



ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง
จังหวัดมหาสารคาม



สุทธิพงษ์ สิงห์ค้อ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

พ.ศ. 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ ดาบตำรวจสุทธิพงษ์ สิงห์ค้อ แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... (รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ)	ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ (ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย)
..... (ดร.สมศักดิ์ พรหมเดื่อ)	กรรมการ (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
..... (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์)	กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก)
..... (อาจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ จีระสมบัติ)	กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

..... (รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยูภาศ) คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนิท ติเมืองซ้าย) คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย วันที่ เดือน พ.ศ.
---	--

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ชื่อเรื่อง : ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

ผู้วิจัย : สุทธิพงษ์ สิงห์ค้อ **ปริญญา :** รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)

อาจารย์ที่ปรึกษา : ผศ.ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
อ.ดร.ทรงศักดิ์ จีระสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2559

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จำแนกตามสถานภาพ (ชั้นยศ) อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานรวมทั้ง เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 159 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เกรจซีและมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .21 ถึง .88 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .86 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (t – test) (Independent Samples) และวิเคราะห์ความแปรปรวน (F– test) (One - way ANOVA) หากพบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการ (Scheffe) ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามสถานภาพ (ชั้นยศ) พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ข้อเสนอแนะในการวิจัย มีดังนี้ ผู้บังคับบัญชามีหลักการบริหารจัดการหน่วยงานเพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพสูงสุดหน่วยงานควรจัดอบรมเพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และหน่วยงานควรจัดหาทรัพยากรอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

TITLE : The Police's Work Efficiency of the at Police Station Muang District,
Mahasarakham Province.

AUTHOR : Suthipong Singkho **DEGREE :** M.P.A (Public Administration)

ADVISORS : Asst.Prof. Dr.Pakdee Phosing Major Advisor
Dr.Songsak Jeerasombat Co - advisor

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2016

ABSTRACT

The research of this study was aimed to study the level of the police's work efficiency. Compare the police's work efficiency classified by position (rank), age, education , Period of work and suggestions about work efficiency of the police at Police Station Muang District, Mahasarakham Province. The samples used in this research is police at Police Station Muang District, Mahasarakham Province amount 159 people. Determine by Table of Krejcie and Morgan using stratified random sampling and simple random sampling. This research used questionnaire with the discrimination power between .21 to .88 and reliability at .86 The statistics for analysis were used percentage, mean, frequency, standard deviation, (t – test) (Independent Samples) (F – test) (One - way ANOVA) and if find any differences between samples are statistically significant level .05 and Least Significant Difference by Scheffe's method The research results were found as follows : 1) The Police's Work Efficiency at Police Station Muang District, Mahasarakham Province. As overall at moderate level. 2) The results comparison of the Police's Work Efficiency at Police Station Muang District, Mahasarakham Province. Classified by position (rank) was found that no difference in the level of statistical significance level at .05. And classified by age, education and period of work were found that have significant difference in the level of statistical significance level at .05. 3) Suggestion about the Police's Work Efficiency at Police Station Muang District, Mahasarakham Province. follow : The supervisor should have management Agency to provide enterprise performance. Agencies should be training

for encourage the police to work effectively. And agencies should be providing sufficient resources to perform work.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ที่มีคุณค่าทางวิชาการมิได้เกิดขึ้นมาอย่างง่ายดาย หากเกิดจากความมุ่งมั่น ทั้งพลังกายพลังใจของผู้วิจัย และคณาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้เสียสละเวลา

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์ อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์หลัก อาจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ จีระสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่แนะนำ สั่งสอน ตรวจสอบวิทยานิพนธ์จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบคุณคณาจารย์หลักสูตร สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และ รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้

ขอขอบพระคุณ เจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่ให้ความร่วมมือการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณความรักความห่วงใยของครอบครัวสิ่งคือ ที่เป็นกำลังใจสำคัญ ให้แก่ผู้วิจัย ทำให้การศึกษาประสบความสำเร็จด้วยความภูมิใจเป็นอย่างยิ่ง

คุณค่าและประโยชน์จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณ ของบูรพาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาทุกท่าน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
สุทธิพงษ์ สิงห์คือ
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญ

หัวเรื่อง	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	จ
กิตติกรรมประกาศ	ข
สารบัญ	ฅ
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญตารางภาคผนวก	ฎ
สารบัญแผนภาพ	ฏ
บทที่ 1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ	7
แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ	13
หลักการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ	24
บริบททั่วไปของสถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	41
กรอบแนวคิดในการวิจัย	47
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	49
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	49
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	50
การเก็บรวบรวมข้อมูล	53
การวิเคราะห์ข้อมูล	53

หัวเรื่อง	หน้า
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	54
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	56
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	56
ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	56
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	57
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ	84
สรุปผลการวิจัย	85
อภิปรายผลการวิจัย	86
ข้อเสนอแนะ	89
บรรณานุกรม	91
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	99
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ค่า IOC ของเครื่องมือ	110
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	113
ภาคผนวก ง รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์	116
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์	118
ประวัติผู้วิจัย	122

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	ปัจจัยที่ใช้วัดผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธร 30
2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม 57
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน 59
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านทักษะการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายข้อ 60
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายข้อ 61
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านปริมาณงาน จำแนกเป็นรายข้อ 62
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านคุณภาพของงาน จำแนกเป็นรายข้อ 63
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายข้อ 65
9	วิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามสถานภาพ (ชั้นยศ) 66
10	วิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ 67

ตารางที่	หน้า
11 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน	68
12 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ ด้านคุณภาพของงาน	69
13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	70
14 วิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา	71
15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านทักษะการปฏิบัติงาน	72
16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านคุณภาพของงาน	73
17 วิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน	74
18 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน	75
19 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน	76

ตารางที่	หน้า
20 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน	77
21 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม	78



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญตารางภาคผนวก

ตารางที่

หน้า

- 1 การหาผลรวมและค่า IOC ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 111



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
1 แสดงการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน	10
2 โครงสร้างสถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม	36
3 กรอบแนวคิดในการวิจัย	48



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) เป็นจุดเปลี่ยนสำคัญของการวางแผนพัฒนาประเทศได้กำหนดแนวคิดและทิศทางในการพัฒนาประเทศโดยมุ่งให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาพร้อมทั้งปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาแบบแยกส่วนมาเป็นการบูรณาการแบบองค์รวม เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) ได้ัญเชิญปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาและการบริหารประเทศควบคู่ไปกับการพัฒนาแบบบูรณาการ เป็นองค์รวมที่มีคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา มุ่งการพัฒนาที่สมดุลทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของคนไทย แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) ได้กำหนดแนวคิดหลักการพัฒนานวัตกรรมที่พึ่งตนเองและมีภูมิคุ้มกันมากขึ้น โดยพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา จะเห็นได้ว่าตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 ถึงฉบับที่ 10 ซึ่งใช้เวลากว่าทศวรรษได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาในทุก ๆ ด้านรวมทั้งในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) กำหนดยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพคน ความรู้คู่คุณธรรม สังคม และความมั่นคง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554 : 137)

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยและปฏิบัติงานใกล้ชิดกับประชาชน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศให้เจริญรุ่งเรืองในทุก ๆ ด้าน ถ้าการบริหารงานสำนักงานตำรวจแห่งชาติไม่มีประสิทธิภาพแล้วอาจทำให้การพัฒนาประเทศเกิดปัญหาไปด้วยเช่นกัน เป็นที่สังเกตได้ว่าตั้งแต่ในอดีตแม้ว่าสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จะได้รับการพัฒนาปรับปรุงองค์กรในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านบุคลากร การบริหาร การปกครอง เทคโนโลยี แต่ก็ยังไม่ดีพอ โดยจะเห็นได้จากเสียงวิจารณ์ลักษณะการทำงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จากประชาชนและสื่อมวลชนแขนงต่าง ๆ ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พัฒนาและปรับปรุงองค์กรเสมอ ๆ เหมือนเป็นการเตือนให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ได้เห็นว่า การพัฒนาปรับปรุงองค์กร ตั้งแต่อดีตมาถึงปัจจุบันยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร จึงทำให้รัฐบาลมีแนวนโยบายที่จะพัฒนาองค์กรปรับปรุงระบบงานของตำรวจ เพื่อยกระดับ การปฏิบัติงานในการดูแลชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน โดยได้มอบนโยบายให้สำนักงาน ตำรวจแห่งชาติพัฒนาศักยภาพ ของข้าราชการตำรวจให้มีคุณธรรมและมีศักยภาพในการให้บริการ ประชาชนสร้างเกียรติภูมิและศักดิ์ศรีของข้าราชการตำรวจ ให้เป็นที่ยอมรับและนับถือสมกับ ที่เป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์อย่างแท้จริง (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2548)

ตำรวจภูธรภาค 4 เป็นหน่วยงานระดับกองบัญชาการ ขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีหน้าที่หลักในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม และปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อให้ตำรวจภูธรภาค 4 เป็นองค์กรที่มีศักยภาพสูง สามารถ ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และข้าราชการตำรวจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้ จัดทำแผนปฏิบัติการสอดคล้องกับแผนบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาล และยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ 4 ปี ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2555 - 2558 ซึ่งประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติการหลัก เพื่อตอบสนองนโยบาย ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนางานตำรวจให้โปร่งใสมีมาตรฐาน ยุทธศาสตร์ที่ 3 การมีส่วนร่วมของประชาชน และเครือข่ายการปฏิบัติงานของตำรวจ และ ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างความเข้มแข็งในการบริหาร ซึ่งหน่วยงานในสังกัดตำรวจภูธร มีหน้าที่ทำการศึกษา ทำความเข้าใจ แผนปฏิบัติการตำรวจภูธรภาค 4 แล้วดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการ รองรับให้สอดคล้อง ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของหน่วยงาน เมื่อถึง สิ้นปีงบประมาณหน่วยงานในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จะต้องรายงานผลการปฏิบัติการตาม แผนการดำเนินการ โครงการ กิจกรรม แต่การรายงานผลการปฏิบัติการยังไม่ครบถ้วนตาม แผน มีบางโครงการ ไม่สามารถปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าประสงค์ที่วางไว้ได้ ในบางยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นปัญหาในการบริหารงานของตำรวจภูธรภาค 4 รวมทั้งยังมีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 236 เรื่อง ซึ่งยังเป็นปัญหา และอุปสรรคต่อ การวางแผนการดำเนินงานของตำรวจภูธรภาค 4 (แผนปฏิบัติการตำรวจภูธรภาค 4 ประจำปี พ.ศ. 2555. : 2 - 3)

สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จัดตั้งขึ้น เมื่อปี พ.ศ. 2480 แม้ว่าที่ผ่านมา (พ.ศ. 2556 - 2558) สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จะปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการแผ่นดินของรัฐบาล และยุทธศาสตร์แผนปฏิบัติการ 4 ปี ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2555 - 2558 จากการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ประจำปี พ.ศ. 2557 ประเมิน โดยกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 4 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบปัญหาและอุปสรรคอยู่หลายประการดังนี้ คดีที่ยังสะสางไม่แล้วเสร็จ อุปสรรคในการประสานประโยชน์ ขาดการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระเบียบ ข้อมูลล้าสมัยไม่เป็นปัจจุบัน การให้บริการบางอย่างที่ล่าช้า ระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่เที่ยงธรรม ไม่มีมาตรฐานเดียวกัน การจ่ายเงินนั้นขาดการจูงใจให้มุ่งมั่นทำงานดี จากปัญหาดังกล่าว ย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม (สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม. 2557 : 1 - 5)

การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จะประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้นั้น ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพ ในการกำหนดแนวทาง รวมทั้งเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน ยึดผลสำเร็จของงาน และผลลัพธ์ขององค์กร เป็นหลักสำคัญในการดำเนินงาน การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ประกอบด้วย 5 ด้าน ด้านทักษะการปฏิบัติงาน ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน ดังนี้

จากที่กล่าวมาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้เจ้าหน้าที่ ที่มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายนั้น มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เกิดการทำงานที่ถูกต้อง รวดเร็ว และทันตามกำหนดเวลา นอกจากนี้ยังต้องใช้ทรัพยากรทั้ง คน และอุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งมีการนำเทคนิคต่าง ๆ เข้ามาใช้เพื่อช่วยลดขั้นตอนการทำงานลง เกิดความสะดวกรวดเร็ว งานต่าง ๆ สามารถเสร็จได้ทันตามกำหนดเวลาที่วางไว้ ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ และเกิดการสูญเสียต่อทรัพยากรน้อยที่สุด ซึ่งถ้าผลการปฏิบัติงานดี ก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง ถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ดี ก็ถือว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำ เช่นกัน (ภวนัย เกษบุญชู. 2550 : 13) ดังนั้น ผู้วิจัย จึงสนใจที่จะศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ และค้นหาสาเหตุของการบริหารในองค์กรว่าสิ่งใดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ รวมทั้งแนวทางการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ให้มีประสิทธิภาพแก่องค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามสถานะภาพ (ชั้นยศ) อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

สมมติฐานการวิจัย

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. เจ้าหน้าที่ตำรวจ ที่มีสถานะภาพ (ชั้นยศ) อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

- 1.1 ตัวแปรอิสระ คือ ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ สถานะภาพ (ชั้นยศ) อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- 1.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านทักษะการปฏิบัติงาน ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ทำการวิจัย คือ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 269 คน (สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม. 2556 : 10 - 12) แบ่งเป็นจำนวน 5 กลุ่มงาน ประกอบด้วย งานป้องกันปราบปราม งานสอบสวน งานสืบสวน งานจราจร และงานธุรการ

3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 159 คน คำนวณโดยใช้สูตร ของ Krejcie and Morgan (1970 : 267 ; อ้างถึงใน สมเกียรติ เกียรติเจริญ. 2552 : 55)

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาครั้งนี้ เก็บข้อมูลระหว่างเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2558 จนถึง มีนาคม พ.ศ. 2559 ระยะเวลาจำนวน 4 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร โดยปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อเพิ่มผลผลิตหรือผลงานที่ทำ เพื่อให้ได้ผลงานมาก และมีคุณภาพที่สุด เป็นการวัดความสามารถส่วนบุคคล คุณภาพของงาน การใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้เกิดการประหยัดและคุ้มค่าแก่ค่าใช้จ่าย และบุคลากรมีเทคนิคในการปฏิบัติงานที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

ทักษะการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับขั้นตอนการทำงานและมีทักษะเฉพาะด้านสามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญ ซึ่งจะส่งผลให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างทันที่ สามารถปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงานและสถานที่ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

เทคนิคการปฏิบัติงาน หมายถึง วิธีการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ปัญหาใดปัญหาหนึ่ง สามารถศึกษาค้นคว้าวิธีการทำงาน โดยมีวิธีการเสนอแนะเพื่อนร่วมงานถึงการทำงานที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงปรับเปลี่ยนวิธีการและการจัดอบรมส่งเสริมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ปริมาณงาน หมายถึง เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ เช่น การวิเคราะห์หน้าที่ เป็นต้น ซึ่งในการปฏิบัติงานต้องตรงตามความเป็นจริง และมีความน่าเชื่อถือได้มากที่สุด ปริมาณงานมีความพอดีกับเวลาที่จำกัด มีสอดคล้องกัน คือ ทำงานมากได้ปริมาณงานและคุณภาพของงาน

แล้วต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่วิธีการพัฒนาเทคนิค / วิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คุณภาพของงาน หมายถึง ความถูกต้องของงานภายใต้มาตรฐานที่กำหนดรวดเร็ว และทันเวลาตรงตามเป้าหมายของงาน มีคุณภาพตรงตามมาตรฐานที่กำหนด มีประสิทธิภาพในการทำงานความละเอียดรอบครอบ และมีความประณีต ซึ่งส่งผลให้องค์กรได้รับประโยชน์ คุ่มค่าและมีความพึงพอใจ และผลงานที่ได้เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด

ทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน หมายถึง การจัดหาเครื่องมือรวมทั้งเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และมีความเพียงพอกับการทำงาน โดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดและการดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัด มีการนำหลักการ 4 M's อันได้แก่ คน (Men) เงิน (Money) วัสดุ (Material) และวิธีการบริหาร (Management) มาใช้ในองค์กรแล้วใช้ตัวชี้วัดเพื่อวัดและประเมินผลประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อนำไปวางแผนการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหา พัฒนาวิธีการขั้นตอน และเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
3. เพื่อเป็นแนวทางให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจในหน่วยงานอื่น ๆ นำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาและประยุกต์ใช้ ในการเพิ่มสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจอื่น ๆ
4. เป็นสารสนเทศสำหรับผู้สนใจและนักวิจัยในการศึกษาวิจัย ครั้งต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎี เอกสารต่าง ๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเป็นแนวทาง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
3. หลักการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
4. บริบททั่วไปของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

1. ความหมายของประสิทธิภาพ

จากแนวคิดต่าง ๆ ประสิทธิภาพมักจะพูดถึงผลการปฏิบัติงาน (Performance) ซึ่งถือได้ว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการบริหารงาน และถ้าการปฏิบัติงานไม่ดี ถือว่ามีประสิทธิภาพในการบริหารงานต่ำ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

กันตนา เพิ่มผล (2550 : 4) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง สิ่งที่ป้อนเข้าหลาย ๆ อย่างนั้น ประกอบกันได้ดีเพียงใดหรืองานที่ทำนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเพียงไหน ซึ่งก็คือความสามารถในการทำให้เกิดผลผลิตมากขึ้น จากสิ่งที่ป้อนเข้าไปขั้นต่ำสุดนั้น หมายถึง การรักษา ระดับการผลิตที่มีคุณภาพสูง โดยใช้เวลาน้อยลงหรือมีการสูญเสียเกิดขึ้นน้อย เป็นต้น

Herbert A. Simon (อ้างถึงใน อรรถวุฒิ ตัญชนาวิทย์, 2544 : 9) กล่าวว่า ถ้างานใดมีประสิทธิภาพสูงสุด ให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับออกมา ซึ่งสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพเท่ากับผลผลิต ถ้าเป็น หน่วยงานราชการของรัฐ จะบอกความพึงพอใจของผู้รับบริการเข้าไปด้วย เขียนเป็นสูตรได้ ดังนี้

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

E = ประสิทธิภาพของงาน (Efficient)

O = ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับออกมา (Output)

I = ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป (Input)

S = ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา (Satisfaction)

ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์ และคณะ (2551 : 9) ได้ให้ความหมายประสิทธิภาพขององค์กรว่า เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ระหว่างผลผลิตหรือผลลัพธ์ (Output / Outcome) กับปัจจัยนำเข้า (Input) สะท้อนออกมาในรูปสัดส่วน หน่วยงานที่มีค่า Output / Input สูง ถือว่ามีประสิทธิภาพสูง ในทางปฏิบัติมักใช้วิธีการเปรียบเทียบ กล่าวคือ หาเกณฑ์มาตรฐานที่ดีหรือที่สังคมคาดหวัง หน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์ถือว่าเป็นขั้นแนวหน้า (Frontier หรือ Best Practice) ส่วนหน่วยงานที่ทำงานได้ต่ำกว่าเกณฑ์ ถือว่าคือมีประสิทธิภาพ (Less Efficient)

จากทฤษฎี และแนวคิดที่เกี่ยวกับ “ประสิทธิภาพ” ของนักวิชาการต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาในข้างต้นนั้น อาจกล่าวได้ว่า “ประสิทธิภาพ” สามารถมองได้ 2 แง่มุม คือ เมื่อมองในเชิงธุรกิจ “ประสิทธิภาพ” จะหมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับหากการใช้วัตถุดิบที่เป็นปัจจัยนำเข้าในการผลิตที่น้อย และระบบให้ผลผลิตมีมูลค่าสูงกว่ามูลค่าของวัตถุดิบตั้งต้นบวกกับค่าดำเนินการ โดยที่มูลค่าของผลผลิตยิ่งสูงกว่าการลงทุนมากเท่าใดย่อมแสดงถึงประสิทธิภาพที่สูงของการผลิตนั้น แต่ถ้ามองในอีกแง่หนึ่งในเชิงของการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้ “ประสิทธิภาพ” จะหมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่เกิดจากการทำงานที่ถูกต้อง รวดเร็วขึ้นกว่าเดิม และทันตามกำหนดเวลา นอกจากนี้ ยังต้องใช้ทรัพยากรทั้ง คนและอุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งมีการนำเทคนิคต่าง ๆ เข้ามาใช้เพื่อช่วยลดขั้นตอนการทำงานลง เกิดความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น งานต่าง ๆ สามารถเสร็จได้ทันตามกำหนดเวลาที่วางไว้ ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ และเกิดการสูญเสียต่อทรัพยากรน้อยที่สุด ซึ่งถ้าผลการปฏิบัติงานดี ก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง ถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ดี ก็ถือว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำ

2. ระดับของประสิทธิภาพ

เนตร์พัฒนา ขาววิราช (2550 : 262) และ สมใจ ลักษณะ (2549 : 254 - 256) ได้ให้แนวคิดที่เกี่ยวกับองค์กรที่มีประสิทธิภาพว่า ผู้บริหารควรเจาะจงว่าจะเปลี่ยนแปลงอะไรในองค์กร ซึ่งการเปลี่ยนแปลงควรเกี่ยวข้องกับเรื่องสำคัญ ๆ คือ องค์กรประกอบด้าน โครงสร้าง

(Structural Factors) องค์ประกอบด้านบุคคลและองค์ประกอบด้านเทคโนโลยี ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

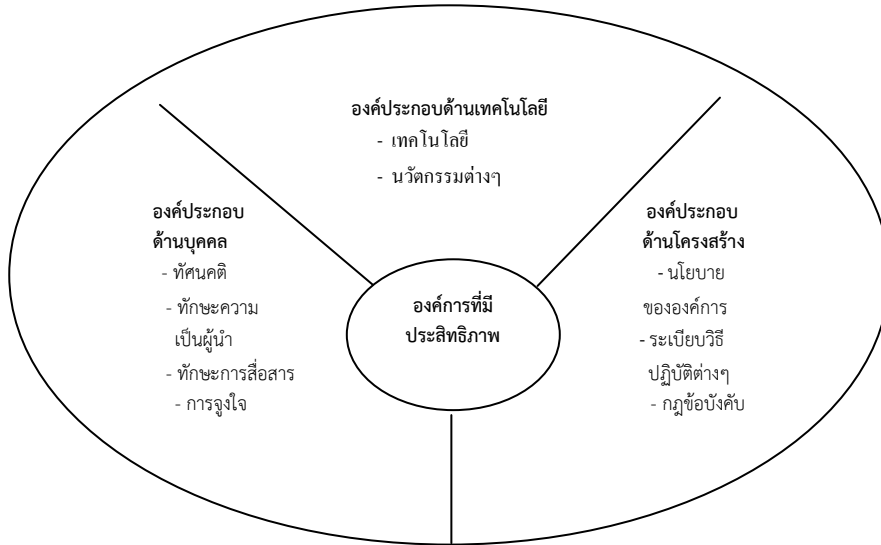
1. องค์ประกอบด้านโครงสร้าง (Structural Factors) องค์การจะมีประสิทธิภาพเพียงใด ขึ้นอยู่กับลักษณะโครงสร้างที่เหมาะสมขององค์การ ที่เกี่ยวข้องปัจจัยย่อย ๆ ที่สำคัญหลายประการ เช่น

1.1 ปัจจัยด้านบริหาร ที่ครอบคลุมถึงการจัดโครงสร้างงาน การจัดสายงาน การบังคับบัญชา การจัดกลุ่มงาน การวางแผนงาน การสั่งงาน การควบคุมการปฏิบัติ การจัดทรัพยากร การเงินงบประมาณ การติดตาม กำกับ ดูแลการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.2 ปัจจัยด้านนโยบายที่ครอบคลุมถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ (Visions) การกำหนดพันธกิจ (Mission) ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ ทั้งระยะสั้นและระยะยาว การกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติและการดำเนินงาน การพัฒนา ประสิทธิภาพขององค์การ

2. องค์ประกอบด้านบุคคล (People Factors) จัดว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะบุคคล คือ การรวมตัวร่วมกันเป็นองค์การ ที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงานดำเนินงานต่าง ๆ สัมพันธ์กันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้น ประสิทธิภาพขององค์การขึ้นอยู่กับคุณลักษณะและคุณสมบัติที่พึงปรารถนาของบุคคลทั้งปวง เป็นคุณลักษณะที่ครอบคลุมด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับจำนวนบุคลากรในกลุ่มงาน ความรู้ความสามารถพื้นฐาน ความรู้ความสามารถที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความเป็นผู้นำและทักษะในการนำ ทักษะการสื่อสาร ทักษะในการใช้เทคโนโลยี ทักษะทางการบริหารจัดการ เจตคติ ค่านิยม ที่พึงปรารถนา ความสามารถในการพัฒนาตน พัฒนางานและการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนการดำเนินงาน เป็นต้น

3. องค์ประกอบด้านเทคโนโลยี (Technological Factors) เป็นปัจจัยที่สำคัญมีอิทธิพลต่อการออกแบบผลิตภัณฑ์ การออกแบบการบริการ การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทันสมัยในกระบวนการผลิต การควบคุมและการตรวจสอบคุณภาพ การจัดทำระบบข้อมูล การเชื่อมโยงการตลาดและการบริการ เพื่อการจำหน่ายผลิตภัณฑ์สู่สังคม ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 แสดงการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน (สนใจ ลักษณะ. 2549 : 227)

