จากตาราง 8 ผลวิเคราะห์การทดสอบประสิทธิภาพจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มัธยมปลาย/ปวช. มีประสิทธิภาพด้านคุณภาพของงานน้อยกว่าระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส.ปริญญาตรี และปริญญาโทหรือสูงกว่า อนุปริญญา/ปวส. มีประสิทธิภาพด้านคุณภาพของงานน้อยกว่าระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรีมีประสิทธิภาพด้านคุณภาพน้อยกว่าระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 9 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยวิธี LSD ด้านปริมาณงาน ของสถานีดำรงจระเข้บึงบอนจอก จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ด้านปริมาณงาน			
		มัธยมปลาย/ ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท หรือสูงกว่า
	$\bar{X}$	3.70	4.08	4.09	4.35

มัธยมปลาย/ ปวช.	3.70	-	-.389** (.001)	-.374** (.000)	-.648** (.000)
อนุปริญญา/ ปวส.	4.08	-	-	.014 (.816)	-.259* (.015)
ปริญญาตรี	4.09	-	-	-	-.274** (.006)
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	4.35	-	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 9 ผลวิเคราะห์การทดสอบประสิทธิภาพจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มัธยมปลาย/ปวช. มีประสิทธิภาพด้านปริมาณงานน้อยกว่าระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส.ปริญญาตรี และปริญญาโทหรือสูงกว่า อนุปริญญา/ปวส. มีประสิทธิภาพด้านปริมาณงานน้อยกว่าระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรีมีประสิทธิภาพด้านปริมาณงานน้อยกว่าระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 10 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยวิธี LSD ด้านเวลาของสถานีดำรงจวนครบาล หนองจอก จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ด้านเวลา			
		มัธยมปลาย/ ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท หรือสูงกว่า
	$\bar{X}$	3.83	4.05	4.07	4.32
มัธยมปลาย/ ปวช.	3.83	-	-.226* (.042)	-.240* (.022)	-.489** (.000)
อนุปริญญา/ ปวส.	4.05	-	-	-.013 (.826)	-.260* (.013)
ปริญญาตรี	4.07	-	-	-	-.247* (.011)
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	4.32	-	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 ผลวิเคราะห์การทดสอบประสิทธิภาพจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มัธยมศึกษา/ปวช. มีประสิทธิภาพด้านเวลาน้อยกว่าระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. ปริญญาตรี และปริญญาโทหรือสูงกว่า อนุปริญญา/ปวส. มีประสิทธิภาพด้านเวลาน้อยกว่าระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรีมีประสิทธิภาพด้านเวลาน้อยกว่าระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 11 แสดงการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานีดำรวจนครบาลหนองจอก จำแนกตามรายได้

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ สถานีดำรวจนครบาลหนองจอก	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านคุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.929	3	.643	2.681*	.046
	ภายในกลุ่ม	82.979	71	.240		
	รวม	84.908	74			
2. ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	.932	3	.311	1.233	.298
	ภายในกลุ่ม	87.221	71	.252		
	รวม	88.153	74			
3. ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	1.456	3	.485	2.040	.108
	ภายในกลุ่ม	82.328	71	.238		
	รวม	83.784	74			

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานีดำรวจนครบาลหนองจอก จำแนกตามรายได้ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน (Sig = .046) กรณีพบความแตกต่างจะทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังแสดงในตาราง 12

ตาราง 12 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยวิธี LSD ด้านคุณภาพงานของสถานีดำรวจนครบาลหนองจอก จำแนกตามรายได้

รายได้		ด้านคุณภาพงาน			
		5,000 – 10,000 บาท	10,001 – 30,000 บาท	30,001 – 60,000 บาท	60,000 บาท ขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.94	4.02	4.08	4.26
5,000-10,000 บาท	3.94	-	-.083 (.361)	-.149 (.086)	-.326* (.010)
10,001- 30,000 บาท	4.02	-	-	-.066 (.261)	-.243* (.025)