ดังนั้น องค์การที่มีประสิทธิภาพ จึงเป็นองค์การที่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีการวางแผนและขั้นตอนการดำเนินงานชัดเจน มีกระบวนการตรวจสอบและประเมินผลที่เหมาะสม ทำให้องค์การมีผลผลิตตามเป้าหมายที่กำหนด แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของ สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) (อนุชา ยันตรปกรณ. 2549 : 14 – 19)

ลักษณะขององค์การที่มีประสิทธิภาพตามแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2547 ของสำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) สามารถสรุปได้ ดังนี้

มาตรา 3 / 1 ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 “การบริหารราชการตามพระราชบัญญัตินี้ต้องเป็นไป เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลของงาน”

“ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้คำนึงถึงความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผยข้อมูล การติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ตามความเหมาะสมของแต่ละภารกิจ”

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 กำหนดเป้าหมายของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ไว้ดังนี้

1. เกิดประโยชน์สุขของประชาชน
2. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจแห่งรัฐ
3. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
4. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
5. มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์
6. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ
7. มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอซึ่งสำนักงานคณะกรรมการ

พัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร) ได้กำหนดกรอบหลักเกณฑ์แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ซึ่งเชื่อมโยงกับการสร้างแรงจูงใจ เพื่อเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอย่างเป็นระบบ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาให้แรงจูงใจ เพื่อเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีต่อไป

3. แนวคิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงาน โดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับการแสดงประสิทธิภาพของการดำเนินงานใด ๆ อาจแสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับ ซึ่งถ้าผลกำไรมีสูงกว่าต้นทุนเท่าไร ก็ยิ่งแสดงถึงประสิทธิภาพมากขึ้น ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงเป็นค่าประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะของการใช้เงิน วัสดุ คน และเวลาในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่สูญเปล่าเกินความจำเป็น รวมถึงมีการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม สามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้เร็ว ตรงและมีคุณภาพ (สมใจ ลักษณะ. 2549 : 7 – 8) ประสิทธิภาพมี 2 ระดับ คือ

1. ประสิทธิภาพของบุคคล

การมีประสิทธิภาพ หมายความว่า การทำงานเสร็จโดยสูญเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด คำนิยมการทำงานที่ยึดกับสังคม คือ การทำงานเร็วและได้งานดีบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือ บุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงาน ได้มากเป็นผลงานที่มีคุณภาพ เป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองทุนค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อย เป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงาน เป็นบุคคล

ที่มีความพอใจจะเพิ่มคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น ดัดแปลงวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

2. ประสิทธิภาพขององค์กร

การมีประสิทธิภาพ คือ การที่องค์กรสามารถดำเนินงานต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กร โดยใช้ทรัพยากร ปัจจัยต่าง ๆ รวมถึงกำลังคนอย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเสียที่น้อยที่สุด มีลักษณะของการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างดี โดยประหยัดทั้งเวลาทรัพยากร และกำลังคน องค์กรมีระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการผลิตและการบริหารได้ตามเป้าหมาย องค์กรมีความสามารถใช้ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เทคนิควิธีการ และเทคโนโลยีอย่างฉลาด ทำให้เกิดวิธีการทำงานอย่างเหมาะสม มีความราบรื่นในการทำงาน มีปัญหาและความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากร มีขวัญและกำลังใจดี มีความสุขความพอใจในการทำงาน ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การดำเนินการปฏิบัติงานใด ๆ ที่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ มีทิศทางไปในทางที่ก้าวหน้าขึ้น ทันตามเวลาที่กำหนดภายใต้ทรัพยากรที่เหมาะสม และเป็นประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับมวลชนด้วย อันเป็นผลสะท้อนจากความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอสามชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งจะนำไปสู่ผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล ได้ดีและมีประสิทธิภาพให้ได้สูงสุด

Gibson And Other (1988 : 37) ประสิทธิภาพ หมายถึง อัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัยการวัดประสิทธิภาพจะวัดตัวบ่งชี้หลายตัว ประกอบด้วย

1. อัตราการได้รับผลตอบแทน (Rate of Return) ในเงินลงทุนหรือทรัพย์สินที่เป็นทุน
2. ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลผลิต (Unit Cost)
3. อัตราการสูญเสียเปลืองการใช้ทรัพยากร
4. อัตราส่วนของผลกำไรต่อค่าใช้จ่ายในการลงทุน

เบญจมาศ จันดาหัวดวง (2555 : 78) แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในการดำเนินการวิจัยเกี่ยวข้องกับหลักการจัดการ 6 M's เพื่อพิจารณาการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรได้ใช้ทรัพยากรด้วยความประหยัดและคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นงบประมาณ แรงงาน วัสดุอุปกรณ์ การบริหารจัดการที่ดี มีการบริการที่ดีสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ รวมทั้งมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานและทรัพยากรต่าง ๆ ที่จะต้องใช้ในการดำเนินการนั้น ๆ สร้างผลสำเร็จ และความถูกต้องในการดำเนินงานสามารถสรุปแนวคิดเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. ด้านคน (Men)
2. ด้านเงิน (Money)
3. ด้านวัสดุ อุปกรณ์ (Materials)
4. วิธีการให้บริการ (Method)
5. ด้านการจัดการ (Management)
6. ด้านจริยธรรม (Morality)

จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อองค์กร โดยต้องพิจารณาการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร อันได้แก่ ความสามารถส่วนบุคคล คุณภาพของงาน การใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานด้วยความประหยัด และคุ้มค่า และบุคลากรมีเทคนิคในการปฏิบัติงานที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ประยุกต์จากแนวคิดของ (รัตนกรรณ์ ยมศรีเคน. 2551 : 30 และ ภูวนัย เกษบุญชู. 2550 : 43) มากำหนดเป็นตัวแปรตามในกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

1. ความหมายเกี่ยวกับภารกิจของตำรวจ

มานพ เฉยกลาง (2547 : 6 - 8) กล่าวว่า ภารกิจของตำรวจเป็นงานที่เป็นกลไกการควบคุมทางสังคม (Social Control) อย่างหนึ่งที่ทำให้ดำรงอยู่ของสังคมมีความสุข ปลอดภัยตรงตามความหมายที่ว่า “ผู้พิทักษ์สันติราษฎร์” การดำเนินงานและการปฏิบัติงานของตำรวจค่อนข้างเป็นงานการควบคุมให้เป็นไปตามบรรทัดฐานของสังคม (Social Norm) งานของตำรวจจึงมีขอบเขตที่กว้างขวาง

สำหรับประเทศไทยนั้น ตามระเบียบการตำรวจได้กำหนดไว้ว่า ตำรวจมีอำนาจตามที่กฎหมายได้บัญญัติไว้ตามยุคตามสมัยต่าง ๆ กระจายกระจายกันอยู่ในตัวบทกฎหมายบ้าง ในประกาศพระบรมราชโองการบ้าง ในกฎเสนาบดีบ้างและในระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ บ้าง ซึ่งได้กล่าวโดยสรุปแล้ว ตำรวจมีอำนาจหน้าที่ดังนี้ คือ

1. ตำรวจในฐานะเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนภายในราชอาณาจักร

2. ดำรงในฐานะเป็นผู้รักษากฎหมาย มีหน้าที่ป้องกันมิให้ผู้ละเมิดกฎหมายมหาชนและถ้ามีผู้ใดละเมิดก็มีอำนาจและหน้าที่สืบสวน จับกุม ตรวจสอบและปราบปรามนำตัวผู้กระทำ มาดำเนินคดีตามสมควรแก่ความผิด

3. ดำรงในฐานะข้าราชการพลเรือน นอกจากจะต้องปฏิบัติราชการตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดและมอบหมายไว้แล้ว ยังต้องปฏิบัติหน้าที่ทั่ว ๆ ไปดุจเดียวกับข้าราชการพลเรือนทุกประการ และต้องรักษาความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

4. ดำรงในฐานะเป็นพนักงานฝ่ายปกครอง มีหน้าที่บำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน

5. ดำรงเมื่ออยู่ในฐานะตำรวจสนาม มีหน้าที่ป้องกันและต่อสู้กับข้าศึกทั้งในเขตที่ทำการและมีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยตามระเบียบที่ทางราชการมอบหมายและกำหนดเป็นครั้งคราว งานของตำรวจที่กล่าวมาแล้วทั้งหมด ก็เพื่อให้สังคมและชุมชนบรรลุเป้าหมายสูงสุด คือ ความสงบของสังคมและชุมชน นั่นก็หมายความว่า ตำรวจต้องมีประสิทธิภาพสูงสุดในการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแก่ประชาชน

ชินวัตร ศรีสวัสดิ์ (2547 : 8) ได้กล่าวถึงภารกิจของตำรวจโดยทั่ว ๆ ไป คือ

1. การรักษาความสงบเรียบร้อยทั้งภายนอกและภายใน เพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

2. รักษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกระทำผิดทางอาญา

3. บำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่ประชาชน

4. ดูแลรักษาผลประโยชน์ของสาธารณะ

จากภารกิจของตำรวจดังกล่าว เป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ครอบคลุมกว้างขวางเกินไปที่ทำให้ตำรวจมีบทบาทหลายฐานะ ได้แก่

1. ในฐานะผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

2. ในฐานะผู้รักษากฎหมาย มีหน้าที่ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม

3. ในฐานะที่เป็นข้าราชการพลเรือนและกึ่งทหาร ต้องปฏิบัติราชการตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด และรักษาความสามัคคีระหว่างทหารและพลเรือน

4. ในฐานะพนักงานฝ่ายปกครอง มีหน้าที่บำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่ประชาชน

5. ในฐานะตำรวจสนาม มีหน้าที่ป้องกันและต่อสู้ข้าศึกศัตรูจากภายนอกประเทศในลักษณะรุกราน โดยจับปล้นและการก่อการร้ายในรูปแบบต่าง ๆ

นอกเหนือจากความขัดแย้งของบทบาทต่าง ๆ เหล่านี้แล้ว การที่ตำรวจต้องรับบทบาทดังกล่าว ก่อให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ติดตามอีกมาก ซึ่งปัญหาหนึ่งที่น่าสนใจยิ่ง ได้แก่ การขยายขอบเขตความรับผิดชอบ ตลอดจนเพิ่มอำนาจหน้าที่แก่ประชาชน กล่าวคือ ถ้าปล่อยให้ห้องค์กรตำรวจโดยปราศจากเป้าประสงค์และวัตถุประสงค์ที่แน่ชัดและเฉพาะเจาะจงนานเพียงใด องค์การตำรวจก็จะประสบอุปสรรคต่าง ๆ ในการบริหารและในการปฏิบัติงานพอกพูนมากขึ้นเพียงนั้น ผลที่ตามมาก็ไม่เพียงแต่เป็นอุปสรรคต่อการวางแผน การดำเนินงาน การควบคุมบังคับบัญชา และประเมินผลการปฏิบัติงาน แต่ยังเชื่อมโยงถึงการกำหนดคุณสมบัติเพื่อคัดเลือกบุคลากร และการจัดหลักสูตรฝึกอบรมอีกครั้งด้วย

สรุปได้ว่า ภารกิจของตำรวจเป็นงานที่เป็นกลไกการควบคุมทางสังคมอย่างหนึ่ง ที่การให้ตำรวจอยู่ของสังคมมีความสุข และปลอดภัย การดำเนินงานและการปฏิบัติงานของตำรวจค่อนข้างเป็นงานการควบคุมให้ปฏิบัติตามบรรทัดฐานของสังคม ภารกิจของตำรวจที่สำคัญ เช่น การรักษาความสงบเรียบร้อย การรักษากฎหมายที่เกี่ยวข้องแก่การกระทำผิดทางอาญา การบำบัดทุกข์ บำรุงสุขแก่ประชาชน และการดูแลรักษาผลประโยชน์ของสาธารณะ

2. หลักการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ พ.ศ. 2551 ด้วยสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีอำนาจและหน้าที่ที่สำคัญ ได้แก่ การรักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ และการรักษากฎหมาย ค้ำครองชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน รักษาความสงบเรียบร้อย ของสังคมบริการชุมชนให้เกิดความร่มเย็น ป้องกันและปราบปรามผู้กระทำความผิดกฎหมายและดำเนินการ เพื่อนำผู้กระทำความผิดกฎหมายเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม เพื่อให้การปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประชาชนมีความศรัทธาเชื่อมั่น จึงจำเป็นต้องกำหนดประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ เป็นกรอบการประพฤติปฏิบัติของข้าราชการตำรวจให้มีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณที่ดีและเป็นมาตรฐาน (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 : 67 - 87) ดังนี้

1. ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ ประกอบด้วย

1.1 คุณธรรม ค่านิยมหลัก และอุดมคติของตำรวจ เป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งให้ข้าราชการตำรวจอยู่ในกรอบของศีลธรรมและคุณธรรม ขณะเดียวกันก็เป็นแนวทางชี้้นำให้ข้าราชการตำรวจบรรลุถึงปณิธานของการเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์

1.2 จริยธรรมของตำรวจ คือ คุณความดีที่เป็นข้อประพฤติตนและปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจเพื่อให้ประชาชนศรัทธา เชื่อมั่นและยอมรับ

1.3 จรรยาบรรณของตำรวจ คือ ประมวลความประพฤติในการปฏิบัติหน้าที่ของวิชาชีพตำรวจ ที่ข้าราชการตำรวจต้องยึดถือปฏิบัติ เพื่อธำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิของข้าราชการตำรวจและวิชาชีพตำรวจ

2. ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ มีดังนี้

2.1 การไม่เลือกปฏิบัติ หมายความว่า การไม่ใช้ความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจส่วนตัวต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล อันเนื่องมาจากชาติกำเนิด เพศ ศาสนา หรือความเชื่อ เชื้อชาติ สัญชาติ อายุ การศึกษา ความเห็นทางการเมืองหรือความเห็นอื่น ความนิยมทางเพศ ส่วนบุคคล ความพิการ สภาพร่างกาย จิตใจหรือสุขภาพ หรือสถานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม

2.2 ประโยชน์ หมายความว่า เงิน ทรัพย์สิน บริการ ตำแหน่งหน้าที่การงาน สิทธิประโยชน์ หรือประโยชน์อื่นใด หรือคำมั่นสัญญาที่จะให้หรือจะได้รับสิ่งดังกล่าวในอนาคตด้วย

2.3 การทารุณหรือทารุณกรรม หมายความว่า การปฏิบัติหรือกระทำใด ๆ ต่อร่างกายหรือจิตใจของบุคคล ในลักษณะที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือก่อให้เกิดความเจ็บปวดอย่างแสนสาหัส หรือดูถูกศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

2.4 ข้าราชการตำรวจต้องเคารพและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจอย่างเคร่งครัด เมื่อตนได้ละเมิด ฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ จะต้องรายงานผู้บังคับบัญชาเป็นหนังสือทันที หากไม่แน่ใจว่าการที่ตนได้กระทำหรือตัดสินใจ หรือจะกระทำหรือจะตัดสินใจจะเป็นที่จะเป็นการละเมิด ฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจหรือไม่ ให้ข้าราชการตำรวจนั้นปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชา หรือปรึกษากับศูนย์ให้คำปรึกษาแนะนำตามคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) ข้อ 8 วรรคสาม

3. คุณธรรม ค่านิยมหลัก และอุดมคติของตำรวจ

ข้าราชการตำรวจต้องยึดถือคุณธรรมสี่ประการตามพระบรมราโชวาท เป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งในการประพฤติตนและปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

3.1 การรักษาความสัตย์ ความจริงใจต่อตัวเองที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม

3.2 การรู้จักข่มใจตนเอง ฝึกตนเองให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัตย์ ความดีเท่านั้น

3.3 การอดทน อดกลั้น และอดออม ที่จะไม่ประพฤติล่วงความสัจสุจริต
ไม่ว่าด้วยเหตุประการใด

3.4 การรู้จักวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตน
เพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง

3.5 ข้าราชการตำรวจต้องปฏิบัติตามค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม
สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามที่ผู้ตรวจการแผ่นดินกำหนด ดังนี้

3.5.1 การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

3.5.2 การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

3.5.3 การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วน
ตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

3.5.4 การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

3.5.5 การให้บริการ แก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย

และไม่เลือกปฏิบัติ

3.5.6 การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง

และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

3.5.7 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส

และตรวจสอบได้

3.5.8 การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรง

เป็นประมุข

3.5.9 การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์การ

3.6 ข้าราชการตำรวจต้องยึดถืออุดมคติของตำรวจ 9 ประการเป็นแนวทาง
ชี้นำการประพฤติตนและปฏิบัติหน้าที่ เพื่อบรรลุถึงปณิธานของการเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ดังนี้

3.6.1 เคารพเอื้อเฟื้อต่อหน้าที่

3.6.2 กรุณาปราณีต่อประชาชน

3.6.3 อดทนต่อความเจ็บใจ

3.6.4 ไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก

3.6.5 ไม่มั่งมากในลาภผล

3.6.6 มุ่งบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่ประชาชน

3.6.7 ดำรงตนในยุติธรรม

3.6.8 กระทำการด้วยปัญญา

3.6.9 รักษาความไม่ประมาทเสมอชีวิต

3.7 ข้าราชการตำรวจต้องเคารพ ศรัทธา และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ซึ่งต้องประพฤติปฏิบัติ ดังนี้

3.7.1 จงรักภักดีและเทิดทูนพระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระรัชทายาท และไม่ยอมให้ผู้ใดล่วงละเมิด

3.7.2 สนับสนุนการเมืองประชาธิปไตยด้วยศรัทธา ความเป็นกลางทางการเมืองไม่เป็นผู้บริหารหรือกรรมการพรรคการเมือง และไม่กระทำการใด ๆ อันเป็นคุณหรือเป็นโทษแก่พรรคการเมือง หรือผู้สมัครรับเลือกตั้งทั้งในระดับชาติและท้องถิ่น

3.8 ข้าราชการตำรวจต้องเคารพสิทธิ และเสรีภาพของประชาชน ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ และตามกฎหมายอื่น โดยเคร่งครัด โดยไม่เลือกปฏิบัติ

3.9 ข้าราชการตำรวจต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุด โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ ประชาชน ชุมชน และประเทศชาติ เป็นสำคัญ ซึ่งต้องประพฤติปฏิบัติ ดังนี้

3.9.1 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว กระตือรือร้น รอบคอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้และเป็นธรรม

3.9.2 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร เสียสละ ใช้ปฏิภาณไหวพริบ กล้าหาญ และอดทน

3.9.3 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ความเต็มใจไม่ละทิ้งหน้าที่ ไม่หลีกเลี่ยงหรือปิดความรับผิดชอบ

3.9.4 ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสียวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

3.9.5 รักษาความลับของทางราชการ และความลับที่ได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่หรือจากประชาชนผู้มาติดต่อราชการ เว้นแต่เป็นการเปิดเผยเพื่อประโยชน์ในกระบวนการยุติธรรม หรือการตรวจสอบตามที่กฎหมาย กฎ ข้อบังคับกำหนด

3.10 ข้าราชการตำรวจต้องมีจิตสำนึกของความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ เพื่อให้ประชาชนศรัทธาและเชื่อมั่น ซึ่งต้องประพฤติปฏิบัติ ดังนี้

3.10.1 มีท่าทีเป็นมิตร มีมนุษยสัมพันธ์อันดี และมีความสุภาพอ่อนโยน ต่อประชาชนผู้รับบริการ รวมทั้งให้บริการประชาชนด้วยความเต็มใจ รวดเร็ว และไม่เลือกปฏิบัติ

3.10.2 ปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชนไม่เบียดเบียน ไม่แสดงกริยาหรือท่าทางไม่สุภาพหรือไม่ให้เกียรติ รวมทั้งไม่ใช่ถ้อยคำ กริยา หรือท่าทาง ที่มีลักษณะหยาบคาย ดูหมิ่น หรือเหยียดหยามประชาชน

3.10.3 เอื้อเฟื้อ สงเคราะห์ และช่วยเหลือประชาชนเมื่ออยู่ในฐานะ ที่จำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือ หรือประสบเคราะห์จากอุบัติเหตุ การละเมิดกฎหมาย หรือภัย อื่น ๆ ไม่ว่าบุคคลนั้นจะเป็นผู้ต้องสงสัยหรือผู้กระทำความผิดกฎหมายหรือไม่

3.10.4 ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของ ทางการอย่างเคร่งครัด การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนที่ร้องขอ ต้องดำเนินการด้วยความรวดเร็ว ไม่ถ่วงเวลาให้เนิ่นช้า และไม่ให้ข้อมูลข่าวสารอันเป็นเท็จแก่ประชาชน

3.11 ข้าราชการตำรวจต้องหมั่นศึกษาหาความรู้อยู่ตลอดเวลา เพื่อพัฒนา ตนเองให้ทัน โลกทันเหตุการณ์ และมีความชำนาญการในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ รวมทั้ง ต้องศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ธรรมเนียมการปฏิบัติของส่วนราชการในกระบวนการ ยุติธรรม เช่น ฝ่ายอัยการ ศาล ราชทัณฑ์ และกระทรวง ทบวง กรมอื่นที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ และความรับผิดชอบของตน เพื่อสามารถประสานงาน ได้อย่างกลมกลืนแนบเนียนและเป็นประโยชน์ ต่อราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

3.12 ข้าราชการตำรวจต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตและยึดมั่น ในศีลธรรม โดยยึดประ โยชน์ส่วนรวมเหนือประ โยชน์ส่วนตน ซึ่งต้องประพฤติปฏิบัติ ดังนี้

3.12.1 ไม่ใช่ตำแหน่ง อำนาจหรือหน้าที่ หรือไม่ยอมให้ผู้อื่นใช้ ตำแหน่ง อำนาจหรือหน้าที่ของตน แสวงหาประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่น

3.12.2 ไม่ใช่ตำแหน่ง อำนาจหรือหน้าที่ หรือไม่ยอมให้ผู้อื่นใช้ ตำแหน่ง อำนาจหรือหน้าที่ของตนไปในทางจงใจหรือมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ การใช้ดุลพินิจ หรือการกระทำของข้าราชการตำรวจหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐอื่น อันเป็นผลให้การตัดสินใจ การใช้ดุลพินิจ หรือการกระทำของผู้นั้น สูญเสียความเที่ยงธรรมและยุติธรรม

3.12.3 ไม่รับของขวัญนอกเหนือจากโอกาสและกาลตามประเพณี นิยมและของขวัญนั้น ต้องมีมูลค่าตามที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต แห่งชาติประกาศกำหนด

3.12.4 ไม่ใช่เวลาราชการหรือทรัพย์สินของราชการ เพื่อธุรกิจหรือ ประโยชน์ส่วนตน

3.12.5 ไม่ประกอบอาชีพเสริมซึ่งมีลักษณะเป็นผลประโยชน์ทับซ้อน หรือเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม

3.12.6 ดำรงชีวิตส่วนตัวไม่ให้เกิดมลทินมัวหมองต่อตำแหน่งหน้าที่ ไม่ทำผิดกฎหมายแม้เห็นว่าเป็นเรื่องเล็กน้อย ไม่หมกมุ่นในอบายมุขทั้งหลาย ไม่ฟุ้งเฟ้อหรูหรา และใช้จ่ายประหยัดตามฐานะแห่งตน

3.13 ข้าราชการตำรวจต้องภาคภูมิใจในวิชาชีพ กล้ายื่นหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม เพื่อเกียรติศักดิ์และศักดิ์ศรีของความเป็นตำรวจ ซึ่งต้องประพฤติปฏิบัติ ดังนี้

3.13.1 ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามครรลองของการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างเคร่งครัด

3.13.2 ไม่สั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติกรณในสิ่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายหรือขัดต่อคุณธรรมและศีลธรรม

3.13.3 ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งที่ตนรู้หรือควรจะรู้ว่าไม่ชอบด้วยกฎหมาย ในการนี้ให้ทักท้วงเป็นลายลักษณ์อักษรต่อผู้บังคับบัญชาผู้สั่ง

3.13.4 ไม่เลียงกฎหมาย ใช้หรือแนะนำใช้ช่องโหว่ของกฎหมาย เพื่อประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่น หรือทำให้สูญเสียความเป็นธรรมในกระบวนการยุติธรรม

3.14 ในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการตำรวจต้องประพฤติปฏิบัติ ดังนี้

3.14.1 ประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งเป็นที่ปรึกษาและที่พึ่งของผู้ใต้บังคับบัญชา

3.14.2 หมั่นอบรมให้ผู้ใต้บังคับบัญชายึดถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณ ว่ากล่าวตักเตือนด้วยจิตเมตตา และให้ความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่

3.14.3 ปกครองบังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองครองธรรมยอมรับฟังความคิดเห็น และไม่ผลักความรับผิดชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

3.14.4 ใช้หลักคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างเคร่งครัด และปราศจากความลำเอียง

3.15 ในฐานะผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานข้าราชการตำรวจต้องประพฤติปฏิบัติ ดังนี้

3.15.1 เคารพเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมาย

3.15.2 รักษาวินัยและความสามัคคีในหมู่คณะ

3.15.3 ปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ รักใคร่ สมานฉันท์ และมีมนุษยสัมพันธ์ รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน

3.15.4 อุทิศตนเองไม่หลีกเลี่ยงหรือเกี่ยงงาน ร่วมมือร่วมใจปฏิบัติหน้าที่โดยยึดความสำเร็จของงานและชื่อเสียงของหน่วยเป็นที่ตั้ง

กล่าวโดยสรุป ข้าราชการตำรวจต้องเป็นที่พึงของประชาชน ต้องเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตไม่ใช้อำนาจเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ที่มีครวได้ ข้าราชการตำรวจต้องมีคุณธรรม จริยธรรมสูง สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างภาคภูมิใจ

3. บทบาทและหน้าที่ของตำรวจ

การปฏิบัติงานของตำรวจโดยทั่วไป ได้ถูกกำหนดขึ้นตั้งแต่เริ่มมีกิจการตำรวจ และเปลี่ยนแปลงเรื่อยมาตามกาลเวลา ตามยุคสมัย และมีการพิจารณาใช้อำนาจหน้าที่ตามลำดับจนกระทั่งในปัจจุบันนี้ หน้าที่ของตำรวจมีอยู่ 8 ประการ (โสภา ชูพิกุลชัย, 2552 : 142 - 144) คือ

1. การป้องกันอาชญากรรม (Crime Prevention) คือ การปฏิบัติใด ๆ ก็ตาม ในขอบเขตอำนาจหน้าที่ก่อนที่จะมีการกระทำความผิดเกิดขึ้น เพื่อมุ่งประโยชน์ต่อผลในด้าน การตัดโอกาสขัดขวางมิให้เกิดการกระทำความผิดหรือ เพื่อขจัดพฤติกรรมอันอาจเป็นภัยต่อสังคมมิให้เกิดขึ้นเป็นสำคัญ ประกอบด้วย การกำหนด โครงการแผนงาน หลักการรักษาความสงบเรียบร้อย การจัดระบบงานป้องกันปราบปราม และเทคนิคการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจที่มีสมรรถภาพสูง ประกอบด้วยคุณลักษณะความสามารถส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ตำรวจ การควบคุมแหล่งเสื่อมโทรมอันเป็นปัจจัยสาเหตุแห่งอาชญากรรมอย่างเข้มงวด การให้การศึกษาด้านการป้องกันอาชญากรรมแก่ประชาชน การให้ความร่วมมือสนับสนุนหน่วยงานป้องกันสังคมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและประสานงานแก่ประชาชน การให้ความร่วมมือสนับสนุนหน่วยงานป้องกันสังคมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและประสานงานระหว่างตำรวจ อัยการ ศาล และราชทัณฑ์อย่างใกล้ชิดเหล่านี้ จักเป็นประโยชน์เกื้อกูลอย่างยิ่งในการเรียกร้องความร่วมมือร่วมใจจากประชาชนให้สนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจโดยตรง ซึ่งจะมีส่วนช่วยลดจำนวนอาชญากรรมและสามารถควบคุมพฤติกรรมอันเป็นปฏิปักษ์ต่อสังคมให้อยู่ในวิสัยที่จะป้องกันเหตุร้ายก่อนที่จะปรากฏขึ้นได้เป็นอย่างดี

2. การปราบปรามอาชญากรรม (Crime Repression) ปัจจัยสำคัญของภารกิจข้อนี้ ได้แก่ การมุ่งเน้นเกี่ยวกับการจัดกำลังตำรวจตรวจตราท้องถนน (Police Patrol) อย่างเพียงพอและเอาใจใส่อย่างทั่วถึง ทั้งในรูปแบบสายตรวจเท้า (Foot Patrol) สายตรวจจักรยาน (Bicycle Patrol) สายตรวจรถจักรยานยนต์ (Scooter and Motorcycle Patrol) สายตรวจรถยนต์

(Automobile Patrol) สายตรวจทางน้ำ (Marine Patrol) สายตรวจหน่วยม้า (House Patrol) สายตรวจสุนัขตำรวจ (Policecanine Patrol) สายตรวจพิเศษ (Spacial Types of Patrol) ซึ่งได้รับการฝึกฝนเทคนิคตำรวจเป็นอย่างดีเยี่ยม และมีความสามารถเคลื่อนที่ไปถึงที่เกิดเหตุอย่างรวดเร็ว (Ompresence) นับเป็นหน้าที่หลักอันสำคัญของตำรวจในการรณรงค์ปราบปรามอาชญากรรมซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยหรือขจัดปัจจัยต่าง ๆ อันเป็นภัยต่อสังคมไว้ก่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนับพลังและในลักษณะขาดต่อการที่จะกระทำผิดยิ่งขึ้น จึงได้มีคำกล่าวเป็นที่ยอมรับนับถือของตำรวจอย่างจริงจังว่า “การจัดหน่วยสายตรวจเป็นหัวใจสำคัญในการปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจ” (The Heart of Police Effort Against Crime is Patrol)

3. การสืบสวนฟ้องร้องผู้กระทำผิด (Apprehension of Offenders) เป็นมาตรการปราบปราม หลังจากการกระทำผิดได้เกิดขึ้นแล้ว การสืบสวนสอบสวนหลังจากการจับกุมผู้กระทำผิดได้ โดยจับปล้นทันด่วนย่อมเป็นการข่มขวัญผู้กระทำผิด ให้ตระหนักถึงความสูญเสียที่ได้รับจากการประกอบอาชญากรรม โดยทันที และเป็นการสร้างความอบอุ่นใจแก่ผู้ประกอบอาชีพสุจริตทั่วไป ตำรวจพึงระลึกอยู่เสมอว่า การจับกุมฟ้องร้องผู้กระทำผิดจะต้องยึดถือปฏิบัติ ตามกฎหมาย และมีประจักษ์พยานหลักฐานยืนยันเป็นที่แน่ชัดอย่างแจ่มแจ้ง ทั้งในด้านข้อเท็จจริง ที่มีอยู่จริง ทั้งนี้เพื่อกันผู้บริสุทธิ์ออกจากข่ายการสงสัย หมายความว่า การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจในทุกกรณีจะต้องรักษาความเที่ยงธรรม และความบริสุทธิ์ใจเป็นสำคัญที่สุด นอกจากนี้ การจับกุมผู้กระทำผิดที่ถูกต้องตามความเป็นจริงจะมีผลอย่างดียิ่งในด้านการปราบปรามอาชญากรรม และการกำหนดมาตรการฟื้นฟูจิตใจของผู้กระทำผิดให้กลับประพฤติตนเป็นพลเมืองดี ภายหลังจากการฟื้นฟูไปแล้วอีกด้วย

4. การค้นหาทรัพย์สินสูญหาย (Recovery of Property) การค้นหาทรัพย์สินสูญหายหรือทรัพย์สินที่ได้ถูกโจรกรรมไปแล้วให้ได้กลับคืนโดยเร็ว มีผลในด้านลดความเสียหายทางเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องกับอาชญากรรม และเป็นการยับยั้งผู้แสวงหาประโยชน์จากความเดือดร้อนของผู้อื่นหรือผลพลอยได้จากอาชญากรรมเกี่ยวกับทรัพย์สินนั้น ๆ โดยตรง ทั้งนี้ให้รวมตลอดถึงการกำหนดมาตรการควบคุมโรงจมน้ำ หรือจัดแหล่งรับซื้อของโจรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อลดความสูญเสียหรือตัดโอกาสช่องทางแห่งการโจรกรรมทรัพย์สินอย่างใกล้ชิดกวดขันยิ่งขึ้น

5. การรักษาระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่ไม่เกี่ยวกับอาชญากรรม (Regulation of Eriminal) การปฏิบัติภารกิจของตำรวจในกรณีนี้ ได้แก่ การควบคุมการจราจรและควบคุมกิจการ สาธารณสุข การขจัดสวัสดิการต่าง ๆ แก่ประชาชน การจัดควบคุมความเป็นระเบียบเรียบร้อยของฝูงชน และการปฏิบัติหน้าที่เจรจาไกล่เกลี่ยปัญหาข้อขัดแย้งของครอบครัว

(Domestic Disputes) ไปจนถึงการให้คำแนะนำและตักเตือนประชาชนให้ปฏิบัติหน้าที่ถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อรักษาไว้ซึ่งความเป็นระเบียบเรียบร้อย และความผาสุกของชุมชน

6. การจัดสรรบริการแก่ประชาชน (Provision of Service) เป็นการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจในฐานะผู้ให้บริการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ แก่ประชาชนทั่วไปที่สอดคล้องกับหลักการจัดการบริการของตำรวจแก่สังคม อาทิ การจัดการบริการข่าวสาร การแจ้งบอกถนนหนทาง ให้คำแนะนำช่วยเหลือประชาชน การจัดการบริการเกี่ยวกับเด็กและเยาวชน การจัดระบบห้องขังที่ถูกต้องตามมาตรฐาน การดำเนินการเกี่ยวกับการออกใบอนุญาต การควบคุมทะเบียนต่าง ๆ การควบคุมการเลือกตั้ง การจัดทำล้างตำรวจประจำศาลหรือธนาคาร เป็นต้น

7. การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคล (Protection of Individual Freedom) นอกจากตำรวจจะต้องปฏิบัติหน้าที่บังคับใช้กฎหมายด้วยความเป็นธรรมเสมอภาค ปกป้องพิทักษ์ประชาชนให้สามารถประกอบอาชีพได้ โดยไม่ถูกข่มเหงรังแก จากเหล่ามิถิลลาชีพแล้ว ตำรวจยังมีภารกิจในการคุ้มครองปัจเจกชนมิให้ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลแทรกแซงต่อการดำรงชีวิตปกติประจำวันตามหลักการที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญและปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติรวมทั้งจะต้องให้คำแนะนำช่วยเหลือ แก่ประชาชนในการใช้สิทธิหน้าที่พลเมืองดีโดยสมบูรณ์อีกด้วย

8. การปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ (Different Kind of Function) หน้าที่ในประการอื่นของตำรวจ ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่พิเศษอื่น ๆ นอกเหนือหน้าที่ปกติดังกล่าวมาแล้วเป็นต้นว่า การปฏิบัติหน้าที่ควบคุมหรือปราบปรามผู้เป็นปฏิปักษ์ต่อรัฐบาลอันชอบด้วยวิถีทางแห่งรัฐธรรมนูญการอารักขาคุ้มครองบุคคลสำคัญ การจัดทำล้างตำรวจรักษาและป้องกันขับไล่ต่อสู้ข้าศึกศัตรูที่บุกรุกย่ำยีอธิปไตยของชาติบ้านเมือง เป็นต้น

วิสุทธิ กิตติวัฒน์ (2528 : 53) ตำรวจมีบทบาทสำคัญยิ่งในการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม ซึ่งในการปฏิบัติภารกิจของตำรวจนั้น ตำรวจมิได้ดำเนินการอย่างโดดเดี่ยวแต่อยู่ภายใต้ภาวะสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ของสังคม ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง การทหาร กฎหมายและเทคโนโลยี ซึ่งสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ทุก ๆ ด้าน ดังกล่าวเหล่านี้จะมี “ประชาชน” เป็นองค์ประกอบหลักอยู่เสมอ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการปฏิบัติภารกิจของตำรวจนั้นจะต้องเกี่ยวข้องกับประชาชนและพฤติกรรมของประชาชน ซึ่งรวมกันเรียกว่า ชุมชน เป็นหลัก ดังนั้น ความสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชนหรือชุมชน จึงเป็นปัจจัยข้อสำคัญที่สุดสำหรับตำรวจ โดยเฉพาะในการปกครองระบบประชาธิปไตย ซึ่งถือว่าตำรวจต้องรับใช้ประชาชนและสังคม เพราะตำรวจนั้นได้รับงบประมาณที่เก็บจากภาษีของประชาชน จึงต้องพยายามทุกวิถีทางที่จะเรียนรู้ว่าประชาชนหรือ ชุมชนต้องการอะไร

จากบริการของตำรวจ และพยายามที่จะเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประชาชน ซึ่งในความพยายามของตำรวจที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของชุมชนนั้น

ลักษณะหน้าที่หลักของตำรวจ คือ เป็นผู้บังคับใช้กฎหมาย (Law Enforcement Agency) ซึ่งเป็นผู้ควบคุมความประพฤติของสมาชิกในสังคมให้อยู่ภายใต้กรอบหรือระเบียบที่สังคมนั้น ๆ กำหนดให้ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติ เพื่อให้สมาชิกในสังคมอยู่กันอย่างเป็นปกติสุขหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ เป็นผู้ปกป้องรักษามิให้กฎหมายของสังคมถูกละเมิดและทำให้เกิดความปลอดภัยในสังคมมั่นคง

หลักการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

วิสุทธิ กิตติวัฒน์ (2528 : 53) ตำรวจมีบทบาทสำคัญยิ่งในการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม ซึ่งในการปฏิบัติภารกิจของตำรวจนั้น ตำรวจมิได้ดำเนินการอย่างโดดเดี่ยว แต่อยู่ภายใต้ภาวะสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ของสังคม ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง การทหาร กฎหมาย และเทคโนโลยี ซึ่งสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ทุก ๆ ด้าน ดังกล่าวเหล่านี้จะมี “ประชาชน” เป็นองค์ประกอบหลักอยู่เสมอ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ในการปฏิบัติภารกิจของตำรวจนั้นจะต้องเกี่ยวข้องกับประชาชน และพฤติกรรมของประชาชน ซึ่งรวมกันเรียกว่า ชุมชน เป็นหลัก ดังนั้น ความสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชนหรือชุมชน จึงเป็นปัจจัยข้อสำคัญที่สุดสำหรับตำรวจ โดยเฉพาะในการปกครองระบบประชาธิปไตย ซึ่งถือว่าตำรวจต้องรับใช้ประชาชนและสังคม เพราะตำรวจนั้นได้รับงบประมาณที่เก็บจากภาษีของประชาชน จึงต้องพยายามทุกวิถีทางที่จะเรียนรู้ว่าประชาชนหรือชุมชนต้องการอะไรจากบริการของตำรวจ และพยายามที่จะเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประชาชน ซึ่งในความพยายามของตำรวจที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของชุมชนนั้น

ลักษณะหน้าที่หลักของตำรวจ คือ เป็นผู้บังคับใช้กฎหมาย (Law Enforcement Agency) ซึ่งเป็นผู้ควบคุมความประพฤติของสมาชิกในสังคมให้อยู่ภายใต้กรอบหรือระเบียบที่สังคมนั้น ๆ กำหนดให้ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติ เพื่อให้สมาชิกในสังคมอยู่กันอย่างเป็นปกติสุขหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ เป็นผู้ปกป้องรักษามิให้กฎหมายของสังคมถูกละเมิดและทำให้เกิดความปลอดภัยในสังคมมั่นคง

หน้าที่ของตำรวจโดยทั่วไปได้ถูกกำหนดขึ้นตั้งแต่เริ่มมีกิจการตำรวจและเปลี่ยนแปลงเรื่อยมาตามกาลเวลา ตามยุคสมัย และมีการพิจารณาใช้อำนาจหน้าที่ตามลำดับจนกระทั่งในปัจจุบันนี้ หน้าที่ของตำรวจมีอยู่ 8 ประการ (โสภณ ชูพิกุลชัย, 2532 : 142 - 144) คือ

6.1 การป้องกันอาชญากรรม (Crime Prevention) คือ การปฏิบัติใด ๆ ก็ตามในขอบเขตอำนาจหน้าที่ก่อนที่จะมีการกระทำความผิดเกิดขึ้น เพื่อมุ่งประโยชน์ต่อผลในด้านการตัดโอกาสขัดขวางมิให้เกิดการกระทำความผิดหรือ เพื่อขจัดพฤติกรรมอันอาจเป็นภัยต่อสังคมมิให้เกิดขึ้นเป็นสำคัญ ประกอบด้วยการกำหนดโครงการแผนงาน หลักการรักษาความสงบเรียบร้อย การจัดระบบงานป้องกันปราบปราม และเทคนิคการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจที่มีสมรรถภาพสูง ประกอบด้วยคุณลักษณะความสามารถส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ตำรวจ การควบคุมแหล่งเสื่อมโทรมอันเป็นปัจจัยสาเหตุแห่งอาชญากรรมอย่างเข้มงวด การให้การศึกษาด้านการป้องกันอาชญากรรมแก่ประชาชน การให้ความร่วมมือสนับสนุนหน่วยงานป้องกันสังคมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและประสานงานแก่ประชาชน การให้ความร่วมมือสนับสนุนหน่วยงานป้องกันสังคมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและประสานงานระหว่างตำรวจ อัยการ ศาล และราชทัณฑ์ อย่างใกล้ชิดเหล่านี้จักเป็นประโยชน์เกื้อกูลอย่างยิ่ง ในการเรียกร้องความร่วมมือร่วมใจจากประชาชนให้สนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจโดยตรง ซึ่งจะมีส่วนช่วยลดจำนวนอาชญากรรมและสามารถควบคุมพฤติกรรมอันเป็นปฏิปักษ์ต่อสังคมให้อยู่ในวิสัยที่จะป้องกันเหตุร้ายก่อนที่จะปรากฏขึ้นได้เป็นอย่างดี

6.2 การปราบปรามอาชญากรรม (Crime Repression) ปัจจัยสำคัญของภารกิจข้อนี้ ได้แก่ การมุ่งเน้นย้ำเกี่ยวกับการจัดกำลังตำรวจตรวจตราท้องถื่น (Police Patrol) อย่างเพียงพอและเอาใจใส่อย่างทั่วถึง ทั้งในรูปแบบสายตรวจเท้า (Foot Patrol) สายตรวจจักรยาน (Bicycle Patrol) สายตรวจรถจักรยานยนต์ (Scooter and Motorcycle Patrol) สายตรวจรถยนต์ (Automobile Patrol) สายตรวจทางน้ำ (Marine Patrol) สายตรวจหน่วยม้า (House Patrol) สายตรวจสุนัขตำรวจ (Police Canine Patrol) สายตรวจพิเศษ (Special Types of Patrol) ซึ่งได้รับการฝึกฝนเทคนิคตำรวจเป็นอย่างดีเยี่ยม และมีความสามารถเคลื่อนที่ไปถึงที่เกิดเหตุอย่างรวดเร็ว (Omnipresence) นับเป็นหน้าที่หลักอันสำคัญยิ่งของตำรวจในการณรงค์ปราบปรามอาชญากรรม ซึ่งจะส่งผลสนองต่อการควบคุมหรือขจัดปัจจัยต่าง ๆ อันเป็นภัยต่อสังคมไว้ก่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนับพลังและในลักษณะขาดต่อการที่จะกระทำผิดยิ่งขึ้น จึงได้มีคำกล่าวเป็นที่ยอมรับนับถือของตำรวจอย่างจริงจังว่า “การจัดหน่วยสายตรวจเป็นหัวใจสำคัญในการปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจ” (The Heart of Police Effort Against Crime is Patrol)

6.3 การสืบสวนฟ้องร้องผู้กระทำผิด (Apprehension of Offenders) เป็นมาตรการปราบปรามหลังจากการกระทำผิดได้เกิดขึ้นแล้ว การสืบสวนสอบสวนหลังจากการจับกุมผู้กระทำผิดได้ โดยนับพลังทันด่วนยอมเป็นการข่มขวัญผู้กระทำผิด ให้ตระหนักถึงความสูญเสียที่ได้รับจากการประกอบอาชญากรรมโดยทันที และเป็นการสร้างความอบอุ่นใจแก่ผู้ประกอบ

อาชีพสุจริตทั่วไป ตำรวจพึงระลึกอยู่เสมอว่าการจับกุมฟ้องร้องผู้กระทำผิดจะต้องยึดถือปฏิบัติ ตามกฎหมาย และมีประจักษ์พยานหลักฐานยืนยันเป็นที่แน่ชัดอย่างแจ่มแจ้ง ทั้งในด้านข้อเท็จจริงที่มี อยู่จริง ทั้งนี้เพื่อกันผู้บริสุทธิ์ออกจากข่ายการสงสัย หมายความว่า การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ ในทุกกรณีจะต้องรักษาความเที่ยงธรรม และความบริสุทธิ์ใจเป็นสำคัญที่สุด นอกจากนั้นการจับกุม ผู้กระทำผิดที่ถูกต้องตามความเป็นจริงจะมีผลอย่างดียิ่งในด้านการปราบปรามอาชญากรรม และการกำหนดมาตรการฟื้นฟูจิตใจของผู้กระทำผิดให้กลับประพฤติตนเป็นพลเมืองดี ภายหลังจากการฟื้นฟูไปแล้วอีกด้วย

6.4 การคืนหาทรัพย์สินสูญหาย (Recovery of Property) การคืนหาทรัพย์สินสูญหายหรือทรัพย์สินที่ได้ถูกโจรกรรมไปแล้วให้ได้กลับคืนโดยเร็ว มีผลในด้านลดความเสียหาย ทางเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องกับอาชญากรรม และเป็นการยับยั้งผู้แสวงหาประโยชน์จากความเดือดร้อน ของผู้อื่น หรือผลพลอยได้จากอาชญากรรมเกี่ยวกับทรัพย์สินนั้น ๆ โดยตรง ทั้งนี้ให้รวมตลอด ถึงการกำหนดมาตรการควบคุม โรงจมน้ำ หรือจัดแหล่งรับซื้อของโจรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อลดความสูญเสียหรือตัดโอกาสช่องทางแห่งการโจรกรรมทรัพย์สินอย่างใกล้ชิดกวดขันยิ่งขึ้น

6.5 การรักษาระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่ไม่เกี่ยวกับอาชญากรรม (Regulation of Eriminal) การปฏิบัติภารกิจของตำรวจในกรณีนี้ ได้แก่ การควบคุมการจราจรและควบคุมกิจการ สาธารณสุข การจัดสวัสดิการต่าง ๆ แก่ประชาชน การจัดควบคุมความเป็นระเบียบเรียบร้อย ของฝูงชน และการปฏิบัติหน้าที่เจรจาไกล่เกลี่ยปัญหาข้อขัดแย้งของครอบครัว (Domestic Disputes) ไปจนถึงการให้คำแนะนำและตักเตือนประชาชน ให้ปฏิบัติหน้าที่ถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อรักษาไว้ซึ่งความเป็นระเบียบเรียบร้อย และความผาสุกของชุมชน

6.6 การจัดสรรบริการแก่ประชาชน (Provision of Service) เป็นการปฏิบัติหน้าที่ ของตำรวจในฐานะผู้ให้บริการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ แก่ประชาชนทั่วไป ที่สอดคล้องกับหลักการจัดบริการของตำรวจแก่สังคม อาทิ การจัดบริการข่าวสาร การแจ้งบอก ถนนหนทาง ให้คำแนะนำช่วยเหลือประชาชน การจัดบริการเกี่ยวกับเด็กและเยาวชน การจัดระบบ ห้องขังที่ถูกต้องตามมาตรฐาน การดำเนินการเกี่ยวกับการออกใบอนุญาต การควบคุมทะเบียน ต่าง ๆ การควบคุมการเลือกตั้ง การจัดกำลังตำรวจประจำศาลหรือธนาคาร เป็นต้น

6.7 การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคล (Protection of Individual Freedom) นอกจากตำรวจจะต้องปฏิบัติหน้าที่บังคับใช้กฎหมายด้วยความเป็นธรรมเสมอภาค ปกป้อง พิทักษ์ประชาชนให้สามารถประกอบอาชีพได้ โดยไม่ถูกข่มเหงรังแกจากเหล่ามิฉาชีพแล้ว ตำรวจยังมีภารกิจในการคุ้มครองปัจเจกชนมิให้ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลแทรกแซงต่อการดำรงชีวิต

ปกติประจำวันตามหลักการที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญและปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติรวมทั้งจะต้องให้คำแนะนำช่วยเหลือแก่ประชาชนในการใช้สิทธิหน้าที่พลเมืองดีโดยสมบูรณ์อีกด้วย

6.8 การปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ (Different kind of Function) หน้าที่ในประการอื่นของตำรวจ ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่พิเศษอื่น ๆ นอกเหนือหน้าที่ปกติดังกล่าวมาแล้วเป็นต้นว่าการปฏิบัติหน้าที่ควบคุมหรือปราบปรามผู้เป็นปฏิปักษ์ ต่อรัฐบาลอันชอบด้วยวิถีทางแห่งรัฐธรรมนูญ การอารักขาคุ้มครองบุคคลสำคัญ การจัดกำลังตำรวจรักษาและป้องกันขับไล่ต่อสู้ข้าศึกศัตรูที่บุกรุกย่ำยีอธิปไตยของชาติบ้านเมือง เป็นต้น

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ โดยใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจคุณภาพ โดยให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ โดยมีหลักการประเมินผลตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาในหัวข้อการประเมิน ได้แก่ การครองตน การครองคน การครองงาน การรักษาวินัยและความสามารถพิเศษ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนแต่ละหัวข้อ และใช้คะแนนเฉลี่ยมาเป็นเกณฑ์การพิจารณาในการบริหารงานบุคคล

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ พ. ศ. 2539 มีลักษณะองค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประกอบด้วยองค์ประกอบ ด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วนใหญ่ ๆ ดังนี้ (อำนาจ ฉิมมา. 2545 : 53 - 58)

1. การประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณาผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1.1 คุณภาพของงาน ประเมินความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์ความละเอียดรอบคอบของงานที่ทำ

1.2 ปริมาณงาน เปรียบเทียบกับปริมาณของงานที่คาดว่าจะทำงานได้ในเวลาที่เหมาะสม หรือปริมาณมากน้อยของงานที่สำเร็จ เพื่อเปรียบเทียบกับงานที่ได้รับมอบหมาย

1.3 การรักษาวินัย การที่ข้าราชการตำรวจปฏิบัติงานตามวินัย และจริยธรรมตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนดไว้

1.4 ความอดุสาหะ ความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา

1.5 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รู้จักหน้าที่และศึกษาความรู้เพิ่มเติม เพื่อนำมาปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

2. การประเมินศักยภาพ พิจารณาความสามารถในการรับผิดชอบมากขึ้น สามารถที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ซึ่งสูงกว่าเดิม

2.1 ความริเริ่ม การมีความคิดสร้างสรรค์มีแนวความคิดใหม่ ๆ และเหมาะสมกับสถานการณ์อันก่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน โดยมีต้องให้มีผู้ออกคำสั่งโดยละเอียด