30,001- 60,000 บาท	4.08	-	-	-	-	-
60,000 บาทขึ้นไป	4.26	-	-	-	-	-

จากตาราง 12 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการด้านคุณภาพงานพบว่า ระดับรายได้ 5,000 – 10,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพน้อยกว่า ระดับรายได้ 60,000 บาท ขึ้นไป ระดับรายได้ 10,001 – 30,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพน้อยกว่า ระดับรายได้ 60,000 บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 13 แสดงการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานีดำรงจรรยาบรรณของจก จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ สถานีดำรงจรรยาบรรณของจก	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านคุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	.758	3	.253	1.039	.375
	ภายในกลุ่ม	84.150	71	.243		
	รวม	84.908	74			
2. ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	.572	3	.191	.753	.521
	ภายในกลุ่ม	87.581	71	.253		
	รวม	88.153	74			
3. ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	.589	3	.196	.816	.486
	ภายในกลุ่ม	83.196	71	.240		
	รวม	83.784	74			

จากตาราง 13 พบว่า ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานีดำรงจรรยาบรรณของจก จำแนกตามประสบการณ์พบว่า ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่ามีระบบขั้นตอน กระบวนการในการปฏิบัติตามขององค์กรเป็นแบบแผนเดียวกัน

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปด้านประชากรศาสตร์ พบว่า ข้าราชการตำรวจในกลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับชั้นยศ สัญญาบัตร ระยะเวลาในการรับราชการต่ำกว่า 5 ปี ส่วนใหญ่โสดและรายได้ ต่อเดือนระหว่าง 10,001- 30,000 บาท

ปัจจัยที่ส่งต่อการปฏิบัติงานของสถานีดำรงจรรยาบรรณของจก ในภาพรวม คือ ด้านโครงสร้าง รองลงมา คือ ด้านกลยุทธ์ ด้านแบบของการบริหาร ด้านระบบ ด้านบุคลากร ด้านความสามารถ ตามลำดับ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานีดารวจนครบาลหนองจอก ในภาพรวมสูงสุด ได้แก่ ด้านปริมาณงาน รองลงมา คือ ด้านเวลา และด้านคุณภาพของงาน ตามลำดับ

การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานีดารวจนครบาลหนองจอก พบว่า สถานภาพระดับการศึกษา และรายได้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสถานีดารวจนครบาลหนองจอก ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานีดารวจนครบาลหนองจอก พบว่า