2.2 การใช้ดุลยพินิจ การวินิจฉัยปัญหา หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล และรอบคอบ และมีการตัดสินใจที่แน่นอน ทั้งเวลาเหมาะสมกับสถานการณ์

2.3 ความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จ ความรับผิดชอบ ความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนติดตามงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

2.4 การร่วมงานกับผู้อื่น ความสามารถในการประสานงานให้ความร่วมมือปรับตัว และมีส่วนร่วมในทีมงาน ช่วยระดมความคิดเห็นที่มีประโยชน์ต่องาน และปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพ

2.5 การมองผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการแก้ปัญหา การมองการณ์ไกลถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการแก้ไขปัญหาคือต้องพิจารณาแก้ไข

2.6 ความสามารถในการทำงานในสถานการณ์เร่งด่วนความสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสำเร็จไปตามเป้าหมายที่กำหนดเวลา ในสถานการณ์ที่บีบบังคับให้รีบปฏิบัติ

2.7 ความเป็นที่วางใจ ความเชื่อถือไว้วางใจได้ ซื่อสัตย์สุจริตในการที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปตามที่ได้รับมอบหมาย

2.8 ความเป็นผู้นำ ความสามารถในการชักนำให้ผู้อื่นเห็นชอบ และปฏิบัติตามที่ต้องการ ตลอดจนปกครองและสร้างทีมงานที่มีขวัญและกำลังใจสูง

2.9 ความสามารถในการวางแผนสามารถกำหนดวางแผน โครงการของงานระยะต่าง ๆ รวมทั้งศึกษาข้อดี ข้อเสียของแผนงานและโครงการที่วางไว้

2.10 ความสามารถในการจัดระบบและควบคุมงาน สามารถจัดระบบงานและควบคุมดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

3. การประเมินลักษณะเฉพาะตัว พิจารณาลักษณะเฉพาะตัวของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่

3.1 ชอบทำงานอิสระทำงานคนเดียว

3.2 ชอบเป็นผู้นำ

- 3.3 ขอบทำงานที่มีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น
- 3.4 ขอบแสดงความรู้สึกออกมาให้ปรากฏ พุดตรงไปตรงมา
- 3.5 ขอบทำงานที่ใช้ทักษะหรือเทคนิคเฉพาะด้าน
- 3.6 ขอบริเริ่มหรือสร้างสรรค์แต่งงานใหม่
- 3.7 ขอบทำงานประจำ ซึ่งมีแนวปฏิบัติกำหนดไว้อย่างชัดเจน
- 3.8 ขอบสอนและแนะนำวิธีการทำงาน
- 3.9 ทำงานโดยมั่นเคร่งครัดกับกฎ ระเบียบ
- 3.10 ทำงานโดยเชื่อมั่นในแนวคิดของตนเอง
- 3.11 วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

จากการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานแบบคุณภาพ ยังมีปัญหาในทางปฏิบัติ บางประการ เช่น กำหนดหลักเกณฑ์การวัดได้ในลักษณะกว้างเกินไป ต่อมาวันที่ 3 เมษายน 2544 มีมติคณะรัฐมนตรีเห็นชอบอนุมัติในหลักการ และรายละเอียดข้อเสนอการปรับปรุง ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลปฏิบัติงานของข้าราชการตามปีงบประมาณ ปีละ 2 ครั้ง และ นำผลการประเมินดังกล่าว ไปใช้ในการประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้น และอัตราเงินเดือนและ ให้ค่าตอบแทนสำหรับผู้ที่มิเงินเดือนเต็มขั้น ณ วันที่ 1 เมษายน และวันที่ 1 ตุลาคม ของทุกปี โดยให้ส่วนราชการ และองค์กรกลางบริหารบุคคลของส่วนราชการต่าง ๆ ดำเนินการ เพื่อให้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ข้างต้น ประกอบสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้รับทราบปัญหา และข้อขัดข้อง ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันและมี มติ ก.ตร. วิสามัญ ครั้งที่ 3 / 2544 เมื่อวันที่ 17 กันยายน 2544 อนุมัติหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล ปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ และลูกจ้างในสังกัดตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติเสนอ เพื่อให้สอดคล้องกับมติ ค.ร.ม. ข้างต้นและสามารถรองรับการแก้ไขปัญหาขัดข้องที่เกิดขึ้นอัน เป็นด้วยความเรียบร้อย โปร่งใส ยุติธรรม และสามารถนำข้อมูลการประเมินการปฏิบัติงานมา ใช้ประกอบการพิจารณาด้านบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติอย่างแท้จริง จึงได้ กำหนดแนวทางในการดำเนินหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจ และลูกจ้างประจำให้ทุกหน่วยปฏิบัติ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ปัจจัยที่ไว้วัดผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธร

สายงาน	ปัจจัยที่ไว้วัดผลงาน
ป้องกันปราบปราม	
1. การวางแผนป้องกันอาชญากรรม	คุณภาพ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลอาชญากรรม	
3. ประสิทธิภาพในการรักษาสถานที่เกิดเหตุ	
4. สถิติประเภทต่าง ๆ	ปริมาณผลงาน
5. สถิติที่เพิ่มขึ้นหรือลดลง	
6. ผลการจับกุม	
7. การบำรุงรักษายานพาหนะ อาวุธปืนประจำกาย เครื่องมือสื่อสาร	ความประหยัดและความคุ้มค่า
8. การบำรุงรักษาห้องควบคุม และอุปกรณ์ควบคุม	
9. การจัดทำแผนประทุษกรรม	การนำผลไปใช้
10. การจัดทำประวัติคนร้าย	
11. งานตำรวจชุมชนสัมพันธ์	
12. ความมีปฏิภาณไหวพริบ และความรวดเร็วในการปฏิบัติหน้าที่	ความทันเวลา
สืบสวน	
1. การจัดทำแผนประทุษกรรมคนร้าย และบุคคลน่าสงสัย	ปริมาณผลงาน
2. ความสำเร็จของการสืบสวน	
3. สถิติที่เพิ่มขึ้นหรือลดลง	
4. ผลการจับกุม	ความประหยัดและความคุ้มค่า
5. การใช้เทคโนโลยีเข้าช่วย	
6. การได้รับข้อมูลข่าวสาร	
7. ความรอบรู้สถานภาพอาชญากรรมในพื้นที่	
8. การประชาสัมพันธ์ ข้อมูลอาชญากรรมให้ประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	
9. การวางแผนปฏิบัติงานปรับเปลี่ยนเฉพาะหน้า	การนำเอาไปใช้ความทันต่อเวลา

สายงาน	ปัจจัยที่ใช้วัดผลงาน
<p>10. ความรวดเร็วในการสืบสวน</p> <p> สอบสวน</p> <p>1. ความละเอียดรอบคอบและถูกต้อง</p> <p>2. การวินิจฉัยตัดสินใจและการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า</p> <p>3. ปริมาณงานสอบสวน</p> <p>4. การดำเนินงานเพื่อให้ประชาชนให้ความร่วมมือเป็นพยาน</p> <p>5. การหาพยานหลักฐาน</p> <p>6. การวางแผนการสอบสวน</p> <p>7. ความรอบรู้ชัดเจนในการสอบสวน</p> <p>8. การขยายผลการสอบสวน</p> <p>9. การเก็บรวบรวมสถิติข้อมูลที่เกี่ยวข้อง</p> <p>10. ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน</p> <p> จราจร</p> <p>1. การวางแผนการจัดและควบคุมจราจร</p> <p>2. การจัดและควบคุมจราจร</p> <p>3. สถิติจราจร</p> <p>4. การดำเนินงานให้ผู้ใช้ถนนปฏิบัติตามกฎหมาย</p> <p>5. ผลการจับกุม</p> <p>6. การประชาสัมพันธ์สถานการณ์จราจร</p> <p>7. การช่วยเหลือพนักงานสอบสวนในการดำเนินการต่าง ๆ</p> <p>8. การให้ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับจราจรแก่ประชาชนและการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในงานจราจร</p> <p>9. การตรวจตราและให้ประชาชนใช้รถใช้ถนน ปฏิบัติตามกฎหมาย</p>	<p>คุณภาพงาน</p> <p>ปริมาณงาน</p> <p>ความประหยัดและความคุ้มค่า</p> <p>การนำผลไปใช้</p> <p>ความทันเวลา</p> <p>คุณภาพ</p> <p>ปริมาณผลงาน</p> <p>ความประหยัดและความคุ้มค่า</p> <p>การนำผลไปใช้</p>

สายงาน	ปัจจัยที่ใช้วัดผลงาน
10. การช่วยเหลือหรือการจัดส่งผู้บาดเจ็บไปรักษา	ความทันเวลา
11. การจัดการจราจรในบริเวณที่เกิดเหตุ การอำนวยความสะดวก	คุณภาพงาน
1. ความละเอียดรอบคอบ	ปริมาณผลงาน
2. ความถูกต้องเรียบร้อย	
3. ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	
4. ความสามารถในการจัดระบบงานธุรการ	
5. จำนวนเนื้องาน	
6. การประหยัดทรัพยากร	ความประหยัดและคุ้มค่า
7. การเก็บรักษาซ่อมแซมและบำรุงรักษา เครื่องมือเครื่องใช้	
8. การเก็บรวบรวมข้อมูล	การนำผลไปใช้
9. การจัดทำสถิติ	
10. การวางแผนการดำเนินงานอย่างมีระบบ	ปริมาณผลงาน
11. การเสนอข้อมูล	
12. งานสำเร็จรวดเร็วและทันเวลาสายงาน เทคนิค	ปัจจัยที่ใช้วัดผลงาน
1. ความละเอียดรอบคอบ	คุณภาพงาน
2. ความถูกต้อง	
3. ความชำนาญทางด้านเทคนิค	
4. จำนวนผลงาน	
5. ผลสำเร็จของงาน	ปริมาณงาน
6. การเก็บรักษาซ่อมแซม รักษาเครื่องมือ	
7. การประหยัดทรัพยากร	ความประหยัดและความคุ้มค่า
8. การประยุกต์ความสามารถที่มีให้เกิดประโยชน์	
9. ความสามารถในการแสดงความคิดเห็น	การนำผลไปใช้
10. งานสำเร็จ รวดเร็ว ทันเวลา	
	ความทันต่อเวลา

คำอธิบายปัจจัยในการประเมินของข้าราชการตำรวจ ในกลุ่มตำแหน่ง

1. องค์ประกอบรวม หมายถึง ปัจจัยที่ใช้ในการประเมินคุณสมบัติทั่วไปเกี่ยวกับความประพฤติ และการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ชั้นสัญญาบัตร

1.1 วินัย คือ

1.1.1 วินัยตำรวจ

1.1.2 มีระเบียบวินัยในตนเอง

1.2 ความซื่อสัตย์ คือ

1.2.1 มีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่

1.2.2 มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองหรือผู้อื่น

1.3 มนุษยสัมพันธ์ คือ

1.3.1 มีความสามารถปรับตัวเองเข้ากับสภาพแวดล้อมขององค์กร เพื่อร่วมงานและประชาชน

1.3.2 มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม

1.3.3 มีความสามารถในการประสานงาน

1.4 การพัฒนา คือ รู้จักพัฒนาตนเอง

2. องค์ประกอบ หมายถึง ปัจจัยที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามลักษณะและประเภทของงานที่ได้รับมอบหมายของข้าราชการตำรวจ และลูกจ้างประจำ

2.1 คุณภาพของงาน หมายถึง การพิจารณาถึงความถูกต้อง ความครบถ้วน สมบูรณ์ และความประณีตหรือคุณภาพอื่น ๆ

2.2 ปริมาณงาน หมายถึง การพิจารณาจากผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ข้อตกลงหรือมาตรฐานของงาน

2.3 การประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร หมายถึง การพิจารณาจากความฟุ่มเฟือย ในการใช้ทรัพยากรที่ใช้กับผลผลิตของงานหรือโครงการ

2.4 การนำผลงานไปใช้ หมายถึง การพิจารณาการผลิต หรือผลลัพธ์ของผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์กรสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยประชาชนและสังคมโดยส่วนร่วม

2.5 ความทันเวลา หมายถึง การพิจารณาจากเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับเวลาที่กำหนดไว้สำหรับการปฏิบัติงานหรือภารกิจนั้น ๆ

2.6 อื่น ๆ หมายถึง การพิจารณาจากกิจกรรมหรือผลการปฏิบัติงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย จากผู้บังคับบัญชานอกเหนือจากงานในหน้าที่ประจำ

การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ จะให้ผู้บังคับบัญชาใกล้ชิดเหนือกว่าผู้รับการประเมินขึ้นไป 2 ระดับตำแหน่งเป็นผู้ประเมินผล โดยพิจารณาจากลักษณะองค์ประกอบร่วม และองค์ประกอบเฉพาะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในคะแนนในแต่ละส่วนมารวมกัน เพื่อพิจารณาการปฏิบัติงานเป็นคะแนนมาตรฐานกลางเฉลี่ยในการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของผู้รับประเมิน

2. การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจมีเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. คุณภาพของงาน พิจารณาผลงานมีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ และความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน
2. ประเมินงานที่ทำ พิจารณาปริมาณงานเปรียบเทียบเป้าหมาย หรือมาตรฐานของงาน
3. การนำผลงานไปใช้ พิจารณาจากผลของการเปรียบเทียบกับเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่เกิดประโยชน์จริงต่อสังคม
4. ความทันเวลา พิจารณาจากเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับเวลาที่กำหนดไว้สำหรับการปฏิบัติงานหรือภารกิจนั้น ๆ
5. ผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำเป็นพิเศษ พิจารณาจากความอดสาหะในการทำงาน ความคิดริเริ่มในการทำงาน ความตั้งใจทำงาน ความรอบรู้ ความสามารถทำงานในสถานการณ์เร่งด่วน ความเป็นที่ไว้วางใจในการมอบหมายงานให้ปฏิบัติ

บริบททั่วไปของสถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

1. ประวัติความเป็นมาของสถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคามเดิมมีที่เดิยวคือ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองมหาสารคาม เมื่อปี พ.ศ. 2480 ได้จัดตั้งเป็นกองกำกับการตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ได้สร้างอาคารขึ้นหนึ่งหลังเป็นเรือนไม้ชั้นเดียวยกพื้นประมาณ 1 เมตรอยู่ที่หลังสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองมหาสารคาม (อาคารสารสินปัจจุบัน) มีอำนาจการปกครองรับผิดชอบ สถานีตำรวจต่าง ๆ ในจังหวัดมหาสารคาม รวม 6 อำเภอ คือ

1. สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองมหาสารคาม
2. สถานีตำรวจภูธรอำเภอกันทรวิชัย
3. สถานีตำรวจภูธรอำเภอโกสุมพิสัย

4. สถานีตำรวจภูธรอำเภอบรบือ
5. สถานีตำรวจภูธรอำเภอวาปีปทุม
6. สถานีตำรวจภูธรอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย

กองกำกับการตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม เดิมมีกำลังตำรวจ ดังนี้

1. ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร มี 3 นาย
 - 1.1 ตำแหน่งผู้กำกับการ จำนวน 1 นาย
 - 1.2 ตำแหน่งรองผู้กำกับการ จำนวน 1 นาย
 - 1.3 ตำแหน่งผู้บังคับหมวดการเงิน 1 นาย
2. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนประมาณ 20 นาย

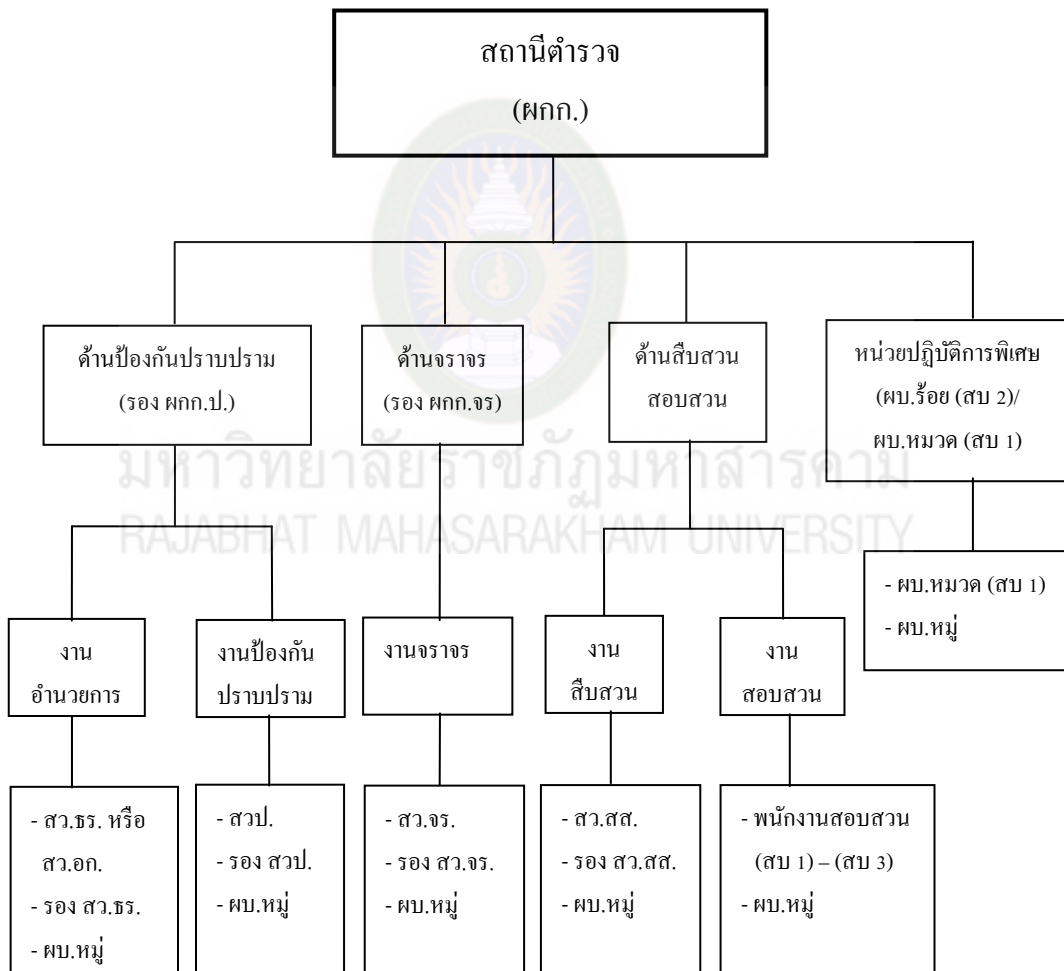
ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม มีพื้นที่รับผิดชอบ ประมาณ 5,228.84 ตารางกิโลเมตร แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 13 อำเภอ 133 ตำบล 1,944 หมู่บ้าน มีสถานีตำรวจในสังกัดจำนวน 23 สถานี ประกอบด้วย

1. สภ.เมืองมหาสารคาม
2. สภ.โกสุมพิสัย
3. สภ.บรบือ
4. สภ.กันทรวิชัย
5. สภ.เชียงยืน
6. สภ.วาปีปทุม
7. สภ.พยัคฆภูมิพิสัย
8. สภ.นาคูน
9. สภ.นาเชือก
10. สภ.กุฉีกรัง
11. สภ.ยางสีสุราช
12. สภ.แกดำ
13. สภ.ชื่นชม
14. สภ.ดอนหว่าน
15. สภ.เหล่า
16. สภ.ราษฎร์เจริญ
17. สภ.ปอพาน

18. สก.ทำตุม
19. สก.มะค่า
20. สก.เขวาสินรินทร์
21. สก.นาสินวน
22. สก.หนองซอน
23. สก.คู่งทอง

(ตำราจรรยาบรรณจังหวัดมหาสารคาม. 2556 : 54)

2. โครงสร้างสถานีดำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม



แผนภาพที่ 2 โครงสร้างสถานีดำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

ที่มา : สถานีดำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม (2556 : 127)

- หมายเหตุ** 1. รองผู้กำกับการป้องกันปราบปราม เป็นหัวหน้างานอำนวยการ งานป้องกันปราบปราม
2. รองผู้กำกับการสืบสวนสอบสวน เป็นหัวหน้างานสืบสวน และงานสอบสวน
3. หน่วยปฏิบัติการพิเศษ จะกำหนดให้ตามสถานการณ์และความจำเป็น
- 3. แผนการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชน**

สถานีตำรวจเป็นที่พึ่งให้แก่ประชาชน การให้บริการที่ดีแก่ประชาชนและยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยได้ปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจำนวน 7 ด้าน ดังนี้ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2541 : 25 – 27)

1. ด้านบริการทั่วไป ได้แก่

1.1 จัดให้มีการบริการประชาชนไว้ที่จุดเดียวกัน พร้อมจัดเจ้าหน้าที่ไว้บริการประชาชนอย่างเพียงพอ เพื่อให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วแก่ประชาชนผู้มาใช้บริการให้มากที่สุด โดยเฉพาะการแจ้งความไว้เป็นหลักฐาน การแจ้งเอกสารหาย การแจ้งความร้องทุกข์กล่าวโทษการสอบสวนปากคำผู้เสียหาย พยาน และผู้ต้องหา เป็นต้น

1.2 จัดเจ้าหน้าที่ตำรวจไว้ต้อนรับ อำนวยความสะดวก และบริการประชาชนบนสถานีตำรวจอย่างเพียงพอ เช่น การติดต่อสอบถาม การปฏิบัติงานธุรการ เป็นต้น

1.3 จัดเจ้าหน้าที่ให้การต้อนรับและประชาสัมพันธ์ ให้มีบุคลิกลักษณะ กิริยาจาทำทาง และมีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริการประชาชน ตามลำดับก่อนหลังด้วยความสะดวก รวดเร็ว สุภาพ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

1.4 ปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานทางธุรการ โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการลงรายงานประจำวัน การเปรียบเทียบปรับ ให้สั้นกะทัดรัด ง่ายต่อการทำความเข้าใจของประชาชน

1.5 จัดให้มีหน่วยบริการประชาชนนอกสถานีตำรวจ เป็นหน่วยบริการเคลื่อนที่ เช่น หน่วยลาดตระเวนตามชุมชน ตรอก ซอกซอยต่าง ๆ เพื่อป้องกันอาชญากรรม

2. ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ได้แก่

2.1 จัดให้มีการปรับปรุงพัฒนาระบบสายตรวจให้เหมาะสม กับสภาพและสถานการณ์ในพื้นที่ โดยเพิ่มประสิทธิภาพการจัดสายตรวจให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

2.2 จัดเจ้าหน้าที่สายตรวจออกพบปะเยี่ยมเยียนประชาชนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อทำความรู้จักคุ้นเคยกับประชาชนในพื้นที่

2.3 ปรับปรุงระบบการติดต่อสื่อสาร ควบคุมสั่งการ โดยให้เจ้าหน้าที่ไปถึงที่เกิดเหตุให้เร็วที่สุด

- 2.4 ปรับปรุงระบบผู้ข่าม และที่פקสายตรวจให้มีความพร้อมที่จะสกัดจับกุมคนร้าย โดยให้มีความพร้อมในกำลังพล และเครื่องมือสื่อสารให้มากที่สุด
- 2.5 เร่งรัดสืบสวนจับกุมผู้ต้องหาคดีค้างเก่าให้ได้ผลอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง เป็นระบบ โดยเฉพาะคดีที่ทราบตัวผู้กระทำความผิด
- 2.6 ควบคุมและปราบปรามแหล่งอบายมุขอย่างจริงจังและต่อเนื่อง รวมทั้งตรวจตราสถานบริการและแหล่งสถานบันเทิงต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด
- 2.7 ปราบปรามยาเสพติดและอบายมุขทุกประเภทอย่างเฝ้ายาม รวมทั้งรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- 2.8 จัดชุดกู้ภัยช่วยเหลือนักท่องเที่ยว เพื่อป้องกันอุบัติเหตุ อุบัติเหตุต่าง ๆ รวมทั้งป้องกัน ปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับป่าไม้ และทรัพยากรธรรมชาติ
- 2.9 ปรับปรุงระบบการทำงานและการเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของสถานีตำรวจให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน เช่น แผนที่ความรับผิดชอบ ข้อมูลเกี่ยวกับคดีต่าง ๆ
- 2.10 ปรับปรุงการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบุคคลที่น่าสนใจพิเศษผู้มีอิทธิพล มือปืนรับจ้าง แหล่งอาชญากรรมและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องไว้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ด้านการอำนวยความสะดวกธรรมชาติทางอาญา ได้แก่
- 3.1 จัดเวรพนักงานสอบสวนในแต่ละผลัดให้เหมาะสมเพียงพอ กับปริมาณงาน และจำนวนประชาชนที่มาใช้บริการ
- 3.2 ปรับปรุงระบบการมอบหมายความรับผิดชอบงานสอบสวน ให้แก่พนักงานสอบสวน แต่ละคนอย่างเหมาะสมใกล้เคียงกัน
- 3.3 จัดทีมสนับสนุนเวรสอบสวน ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว เช่น ผู้ช่วยพนักงานสอบสวน เจ้าหน้าที่วิทยากร เวิร์กบริการเสมือนประจำ วัน และพลขับรด
- 3.4 จัดอบรมเสริมสร้างความรู้ความสามารถในการสอบสวนคดีสำคัญต่าง ๆ โดยเฉพาะอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ นำวิทยากรตำรวจและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการสืบสวนและสอบสวน
- 3.5 ปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวนให้สะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น โดยเฉพาะเกี่ยวกับการรับคำร้องทุกข์ หรือกล่าวโทษ
- 3.6 ปรับปรุงระบบการควบคุมสำนวนการสอบสวนทั้งคดีที่ยังไม่เสร็จสิ้น และคดีที่เสร็จสิ้น โดยกำหนดผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน

4. ด้านการควบคุมและจัดการจราจร ได้แก่

- 4.1 จัดกำลังตำรวจควบคุมและจัดการจราจรในบริเวณหรือจุดที่มีปัญหาจราจรในบริเวณทางร่วม ทางแยก ถนนสายหลัก ตรอกซอย ย่านชุมชน หรือจุดต่าง ๆ ที่เกิดปัญหาจราจรที่ติดขัดบ่อย ๆ
- 4.2 จัดกำลังตำรวจไว้อำนวยความสะดวกการจราจร และบังคับใช้กฎหมายให้มีสายตรวจจราจรไว้คอยช่วยเหลืออำนวยความสะดวกแก้ไขปัญหาจราจรเฉพาะหน้า และควบคุมการจราจรให้เป็นไปตามกฎหมาย
- 4.3 อำนาจความสะดวกด้านการเปรียบเทียบปรับคดีจราจร โดยจัดให้มีการอำนวยความสะดวกทางด้านการเปรียบเทียบปรับคดีจราจร
- 4.4 จัดฝึกอบรมอาสาสมัครจราจรตามหลักสูตรฯ พนักงานตำรวจแห่งชาติแล้วมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตามสมควร เช่น สนับสนุนการรายงานข่าวจราจร ประชาสัมพันธ์การจราจรให้ประชาชนได้รับทราบ
- 4.5 ปรับปรุงระบบการวางแผนจัดการจราจรให้สอดคล้อง ประสานสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ของสถานีตำรวจ
- 4.6 ประสานกับหน่วยงานภาครัฐและองค์กรเอกชน เกี่ยวกับการก่อสร้างสาธารณูปโภค โดยให้กระทบต่อพื้นผิวการจราจรน้อยที่สุด

5. ด้านการประชาสัมพันธ์และแสวงหาความร่วมมือจากประชาชน ได้แก่

- 5.1 จัดให้มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ของสถานีตำรวจไว้ในจำนวนที่เหมาะสม
- 5.2 การให้ข้อมูลและคำแนะนำของเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์บนสถานีตำรวจ เมื่อประชาชนมาติดต่อราชการ
- 5.3 รณรงค์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับภารกิจและข้อปฏิบัติต่าง ๆ ของสถานีตำรวจโดยใช้สื่อต่าง ๆ เช่น เอกสาร แผ่นพับ ใบปลิว แจกแนะนำ ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอาชญากรรมให้แก่ประชาชน
- 5.4 จัดให้มีการอบรมปลูกจิตสำนึกในการประชาสัมพันธ์แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการประชาสัมพันธ์ทั้งบนสถานีตำรวจและนอกสถานีตำรวจ
- 5.5 มีผู้รับฟังความคิดเห็นหรือใช้แบบสอบถาม ตำรวจรวบรวมข้อคิดเห็น ความเดือดร้อน และความต้องการของประชาชน

6. ด้านการปรับปรุงสถานที่และสภาพแวดล้อม ได้แก่

- 6.1 ดูแลรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยและสภาพแวดล้อมของสถานีตำรวจ
- 6.2 จัดทำป้ายประชาสัมพันธ์ไว้บนถนน และเขตติดต่อเพื่อให้ประชาชนรู้ที่ตั้งและขอบเขตของสถานีตำรวจ
- 6.3 จัดพื้นที่ใช้สอยบนสถานีตำรวจและรอบบริเวณสถานีตำรวจ เช่น สถานที่รับคำ ร้องทุกข์ ห้องควบคุมและห้องพบทนาย และที่จอดรถ เป็นต้น
- 6.4 มีสถานที่เก็บรักษาของกลางที่เหมาะสม เช่น รถที่เกิดอุบัติเหตุ รถที่ถูกโจรกรรม ยาเสพติด หรือห้องเก็บทรัพย์สิน เป็นต้น
- 6.5 ปรับปรุงห้องน้ำ ห้องสุขาที่ให้บริการประชาชน ให้สะอาด และถูกสุขลักษณะ
7. ด้านการบริหารงานและปกครองบังคับบัญชา ได้แก่
- 7.1 ผู้บังคับบัญชา จะต้องประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี เช่น มีวิถีชีวิตที่เรียบง่าย ประหยัด สมถะ สมฐานะไม่ฟุ้งเฟ้อ ฟุ่มเฟือย ลด ละอบายมุข ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
- 7.2 ผู้บังคับบัญชา ต้องดูแลความประพฤติ ดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาและครอบครัวอย่างใกล้ชิด
- 7.3 ผู้บังคับบัญชา จะต้องให้ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน
- 7.4 ผู้บังคับบัญชา จะต้อง ได้ส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่ผู้บังคับบัญชา เช่น การศึกษาต่อ และการฝึกอบรมเสริมความรู้ในด้านต่าง ๆ
- 7.5 ผู้บังคับบัญชา ต้อง ไม่สร้างความเดือดร้อนหรือเป็นภาระแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะทางใดทางหนึ่ง
- 7.6 ผู้บังคับบัญชา ต้องให้ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน
- 7.7 ผู้บังคับบัญชา ต้องดูแลเอาใจใส่ในเรื่องสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ควรได้รับจากทางราชการ อย่างถูกต้อง ครบถ้วนให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
- 7.8 ผู้บังคับบัญชา ต้องกวาดขันในเรื่องระเบียบวินัย เคารพหน้าที่ มีคุณธรรม จริยธรรม ความสามัคคี และจิตสำนึกที่รับผิดชอบต่อตนเอง ประชาชน และประเทศชาติ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
- สรุปได้ว่า การพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชน เพื่อให้สถานีตำรวจเป็นที่พึ่งให้แก่ประชาชน การให้บริการที่ดีแก่ประชาชนและยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยได้ปรับปรุง

พัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจำนวน 7 ด้าน คือ ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ด้านการควบคุมและจัดการจราจร ด้านการประชาสัมพันธ์ และแสวงหาความร่วมมือจากประชาชน ด้านการปรับปรุงสถานที่และสภาพแวดล้อม และด้านการบริหารงานและปกครองบังคับบัญชา เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. งานวิจัยในประเทศ

นันทนา อุดมมันถาวร (2548) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ยกเว้นในเรื่องของรายได้สวัสดิการ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานและการได้รับการแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับการทำงาน ผลการประเมินประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ทั้งจากการประเมินของผู้ปฏิบัติกรและประเมินหัวหน้างาน พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานประมาณร้อยละ 50 อยู่ในระดับค่อนข้างสูงแต่ที่เหลือร้อยละ 50 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างต่ำ

ร.ต.อ.กิตติสัมพันธ์ ชะนะ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานของตำรวจภูธร จังหวัดตราด ภายใต้การบริหารงานแบบจังหวัดบูรณาการ พบว่า นายตำรวจชั้นสัญญาบัตรในจังหวัดตราด มีการบริหารงานแบบจังหวัดบูรณาการอยู่ในระดับสูง ประสิทธิภาพการบริหารงานภายใต้การบริหารงานแบบจังหวัดบูรณาการ โดยรวมอยู่ในระดับดี นายตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่มี ระดับการศึกษา รายได้ และอายุ แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการบริหารงานของตำรวจภูธรไม่แตกต่างกัน ส่วนระยะเวลาปฏิบัติงานและการได้รับการอบรมแตกต่างกันมี ประสิทธิภาพการบริหารงานของตำรวจภูธรแตกต่างกัน การบริหารงานของสถานีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงาน

วัชรระ ศิลป์เสวตร์ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอน ประจำสำนักงานรองอธิการบดี : ศึกษากรณีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพร พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอน ประจำสำนักงานรองอธิการบดี

ทั้ง 9 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอน จำแนกตามอายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการปฏิบัติงาน และเงินเดือน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

สมพร เพียรพิทักษ์ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการดำเนินงานของงานทะเบียนและสถิตินิติศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานของงานทะเบียนและสถิตินิติศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวม 3 ด้าน อยู่ในระดับดี ขั้นตอนการให้บริการมีความรวดเร็ว ไม่ซับซ้อน ด้านสถานที่มีจำนวนเพียงพอในการให้บริการ มีความสะอาด และมีแสงสว่างเพียงพอต่อการให้บริการ และด้านบุคลากรที่ให้บริการเจ้าหน้าที่ที่มีความกระตือรือร้น เอาใจใส่มีความสุข อ่อนโยน ยิ้มแย้มแจ่มใส และเป็นกันเองต่อการให้บริการ

ละออ วรรณพัฒน์ (2549) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารการเปลี่ยนแปลงของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ด้านจริยธรรมใหม่ของการทำงาน เช่น ภาพลักษณ์ขององค์กรมีความสำคัญกับการทำงานด้านความยืดหยุ่น เช่น ท่านสามารถปรับตัวเข้าสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้เป็นอย่างดี และด้านการเผชิญหน้าต่อการเปลี่ยนแปลง เช่น มรการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา โดยสรุปบุคลากรในองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคควรให้ความสำคัญกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง และต้องร่วมมือในการส่งเสริมแรงค์ให้เกิดการเรียนรู้ เพื่อการปรับตัวให้สอดคล้องต่อสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงนี้คือ ความหวังและอนาคตที่ดีในการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้สำเร็จ

กุลเชษฐ์ บางพราน (2541) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการควบคุมอาชญากรรมภายใต้โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ที่ปรับปรุงใหม่ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ผลการศึกษาวิจัยสรุปได้ดังนี้ ประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจยังมีปัญหาและอุปสรรค คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานควบคุม

อาชญากรรมไม่ท่วมเท ในการปฏิบัติหน้าที่เท่าที่ควร ไม่นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ ไม่ได้รับการสนับสนุนในด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และกำลังพลที่มีน้อย

อรรถวุฒิ ตัญจนวิทย์ (2544) ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการสื่อสารสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการกองการสื่อสารสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา อายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงานความมั่นคงในการทำงานและการได้รับความยุติธรรมในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ทวีเกียรติ อมรพนธ์ (2542) ได้ศึกษาถึงประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปราบยาบ้า ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานปราบปรามยาบ้าให้มีประสิทธิภาพก็คือ การมีอิทธิพลที่ทำให้ยากต่อการสืบสวนสอบสวน นอกจากนี้ยังมีปัญหาเรื่องเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ และเงินงบประมาณ รวมทั้งการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน

จิตรา ล้นหลาม (2541) ได้ศึกษาถึงประสิทธิภาพในการป้องกันและปราบปรามยาบ้า โดยศึกษาเฉพาะกรณีการเปลี่ยนประเภทจากวัตถุออกฤทธิ์ต่อจิตเบาะประสาทเป็นเสพติดประเภทที่หนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ขาดเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย กฎหมายไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ขั้นตอนการทำงานยุ่งยากซับซ้อน ขาดงบประมาณในการบริหารงาน เป็นต้น สำหรับปัจจัยที่เอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน คือ มีการประสานงานร่วมกัน ระหว่างหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีการฝึกอบรมบุคลากรในหน่วยงาน ระบบการบริหารภายในหน่วยงานดี เจ้าหน้าที่มีขวัญและกำลังใจดี และการมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการ

สายเมือง วิรัชศิริ (2534) ได้ศึกษาถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาของตำรวจตระเวนชายแดน โดยศึกษากรณีกองกำกับการสนับสนุนทางอากาศ ตำรวจตระเวนชายแดน (ค่ายนเรศวร) อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยมีส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การเห็นความสำคัญของงานด้านการพัฒนา เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจและเห็นความสำคัญในนโยบายและแผนงาน และความพร้อมของบุคลากรในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิ์ แผล่ป้อง (2551) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ปัญหาและอุปสรรค การปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน และแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผล การปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) องค์การบริหารส่วนตำบลป่าปอ อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น จำนวน 70 นาย โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นแบบสัมภาษณ์ แบ่งเป็น 3 ตอน ทำการวิเคราะห์ ข้อมูลโดยการแจกแจงค่าความถี่และร้อยละข้อมูลที่เป็นข้อความความคิดเห็น จากคำถามปลายเปิด วิเคราะห์โดยการจัดหมวดหมู่และบรรยายความเรียงพบว่า ด้านแนวทางบรรลุปเป้าหมาย การป้องกันภัย อปพร. เคยเข้าร่วมปฏิบัติงาน ร้อยละ 71.43 การป้องกันภัย เคยเข้าร่วมปฏิบัติงาน ร้อยละ 48.7 การบรรเทาทุกข์เคยเข้าร่วมปฏิบัติงาน ร้อยละ 51.3 การรักษาความสงบเรียบร้อย เคยเข้าร่วมปฏิบัติงาน ร้อยละ 78.7 ด้านการสงเคราะห์ผู้ประสบภัย เคยเข้าร่วมปฏิบัติ ร้อยละ 37.4 ด้านแนวเชิงระบบ คือ ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ เบี้ยเลี้ยง ทั้งหมดได้รับครั้งละ 100 บาท ร้อยละ 88.7 ร้อยละ 84.9 ได้รับการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง ร้อยละ 78.7 มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ ส่วนใหญ่มีความภาคภูมิใจร้อยละ 91.3 ด้านแนวทางกลยุทธ์ กลุ่มผลประโยชน์ ได้รับประโยชน์ของชุมชนจากการปฏิบัติหน้าที่ของ อปพร. ร้อยละ 71.3 การขัดแย้งผลประโยชน์ของชุมชนคือ ไม่พบความขัดแย้งคิดเป็นร้อยละ 67.4 และสามารถตอบสนองความต้องการของชุมชนร้อยละ 78.7 ปัญหาการปฏิบัติงานด้านการมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงานร้อยละ 40.0 ด้านการดำเนินงานคือ สมาชิก อปพร. ไม่ให้ความร่วมมือ ร้อยละ 38.7 แนวทางการเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานคือควรมี การจัดตั้งศูนย์ อปพร. อย่างเป็นทางการ ร้อยละ 33.3 รองลงมา คือ ควรเพิ่มเบี้ยเลี้ยงสวัสดิการและค่าตอบแทน ร้อยละ 28.9 ควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้พร้อมสำหรับการออกปฏิบัติงานเสมอ ร้อยละ 25.3

ราชน อิ่มใจ (2551) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนในกองบังคับการกองปราบปราม กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนอยู่ในระดับสูง และเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนที่มีสถานภาพสมรส ชั้นยศ อายุ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แขน ช่างปรีชา (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจสถานีตำรวจภูธรวชิรบรรณมีอำเภอวชิรบรรณมี จังหวัดพิจิตร พบว่า ประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงานของตำรวจสถานีตำรวจภูธรราชบุรีมี อำเภอรราชบุรีมี จังหวัดพิจิตร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($= 3.36, S.D. = 0.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($= 3.37, S.D. = 0.42$) ด้านผลตอบแทนและประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องอยู่ในระดับมาก ($= 3.74, S.D. = 0.57$) ด้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($= 3.71, S.D. = 0.58$) ข้อเสนอแนะผู้บังคับบัญชา ต้องมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน นโยบายและการบริหารที่มีความชัดเจน มีความมั่นคง และโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การเลื่อนระดับ ตำแหน่ง เป็นธรรมถูกต้อง เสมอภาคเน้นความรู้ความสามารถเป็นหลักสำคัญ การปฏิบัติงาน ที่มีการมอบหมายที่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ปริมาณงานที่เหมาะสม มีขอบเขตความรับผิดชอบที่ชัดเจน เพื่อนร่วมงานที่มีลักษณะการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์แบบพี่น้อง ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การปฏิบัติงานยึดถือกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ เป็นหลักในการทำงานอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงาน และยานพาหนะเพียงพอ ต่อการใช้งาน สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน

ภูวนัย เกษบุญชู (2550) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองทัพอากาศ : ศึกษากรณีข้าราชการสังกัดกองทัพอากาศภาคที่ 1 กองเรือยุทธการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และศึกษาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สำหรับการศึกษาเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผลการศึกษาข้าราชการในสังกัดกองเรือภาคที่ 1 ส่วนใหญ่มียศ ระดับจ่าตรี - จ่าเอก อายุระหว่าง 30 - 39 ปี จบการศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 10 - 20 ปี มีรายได้ 10,000 - 15,000 บาท มีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานในระดับสูง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยปัจจัยด้านรายได้ การปกครองบังคับบัญชา สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โอกาสความก้าวหน้า และสวัสดิการ โดยสามารถทำนายหรืออธิบายความแปรผันได้ร้อยละ 66.30

2. งานวิจัยต่างประเทศ

ในขณะที่งานวิจัยของ Roger, n.d (อ้างถึงใน ชัดติยา ค้วงสำราญ, 2543) ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จไว้ว่าต้องประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้

1. ต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและอย่างเพียงพอ
2. ลักษณะของงานที่ต้องมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
3. มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและพัฒนาความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่
4. มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งและเป็นงานที่มีความมั่นคง

5. มีความสามัคคีกลมเกลียวและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี
6. ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน
7. มีการแบ่งเวลาทำงานและเวลาที่ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล
8. มีความเข้าใจชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี

ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับการลาออกจากงาน และประสิทธิภาพของงานในด้านความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยลักษณะงานที่เป็นวิชาชีพต้องใช้ความชำนาญเฉพาะด้าน ผู้ปฏิบัติงานในลักษณะเช่นนี้ จะมีความคาดหวังอย่างมากเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ได้รับ และลักษณะงานที่ปฏิบัติต้องมีความเป็นอิสระไม่เป็นงานซ้ำซากต้องเป็นงานที่มีความสำคัญมากต่อองค์กรมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพผู้บังคับบัญชา ต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติสามารถที่จะรับผิดชอบในงานนั้น ๆ ได้เองตลอดจนมีการติดต่อสื่อสารที่ (Tenner and Detor, 1992 : 68 - 69) ได้เสนอถึงปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความคาดหวังในการรับบริการของผู้รับบริการ ผู้รับบริการมีความต้องการ ที่จะให้ความคาดหวังของตนได้รับการตอบสนอง หรือบรรลุผลอย่างครบถ้วน และมีแนวโน้มที่จะยอมรับการให้บริการนั้น โดยทำการเปรียบเทียบกับประสบการณ์จริงที่เคยได้รับ ซึ่งผู้รับบริการจะเกิดความพึงพอใจก็ต่อเมื่อ ได้รับบริการที่ตอบสนองต่อความต้องการของเขา ดังนั้นในหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จในการให้บริการสร้างความพึงพอใจต่อผู้รับบริการได้อย่างครบถ้วนถูกต้อง โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังของผู้รับบริการประกอบได้ด้วย

1. ลักษณะบริการที่ผู้รับบริการต้องการ
2. ระดับของการปฏิบัติงานหรือการให้บริการที่ผู้รับบริการพึงพอใจ
3. ความสัมพันธ์ของงานบริการที่สำคัญ
4. ความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน

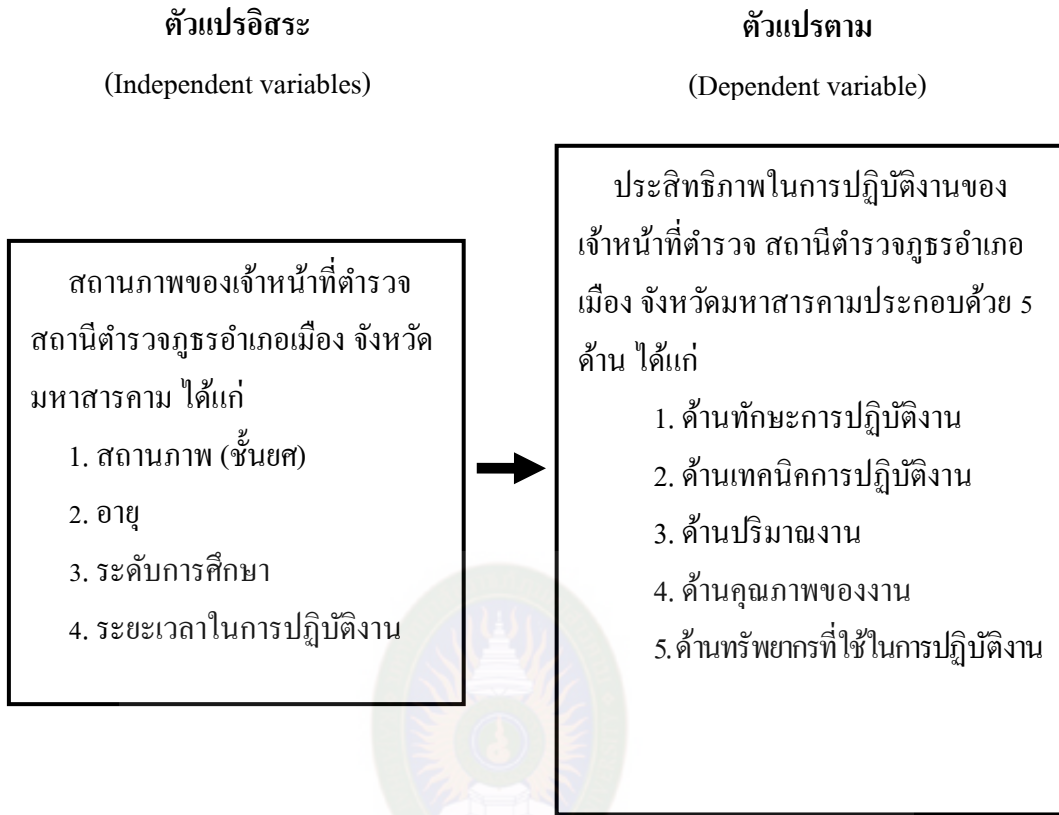
Howat and Others (1995 : 54) ได้วิจัยเรื่องประสิทธิภาพการให้บริการในมุมมองของลูกค้าต่อการนัดหมายการและสวนสาธารณะ ซึ่งความพึงพอใจของลูกค้ามักจะแสดงให้เห็นจากการที่ลูกค้ากลับมาใช้บริการอีก ในทางตรงกันข้าม ลูกค้าไม่พึงพอใจมักจะบอกต่อสาธารณะชนในทางลบการวิจัยนี้ใช้เครื่องมือ CSQ (Customer Service Quality) ในการตรวจสอบความคาดหวังของลูกค้า โดยเปรียบเทียบการรับบริการในระดับที่ลูกค้าปรารถนา การวิจัยนี้อธิบายถึงเครื่องมือ CSQ ไปใช้ในการวัดคุณภาพการบริการของนันทนาการและสวนสาธารณะในด้านการบริการงาน ที่ระบุถึงวิธีที่ใช้ในการสำรวจและแนะนำว่าประโยชน์ที่จะได้รับจากการนำเครื่องมือนี้ไปใช้ ขึ้นอยู่กับการเก็บรวบรวมข้อมูลรวมทั้งคุณภาพในการวิเคราะห์ข้อมูลตามระเบียบวิธีวิจัยด้วย

Francesca, Giovanna and Silvia (2003 : 31) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพ การให้บริการ เกิดจากปัจจัยหลัก 4 ประการ คือ การยอมรับคุณค่า ความสะดวก ความน่าเชื่อถือ และการบริการที่มีเอกลักษณ์ พบว่า คุณภาพการให้บริการส่วนใหญ่มักจะสำเร็จได้ด้วยการ กระตุ้น ในกระบวนการ โฆษณา สิ่งอำนวยความสะดวกในด้านสถานที่ ความตรงต่อเวลา โครงสร้าง พื้นฐานของสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพที่จับต้องได้ สัมผัสได้และรู้สึกได้

จากผลการวิจัยทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาหรือผู้รับบริการ สรุปได้ว่า การให้บริการหรือการปฏิบัติงานขององค์กรหรือหน่วยงาน เกิดจากการทำงานที่ ถูกต้อง รวดเร็วขึ้นกว่าเดิม และทันตามกำหนดเวลา นอกจากนี้ ยังต้องใช้ทรัพยากรทั้ง คนและ อุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสม คู่แข่ง เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งมีการนำเทคนิคต่าง ๆ เข้ามาใช้ เพื่อช่วยลดขั้นตอนการทำงานลง เกิดความสะดวกมากขึ้น งานต่าง ๆ สามารถเสร็จได้ทันตาม กำหนดเวลาที่วางไว้ ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ โดยผู้วิจัยนำแนวคิดของ (รัตนภรณ์ ยมศรีเคน. 2551 : 30 และ ภูวนัย เกษบุญชู. 2550 : 43) มาศึกษาครั้งนี้ จำนวน 5 ด้าน ประกอบไปด้วย ทักษะการปฏิบัติงาน เทคนิคการปฏิบัติงาน ปริมาณงาน คุณภาพของงาน และทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ที่จะให้ประชาชนเกิดความ พึงพอใจนั้น จะต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามความต้องการ หรือความคาดหวังของประชาชน ดังนั้นผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานี ตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแนวคิด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ประยุกต์จากแนวคิดของ (รัตนภรณ์ ยมศรีเคน. 2551 : 30 และ ภูวนัย เกษบุญชู. 2550 : 43) แล้วนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังปรากฏใน แผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ดำเนินงานตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 269 คน (สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม, 2557 : 25)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 159 คน คำนวณโดยใช้สูตรของ Krejcie and Morgan (1970 : 267 ; อ้างถึงใน สมเกียรติ เกียรติเจริญ, 2552 : 55)

3. การสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Sample Random Sampling) โดยเขียนชื่อเจ้าหน้าที่ตำรวจแต่ละนายในแผ่นสลากแล้วนำไปใส่ในกล่อง หยิบขึ้นมาทีละใบได้ใบใดแล้ว ให้ทำการบันทึกไว้ แล้วนำสลากใบนั้นใส่กลับลงไปกล่องเช่นเดิม เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสถูกเลือกเท่า ๆ กัน หากได้ใบเดิมขึ้นมาอีกก็ใส่กลับเข้าไปใหม่ ดำเนินการเช่นนี้ จนได้จำนวนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

4. กลุ่มเป้าหมายการสัมภาษณ์

ผู้สัมภาษณ์ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
จำนวน 20 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะของเครื่องมือ

1.1 แบบสอบถาม

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้ศึกษาสรุป และนำมาสร้างแบบแบบสอบถามตามแนวคิดของ (บุษยมาศ แสงเงิน 2552 : 108 ; รัตนาภรณ์ ชมศรีเคน 2551 : 30 ; กัญญา เพิ่มผล 2551 : 56 ; กชกร เอ็นดูราษฎร์ 2547 : 11 และ ภูวนัย เกษบุญชู 2550 : 43) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามปลายปิด และปลายเปิด แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม เป็นแบบสอบถามรายการ (Check Lists) ได้แก่ สถานะภาพ (ชั้นยศ) อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 5 ด้าน ประกอบไปด้วย ด้านทักษะการปฏิบัติงาน ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดเป็นค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามวิธีการของ (Likert)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคามจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

1.2 แบบสัมภาษณ์

การสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการได้ข้อมูลในการวิจัยในเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จากเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

ซึ่งเป็นผู้เกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูลในการวิจัยได้ชัดเจนมากที่สุด จำนวน 20 คน โดยพิจารณาจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถ

2. การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

2.1 แบบสอบถาม

ผู้ศึกษากำหนดขั้นตอนการสร้างและการหาประสิทธิภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ผู้ศึกษาได้ทำการสำรวจข้อมูลเบื้องต้น ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมืองจังหวัดมหาสารคาม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบการสร้างเครื่องมือ
2. กำหนดกรอบโครงสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหาตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการศึกษา
3. จัดทำแบบสอบถามฉบับร่างตามกรอบแนวคิด และขอบเขตที่กำหนด
4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ แล้วเสนอที่ปรึกษา ตรวจสอบความเหมาะสมเบื้องต้นและปรับปรุงแก้ไข
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบโครงสร้างรูปแบบ ความตรงเชิงเนื้อหา และความเหมาะสมในการคำนวณหาค่าทางสถิติ ความถูกต้องของภาษาที่ใช้ โดยให้ระดับความเห็นในแบบสอบถามแต่ละข้อ ด้านการวิจัย จำนวน 3 ท่าน ดังนี้
 - 1) ชื่อ พ.ต.ท. ดร.ขวัญชัย อัด โน วุฒิศึกษา รป.ค. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตำแหน่ง สวป.สภ.เมืองมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา
 - 2) ชื่อ ผศ.ดร.กัลยา กุลสุวรรณ กศ.ม. ภาษาไทย ตำแหน่ง ประธานหลักสูตรสาขาวิชาภาษาและวรรณกรรมไทย ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา
 - 3) ชื่อ ผศ.ดร. ไพศาล วรรคำ วุฒิศึกษา กศ.ค. มหาวิทยาลัยนเรศวร ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติและวัดผล

โดยการให้คะแนนข้อคำถามแต่ละข้อของผู้เชี่ยวชาญ มีค่าที่เป็นไปได้ 3 ค่า ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถใช้วัดตัวแปรที่ศึกษาได้

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถใช้วัดตัวแปรที่ศึกษาได้หรือไม่

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สามารถใช้วัดตัวแปรที่ศึกษาได้

6. นำผลการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency : IOC) ที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .67 ขึ้นไป

7. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try – Out) กับเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจอรุณ อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน แล้ว นำแบบสอบถามที่ได้มาหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .21 ถึง .88 และวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ (Cronbach) (รังสรรค์ สิงห์เลิศ. 2551 : 186 – 187) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .86

8. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง

2.2 แบบสัมภาษณ์

2.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์ไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview) (อรุณี อ่อนสวัสดิ์. 2551 : 147) บันทึกการสัมภาษณ์ประเด็นคำถาม ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจอรุณ อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

2.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดแนวทางในการจัดสร้าง เครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหาที่กำหนด

2) สร้างประเด็นคำถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจอรุณ อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

3) นำประเด็นคำถามเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อปรับปรุงแก้ไข

4) ปรับปรุงแก้ไขประเด็นคำถามที่คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอแนะ

5) เลือกประเด็นคำถามที่เหมาะสมเพื่อดำเนินการแบบสัมภาษณ์

2.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้ จดบันทึกในขณะที่ทำ แบบสัมภาษณ์ และหลังจากดำเนินการแบบสัมภาษณ์แล้ว ผู้วิจัยได้ทำการถอดเทปและสรุป ตามประเด็นแบบสัมภาษณ์

2.2.4 ข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ โดยวิธีการตีความและสร้างข้อสรุป

2.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์มีลักษณะเป็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ นำเสนอในลักษณะข้อมูลเชิงพรรณนา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมในการศึกษา ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวผู้ศึกษาจากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงผู้กำกับสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแจ้งการตอบแบบสอบถาม พร้อมกับแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบโดยอิสระ แล้วรับแบบสอบถามคืน
3. หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำแบบสอบถามที่รวบรวมมาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ จนครบตามจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาแล้วนำไปประมวลผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจัดกระทำข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามแต่ละฉบับ พบว่า มีความถูกต้องทุกฉบับ แล้วลงรหัส ตามแบบการลงรหัส (Coding Form)
2. การวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของ (Likert Five Rating Scale) จำแนกออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว กำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบ (Likert Scale) โดยใช้เกณฑ์ที่กำหนดค่าคะแนน ดังนี้ คือ

มากที่สุด กำหนดให้ 5 คะแนน

มาก กำหนดให้ 4 คะแนน

ปานกลาง กำหนดให้ 3 คะแนน

น้อย กำหนดให้ 2 คะแนน

น้อยที่สุด กำหนดให้ 1 คะแนน

เกณฑ์ในการประเมินระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผู้วิจัยใช้ค่าเฉลี่ยแปล
คะแนนตามเกณฑ์จุดกึ่งกลาง ของช่วงคะแนน (Class Interval) โดยมีเกณฑ์ ดังนี้
(รังสรรค์ สึงเหล็ก. 2551 : 186 – 187)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ระดับ
มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ระดับ
มาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ระดับ
ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 - 2.60 หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ระดับ
น้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ระดับ
น้อยที่สุด

3. การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามสถานะภาพ (ชั้นยศ) สถิติ
ที่ใช้คือ การทดสอบค่าที (t - test) ส่วนจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) กรณีพบความแตกต่าง
จะทดสอบรายคู่ โดยวิธีการ (Scheffe) โดยกำหนดนัยสำคัญของการทดสอบที่ระดับ .05
(รังสรรค์ สึงเหล็ก. 2551 : 186 – 187)

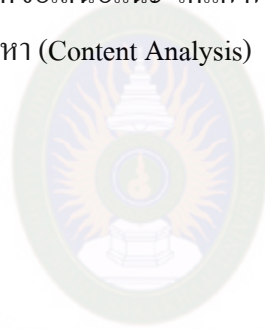
4. การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)
แล้วนำเสนอในเชิงพรรณนา ด้วยความแจ่มแจ้งความถี่

5. แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยจัดบันทึกในขณะที่ทำแบบสัมภาษณ์
และหลังจากดำเนินการแบบสัมภาษณ์แล้ว ผู้วิจัยได้ทำการสรุปตามประเด็นแบบสัมภาษณ์
ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ โดยวิธีการตีความและสร้างข้อสรุป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติไว้ ดังนี้

1. สถิติที่ใช้กับการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. สถิติที่ใช้กับการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. สถิติที่ใช้เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามสถานะภาพ (ชั้นยศ) สถิติที่ใช้ ได้แก่ (t – test) (Independent Samples) ส่วนอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน (F – test) (One - Way ANOVA) หากพบความแตกต่างและใช้การเปรียบเทียบความทดสอบรายการคู่ โดยวิธีการ (Scheffe)
4. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อเสนอแนะ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และการพรรณนาความตามเนื้อหา (Content Analysis)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำมาเสนอข้อมูลด้วยตาราง ประกอบการอธิบายตามวัตถุประสงค์ มีขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อแปลความหมายมี ดังนี้

n	แทน	จำนวนหน่วยตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	สถิติทดสอบนัยสำคัญ ของตัวแปรอิสระ 2 ตัว
F	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้ (เอฟ)
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean of Squares)
P – Value	แทน	ค่าความน่าจะเป็นด้วยโปรแกรม
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม สถานภาพ (ชั้นยศ) อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัย ปรากฏดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามผลปรากฏดัง ตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. สถานภาพ (ชั้นยศ)		
1.1 สัญญาบัตร	69	43.40
1.2 ประทวน	90	56.60
รวม	159	100
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า หรือ 25 ปี	15	9.43
2.2 ตั้งแต่ 26 - 30 ปี	38	23.90
2.3 ตั้งแต่ 31 - 35 ปี	42	26.42
2.4 ตั้งแต่ 36 - 40 ปี	37	23.27
2.5 ตั้งแต่ 41 ปี ขึ้นไป	27	16.98
รวม	159	100

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
3.1 อนุปริญญา, ปวส. หรือเทียบเท่า	36	22.64
3.2 ปริญญาตรี	102	64.15
3.3 สูงกว่าปริญญาตรี	21	13.21
รวม	159	100
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
4.1 ต่ำกว่า 4 ปี	20	12.58
4.2 ช่วงระยะ 4 - 7 ปี	67	42.14
4.3 ช่วงระยะ 8 - 10 ปี	30	18.87
4.4 ช่วงระยะ 11 ปีขึ้นไป	42	26.42
รวม	159	100

จากตารางที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 159 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นสถานภาพ (ชั้นยศ) ประทวน จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 56.60 มีอายุตั้งแต่ 31 - 35 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 26.42 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 64.15 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ช่วงระยะ 4 - 7 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 42.14

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม	\bar{X}	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ
1. ด้านทักษะการปฏิบัติงาน	3.01	0.69	ปานกลาง
2. ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน	2.56	0.42	น้อย
3. ด้านปริมาณงาน	2.49	0.43	น้อย
4. ด้านคุณภาพของงาน	3.23	0.70	ปานกลาง
5. ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	2.93	0.59	ปานกลาง
รวม	2.84	0.40	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.84$) เมื่อจำแนก
เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้
ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 3.23$) รองลงมา คือ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.01$) และ
ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.93$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับน้อย 2 ด้าน ดังนี้
ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.56$) และด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 2.49$) ตามลำดับ

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม รายด้านและจำแนกเป็นรายข้อ

2.2.1 ด้านทักษะการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
ด้านทักษะการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านทักษะการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ
1. มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับขั้นตอนการทำงาน ในองค์กร	3.20	0.99	ปานกลาง
2. มีทักษะเฉพาะด้านในงานที่ปฏิบัติ	3.51	0.99	มาก
3. ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายจากผู้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.27	1.09	ปานกลาง
4. หน่วยงานของท่านมีความสามารถแก้ไขปัญหาที่ เกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงที	3.20	1.07	ปานกลาง
5. สามารถปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงานและสถานที่ทำงาน ได้เป็นอย่างดี	3.58	0.83	มาก
6. สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจนเกิด ความชำนาญ	1.31	0.66	น้อยที่สุด
รวม	3.01	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านทักษะการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 3.01$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมาก
ไปน้อย ดังนี้ ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงานและสถานที่ทำงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.58$)
รองลงมา คือ ท่านมีทักษะเฉพาะด้านในงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.51$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง
3 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับ
มอบหมายจากผู้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.27$) รองลงมา คือ ท่านมีความรู้
ความเข้าใจ เกี่ยวกับขั้นตอนการทำงานในองค์กร ($\bar{X} = 3.20$) และหน่วยงานของท่านมี
ความสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ได้อย่างทันท่วงที ($\bar{X} = 3.20$) ตามลำดับ และอยู่ใน

ระดับน้อยที่สุด 1 ข้อ คือ ท่านสามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญ ($\bar{X} = 1.31$)

2.2.2 ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับประสิทธิภาพ
1. หน่วยงานมีการใช้เทคนิคในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.64	0.94	มาก
2. หน่วยงานมีวิธีการแก้ปัญหาได้หลากหลายแนวทาง	1.25	0.59	น้อยที่สุด
3. หน่วยงานมีวิธีการเรียนรู้ค้นคว้าวิธีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.59	0.90	มาก
4. สามารถเสนอแนะเทคนิคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงาน	1.26	0.61	น้อยที่สุด
5. หน่วยงานมีการปรับเปลี่ยนวิธีในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	2.74	0.87	ปานกลาง
6. หน่วยงานของท่านมีการจัดอบรมส่งเสริมเพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	2.86	0.81	ปานกลาง
รวม	2.56	0.42	น้อย

จากตารางที่ 5 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.56$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีการใช้เทคนิคในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.64$) รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีวิธีการเรียนรู้ค้นคว้าวิธีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.59$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ หน่วยงานของท่าน

มีการจัดอบรมส่งเสริม เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 2.86$) รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีการปรับเปลี่ยนวิธีในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 2.74$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับน้อยที่สุด 2 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ท่านสามารถเสนอแนะเทคนิคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน แก่เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 1.26$) รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีวิธีการแก้ปัญหาได้หลากหลายแนวทาง ($\bar{X} = 1.25$) ตามลำดับ

2.2.3 ด้านปริมาณงาน

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านปริมาณงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองจังหวัดมหาสารคาม ด้านปริมาณงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับประสิทธิภาพ
1. หน่วยงานของท่านมีเทคนิควิธีการที่หลากหลายเพื่อให้ได้ปริมาณงานที่พอดีกับเวลาที่จำกัด	2.92	0.82	ปานกลาง
2. ท่านมีความเที่ยงตรงในการปฏิบัติงาน	2.92	0.67	ปานกลาง
3. หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	2.88	0.72	ปานกลาง
4. หน่วยงานของท่านมีเวลาในการทำงานที่จำกัด	1.31	0.66	น้อยที่สุด
5. หน่วยงานของท่านมีการทำงานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ขององค์กร	3.64	0.94	มาก
6. หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่วิธีการพัฒนาเทคนิค / วิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	1.25	0.59	น้อยที่สุด
รวม	2.49	0.43	น้อย

จากตารางที่ 6 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านปริมาณงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.49$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 คือ หน่วยงานของท่านมีการทำงานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ขององค์กร ($\bar{X} = 3.64$) อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยเรียงลำดับ

จากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีเทคนิควิธีการที่หลากหลายเพื่อให้ได้ปริมาณงานที่พอดีกับเวลาที่จำกัด ($\bar{X} = 2.92$) และท่านมีความเที่ยงตรงในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.92$) รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.88$) ตามลำดับ อยู่ในระดับน้อยที่สุด 2 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีเวลาในการทำงานที่จำกัด ($\bar{X} = 1.31$) รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่วิธีการพัฒนาเทคนิค / วิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 1.25$) ตามลำดับ

2.2.4 ด้านคุณภาพของงาน

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านคุณภาพของงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านคุณภาพของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ
1. หน่วยงานของท่านมีคุณภาพงานถูกต้องภายใต้มาตรฐานที่กำหนด	3.72	1.47	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงานที่รวดเร็วและทันเวลาตรงตามเป้าหมายของงาน	3.95	1.26	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีการแก้ปัญหาการปฏิบัติ ทั้งด้วยวาจาและด้วยลายลักษณ์อักษร	2.88	0.84	ปานกลาง
4. หน่วยงานของท่านมีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพละเอียดรอบคอบ และมีความประณีต	2.84	0.80	ปานกลาง
5. หน่วยงานของท่านได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจจากการปฏิบัติงาน	2.99	0.84	ปานกลาง
6. หน่วยงานของท่านมีผลงานที่เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด	2.99	0.81	ปานกลาง
รวม	3.23	0.70	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านคุณภาพของงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงานที่รวดเร็วและทันเวลาตรงตามเป้าหมายของงาน ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีการแก้ปัญหาการปฏิบัติ ทั้งด้วยวาจาและด้วยลายลักษณ์อักษร ($\bar{X} = 3.72$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่านได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.99$) และ หน่วยงานของท่านมีผลงานที่เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.99$) รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีคุณภาพตรงตามมาตรฐานที่กำหนด ($\bar{X} = 2.88$) และหน่วยงานของท่านมีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพละเอียดรอบคอบ และมีความประณีต ($\bar{X} = 2.84$) ตามลำดับ

2.2.5 ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ
1. หน่วยงานของท่านมีการจัดหาทรัพยากรในการ ปฏิบัติงาน ได้อย่างเหมาะสม	3.16	0.86	ปานกลาง
2. หน่วยงานของท่านมีการจัดหาทรัพยากรอย่าง เพียงพอในการปฏิบัติงาน	2.97	0.80	ปานกลาง
3. หน่วยงานมีการบริหารจัดการในการใช้ทรัพยากร น้อยที่สุดและดำเนินการเป็นไปอย่าง ประหยัด	2.86	0.73	ปานกลาง
4. ผู้ได้บังคับบัญชามีหลักการบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพสูงสุด	2.83	0.69	ปานกลาง
5. หน่วยงานของท่าน มีแนวทางการวัดและประเมินผล ประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากร อย่างสม่ำเสมอ	2.82	0.66	ปานกลาง
รวม	2.93	0.59	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับ
จากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่านมีการจัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงาน ได้อย่าง
เหมาะสม ($\bar{X} = 3.16$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการจัดหาทรัพยากรอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน
($\bar{X} = 2.97$) หน่วยงานมีการบริหารจัดการในการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดและดำเนินการเป็นไป
อย่างประหยัด ($\bar{X} = 2.86$) ผู้ได้บังคับบัญชามีหลักการบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้องค์กรเกิด
ประสิทธิภาพสูงสุด ($\bar{X} = 2.83$) และหน่วยงานของท่านมีแนวทางการวัดและประเมินผล
ประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากร อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 2.82$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามสถานภาพ
(ชั้นยศ) อายุ การศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

3.1 ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามสถานภาพ (ชั้นยศ)

ตารางที่ 9 วิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามสถานภาพ (ชั้นยศ)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	สัญญาณบัตร		ประทวน		t	Sig
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านทักษะการปฏิบัติงาน	2.99	0.64	3.03	0.72	0.38	0.71
2. ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน	2.63	0.45	2.50	0.40	1.81	0.07
3. ด้านปริมาณงาน	2.57	0.49	2.42	0.37	2.13	0.04*
4. ด้านคุณภาพของงาน	3.30	0.69	3.18	0.69	1.13	0.26
5. ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.03	0.70	2.85	0.48	1.83	0.07
รวม	2.90	0.42	2.80	0.38	1.65	0.10

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามสถานภาพ (ชั้นยศ) พบว่า
โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านปริมาณงานและแตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 ด้าน ดังนี้ ด้านทักษะการปฏิบัติงานด้านเทคนิค
การปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

3.2 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 10 วิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
1. ด้านทักษะการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.88	4	2.47	5.88	0.00*
	ภายในกลุ่ม	64.68	154	0.42		
	รวม	74.56	158			
2. ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.41	4	0.10	0.56	0.69
	ภายในกลุ่ม	28.03	154	0.18		
	รวม	28.44	158			
3. ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.95	4	0.24	1.28	0.28
	ภายในกลุ่ม	28.57	154	0.19		
	รวม	29.52	158			
4. ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	29.03	4	7.26	23.64	0.00*
	ภายในกลุ่ม	47.29	154	0.31		
	รวม	76.32	158			
5. ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.14	4	1.28	3.97	0.00*
	ภายในกลุ่ม	49.78	154	0.32		
	รวม	54.91	158			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4.35	4	1.09	7.82	0.00*
	ภายในกลุ่ม	21.43	154	0.14		
	รวม	25.78	158			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 10 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 ด้าน ดังนี้ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 ด้าน ดังนี้ ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน และด้านปริมาณงาน

เมื่อพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัย จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยรวม ด้วยวิธีของ (Scheffe) ดังปรากฏผล ดังนี้

ตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน

อายุ	อายุ					
	\bar{X}	ต่ำกว่า หรือ 25 ปี	ตั้งแต่ 26 - 30 ปี	ตั้งแต่ 31 - 35 ปี	ตั้งแต่ 36 - 40 ปี	ตั้งแต่ 41 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า หรือ 25 ปี	2.97	-	0.58	1.00	0.98	0.35
ตั้งแต่ 26-30 ปี	3.30		-	0.39	0.73	0.00*
ตั้งแต่ 31-35 ปี	3.01			-	0.99	0.06
ตั้งแต่ 36-40 ปี	3.09				-	0.02*
ตั้งแต่ 41 ปี ขึ้นไป	2.52					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม อายุ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน พบว่า

เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ ตั้งแต่ 26 - 30 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
แตกต่างกับ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ ตั้งแต่ 41 ปี ขึ้นไป

เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ ตั้งแต่ 36 - 40 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
แตกต่างกับ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ ตั้งแต่ 41 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 12 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
จำแนกตามอายุ ด้านคุณภาพของงาน

อายุ	อายุ					
	\bar{X}	ต่ำกว่า หรือ 25 ปี	ตั้งแต่ 26 - 30 ปี	ตั้งแต่ 31 - 35 ปี	ตั้งแต่ 36 - 40 ปี	ตั้งแต่ 41 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า หรือ 25 ปี	3.86	-	0.15	0.03*	0.07	0.00*
ตั้งแต่ 26 - 30 ปี	3.41		-	0.95	0.99	0.00*
ตั้งแต่ 31 - 35 ปี	3.31			-	0.99	0.00*
ตั้งแต่ 36 - 40 ปี	3.35				-	0.00*
ตั้งแต่ 41 ปี ขึ้นไป	2.35					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 12 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม อายุ
ด้านคุณภาพของงาน พบว่า

เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ ต่ำกว่า หรือ 25 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
แตกต่างกับ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ ตั้งแต่ 31 - 35 ปี

เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ ต่ำกว่า หรือ 25 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
แตกต่างกับ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ 41 ปี ขึ้นไป

เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ ตั้งแต่ 26 - 30 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
แตกต่างกับ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ 41 ปี ขึ้นไป

เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ ตั้งแต่ 31 - 35 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
แตกต่างกับ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ 41 ปี ขึ้นไป

เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ ตั้งแต่ 36 - 40 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
แตกต่างกับ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ 41 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
จำแนกตามอายุ ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

อายุ	อายุ					
	\bar{X}	ต่ำกว่า หรือ 25 ปี	ตั้งแต่ 26 - 30 ปี	ตั้งแต่ 31 - 35 ปี	ตั้งแต่ 36 - 40 ปี	ตั้งแต่ 41 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า หรือ 25 ปี	3.36	-	0.14	0.02*	0.56	0.08
ตั้งแต่ 26 - 30 ปี	2.90		-	0.84	0.83	0.99
ตั้งแต่ 31 - 35 ปี	2.75			-	0.21	0.61
ตั้งแต่ 36 - 40 ปี	3.06				-	0.61
ตั้งแต่ 41 ปี ขึ้นไป	2.82					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม อายุ
ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน พบว่า

เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ ต่ำกว่า หรือ 25 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม แตกต่างกับ เจ้าหน้าที่ตำรวจ
ที่มีอายุ ตั้งแต่ 31 - 35 ปี

3.3 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ตารางที่ 14 วิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านทักษะการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.32	2	2.66	5.99	0.00*
	ภายในกลุ่ม	69.24	156	0.44		
	รวม	74.56	158			
2. ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.23	2	0.11	0.63	0.54
	ภายในกลุ่ม	28.21	156	0.18		
	รวม	28.44	158			
3. ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.21	2	0.10	0.55	0.58
	ภายในกลุ่ม	29.32	156	0.19		
	รวม	29.52	158			
4. ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	19.63	2	9.81	27.01	0.00*
	ภายในกลุ่ม	56.69	156	0.36		
	รวม	76.32	158			
5. ด้านทรัพยากรที่ใช้ใน การปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.47	2	0.23	0.67	0.51
	ภายในกลุ่ม	54.44	156	0.35		
	รวม	54.91	158			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.62	2	1.31	8.84	0.00*
	ภายในกลุ่ม	23.16	156	0.15		
	รวม	25.78	158			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 14 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 ด้าน ดังนี้ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน และด้านคุณภาพของงาน และแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 ด้าน ดังนี้ ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน และด้านทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

เมื่อพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยรวม ด้วยวิธีของ (Scheffe) ดังปรากฏผล ดังนี้

ตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านทักษะการปฏิบัติงาน

ระดับการศึกษา	ระดับการศึกษา			
	\bar{X}	อนุปริญญา ,ปวส.หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
อนุปริญญา,ปวส.หรือ เทียบเท่า	3.24	-	0.24	0.00*
ปริญญาตรี	3.02	-	-	0.04*
สูงกว่าปริญญาตรี	2.60	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านทักษะการปฏิบัติงาน พบว่า

เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระดับการศึกษานุปริญญา, ปวส. หรือเทียบเท่า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม แตกต่างกับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม แตกต่างกับ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษาด้านคุณภาพของงาน

ระดับการศึกษา	ระดับการศึกษา			
	\bar{X}	อนุปริญญา, ปวส. หรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
อนุปริญญา, ปวส. หรือเทียบเท่า	3.52	-	0.20	0.00*
ปริญญาตรี	3.31	-	-	0.20
สูงกว่าปริญญาตรี	2.36	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษาด้านคุณภาพของงาน พบว่า

เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระดับการศึกษานุปริญญา, ปวส. หรือเทียบเท่า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม แตกต่างกับ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