ด้านคุณภาพของงาน พบว่า ข้าราชการมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ มีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า ขั้นตอนการทำงานเป็นแบบแผนเดียวกัน เช่น ตำรวจทุกคนที่ออกตรวจจะต้องมีกล้องบันทึกภาพไว้เปิดดูเมื่อมีเหตุฉุกเฉิน เสมอและผลของงานที่ปฏิบัติมีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้ เมื่อทำการเปรียบเทียบพบว่าระดับการศึกษาส่งผลต่อคุณภาพงานโดยผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่าจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพมากกว่าระดับการศึกษาที่น้อยกว่า และรายได้ส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านคุณภาพงาน โดยผู้มีรายได้ 60,000 บาท ขึ้นไป มีประสิทธิภาพในการทำงานได้รับรองดีกว่าที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย กมลพรรณ รอดจินดา (2566) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อนำผลจากการศึกษาในครั้งนี้ไปประกอบการวางแผนกลยุทธ์ทางการบริหารงาน เพื่อพัฒนา ปรับปรุงแก้ไข ปัญหาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งเป็นการเสริมสร้างภาพลักษณ์ของข้าราชการตำรวจ และเสริมสร้างความสำเร็จขององค์กรตามเป้าหมายที่กำหนดได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.564 แสดงว่า ปัจจัยสูงใจ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้ร้อยละ 56.40 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีจำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านปริมาณงาน พบว่า มีการวางแผนบริหารจัดการปริมาณงานเพื่อความสำเร็จได้ตามปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้และมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เมื่อทำการเปรียบเทียบพบว่า ระดับการศึกษา การศึกษาปริญญาโทขึ้นไปจะมีประสิทธิภาพในด้านปริมาณงานที่ซับซ้อนได้มากกว่าระดับการศึกษาอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับ ดิลกา กระจ่างโฉม (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปีการศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท ผลการวิจัยยังพบว่าปัจจัยสูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยสูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านเวลา พบว่า ข้าราชการมีการตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงานทำงานอย่างรอบคอบรัดกุม มีการพัฒนาวิทยาการเทคโนโลยีใหม่ๆ การใช้กล้องบันทึกเหตุการณ์ทุกครั้งทีปฏิบัติงานเพื่อนำมาปรับปรุง หรือ พิจารณารูปคดีทำให้การปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วและมีการแบ่งเวลาตรวจงานอย่างชัดเจน เมื่อทำการเปรียบเทียบ พบว่า สถานภาพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา โดย สถานภาพโสด มี ประสิทธิภาพด้านเวลาน้อยกว่า สถานภาพหย่าร้าง และระดับการศึกษา การศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่าจะมี ประสิทธิภาพด้านเวลาการจัดการที่ดีมากกว่าระดับการศึกษาที่น้อยกว่า มีความสอดคล้องกับอัญชลี จอมคำสิงห์ (2559) ที่ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ที่ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเจ้าหน้าที่ โดยรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการทันเวลา และปริมาณงานอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านการประหยัดหรือความคุ้มค่าของทรัพยากร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. นำผลการวิจัยไปพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติของสถานีดำรวจนครบาลหนองจอกให้มีคุณภาพ โดยใช้การพัฒนาเป็นองค์การแห่งเรียนรู้และควรมีการส่งเสริมทักษะข้าราชการให้มีความรู้การใช้เทคโนโลยีต่างๆ ให้มากยิ่งขึ้น
2. ควรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วม และการเรียนรู้ให้กับประชาชนและข้าราชการตำรวจ ร่วมกัน เพื่อเป็นการพัฒนาความสัมพันธ์อันดีต่อชุมชนให้ช่วยสอดส่องเฝ้าระวังภัยในชุมชน ร่วมกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ทำการศึกษาเชิงคุณภาพกับทั้งผู้บริหารและสถานีดำรวจนครบาลหนองจอก เพื่อให้ได้นำข้อมูลในเชิงลึก นำไปปรับใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบายและการบริหารงาน
2. ควรศึกษาเชิงเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกันเป็นแนวทางเพิ่มเติมให้ครอบคลุม

เอกสารอ้างอิง

- กมลพรรณ รอดจินดา. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงาน งบประมาณและการเงิน. สำนักงานตำรวจแห่งชาติการค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว. (2551). หลักการเพิ่มผลผลิต. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิต แห่งชาติ.
- ดิลกา กระจำโนม. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริม สหกรณ์. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2562). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์กร. กรุงเทพมหานคร. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรทิพย์ เพ็ชรนพรัตน์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม
- มนต์ชัย กวินัญญานนท์. (2544). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศศิประภา สระภาศ. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริวิทย์ เวชกิจ. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัด พระนครศรีอยุธยา. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ศาสตรศิลป์ ทองแรง. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย สนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการบัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- อัญชลี จอมคำสิงห์. (2559). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- อัคราภรณ์ มาตรา. (2555). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อศิราภรณ์ วรรณรัตน์. (2556). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Transformational Leadership Development. PllaAllto, CA . Consulting Psychologists Press.
- Herzberg, Frederick. (1979). The Motivation to Work (2 nd ed). New York: John Willey & Sons.
- Likert, R. (1967). The Method of Constructing and Attitude Scale. In Reading in Fishbeic, M (Ed.), Attitude Theory and Measurement (pp. 90-95). New York. Wiley & Son.
- Yamane, Taro. (1971). Statistic An Introductory Analysis. New York . Harper & Row Publishers.