3.4 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 17 วิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม ระยะเวลา
ในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
1. ด้านทักษะการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.17	3	0.06	0.12	0.95
	ภายในกลุ่ม	74.39	155	0.48		
	รวม	74.56	158			
2. ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.46	3	0.15	0.86	0.47
	ภายในกลุ่ม	27.97	155	0.18		
	รวม	28.44	158			
3. ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.77	3	0.59	3.29	0.02*
	ภายในกลุ่ม	27.75	155	0.18		
	รวม	29.52	158			
4. ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.95	3	2.32	5.18	0.00*
	ภายในกลุ่ม	69.37	155	0.45		
	รวม	76.32	158			
5. ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.89	3	1.96	6.21	0.00*
	ภายในกลุ่ม	49.02	155	0.32		
	รวม	54.91	158			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.38	3	0.46	2.93	0.04*
	ภายในกลุ่ม	24.40	155	0.16		
	รวม	25.78	158			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 17 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 ด้าน ดังนี้ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 ด้าน ดังนี้ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน และด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน

เมื่อพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยรวม ด้วยวิธี ของ (Scheffe) ดังปรากฏผล ดังนี้

ตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน

ตำแหน่งงาน	ตำแหน่งงาน				
	\bar{X}	ต่ำกว่า 4 ปี	ช่วงระยะ 4 - 7 ปี	ช่วงระยะ 8 - 10 ปี	ช่วงระยะ 11 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 4 ปี	2.65	-	0.67	0.04*	0.64
ช่วงระยะ 4 - 7 ปี	2.51		-	0.12	0.99
ช่วงระยะ 8 - 10 ปี	2.29			-	0.23
ช่วงระยะ 11 ปีขึ้นไป	2.50				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน พบว่า

เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 4 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม แตกต่างกับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานช่วงระยะ 8 - 10 ปี

ตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน

ตำแหน่งงาน	ตำแหน่งงาน				
	\bar{X}	ต่ำกว่า 4 ปี	ช่วงระยะ 4 - 7 ปี	ช่วงระยะ 8 - 10 ปี	ช่วงระยะ 11 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 4 ปี	3.74	-	0.00*	0.02*	0.09
ช่วงระยะ 4 - 7 ปี	3.09		-	0.03*	0.55
ช่วงระยะ 8-10 ปี	3.13			-	0.83
ช่วงระยะ 11 ปีขึ้นไป	3.28				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน พบว่า

เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 4 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม แตกต่างกับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานช่วงระยะ 4 - 7 ปี

เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 4 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม แตกต่างกับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานช่วงระยะ 8 - 10 ปี

เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานช่วงระยะ 4 - 7 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม แตกต่างกับ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานช่วงระยะ 8 - 10 ปี

ตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระยะเวลา
ในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน

ตำแหน่งงาน	ตำแหน่งงาน				
	\bar{X}	ต่ำกว่า 4 ปี	ช่วงระยะ 4 - 7 ปี	ช่วงระยะ 8 - 10 ปี	ช่วงระยะ 11 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 4 ปี	3.25	-	0.13	0.00*	0.61
ช่วงระยะ 4 - 7 ปี	2.90		-	0.11	0.67
ช่วงระยะ 8-10 ปี	2.60			-	0.02*
ช่วงระยะ 11 ปีขึ้นไป	3.04				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน พบว่า

เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 4 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม แตกต่างกับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานช่วงระยะ 8 - 10 ปี

เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานช่วงระยะ 8 - 10 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม แตกต่างกับ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานช่วงระยะ 11 ปีขึ้นไป

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม**

ตารางที่ 21 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
 ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม	ความถี่
ด้านทักษะการปฏิบัติงาน	
1. หน่วยงานควรส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับขั้นตอนการทำงานในองค์กร	22
2. ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด	20
3. หน่วยงานควรส่งเสริมและพัฒนาทักษะเฉพาะด้านในงานที่ปฏิบัติ	18
4. หน่วยงานควรส่งเสริมและพัฒนาความสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างทัน่วงที	17
ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน	
1. หน่วยงานควรจัดอบรมส่งเสริมเพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	24
2. เจ้าหน้าที่ตำรวจควรใช้เทคนิคในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ	22
3. เจ้าหน้าที่ตำรวจควรมีวิธีการเรียนรู้ค้นคว้าวิธีการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ	18
ด้านปริมาณงาน	
1. หน่วยงานควรวางแผนการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม	20
2. หน่วยงานควรมีแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่วิธีการพัฒนาเทคนิค / วิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	19
ด้านคุณภาพของงาน	
1. หน่วยงานควรพัฒนางานให้มีคุณภาพ ถูกต้องภายใต้มาตรฐานที่กำหนด	22
2. เจ้าหน้าที่ตำรวจควรปฏิบัติงานที่รวดเร็วและทันเวลาตรงตามเป้าหมายของงาน	19
3. เจ้าหน้าที่ตำรวจควรมีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ละเอียดยรอบคอบ และมีความประณีต	18

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม	ความถี่
ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	
1. ผู้ได้บังคับบัญชาควรมีหลักการบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้องค์กรเกิด ประสิทธิภาพสูงสุด	25
2. หน่วยงานควรจัดหาทรัพยากรอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน	23
3. หน่วยงานควรมีแนวทางการวัดและประเมินผลประสิทธิภาพของ การใช้ทรัพยากร อย่างสม่ำเสมอ	18

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ปรากฏผล ดังนี้

1. ด้านทักษะการปฏิบัติงาน พบว่า ข้อเสนอแนะที่มีค่าความถี่สูงสุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ หน่วยงานควรส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับขั้นตอนการทำงานในองค์กร (ความถี่ = 22) รองลงมา คือ ผู้ได้บังคับบัญชาควรปฏิบัติงานตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด (ความถี่ = 20) หน่วยงานควรส่งเสริมและพัฒนาทักษะเฉพาะด้านในงานที่ปฏิบัติ (ความถี่ = 18) และหน่วยงานควรส่งเสริมและพัฒนาความสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงที (ความถี่ = 17)

2. ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน พบว่า ข้อเสนอแนะที่มีค่าความถี่สูงสุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ หน่วยงานควรจัดอบรมส่งเสริมเพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ความถี่ = 24) รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจควรใช้เทคนิคในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ (ความถี่ = 22) และเจ้าหน้าที่ตำรวจควรมีวิธีการเรียนรู้ค้นคว้าวิธีการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ (ความถี่ = 18)

3. ด้านปริมาณงาน พบว่า ข้อเสนอแนะที่มีค่าความถี่สูงสุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ หน่วยงานควรวางแผนการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม (ความถี่ = 20) รองลงมา คือ หน่วยงานควรมีแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่วิธีการพัฒนาเทคนิค / วิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ความถี่ = 19)

4. ด้านคุณภาพของงาน พบว่า ข้อเสนอแนะที่มีค่าความถี่สูงสุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ หน่วยงานควรพัฒนางานให้มีคุณภาพ ถูกต้องภายใต้มาตรฐานที่กำหนด (ความถี่ = 22) รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจควรปฏิบัติงานที่รวดเร็วและทันเวลาตรงตาม

เป้าหมายของงาน (ความถี่ = 19) และเจ้าหน้าที่ตำรวจควรมีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
ละเอียดรอบคอบ และมีความประณีต (ความถี่ = 18)

5. ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน พบว่า ข้อเสนอแนะที่มีค่าความถี่สูงที่สุด
เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาควรมีหลักการบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้
องค์กรเกิดประสิทธิภาพสูงสุด (ความถี่ = 25) รองลงมา หน่วยงานควรจัดหาทรัพยากรอย่าง
เพียงพอ ในการปฏิบัติงาน (ความถี่ = 23) และหน่วยงานควรมีแนวทางการวัดและประเมินผล
ประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรอย่างสม่ำเสมอ (ความถี่ = 18)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

จากการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานี
ตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยการสัมภาษณ์บุคคล ผลการวิจัยปรากฏผล ดังนี้

2.1 ด้านทักษะการปฏิบัติงาน

“ควรมีการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ
เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจได้มีทักษะความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ในการปฏิบัติงาน
ควรมีการวางแผนภาพการปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนให้มีความชัดเจนรัดกุม และการมอบหมายงาน
ควรเลือกเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย”

(ร.ต.ท.สมพร วงศ์สุวรรณ. มิถุนายน 2559 : สัมภาษณ์)

“ควรเพิ่มทักษะในด้านการงานที่ปฏิบัติให้เจ้าหน้าที่ตำรวจโดยการจัดฝึกอบรม
เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
และควรมีการจัดฝึกอบรมอาชีพเสริมเพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจได้มีรายได้เสริม หรือจัดฝึกอบรม
อาชีพเสริมให้กลุ่มแม่บ้านตำรวจเพื่อหารายได้เสริมอีกทางหนึ่ง”

(ร.ต.ท.สมจิตร ศรีรัตนพันธ์. มิถุนายน 2559 : สัมภาษณ์)

“ควรส่งเสริม ให้ความรู้ และควรจัดให้มีผู้เชี่ยวชาญที่พร้อมให้คำปรึกษา
เกี่ยวกับแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจ ได้รู้จัก
การประหยัดคอดออม และควรยกย่องส่งเสริมเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติตนตามแนวทางดังกล่าว
ได้เป็นอย่างดี”

(ร.ต.ท.เสถียรพงศ์ กมลผาด. มิถุนายน 2559 : สัมภาษณ์)

จากการสัมภาษณ์ด้านทักษะการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจควรพัฒนา
ทักษะความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับขั้นตอนการทำงาน เพื่อส่งเสริมปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับ

มอบหมายจากผู้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดฝึกอบรมและควรจัดให้มีผู้เชี่ยวชาญที่พร้อมให้คำปรึกษาเกี่ยวกับแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง

2.2 ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน

“เจ้าหน้าที่ตำรวจควรมีวิธีการแก้ปัญหาได้หลากหลายแนวทาง และควรใช้ความรู้ความสามารถของตนในด้านต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเกิดประโยชน์กับหน่วยงานของตนเองมากที่สุด”

(ร.ต.ท.สุภาพ บุตรวงศ์. มิถุนายน 2559 : สัมภาษณ์)

“สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ควรเปิดโอกาสให้ อังค์กรเอกชน ผู้นำชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยจัดให้มีการประชุม เพื่อปรึกษาหารือ เสนอความคิดเห็น และปัญหาต่างๆ รวมทั้งข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 5 มิถุนายน 2559 : สัมภาษณ์)

“ควรมีจัดฝึกอบรมหลักสูตรในการปฏิบัติงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ ให้แก่ประชาชนที่เข้ามาเป็นอาสาสมัคร เพื่อให้การปฏิบัติงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ตำรวจมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น”

(ร.ต.ท.จันทศักดิ์ อณุเวช. มิถุนายน 2559 : สัมภาษณ์)

“ควรส่งเสริมและฝึกอบรมการปรับเปลี่ยนวิธีในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมาก แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อช่วยเหลือในการทำงานให้เกิดมีประสิทธิภาพ”

(ร.ต.อ.ชนากร ศรีอุดม. มิถุนายน 2559 : สัมภาษณ์)

จากการสัมภาษณ์ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจควรมีวิธีการแก้ปัญหาได้หลากหลายแนวทางในการพัฒนา และควรใช้ความรู้ความสามารถของคนที่อยู่ในด้านต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ควรเปิด โอกาสให้อังค์กรเอกชน ผู้นำชุมชน และหน่วยงานอื่นๆ เข้ามาปรึกษาหารือ เสนอความคิดเห็น และปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จัดฝึกอบรมหลักสูตรในการปฏิบัติงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ ให้แก่ประชาชนที่เข้ามาเป็นอาสาสมัคร เพื่อให้การปฏิบัติงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ตำรวจมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.3 ด้านปริมาณงาน

“ผู้บังคับบัญชาควรมีการวางแผนโดยการหาเทคนิควิธีการที่หลากหลาย เข้ามาบริหารจัดการปริมาณงาน ให้เหมาะสมกับเวลาที่จำกัด และควรมอบหมายงานให้ตรงกับ

ความสามารถของเจ้าหน้าที่ตำรวจเพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด”

(ร.ต.ต.ปราณีต แสงซ้าย, มิถุนายน 2559 : สัมภาษณ์)

“ผู้บังคับบัญชาควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อนำไปสู่การปรับเปลี่ยนเทคนิค หรือหาแนวทางเพื่อพัฒนาเทคนิควิธีการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น”

(ร.ต.ท.ปัญญา โยแก้ว, มิถุนายน 2559 : สัมภาษณ์)

“ในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ตำรวจ ควรปฏิบัติงานด้วยความเที่ยงตรง ยุติธรรมและให้บริการประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ และควรมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถตรวจสอบ รวมทั้งประเมินผลงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจได้”

(ร.ต.ท.นิรันดร์ ยศพล, มิถุนายน 2559 : สัมภาษณ์)

จากการสัมภาษณ์ด้านปริมาณงาน สรุปได้ว่า ผู้บังคับบัญชาควรมีการวางแผน โดยการหาเทคนิควิธีการที่หลากหลาย เข้ามาบริหารจัดการปริมาณงานให้เหมาะสมกับเวลาที่จำกัด รวมทั้งควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และพัฒนาเทคนิคเพื่อนำไปสู่การสร้างระบบที่ประชาชนสามารถตรวจสอบและประเมินผลงานได้

2.4 ด้านคุณภาพของงาน

“ควรปรับปรุงสถานที่บางส่วน หรือเพิ่มมุมพักผ่อน สำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจ หลังเสร็จสิ้นภารกิจหน้าที่ และจัดสถานที่ให้เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน เพื่อความเป็นสัดส่วนในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี”

(พ.ต.ท.อดิศักดิ์ อรพันธ์, มิถุนายน 2559 : สัมภาษณ์)

“ควรจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานให้มีอยู่อย่างเพียงพอ ควรมีตรวจตรา ซ่อมแซมบำรุง เครื่องมือและอุปกรณ์ให้มีสภาพพร้อมต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ”

(ร.ต.ท.วุฒิ จำปาลี, มิถุนายน 2559 : สัมภาษณ์)

“ควรมีการปรับปรุงภูมิทัศน์ และนำหลัก 5 ส. เข้ามาใช้ในการดูแลรักษา ความสะอาดภายในหน่วยงาน รวมทั้งเพิ่มที่จอดรถ สำหรับผู้มาติดต่อราชการให้เพียงพอ และควรมีการตรวจสอบสภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจในทุก ๆ ปีด้วย”

(พ.ต.ต.ประวิทย์ จิตรราษฎร์, มิถุนายน 2559 : สัมภาษณ์)

จากการสัมภาษณ์ด้านคุณภาพของงาน สรุปได้ว่า ควรปรับปรุงภูมิทัศน์ หรือเพิ่มมุมพักผ่อน สำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจหลังเสร็จสิ้นภารกิจหน้าที่ และควรมีการรักษาความสะอาด

ภายในหน่วยงานให้เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน อีกทั้งควรจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานให้มืออยู่อย่างเพียงพอ ควรมีตรวจตราซ่อมแซมบำรุง เครื่องมือและอุปกรณ์ให้มีสภาพพร้อมต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

2.5 ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

“ควรมีการจัด โครงการหรือกิจกรรมที่ทำร่วมกันระหว่างประชาชนกับตำรวจ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจ ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกับประชาชนให้เป็นไปอย่างราบรื่น”

(ร.ต.ต.ราชัย ชันชวุธ. มิถุนายน 2559 : สัมภาษณ์)

“ควรมีการให้บริการด้วยความเป็นธรรม ไม่มีการทุจริต หรือเรียกรับผลประโยชน์จากผู้ที่มาใช้บริการ ให้บริการโดยไม่มีอคติ และไม่มีการเลือกปฏิบัติ”

(พ.ต.ท.ขวัญชัย อัดตะโน. มิถุนายน 2559 : สัมภาษณ์)

“ควรมีการจัด โครงการหรือกิจกรรมที่ทำร่วมกันระหว่างประชาชนกับตำรวจ และการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจ ให้บริการด้วยความเป็นธรรม ไม่มีการทุจริต หรือเรียกรับผลประโยชน์จากผู้ที่มาใช้บริการ ให้บริการโดยไม่มีอคติ และไม่มีการเลือกปฏิบัติ”

(พ.ต.ท.ปรัชญา ดันกันยา. มิถุนายน 2559 : สัมภาษณ์)

จากการสัมภาษณ์ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจควร จัด โครงการหรือกิจกรรมที่ทำร่วมกันระหว่างประชาชนกับตำรวจ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน การให้บริการด้วยความเป็นธรรม ไม่มีการทุจริต หรือเรียกรับผลประโยชน์

จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงาน สรุปได้ว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจมีข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับทักษะความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงาน การกำหนดขั้นตอนและการมอบหมายงานให้มีความชัดเจนรัดกุม เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา การมอบหมายงานนั้น ควรให้ตรงกับความสามารถของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึงรักษาความสะอาดภายในหน่วยงานให้เหมาะสม และยกย่อง ส่งเสริมเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติดี อีกทั้งควรมีการจัดฝึกอบรมอาชีพเสริมให้กลุ่มแม่บ้านตำรวจ ส่งเสริม ให้มีการประหยัดคอคอดตามแนวทางพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อปรึกษาหารือ เสนอความคิดเห็น และปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน ส่วนในด้านการให้บริการประชาชนควรมีความเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ มีความซื่อสัตย์วิชาชีพ อีกทั้งให้ประชาชนสามารถตรวจสอบและประเมินผลงานได้

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จำแนกตามสถานภาพ (ชั้นยศ) อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เพื่อศึกษาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างที่วิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 159 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 5 ด้าน ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคามจำนวน 5 ด้าน แบบสัมภาษณ์ เป็นผู้เกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูล จำนวน 20 คน โดยพิจารณาจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) สถิติที่ใช้กับการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติที่ใช้เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม สถานภาพ(ชั้นยศ) สถิติที่ใช้ได้แก่ (t – test) (Independent Samples) ส่วนอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน (F – test) (One - Way ANOVA) หากพบความแตกต่างและใช้การเปรียบเทียบความทดสอบรายการคู่ โดยวิธีการของ (Scheffe) ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.84$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 3.23$) รองลงมา คือ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.01$) และด้านทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.93$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับน้อย 2 ด้าน ดังนี้ ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.56$) และด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 2.49$) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามสถานภาพ (ชั้นยศ) อายุ การศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานผลปรากฏ ดังนี้

2.1 จำแนกตามสถานภาพ (ชั้นยศ) พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านปริมาณงานและแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ด้าน ดังนี้ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

2.2 จำแนกตาม อายุ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ดังนี้ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ดังนี้ ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน และด้านปริมาณงาน

2.3 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ดังนี้ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน และด้านคุณภาพของงาน และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ดังนี้ ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน และด้านทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

2.4 จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ดังนี้ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ดังนี้ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน และด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้

3.1 ผู้บังคับบัญชาควรมีหลักในการบริหารจัดการ เพื่อให้การดำเนินงานภายในหน่วยงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3.2 ควรมีการจัดฝึกอบรมส่งเสริมเพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.3 ควรมีการจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน

3.4 ควรมีการส่งเสริม และพัฒนาความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับขั้นตอนการทำงานในหน่วยงาน

3.5 ควรมีการวางแผนการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม

อภิปรายผลการวิจัย

อภิปรายผลตามสมมติฐานข้อที่ 1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ยังขาดเทคนิควิธีการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ปัญหา เจ้าหน้าที่ยังขาดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ อันได้แก่ วิธีการเสนอแนะเพื่อนร่วมงาน และขาดการจัดอบรมส่งเสริม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และยังคงพบว่าปริมาณงานยังไม่เหมาะสมและพอดีกับเวลาที่จำกัด ขาดการวิเคราะห์หน้าที่ จึงทำให้การปฏิบัติงานนั้น ไม่ตรงตามความเป็นจริง และขาดความน่าเชื่อถือ การทำงานยังไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ขององค์กร รวมทั้งขาดการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่วิธีการพัฒนาเทคนิค / วิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ แชน ช่างปรีชา ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจสถานีตำรวจภูธรวชิรบรรมี อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจสถานี

ตำรวจภูธรวชิรบุรี อำเภอสระบุรี จังหวัดพิจิตร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ สนิท สมกระษาปณ์ ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานี ตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง

อภิปรายผลตามสมมติฐานข้อที่ 2 เจ้าหน้าที่ตำรวจ ที่มีสถานภาพ (ชั้นยศ) อายุ ระดับ การศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานี ตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม แตกต่างกัน

1. จำแนกตามสถานภาพ (ชั้นยศ)

ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไม่ไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เจ้าหน้าที่ทุกคนมีทักษะการปฏิบัติงาน เหมือนกัน อันได้แก่ การใช้ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับขั้นตอนการทำงาน มีทักษะเฉพาะด้าน สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน และมีความชำนาญสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ อย่างทันท่วงที สามารถปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงานและสถานที่ทำงานได้เป็นอย่างดี นำความรู้ มาใช้ในการปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญและปฏิบัติงานตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย จากผู้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับ อรรถวุฒิ ตัญธนาวิทย์ ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการสื่อสารสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการกองการสื่อสารสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง ระดับตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับ วัชรระ ศิลป์เสวตร์ ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอน ประจำสำนักงานรองอธิการบดี : ศึกษากรณีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพร พบว่า การศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการเรียน การสอน จำแนกตามอายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการปฏิบัติงาน และเงินเดือน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร ไม่แตกต่างกัน

2. จำแนกตามอายุ

ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ช่วงอายุมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพ อันได้แก่ความถูกต้องของงานภายใต้มาตรฐานที่กำหนดรวดเร็วและทันเวลา ความละเอียดรอบครอบ และมีความประณีต ซึ่งส่งผลให้องค์กรได้รับประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ สอดคล้อง

กับผลงานวิจัยของ ราเชน อ๋มใจ (2551) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนในกองบังคับการกองปราบปราม กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนอยู่ในระดับสูง และเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนที่มีสถานภาพสมรส ชั้นยศ อายุ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ ร้อยตำรวจเอก ธรรมนุญ ธรรมวงศ์ ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กร ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ : กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจนครบาลคลองตัน จากผลการวิจัยพบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุ สถานภาพสมรส อายุราชการ ระดับชั้นยศ และระดับตำแหน่งต่างกัน ที่พักอาศัยมีความเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน

3. จำแนกตามระดับการศึกษา

ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความสามารถในการเรียนรู้และระดับการศึกษา ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจปฏิบัติงานที่รวดเร็วและทันเวลาตรงตามเป้าหมายของงาน รวมทั้งความสามารถในการแก้ปัญหา การปฏิบัติ ทั้งด้วยวาจาและด้วยลายลักษณ์อักษร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย ร.ต.อ.กิตติสัมพันธ์ ชะนะ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานของตำรวจภูธร จังหวัดตราดภายใต้ การบริหารงานแบบจังหวัดบูรณาการ ผลการวิจัย พบว่า นายตำรวจชั้นสัญญาบัตรในจังหวัดตราด มีการบริหารงานแบบจังหวัดบูรณาการอยู่ในระดับสูง ประสิทธิภาพการบริหารงานภายใต้ การบริหารงานแบบจังหวัดบูรณาการ โดยรวมอยู่ในระดับดี นายตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่มีระดับ การศึกษา รายได้ และอายุต่างกันมีประสิทธิภาพ การบริหารงานของตำรวจภูธรแตกต่างกัน ส่วนระยะเวลาปฏิบัติงานและการได้รับการอบรมแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการบริหารงาน ของตำรวจภูธรแตกต่างกัน การบริหารงานของสถานีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงาน และสอดคล้องกับ นรากรณ์ พรหมสอน (2556) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ของพนักงานสอบสวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จำแนกตามยศ ตำแหน่ง อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน

4. จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่แต่ละนาย มีความสามารถที่แตกต่างกัน อันได้แก่ การใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดและการดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัด การปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และมีความเพียงพอ รวมทั้งผู้บังคับบัญชามีการวัดและประเมินผลประสิทธิภาพของการใช้ ทรัพยากร ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับ ร.ต.อ.กิตติศักดิ์ ชะนะ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพ การบริหารงานของตำรวจนคร จังหวัดตราด ภายใต้การบริหารงานแบบจังหวัดบูรณาการ พบว่า นายตำรวจชั้นสัญญาบัตรในจังหวัดตราด มีการบริหารงานแบบจังหวัดบูรณาการอยู่ในระดับสูง ประสิทธิภาพการบริหารงานภายใต้การบริหารงานแบบจังหวัดบูรณาการ โดยรวมอยู่ในระดับดี นายตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่มีระดับการศึกษา รายได้ และอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการบริหารงาน ของตำรวจนครไม่แตกต่างกัน ส่วนระยะเวลาปฏิบัติงานและการได้รับการอบรมแตกต่างกันมี ประสิทธิภาพการบริหารงานของตำรวจนครแตกต่างกัน การบริหารงานของสถานีมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการบริหารงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สถานีตำรวจนครเมือง จังหวัดมหาสารคาม ควรมีแนวทางในการพัฒนาบุคลากร อันเกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยน เรียนรู้ซึ่งกันและกัน

1.2 สถานีตำรวจนครเมือง จังหวัดมหาสารคาม ควรหาแนวทางในการวิเคราะห์ ปริมาณงาน ให้สอดคล้องกับเวลาที่จำกัด และความสามารถของเจ้าหน้าที่ตำรวจแต่ละบุคคล เพื่อนำไปสู่วิธีการพัฒนาเทคนิค / วิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.3 สถานีตำรวจนครเมือง จังหวัดมหาสารคาม ควรจัดฝึกอบรมพัฒนาเจ้าหน้าที่ ตำรวจเพื่อให้เกิดการทำงานมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การพัฒนาเทคนิคการปฏิบัติงาน และการพัฒนา ทักษะความสามารถเฉพาะด้าน

1.4 สถานีตำรวจนครเมือง จังหวัดมหาสารคาม ควรพัฒนางานให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ภายใต้อัตราฐานที่กำหนด

1.5 ผู้ใต้บังคับบัญชาควรมีหลักการบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพ สูงสุด

- 1.6 หน่วยงานควรจัดหาทรัพยากรอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เรื่องวัสดุอุปกรณ์
2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจ อําเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

2.2 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจ อําเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม เช่น วัฒนธรรมองค์กร ผลตอบแทน และภาวะผู้นำ เป็นต้น

2.3 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมด้วยการใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อวิเคราะห์ ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจ อําเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม เพื่อจะได้พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้มีมากยิ่งขึ้น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

- กชกร เอ็นดูราษฎร์. (2547). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โกรเฮ้สยาม จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิตติศักดิ์ ชนะ. (2548). **ประสิทธิภาพการบริหารงานของตำรวจภูธรจังหวัดตราดภายใต้ การบริหารงานแบบจังหวัดบูรณาการ. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- กันตยา เพิ่มผล. (2550). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ :** มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- กันตยา เพิ่มผล. (2551). **การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน. กรุงเทพฯ :** บุญศิริการพิมพ์.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2553). **สถิติสำหรับงานวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ :** สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุลเชษฐ์ บางพราน. (2541). **ประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการควบคุมอาชญากรรมภายใต้โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่ปรับปรุงใหม่ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล. วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**
- กุลชน ธนาพงศธร. (2522). **ประโยชน์และบริการ : เอกสารการสอนวิชาบริหารงานบุคคล หน่วยที่ 8 - 15. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.**
- เกศา ชาวเรือ. (2552). **ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจจราจร : กรณีศึกษากองบังคับการตำรวจนครบาล 7. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.**
- เกียรติคุณ วรกุล. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้น ในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ / เกียรติคุณวรกุล. กรุงเทพฯ :** มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ขัตติยา ดวงสำราญ. (2543). **แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของ ครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศิลปากร.**
- ขวัญเรือน รุ่งตาล. (2553). **ทรัพยากรในการบริหาร. การศึกษาค้นคว้าอิสระ การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.**

- คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. (2554). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559)**. กรุงเทพฯ ฯ : สหมิตรพรินต์ติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด.
- เครือวัลย์ ล้อมภิชาติ. (2531). **หลักและเทคนิคการฝึกอบรมและการพัฒนา**. กรุงเทพฯ ฯ : สยามศิลป์.
- จรัส บางประเสริฐ. (2544). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง : ศึกษาเฉพาะกรณี ด้านตรวจคนเข้าเมือง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. กรุงเทพฯ ฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จิตรรา ล้นหลาม. (2541). **ประสิทธิภาพในการป้องกันและปราบปรามยาบ้า โดยศึกษาเฉพาะกรณีการเปลี่ยนประเภทจากวัตถุออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาทเป็นเสพติดประเภทที่หนึ่ง**. วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ในกระบวนการยุติธรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชมนาด ทิพย์วงศ์. (2550). **ปัจจัยในการปฏิบัติงานของตำรวจตระเวนชายแดนชั้นประทวนในสังกัดกองกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 13**. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- แขน ช่างปรีชา. (2557). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจ สถานีตำรวจภูธรวรวิหารมีอำเภอมหาราช จังหวัดพิจิตร**. วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- ชัยอนันต์ สมุทรวณิช และ กุสุมา สนิทวงศ์ ณ อยุธยา. (2545). **สิ่งแวดล้อมกับความมั่นคง ; ความมั่นคงของรัฐกับความไม่มั่นคงของราษฎร**. กรุงเทพฯ ฯ : สถาบันศึกษาความมั่นคงและนานาชาติ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูชัย สมितिไกร. (2542). **แบบวัดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว**. วิทยานิพนธ์ ภาควิชาจิตวิทยาคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณกฤตชัย เตียสกุล. (2553). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ : ศึกษาเฉพาะกรณี กองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ**. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์ และคณะ. (2551). **รายงานการวิจัย โครงการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการจัดทำตัวชี้วัดประสิทธิภาพการบริหารงาน**. กรุงเทพฯ ฯ : กระทรวงมหาดไทย.

- ทวีเกียรติ อมรพันธุ์. (2541). **ประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปราบปรามยาบ้า ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ในกระบวนการยุติธรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ธรรมบุญ ธรรมวงศ์, ร.ต.ท. (2555). **วัฒนธรรมองค์กร ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ : กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.****
- เนตร์พัฒนา ขาววิราช. (2552). **ภาวะผู้นำ และผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ ฯ : ศูนย์หนังสือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- นันทนา อุดมมันถาวร. (2548). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การ บริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- บุษยมาศ แสงเงิน. (2552). **คู่มือสมรรถนะบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. เอกสาร ปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน กองบริหารบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.**
- เบญจมาศ จันดาหัวดวง. (2555). **ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในการดำเนินการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการจัดการ. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.**
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ ฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.**
- ประสิทธิ์ ใหญ่. (2551). **แนวทางการเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าปอ อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น. การศึกษาอิสระ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.**
- เผด็จศักดิ์ จารยะพันธุ์ และคณะ. (2550). **สถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตของประเทศไทยกับการใช้ทะเลอย่างยั่งยืน. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.**
- พิชัย สุนทรธัญบูลย์. (2541). **แนวทางในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม : ศึกษากรณีพื้นที่ความรับผิดชอบของตำรวจภูธรภาค 4 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน / พิชัย สุนทรธัญบูลย์. กรุงเทพฯ ฯ : วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.**
- พื้นที่การศึกษาตากเขต 1. (2550). [ออนไลน์]. **การทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2550. [สืบค้น เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2559]. จาก <http://202.143.23/kmc/modules.php?name=News=articlesid=325>.**

- พรพรม แจ็งวิถึ. (2547). การรักษาประโยชน์ของชาติทางทะเล ศึกษาเฉพาะกรณีอำนาจของ
เจ้าหน้าที่ทหารเรือ. วิทยานิพนธ์ นิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- เพิ่มศักดิ์ ฉวีรักษ์. (2537). "ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามโครงการใช้
จ่ายเงินอุดหนุน ของคณะกรรมการหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง : ศึกษา
เฉพาะกรณี อำเภอบึงสามพัน จังหวัดศรีสะเกษ. กรุงเทพฯ ฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
ภัทรณัฐ ทองอินทร์. (2547). การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดของพลทหารที่เข้ามารับการ
ฝึกในหลักสูตรทหารใหม่ : ศึกษากรณี ณ ศูนย์ฝึกทหารใหม่ กองทัพเรือ. ปัญหาพิเศษ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กวนัย เกษบุญชู รน, น.ต. (2550). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองทัพเรือ
ศึกษากรณีข้าราชการสังกัดกองเรือภาคที่ 1 ปัญหาพิเศษ. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มนัส ครุฑไชยันต์. (2541). คำบรรยายหลักสูตรสารวัตรป้องกันและปราบปราม. กรุงเทพฯ ฯ :
สุวีริยาสาส์น.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2549). สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ ฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ยุทธพล แก้วเจริญ. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ตำรวจตระเวนชายแดนชั้นประทวน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 11.
วิทยานิพนธ์ ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัตนภรณ์ ยมศรีเคน. (2551). ประสิทธิภาพการบริหารการเปลี่ยนแปลงของนักบัญชี บริษัท ที
โอ ที จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ บัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ราณี อิศัยกุล และ เทพศักดิ์ บุญรัตน์. (2541). ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดเก็บภาษี.
กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา.
- ราชน อิมใจ. (2551). การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่าย
สืบสวนในกองบังคับการกองปราบปราม กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- รังสรรค์ สิงห์เลิศ. (2551). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ ฯ : โอเดียนสโตร์.
- ละออ วรรณพัฒน์. (2549). ประสิทธิภาพการบริหารการเปลี่ยนแปลงของพนักงานการไฟฟ้า
ส่วนภูมิภาคในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- วิรุฬห์ พันแสน. (2539). **ตำรวจของประชาชน** (พิมพ์ครั้งที่ 3) กรุงเทพฯ ฯ : กองบังคับการกอง
แผนงาน 2 สำนักงานแผนงานและงบประมาณ.
- วิสุทธ์ กิตติวัฒน์. (2556). **การแสวงหาความร่วมมือจากประชาชนของตำรวจ**. กรุงเทพฯ ฯ :
ม.ป.ป. 2528. สถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม.
- วีรพงษ์ เถลิงจิระรัตน์. (2539). **คุณภาพในงานบริการ 1**. (พิมพ์ครั้งที่ 4) กรุงเทพฯ ฯ : สำนักพิมพ์ ส.ส.ท.
- วัชร สิลป์เสวตร์. (2548). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการเรียน
การสอน กระจายสำนักงานรองอธิการบดี : ศึกษากรณีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพร. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- วัฒนา วงเกียรติรัตน์. (2547). **การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการประเมินผลและติดตาม
ผลเชิงสัมฤทธิ์**. กรุงเทพฯ ฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สนิท สมกระษยาพันธ์. (2552). **ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธร
เมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต
สงขลา วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยทักษิณ.**
- สมใจ ลักษณะ. (2549). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน**. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์เพิ่มทรัพย์
การพิมพ์.
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ฉบับสมบูรณ์**. กรุงเทพฯ ฯ : ชีระพิมพ์และ
ไซเท็กซ์.
- สมพงษ์ ขอมปรารค์. (2539). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
สอบสวน : ศึกษาเฉพาะกรณีตำรวจภูธรจังหวัดศรีสะเกษ**. กรุงเทพฯ ฯ : สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมพร เพียรพิทักษ์. (2549). **ประสิทธิภาพการดำเนินงานของงานทะเบียนและสถิตินิติคดีกอง
บริการการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา. การศึกษาค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- สมพิศ สุขแสน. (2552). **เทคนิคการทำงานให้มีประสิทธิภาพ แก่พนักงานองค์การบริหารส่วน
จังหวัดอุดรดิษฐ์. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิษฐ์.**
- สมศักดิ์ พรชัยอรธกุล. (2540). **ประสิทธิภาพการบริหารงานของคณะกรรมการกลางหมู่บ้าน
อาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง. ภาคนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนสังคม
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.**

- สมิต สัตถุกร. (2550). การวางแผนปฏิบัติงาน. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ ฯ : สายธาร.
- สวัสดิ์ อมรวิวัฒน์. (2533). การพัฒนาสังคมในแนวทางการพัฒนาชีวิตใหม่สู่งานตำรวจสัมพันธ์.
กรุงเทพฯ ฯ : ชมรมพัฒนาสังคมแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). คู่มือการกำหนดความรู้ความสามารถทักษะ
และสมรรถนะสำหรับตำแหน่งประมุขช่าง จำกัด. : กรุงเทพฯ ฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2548). [ออนไลน์]. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา
ข้าราชการไทย (พ. ศ.2546 – 2540). [สืบค้น เมื่อวันที่ 28 เมษายน 2559]. จาก [http :
//www.cgd.go.th/Library/Knowledge/Knowledge.htm](http://www.cgd.go.th/Library/Knowledge/Knowledge.htm).
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). แผนพัฒนาเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554). กรุงเทพฯ ฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2541). โครงการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชน (โรงพักเพื่อ
ประชาชน). กรุงเทพฯ ฯ : สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- สำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับปริญญาตรี. (2548). สำนักงาน. เอกสารประกอบการ สอนหมวดวิชา
การศึกษาทั่วไป รายวิชา 2500103 วิถีโลก. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับปริญญาตรี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2550) [ออนไลน์]. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
(2550) [สืบค้น เมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2559]. จาก [http : // www.parliament.go.th](http://www.parliament.go.th).
- สุรพงษ์ เหมือนเผ่าพงษ์. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
สอบสวนในสถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล. วิทยานิพนธ์ ปริญญา
พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุรางค์รัตน์ วศินารมณ. (2550). รายงานการวิจัยเรื่อง ภาวะการมีงานทำและว่างงาน.
กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. : กรุงเทพฯ ฯ : สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุประวิทย์ เชื้อนสว่างค์. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและ
ปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33.
วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เสนาะ ดิยาว. (2539). หลักการบริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โสภานุพิกุลชัย. (2532). การประชาสัมพันธ์ในหน้าที่ตำรวจ. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- โตภา (ชูพิกุลชัย) ชปีดมันน์. (2552). การศึกษาทัศนคติเกี่ยวกับจริยธรรมค่านิยมประเพณี และ วัฒนธรรมของครอบครัวไทย ที่มีผลต่อการอบรมเลี้ยงดูบุตร : ศึกษาเฉพาะกรณี ในเขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- อนุชา ยันตรปกรณ์. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานพัฒนาการเคลื่อนที่ 11 จังหวัดกาญจนบุรี. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรุณี อ่อนสวัสดิ์. (2551). ระเบียบวิธีวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 3). ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อดุลย์ แสงสิงแก้ว. (2541). ปัจจัยบางประการที่ส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของผู้บังคับกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดน. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อรรถวุฒิ ตัญจนวิทย์. (2544). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อาคม เกษร. (2542). ปัจจัยที่มีผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจวิทยาการ ชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2544). การบริหารทักษะและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองการพิมพ์.
- Francesca De. (2003). [Online]. Battisti, Nicolini Giovanna and Salini Silvia. **The Rash Model to Measure Service Quality**. [cited 2009 April 12]. Available from : <http://www.economia.unimi.it/uploads/wp/wp170.pdf>.
- Gibson & Other. (1988). **Organizational : Behavior, Structure, Process ; Behavior, Dallas.** Texas : Business Publication, Inc.
- Howat and others. (1995). **Measuring Customer Service Quality in recreation and Parks.** Australia : Canb and Covt.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1995). **Determining Sample Size for Research Activities.** Educational and Psychological Measurement. Vol. 30 No. 3 : 607 - 610.
- Tenner, Arthur R. and Detoro, Irving J. (1992). **Total Quality Management : Three Steps to Continuous Improvement.** Massachusetts : Addison – Wesley.



ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนคร อำเภอมือง
จังหวัดมหาสารคาม

คำชี้แจง : โปรดอ่านคำชี้แจงทุกข้อ

1. แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ในการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราช
ภัฏมหาสารคาม

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
สถานีตำรวจนคร อำเภอมือง จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 5 ด้าน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนคร อำเภอมือง จังหวัดมหาสารคาม

3. ทุกคำตอบในแบบสอบถามฉบับนี้เป็นการแสดงความคิดเห็น จึงไม่มีผลใด ๆ
ต่อท่าน และองค์กรของท่าน

4. ขอความกรุณาให้ตอบแบบสอบถามทุกข้อ เพราะทุกคำตอบจะเป็นประโยชน์
อย่างยิ่งในการนำเสนอเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของท่าน

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

สุทธิพงษ์ สิงห์ค้อ

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่าง ตามความเป็นจริงของท่าน

1. สถานภาพ (ชั้นยศ)

- 1.1 สัญญาบัตร
- 1.2 ประทวน

2. อายุ

- 2.1 ต่ำกว่า หรือ 25 ปี
- 2.2 ตั้งแต่ 26 - 30 ปี
- 2.3 ตั้งแต่ 31 - 35 ปี
- 2.4 ตั้งแต่ 36 - 40 ปี
- 2.5 ตั้งแต่ 41 ปี ขึ้นไป

3. การศึกษา

- 3.1 อนุปริญญา,ปวส.หรือเทียบเท่า
- 3.2 ปริญญาตรี
- 3.3 สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....ปี.....เดือน

(นับถึงวันตอบแบบสอบถาม กรณี เกิน 6 เดือน เพิ่มเป็น 1 ปี)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจ
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้และใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจ อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม	ระดับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ทักษะการปฏิบัติงาน					
1. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับขั้นตอนการทำงานในองค์กร					
2. ท่านมีทักษะเฉพาะด้านในงานที่ปฏิบัติ					
3. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
4. หน่วยงานของท่านมีความสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างทันที่					
5. ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงาน สถานีทำงานได้เป็นอย่างดี					
6. ท่านสามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญ					
เทคนิคการปฏิบัติงาน					
1. หน่วยงานของท่านมีการใช้เทคนิคในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2. หน่วยงานของท่านมีวิธีการแก้ปัญหาได้หลากหลายแนวทาง					
3. หน่วยงานของท่านมีวิธีการเรียนรู้ค้นคว้าวิธีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ					

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม	ระดับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
4. ท่านสามารถเสนอแนะเทคนิคต่างๆ ในการปฏิบัติงาน แก่เพื่อนร่วมงาน					
5. หน่วยงานของท่านมีการปรับเปลี่ยนวิธีในการ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					
6. หน่วยงานของท่านมีการจัดอบรมส่งเสริมเพื่อให้ เจ้าหน้าที่ตำรวจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
ปริมาณงาน					
1. หน่วยงานของท่านมีเทคนิควิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้ได้ปริมาณงานที่พอดีกับเวลาที่จำกัด					
2. ท่านมีความเที่ยงตรงในการปฏิบัติงาน					
3. หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
4. หน่วยงานของท่านมีเวลาในการทำงานที่จำกัด					
5. หน่วยงานของท่านมีการทำงานที่สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ขององค์กร					
6. หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่วิธีการพัฒนาเทคนิค / วิธีการทำงานที่มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					
คุณภาพของงาน					
1. หน่วยงานของท่านมีคุณภาพงานถูกต้องภายใต้ มาตรฐานที่กำหนด					
2. หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงานที่รวดเร็ว ทันเวลาตรงตามเป้าหมายของงาน					
3. หน่วยงานของท่านมีการแก้ปัญหาการปฏิบัติ ทั้ง ด้วยวาจา ด้วยลายลักษณ์อักษร					

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม	ระดับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
4. หน่วยงานของท่านมีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ละเอียดรอบคอบ มีความประณีต					
5. หน่วยงานของท่านได้ประโยชน์คุ้มค่า มีความพึงพอใจจากการปฏิบัติงาน					
6. หน่วยงานของท่านมีผลงานที่เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด					
ทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน					
1. หน่วยงานของท่านมีการจัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม					
2. หน่วยงานของท่านมีการจัดหาทรัพยากรอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน					
3. หน่วยงานมีการบริหารจัดการในการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดและดำเนินการเป็นไปอย่าง ประหยัด					
4. ผู้ได้บังคับบัญชามีหลักการบริหารจัดการองค์กรเพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพสูงสุด					
5. หน่วยงานของท่าน มีแนวทางการวัด ประเมินผล ประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากร อย่างสม่ำเสมอ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

คำชี้แจง : โปรดให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับข้อเสนอแนะประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

1. ทักษะการปฏิบัติงาน

.....
.....
.....
.....

2. เทคนิคการปฏิบัติงาน

.....
.....
.....
.....

3. ปริมาณงาน

.....
.....
.....
.....

4. คุณภาพของงาน

.....
.....
.....
.....



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

5. ทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

“ขอขอบคุณทุกท่านที่ในความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้”



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนคร อำเภอมือง
จังหวัดมหาสารคาม

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์นี้ใช้สำหรับเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น จะไม่เป็นผลต่อการปฏิบัติหน้าที่และด้านส่วนตัวของผู้ตอบแต่ประการใด
2. คำตอบทุกคำตอบข้อมูลทุกอย่างในแบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยถือเป็นความลับขอความกรุณาให้ตอบคำถามทุกข้อ
3. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์
ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์รายบุคคลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนคร อำเภอมือง จังหวัดมหาสารคาม

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสัมภาษณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
สุทธิพงษ์ สิงห์ค้อ
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง
จังหวัดมหาสารคาม

ผู้วิจัย : สุทธิพงษ์ สิงห์ค้อ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ดำเนินการสัมภาษณ์ เมื่อวันที่ เดือน พ.ศ.

ระหว่างเวลา น. ถึง เวลา น.

ณ.

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อ..... นามสกุล
2. ตำแหน่ง.....
3. สถานที่ทำงาน.....
4. งานที่ปฏิบัติหรืองานที่ได้รับมอบหมาย.....

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

1. ด้านทักษะการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

.....

2. ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

.....

3. ด้านปริมาณงาน

.....

.....

.....

.....

.....

4. ด้านคุณภาพของงาน

.....

.....

.....

.....

.....

5. ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

.....

“ขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง ในการให้ความความร่วมมือในการให้สัมภาษณ์ ครั้งนี้”



ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ค่า IOC ของเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางภาคผนวกที่ 1 การหาผลรวมและค่า IOC ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
 ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม

เนื้อหา	ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		(คนที่)					
		1	2	3			
ทักษะการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	4	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	5	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	6	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
เทคนิคการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	4	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	5	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	6	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
ปริมาณงาน	1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	4	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	5	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	6	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
คุณภาพของงาน	1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	4	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	5	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	6	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

เนื้อหา	ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		(คนที่)					
		1	2	3			
ทรัพยากรที่ใช้ใน การปฏิบัติงาน	1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	4	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	5	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

No.	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item - Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	84.4000	87.374	.219	.863
a2	83.9250	84.943	.379	.858
a3	84.1500	83.003	.457	.856
a4	84.3250	86.584	.233	.863
a5	84.0500	89.741	.392	.865
a6	86.4000	90.503	.358	.865
b1	83.8500	84.849	.364	.859
b2	86.4750	91.487	.236	.865
b3	83.8750	85.599	.326	.860
b4	86.4000	90.503	.358	.865
b5	84.4250	79.533	.702	.847
b6	84.4750	79.897	.669	.848
c1	84.4000	78.913	.875	.845
c2	84.5000	82.000	.716	.849
c3	84.5000	80.564	.658	.849
c4	86.4000	90.503	.558	.865
c5	83.8500	84.849	.364	.859
c6	86.4750	91.487	.336	.865
d1	83.2000	88.318	.298	.860
d2	82.9500	89.997	.327	.863
d3	84.6000	84.964	.460	.856
d4	84.5750	81.840	.629	.851
d5	84.4250	84.199	.531	.854
d6	84.4250	81.071	.679	.849

No.	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item - Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
e1	84.3250	83.712	.486	.855
e2	84.3750	83.420	.545	.853
e3	84.6750	86.481	.351	.859
e4	84.5000	89.795	.518	.864
e5	84.5750	86.148	.406	.857

Reliability Coefficients

N of Cases = 40.0 N of Items = 29

Alpha = .862



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ง
รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

1. พ.ต.ท.ขวัญชัย อັตตะโน
2. พ.ต.ท.ปรัชญา ตันกันยา
3. พ.ต.ต.ประวิทย์ จิตรราษฎร์
4. ร.ต.ท.สุริยะศักดิ์ สันป่าเงิน
5. ร.ต.ท.ประเสริฐ ไบบิ่ง
6. ร.ต.ท.มานิตย์ รักสวนจิก
7. ร.ต.ต.ราชัย ชันธวุธ
8. ร.ต.ท.สัญญา จำนงค์กิจ
9. ร.ต.ท.วุฒิ จำปาลี
10. ร.ต.ต.ศรีจันทร์ พลศรี
11. พ.ต.ท.อดิศักดิ์ อรพันธ์
12. ร.ต.ท.นิรันดร์ ยศพล
13. ร.ต.ท.ปัญญา โยแก้ว
14. ร.ต.ต.ปราณีต แสงซ้าย
15. ร.ต.อ.ธนากร ศรีอุดม
16. ร.ต.ท.จันทน์ อนุเวช
17. ร.ต.ท.สุภาพ บุตรวงศ์
18. ร.ต.ท.เสถียรพงศ์ กมลผาด
19. ร.ต.ท.สมจิตร ศรีรัตนพันธ์
20. ร.ต.ท.สมพร วงศ์สุวรรณ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT SAKON NAKHON UNIVERSITY



ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ที่ รศรป. ๖๐๐๓๔/๒๕๕๙

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๑๐ มีนาคม ๒๕๕๙

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน พ.ต.ท. ดร.ขวัญชัย อัดโน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ต.ต.สุทธิพงษ์ สิงห์คือ รหัสประจำตัว ๕๗๘๒๖๒๐๙๐๑๒๔ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญ ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านภาษา
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๓๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๓๒๓๕๕๕



ที่ รศรป. ๖๐๐๓๔/๒๕๕๙

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๕๔๐๐๐

๑๐ มีนาคม ๒๕๕๙

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล อรคำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ด.ต.สุทธิพงษ์ สิงห์ค้อ รหัสประจำตัว ๕๗๔๒๖๒๐๙๐๑๒๘ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญ ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านภาษา
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาพศ)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๓๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๓๒๓๕๕๕



ที่ รศรป. ๑๐๓๔/๒๕๕๙

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๑๐ มีนาคม ๒๕๕๙

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัลยา กุลสุวรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ด.ต.สุทธิพงษ์ สิงห์คือ รหัสประจำตัว ๕๗๘๒๖๒๐๙๐๑๒๘ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญ ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านภาษา
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาพศ)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๓๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๓๒๓๕๕๕

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	ค.ต.สุทธิพงษ์ สิงห์ค้อ
วันเกิด	วันที่ 27 มีนาคม 2517
สถานที่เกิด	90 หมู่ 11 ตำบลหนองบอน อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	470 / 7 ถ.นครสวรรค์ ต.ตลาด อ.เมือง จ.มหาสารคาม 44000
ประวัติการศึกษา	
พ. ศ. 2537	ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนโกสุมวิทยาสรรค์ จังหวัดมหาสารคาม
พ. ศ. 2541	โรงเรียนตำรวจภูธร ภาค 1 จังหวัดสระบุรี
พ. ศ. 2544	นิติศาสตรบัณฑิต (นบ.) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
พ. ศ. 2559	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY