

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
สำนักงานกฎหมายและคดี สำนักงานตำรวจแห่งชาติ*

Factors affecting the performance efficiency of Police officers
in Office of Legal Affairs and Litigation, Royal Thai police

เครือฟ้า พงศาปาน**

Kruafah Pongsapan

6614832049@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานกฎหมายและคดี (2) ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน (3) แนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ 176 กลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านเพศ อายุ ระดับตำแหน่ง และอายุราชการ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2) ปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก 3) ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานมีดังนี้ ปริมาณงานจำนวนมาก ขั้นตอนการทำงานมากเกินความจำเป็น งานมีความยุ่งยากซับซ้อน การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งไม่เป็นธรรม เงินเดือนไม่เพียงพอ การมอบหมายงานไม่เหมาะสม บุคลากรมีการแบ่งกลุ่มหรือพรรคพวก และสถานที่ไม่เอื้อต่อการใช้สมาธิ 4) แนวทางการแก้ไขปัญหาอุปสรรคมีดังนี้ เพิ่มกำลังคนให้เพียงพอ ลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็น จัดอบรมให้ความรู้ กำหนดเกณฑ์การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้ชัดเจน ปรับฐานเงินเดือนให้เหมาะสมเพียงพอ จัดระบบการมอบหมายงานให้เหมาะสม จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคี และจัดสถานที่สำหรับการทำงานที่ต้องใช้สมาธิ

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ ; การปฏิบัติงาน ; ข้าราชการตำรวจ

Keywords: Efficiency ; Performance ; Police officers

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานกฎหมายและคดี สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

** นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นหน่วยงานสำคัญในการรักษาความสงบเรียบร้อยและบังคับใช้กฎหมายของประเทศ โดยมีภารกิจหลักในการเสริมสร้างความมั่นคง ความปลอดภัย และความเป็นธรรมในสังคม ผ่านการดำเนินงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลที่ยึดถือความโปร่งใสและควมมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามการบริหารจัดการภายในองค์กรยังคงเผชิญกับความท้าทายหลายประการ โดยเฉพาะด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนพันธกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในโครงสร้างของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ หน่วยงานหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนภารกิจขององค์กรคือ สำนักงานกฎหมายและคดี ซึ่งมีหน้าที่ให้คำปรึกษาและเสนอความเห็นทางกฎหมาย ตรวจร่างกฎหมาย และดำเนินคดีแทนสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทั้งในคดีแพ่ง คดีอาญา และคดีปกครอง รวมถึงการประสานงานด้านกฎหมายกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร ภารกิจเหล่านี้ล้วนต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง มีทักษะด้านการวิเคราะห์ ตัดสินใจ และการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ แม้สำนักงานกฎหมายและคดีจะมีบทบาทสำคัญในฐานะหน่วยสนับสนุนภารกิจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติในมิติกฎหมาย แต่ในทางปฏิบัติอาจมีปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากร อาทิ ภาระงานที่อาจเกินขีดความสามารถของบุคลากร ทรัพยากรที่มีจำกัด หรือระบบแรงจูงใจที่อาจยังไม่ครอบคลุมความต้องการอย่างเหมาะสม ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นประเด็นที่ควรศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อประเมินลักษณะและระดับของผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ดังนั้น การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานกฎหมายและคดี จึงมีความจำเป็นเพื่อให้ได้ข้อเสนอเชิงประจักษ์ในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการภายในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชนได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

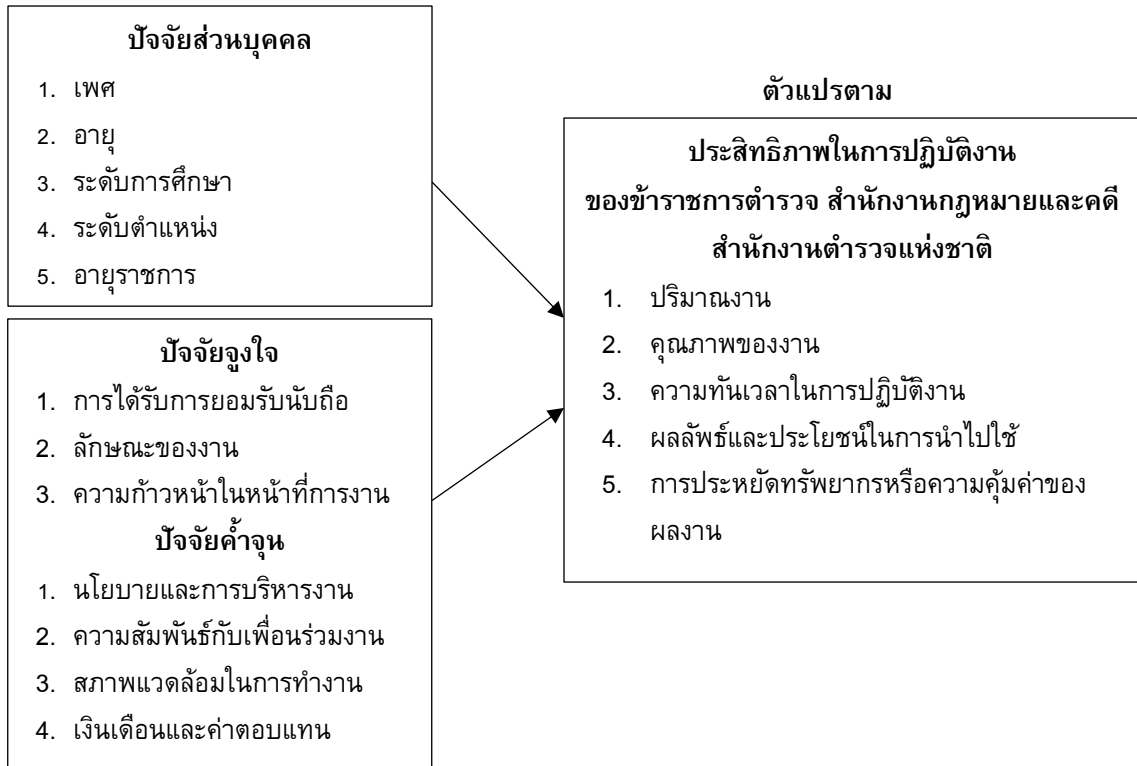
1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานกฎหมายและคดี
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานกฎหมายและคดี
3. เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานกฎหมายและคดี

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจสำนักงานกฎหมายและคดีที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานกฎหมายและคดี
3. ปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานกฎหมายและคดี

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ



วิธีดำเนินการวิจัย

ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเลือกสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane (เจลิมพล ศรีหงษ์, 2567, หน้า 65) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมรับความคลาดเคลื่อน 5% จากประชากร 314 คน ผลลัพธ์ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 175.91 คน จึงได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเท่ากับ 176 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งมีลักษณะคำถามแบบปลายปิดและปลายเปิด โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
- ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน
- ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค และแนวทางการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

การทดสอบความเที่ยงตรง

นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อคำถาม แต่ละข้อมีความเหมาะสมครอบคลุมทุกประเด็นทั้งเนื้อหา สำนวนภาษา ความชัดเจนและครอบคลุม

การทดสอบความเชื่อมั่น

นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงแล้วมาทำการทดสอบกับกลุ่มประชากรที่ใกล้เคียงกับกลุ่มที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 ชุด โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการหาค่าความเชื่อมั่นด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นมีค่าเท่ากับ 0.943 แบบทดสอบมีความน่าเชื่อถือค่อนข้างสูงสามารถนำไปใช้ได้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากค่าที่คำนวณได้มีค่าเกินกว่า 0.70 (เจลิมพล ศรีหงษ์, 2567, หน้า 120-121)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ผ่านระบบ Google Forms และดำเนินการเผยแพร่แบบสอบถามไปยัง 176 กลุ่มตัวอย่าง และเมื่อสิ้นสุดกระบวนการเก็บข้อมูล พบว่าได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 176 ชุด ซึ่งแบบสอบถามทั้งหมดมีความสมบูรณ์ครบถ้วน สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ หลังจากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้เข้าสู่กระบวนการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS/PC (Statistical package for the social sciences) ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ใช้สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย Independent Samples t-test, f-test (One-way ANOVA) และ Multiple Regression Analysis (MRA)

ผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานกฎหมายและคดี

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 54) มีอายุระหว่าง 29 - 39 ปี (ร้อยละ 42.6) มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 59.6) เป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร (ร้อยละ 59.1) และมีอายุราชการระหว่าง 6 - 10 ปี (ร้อยละ 30.7)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยด้านทุน **ตารางที่ 1** ค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของปัจจัยเชิงใจ จำแนกตามรายชื่อ (n=176)

ปัจจัยเชิงใจ	ระดับ					$\bar{x}$
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ						4.20
1. การปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถจากผู้บังคับบัญชา	59 (33.52%)	97 (55.11%)	19 (10.80%)	1 (0.57%)	0 (00.00%)	4.22

ปัจจัยจูงใจ	ระดับ					$\bar{x}$
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
2. ข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานได้รับการรับฟังจากเพื่อนร่วมงาน	57 (32.39%)	98 (55.68%)	20 (11.36%)	0 (00.00%)	1 (0.57%)	4.19
3. การปฏิบัติงานได้รับการชื่นชมจากบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	63 (35.80%)	86 (48.86%)	26 (14.77%)	0 (00.00%)	1 (0.57%)	4.19
ด้านลักษณะของงาน						4.14
1. งานที่ปฏิบัติต้องใช้ความรู้ ทักษะเฉพาะในการตัดสินใจดำเนินการ	47 (26.70%)	98 (55.68%)	31 (17.62%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	4.09
2. งานที่ปฏิบัติมีความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายองค์กร	49 (27.84%)	91 (51.70%)	33 (18.75%)	2 (1.14%)	1 (0.57%)	4.05
3. งานที่ปฏิบัติส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	69 (39.20%)	86 (48.86%)	21 (11.94%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	4.27
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						3.96
1. การเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ชัดเจน โปร่งใส	33 (18.75%)	99 (56.25%)	37 (21.02%)	3 (1.70%)	4 (2.27%)	3.88
2. การได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับผลงาน	40 (22.73%)	100 (56.82%)	29 (16.48%)	3 (1.70%)	4 (2.27%)	3.96
3. โอกาสในการพัฒนา การศึกษาต่อการฝึกอบรม และการเพิ่มประสบการณ์การทำงานอย่างต่อเนื่อง	51 (28.98%)	90 (51.14%)	30 (17.05%)	4 (2.27%)	1 (0.57%)	4.06

จากตารางที่ 1 แสดงระดับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนใหญ่รับรู้ถึงการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยเฉพาะข้อ “การปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถจากผู้บังคับบัญชา” เห็นด้วยในระดับมากถึงร้อยละ 55.11 และระดับมากที่สุด ร้อยละ 33.52 และค่าเฉลี่ยรวมของด้านนี้มีค่าเท่ากับ 4.20 บ่งชี้ว่าการได้รับการยอมรับเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการรักษาคุณภาพของการทำงาน

2. ด้านลักษณะของงาน ส่วนใหญ่เห็นว่างานมีลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง โดยข้อ “งานที่ปฏิบัติส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง” เห็นด้วยระดับมากที่สุด ร้อยละ 39.20 และระดับมากที่สุด ร้อยละ 48.86 คิดเป็นค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ซึ่งสูงที่สุดในด้านนี้ และส่งผลให้ค่าเฉลี่ยรวมมีค่าเท่ากับ 4.14 แสดงให้เห็นว่างานที่มีความสำคัญต่อองค์กรจะช่วยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้และปฏิบัติงาน

3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมยังอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.96 ซึ่งต่ำที่สุดในบรรดา 3 ด้าน สะท้อนว่าข้าราชการตำรวจยังมีข้อกังวลหรือข้อจำกัดเกี่ยวกับความเป็นธรรมของเกณฑ์และการสนับสนุนจากองค์กรในการส่งเสริมให้เติบโตในสายงาน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงใจ โดยภาพรวมและรายด้าน (n = 176)

ปัจจัยเชิงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.20	0.682	มาก	1
2. ด้านลักษณะของงาน	4.14	0.691	มาก	2
3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.96	0.801	มาก	3
รวม	4.10	0.724	มาก	

จากตารางที่ 2 แสดงระดับปัจจัยเชิงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.724) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.682) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.682) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.801) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้าน จําแนกตามรายข้อ (n=176)

ปัจจัยด้าน	ระดับ					$\bar{X}$
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
ด้านนโยบายและการบริหารงาน						3.96
1. นโยบายและเป้าหมายขององค์กรชัดเจน สามารถปฏิบัติได้จริง	56 (31.81%)	90 (51.14%)	27 (15.34%)	1 (0.57%)	2 (1.14%)	4.12
2. การแบ่งงานมีความเหมาะสมเสมอภาค และเท่าเทียม	34 (19.33%)	93 (52.84%)	36 (20.45%)	9 (5.11%)	4 (2.27%)	3.82
3. หน่วยงานมีการจัดระบบงานที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	41 (23.29%)	95 (53.98%)	32 (18.18%)	6 (3.41%)	2 (1.14%)	3.95
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						4.22
1. เพื่อนร่วมงานเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกันอย่างจริงจัง	60 (34.09%)	96 (54.54%)	19 (10.80%)	0 (0.00%)	1 (0.57%)	4.22
2. การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อประสบปัญหาการทำงาน	60 (34.09%)	97 (55.11%)	18 (10.23%)	0 (0.00%)	1 (0.57%)	4.22
3. การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างราบรื่นและน่าพึงพอใจ	62 (35.23%)	93 (52.84%)	21 (11.93%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	4.23
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน						4.20
1. วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีคุณภาพและเพียงพอ	60 (34.09%)	86 (48.86%)	28 (15.91%)	2 (1.14%)	0 (0.00%)	4.16
2. การจัดสรรสถานที่ทำงานเหมาะสมเป็นสัดส่วน และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	59 (33.52%)	91 (51.70%)	25 (14.21%)	1 (0.57%)	0 (0.00%)	4.18
3. ระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานมีความพร้อมและเพียงพอต่อการใช้งาน	72 (40.91%)	82 (46.59%)	20 (11.36%)	2 (1.14%)	0 (0.00%)	4.27

ปัจจัยคำจูน	ระดับ					$\bar{X}$
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน						3.88
1. เงินเดือนหรือค่าตอบแทน เหมาะสมต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน	35 (19.89%)	81 (46.02%)	46 (26.14%)	12 (6.82%)	2 (1.14%)	3.77
2. เงินเดือนหรือค่าตอบแทน สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ	35 (19.89%)	80 (45.45%)	51 (28.98%)	7 (3.98%)	3 (1.70%)	3.78
3. การเบิกจ่ายสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น มีความเหมาะสมและเพียงพอ	53 (30.11%)	94 (53.41%)	26 (14.77%)	1 (0.57%)	2 (1.14%)	4.11

จากตารางที่ 3 แสดงระดับปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.96 อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่สูงที่สุดคือ “นโยบายและเป้าหมายขององค์กรชัดเจนสามารถปฏิบัติได้จริง” ($\bar{X} = 4.12$) ซึ่งผู้ตอบเห็นด้วยในระดับมากและมากที่สุดรวม 82.95% รองลงมาคือ “หน่วยงานมีการจัดระบบงานที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม” ($\bar{X} = 3.95$) และ “การแบ่งงานมีความเหมาะสม เสมอภาค และเท่าเทียม” ที่ยังมีช่องว่างต้องพัฒนา

2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.22 อยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.22$) ได้แก่ “เพื่อนร่วมงานเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกันอย่างจริงจัง” และ “การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อประสบปัญหาการทำงาน” ร้อยละ 89.20 ส่วนข้อ “การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่นและน่าพึงพอใจ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 โดยมีผู้ตอบระดับมากที่สุดและมากรวมกันร้อยละ 88.07 แสดงถึงความสัมพันธ์ที่มีการสนับสนุนซึ่งกันและกันในที่ทำงานอย่างเด่นชัด

3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.20 อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ “ระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานมีความพร้อมและเพียงพอต่อการใช้งานในแต่ละวัน” ($\bar{X} = 4.27$) มีผู้ตอบในระดับมากที่สุดและมากรวมกันร้อยละ 87.5 รองลงมาคือ “การจัดสรรสถานที่ทำงานเหมาะสม เป็นสัดส่วน และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน” ($\bar{X} = 4.18$) ร้อยละ 85.22 และ “วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีคุณภาพและเพียงพอ” ($\bar{X} = 4.16$) ร้อยละ 82.95 สะท้อนถึงความพร้อมด้านกายภาพและทรัพยากรที่สนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.88 อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ “การเบิกจ่ายสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาลมีความเหมาะสมและเพียงพอ” ($\bar{X} = 4.11$) มีผู้ตอบในระดับมากที่สุดและมากรวมกันร้อยละ 83.52 รองลงมาคือ “เงินเดือนหรือค่าตอบแทนเหมาะสมต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน” ($\bar{X} = 3.77$) และ “เงินเดือนหรือค่าตอบแทนสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ” ($\bar{X} = 3.78$) สะท้อนว่าส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับหนึ่งต่อค่าตอบแทนโดยรวม แต่อาจยังมีข้อจำกัดด้านความเหมาะสมของเงินเดือนเมื่อเทียบกับภาระหน้าที่และค่าครองชีพในปัจจุบัน

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคำจูน โดยภาพรวมและรายด้าน (n=176)

ปัจจัยคำจูน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.96	0.818	มาก	3
2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.22	0.664	มากที่สุด	1
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.20	0.704	มาก	2
4. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	3.88	0.836	มาก	4
รวม	4.06	0.756	มาก	

จากตารางที่ 4 แสดงปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.756) ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.664) รองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.704) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.818) และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.836) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 5 ค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายข้อ (n=176)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับ					$\bar{X}$
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
ด้านปริมาณงาน						2.94
1. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในปริมาณที่เหมาะสม	3 (1.70%)	20 (11.36%)	115 (65.34%)	37 (21.02%)	1 (0.57%)	2.93
2. ปริมาณงานที่ได้รับมีความสมดุลกับจำนวนบุคลากรในหน่วยงาน	2 (1.14%)	29 (16.47%)	83 (47.16%)	62 (35.23%)	0 (0.00%)	2.83
3. การกระจายงานมีความเหมาะสมและไม่ก่อให้เกิดภาระงานเกินความจำเป็น	21 (11.93%)	25 (14.20%)	78 (44.32%)	47 (26.70%)	5 (2.84%)	3.06
ด้านคุณภาพของงาน						4.18
1. งานที่ปฏิบัติมีความถูกต้องครบถ้วน และเชื่อถือได้	52 (29.55%)	101 (57.39%)	22 (12.50%)	0 (0.00%)	1 (0.57%)	4.15
2. การปฏิบัติงานดำเนินไปตามกระบวนการและมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนดอย่างเหมาะสม	58 (32.95%)	100 (56.82%)	18 (10.23%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	4.23
3. งานที่ปฏิบัติไม่ก่อให้เกิดปัญหาตามมาภายหลัง	48 (27.27%)	108 (61.36%)	20 (11.36%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	4.16
ด้านความทันเวลา						3.13
1. การปฏิบัติงานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด	1 (0.57%)	18 (10.23%)	110 (62.50%)	47 (26.70%)	0 (0.00%)	2.85

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับ					$\bar{X}$
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
2. การปฏิบัติงานมีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ เพื่อความรวดเร็วและลดขั้นตอนการทำงาน	18 (10.23%)	98 (55.68%)	59 (33.52%)	1 (0.57%)	0 (0.00%)	3.76
3. การปฏิบัติงานมีการวางแผนและบริหารเวลาได้อย่างชัดเจน	1 (0.57%)	17 (9.66%)	100 (56.82%)	58 (32.95%)	0 (0.00%)	2.78
ด้านผลลัพธ์ และประโยชน์ในการนำไปใช้						4.25
1. งานที่ปฏิบัติมีผลลัพธ์ที่ชัดเจนและตรวจสอบได้	68 (38.64%)	90 (51.14%)	18 (10.23%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	4.28
2. ผลการปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด	59 (33.52%)	98 (55.68%)	18 (10.23%)	1 (0.57%)	0 (0.00%)	4.22
3. ผลการปฏิบัติงานเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน หรือประชาชน หรือสังคม	60 (34.09%)	101 (57.39%)	15 (8.52%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	4.26
ด้านการประหยัดทรัพยากรและความคุ้มค่าของผลงาน						4.29
1. การปฏิบัติงานใช้ทรัพยากรที่มีอยู่มีประสิทธิภาพและประหยัด	62 (35.23%)	97 (55.11%)	17 (9.66%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	4.26
2. ผลงานที่ได้จากการปฏิบัติงานมีความคุ้มค่าต่อทรัพยากรที่ใช้ไป	69 (39.20%)	91 (51.70%)	16 (9.09%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	4.30
3. การจัดการทรัพยากรในงานที่ปฏิบัติช่วยลดความสูญเสียและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	68 (38.64%)	94 (53.41%)	14 (7.95%)	0 (0.00%)	0 (0.00%)	4.31

จากตารางที่ 5 แสดงระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.94 อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ “การกระจายงานมีความเหมาะสมและไม่ก่อให้เกิดภาระงานเกินความจำเป็น” ($\bar{X} = 3.06$) ซึ่งมีผู้ตอบในระดับมากที่สุดและมารวมกันร้อยละ 26.13 รองลงมาคือ “ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในปริมาณที่เหมาะสม” ($\bar{X} = 2.93$) และ “ปริมาณงานที่ได้รับมีความสมดุลกับจำนวนบุคลากรในหน่วยงาน” ($\bar{X} = 2.83$) ตามลำดับ
2. ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.18 อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่สูงที่สุดคือ “การปฏิบัติงานดำเนินไปตามกระบวนการและมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนดอย่างเหมาะสม” ($\bar{X} = 4.23$) โดยมีผู้ตอบในระดับมากที่สุดและมารวมกันร้อยละ 89.77 (มากที่สุด 32.95%, มาก 56.82%) รองลงมาคือ “งานที่ปฏิบัติไม่ก่อให้เกิดปัญหาตามมาภายหลัง” ($\bar{X} = 4.16$) และ “งานที่ปฏิบัติมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเชื่อถือได้” ($\bar{X} = 4.15$)
3. ด้านความทันเวลา มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.13 อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ “การปฏิบัติงานมีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ เพื่อความรวดเร็วและลดขั้นตอนการทำงาน” ($\bar{X} = 3.76$) โดยมีผู้ตอบในระดับมากที่สุดและมารวมกันร้อยละ 65.91 รองลงมาคือ “การปฏิบัติงานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด”

($\bar{X}$ = 2.85) และ “การปฏิบัติงานมีการวางแผนและบริหารเวลาได้อย่างชัดเจน” ($\bar{X}$ = 2.78) ซึ่งทั้งสองข้อมีกลุ่มผู้ตอบในระดับมากที่สุดและมารวมกันมากกว่าร้อยละ 10.80 และร้อยละ 10.23 ตามลำดับ

4. ด้านผลลัพธ์ และประโยชน์ในการนำไปใช้ มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.25 อยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ “งานที่ปฏิบัติมีผลลัพธ์ที่ชัดเจนและตรวจสอบได้” ($\bar{X}$ = 4.28) โดยมีผู้ตอบในระดับมากที่สุดและมารวมกันถึงร้อยละ 89.78 รองลงมาคือ “ผลการปฏิบัติงานเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือประชาชนหรือสังคม” ($\bar{X}$ = 4.26) ซึ่งมีร้อยละ 34.09 ของผู้ตอบในระดับมากที่สุด และร้อยละ 57.39 ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นถึงคุณค่าของงานที่ปฏิบัติว่ามีความหมาย มีผลลัพธ์เชิงบวกต่อองค์กร และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อได้จริง

5. ด้านการประหยัดทรัพยากรและความคุ้มค่าของผลงาน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.29 อยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ “การจัดการทรัพยากรในงานที่ปฏิบัติช่วยลดความสูญเสียและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน” ($\bar{X}$ = 4.31) ซึ่งมีผู้ตอบในระดับมากที่สุดและมารวมกันคิดเป็นร้อยละ 92.05 รองลงมาคือ “ผลงานที่ได้จากการปฏิบัติงานมีความคุ้มค่าต่อทรัพยากรที่ใช้ไป” ($\bar{X}$ = 4.30) และ “การปฏิบัติงานใช้ทรัพยากรที่มีอยู่มีประสิทธิภาพและประหยัด” ($\bar{X}$ = 4.26) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (n=176)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านปริมาณงาน	2.94	0.640	ปานกลาง	5
2. ด้านคุณภาพของงาน	4.18	0.630	มาก	3
3. ด้านความทันเวลา	3.13	0.617	ปานกลาง	4
4. ด้านผลลัพธ์ และประโยชน์ในการนำไปใช้	4.25	0.628	มากที่สุด	2
5. ด้านการประหยัดทรัพยากรหรือความคุ้มค่าของงาน	4.29	0.620	มากที่สุด	1
รวม	3.76	0.627	มาก	

จากตารางที่ 6 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานกฎหมายและคดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.76, S.D. = 0.627) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประหยัดทรัพยากรหรือความคุ้มค่าของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.29, S.D. = 0.620) รองลงมาคือ ด้านผลลัพธ์และประโยชน์ในการนำไปใช้ ($\bar{X}$ = 4.25, S.D. = 0.628) ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = 0.63) ด้านความทันเวลา ($\bar{X}$ = 3.13, S.D. = 0.617) และด้านปริมาณงาน ($\bar{X}$ = 2.94, S.D. = 0.640) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจสำนักงานกฎหมายและคดีที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 7 การทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานกฎหมายและคดี (n=176)

ปัจจัยส่วนบุคคล		$\bar{X}$	S.D.	t / F	Sig.	ผลการทดสอบ
เพศ	ชาย	4.13	0.594	-0.804	0.423	ปฏิเสธสมมติฐาน
	หญิง	4.20	0.496			
อายุ	18 – 28 ปี	4.28	0.588	1.834	0.143	ปฏิเสธสมมติฐาน
	29 – 39 ปี	4.11	0.488			

ปัจจัยส่วนบุคคล		$\bar{X}$	S.D.	t / F	Sig.	ผลการทดสอบ
	40 – 50 ปี	4.27	0.544			
	51 – 60 ปี	4.02	0.616			
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.99	0.667	3.980*	0.009	ยอมรับสมมติฐาน
	ปริญญาตรี	4.16	0.518			
	ปริญญาโท	4.29	0.431			
	ปริญญาเอก	4.93	0.115			
ระดับตำแหน่ง	ชั้นสัญญาบัตร	4.19	0.488	0.570	0.570	ปฏิเสธสมมติฐาน
	ชั้นประทวน	4.14	0.617			
อายุราชการ	1 – 5 ปี	4.27	0.620	1.601	0.191	ปฏิเสธสมมติฐาน
	6 – 10 ปี	4.04	0.475			
	11 – 19 ปี	4.19	0.499			
	20 ปีขึ้นไป	4.23	0.606			

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานกฎหมายและคดี พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนเพศ อายุ ระดับตำแหน่ง และอายุราชการที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยจุดใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานกฎหมายและคดี

ตารางที่ 8 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจุดใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจุดใจ	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_1)	0.255	0.069	0.299	3.722	0.000*
ด้านลักษณะของงาน (X_2)	0.527	0.078	0.590	6.755	0.000*
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_3)	-0.076	0.052	-0.105	-1.472	0.143
ค่าคงที่	1.218	0.189		6.434	0.000*

Durbin-Watson=1.748, R=0.771, $R^2=0.594$, F=83.890, Sig. of F=0.000, *= P<0.05

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยจุดใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานกฎหมายและคดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.594 แสดงว่า ปัจจัยจุดใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 59.4 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Beta=0.299, p<.05) ด้านลักษณะของงาน (Beta=0.590, p<.05) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Beta=-0.076, p=0.143) ไม่พบว่ามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยคำจูงส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานกฎหมายและคดี

ตารางที่ 9 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูงกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยคำจูง	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ด้านนโยบายและการบริหารงาน (X_1)	-0.077	0.052	-0.104	-1.472	0.143
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_2)	0.506	0.063	0.586	8.021	0.000*
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_3)	0.196	0.058	0.241	3.411	0.000*
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน (X_4)	0.098	0.044	0.137	2.239	0.026*
ค่าคงที่	1.121	0.189		5.951	0.000*

Durbin-Watson=1.805, $R=0.782$, $R^2=0.612$, $F=67.307$, Sig. of $F=0.000$, *= $P<0.05$

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยคำจูงส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานกฎหมายและคดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.612 แสดงว่า ปัจจัยคำจูงมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานกฎหมายและคดีได้ร้อยละ 61.2 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($Beta=0.586$, $p<0.05$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($Beta=0.241$, $p<0.05$) และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ($Beta=0.137$, $p<0.05$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านนโยบายและการบริหารงาน ($Beta=-0.104$, $p=0.143$) ไม่พบว่ามีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานกฎหมายและคดี

ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน มีดังนี้

1. ด้านปริมาณงาน ปริมาณงานมากเกินไปเมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่จริง ส่งผลให้เกิดภาระงานที่ไม่สมดุลและลดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม
2. ด้านความทันเวลา ขั้นตอนการทำงานมากเกินไปจนเกิดความจำเป็น ทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงานและการประชุมที่มากจนเกินความจำเป็น เป็นอุปสรรคต่อการจัดสรรเวลาสำหรับการปฏิบัติงานหลัก
3. ด้านลักษณะของงาน งานมีความยุ่งยากและซับซ้อนต้องอาศัยความรู้เฉพาะทาง ส่งผลให้การปฏิบัติงานต้องใช้ความระมัดระวังเป็นพิเศษ นอกจากนี้นางานบางประเภทเป็นงานใหม่ที่ไม่เคยมีประสบการณ์มาก่อน ส่งผลให้ขาดความคล่องตัวในการดำเนินงานและอาจเกิดข้อผิดพลาดได้ง่าย
4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพิจารณาเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรยังขาดความโปร่งใสและความเป็นธรรม
5. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบันและการเข้าถึงสวัสดิการต่าง ๆ ยังมีข้อจำกัดและไม่ครอบคลุมความต้องการของบุคลากรอย่างเต็มที่
6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน ระบบการแต่งตั้งโยกย้ายและสับเปลี่ยนตำแหน่งเกิดขึ้นบ่อยครั้งส่งผลให้บุคลากรไม่สามารถสะสมประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในงานได้อย่างเต็มที่ และการมอบหมายงานยังมีความไม่เสมอภาคและไม่สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน อีกทั้งผู้บังคับบัญชาบางส่วนมีทักษะและความรู้ความสามารถในการกำกับดูแลและ

ตัดสินใจในงานที่ยังไม่เพียงพอ ส่งผลให้ไม่สามารถให้คำแนะนำที่เหมาะสมหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีการแบ่งกลุ่มหรือสร้างพรรคพวกภายในองค์กร ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความสามัคคีและความร่วมมือระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน

8. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สถานที่ปฏิบัติงานยังไม่เอื้อต่อการใช้สมาธิอย่างเต็มที่ เนื่องจากขาดความเงียบสงบและความเป็นส่วนตัว ส่งผลให้บุคลากรไม่สามารถมุ่งเน้นในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ใช้ยังขาดความพร้อมและไม่สามารถรองรับความต้องการของระบบงานในปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานกฎหมายและคดี

แนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน มีดังนี้

1. ด้านปริมาณงาน ควรเพิ่มกำลังพลให้เพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดภาระงานเกินขีดความสามารถ และควรจัดเวรการอนุญาตให้บุคลากรไปช่วยราชการในกรณีที่ไม่จำเป็น

2. ด้านความทันเวลา ควรลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนและไม่จำเป็นลง เพื่อเพิ่มความเร็วและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ควรจำกัดการประชุมให้อยู่เฉพาะเรื่องที่จำเป็นจริง ๆ และส่งเสริมการใช้ช่องทางสื่อสารทางระบบออนไลน์หรือวิธีการอื่น ๆ ที่เหมาะสม เพื่อลดผลกระทบต่อเวลาการปฏิบัติงานหลักของบุคลากร

3. ด้านลักษณะของงาน ควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและความรู้ในข้อกฎหมายที่เป็นปัจจุบันแก่บุคลากร นอกจากนี้ ควรจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและครอบคลุมทุกขั้นตอน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ควรกำหนดเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่งให้มีความชัดเจน โปร่งใส และยึดหลักผลงานและความสามารถของบุคลากรเป็นสำคัญ นอกจากนี้ ควรจัดให้มีระบบตรวจสอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่เป็นกลาง โดยเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการสังเกตการณ์และประเมินผล เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและความยุติธรรม

5. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ควรมีการเพิ่มอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เหมาะสมและเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาทบทวนและปรับปรุงสิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการต่าง ๆ ให้ครอบคลุมความจำเป็นและความต้องการของบุคลากรอย่างเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน ผู้บังคับบัญชาควรกำหนดหลักเกณฑ์การแต่งตั้งและโยกย้ายบุคลากรอย่างเหมาะสมและชัดเจน และควรจัดระบบการแบ่งงานที่เหมาะสมและเท่าเทียมกัน

7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ควรจัดกิจกรรมที่เน้นการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งและการแบ่งกลุ่มภายในองค์กร

8. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรจัดสรรพื้นที่ทำงานที่เป็นมุมเงียบภายในสำนักงานอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่จำเป็นให้มีความพร้อมและเพียงพอ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานกฎหมายและคดีต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซาคริต ชันดี (2563) ที่พบว่า ระดับการศึกษามีผลต่อสมรรถนะและประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรแตกต่างกัน ส่วนด้านเพศ อายุ ระดับตำแหน่ง และอายุราชการที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณนุช ภูกัน (2566) ที่พบว่า เพศ อายุ ประเภทตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาไม่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการได้รับการยอมรับนับถือและลักษณะของงานในกลุ่มปัจจัยจิตใจ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในกลุ่มปัจจัยคำจูน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) ที่ระบุว่า แรงจูงใจในการทำงานเกิดจากปัจจัยภายใน เช่น การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยจิตใจสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ถึงร้อยละ 59.4 และปัจจัยคำจูนสามารถพยากรณ์ได้ถึงร้อยละ 61.2 ซึ่งเป็นระดับที่สูงและมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของปัจจัยทั้งสองกลุ่มอย่างชัดเจน ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนาภา เสือสมิง (2562) ที่พบว่า แรงจูงใจและความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรภาครัฐอย่างมีนัยสำคัญ

3. ปัญหาหลักที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานกฎหมายและคดี ได้แก่ ปริมาณงานที่มากเกินไป การขาดความคล่องตัวในการดำเนินงาน ความไม่ชัดเจนในเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน และการจัดการที่ไม่สอดคล้องกับลักษณะของภารกิจ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า องค์ประกอบของปัจจัยคำจูนบางประการยังไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลให้บุคลากรไม่สามารถแสดงศักยภาพและประสิทธิภาพของตนออกมาได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร ชื่นบาน (2562) ที่พบว่า บุคลากรในหน่วยงานราชการมักประสบปัญหาการจัดสรรงานที่ไม่เหมาะสมกับจำนวนกำลังคน และขาดแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงาน ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

4. ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษามุ่งเน้นการปรับปรุงในเชิงนโยบายและโครงสร้าง เช่น การเพิ่มอัตรากำลังคน ปรับปรุงขั้นตอนการทำงานให้กระชับ เสริมสร้างระบบแรงจูงใจภายใน การส่งเสริมการอบรมอย่างต่อเนื่อง และการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน รวมถึงความยืดหยุ่นในระบบเวลา ซึ่งแนวทางเหล่านี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson and Plowman (1956) ที่เสนอว่าองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปริมาณ คุณภาพ ความทันเวลา ความคุ้มค่า และผลลัพธ์ จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากปัจจัยแวดล้อมในทุกมิติ โดยเฉพาะการจัดสรรทรัพยากร การส่งเสริมสมรรถนะ และการกำหนดบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยเสนอแนวทางเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. การเพิ่มอัตรากำลังพล ควรมีการสรรหาและจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอต่อภาระงาน เพื่อลดภาระเกินขีดความสามารถและกระจายงานอย่างเป็นธรรม
2. การปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน ควรลดความซ้ำซ้อนของกระบวนการและนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มความรวดเร็ว
3. การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีและการจัดหาอุปกรณ์ที่ทันสมัย ควรมีการอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องและจัดหาทรัพยากรสนับสนุนอย่างครบถ้วน
4. การกำหนดระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน โปร่งใส และยุติธรรม เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาครั้งต่อไปจึงควรใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานโดยนำเครื่องมือการสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์ผู้บริหารและบุคลากรเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่หลากหลาย และครอบคลุมมากยิ่งขึ้น
2. ศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

- เฉลิมพล ศรีหงษ์. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการนิเคราะห์เบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์ มหบัณฑิต.
- ชนากา เสือสมิง. (2562). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม, วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ชาคริต ชันดี. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร กรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษา สำนักงานระบบควบคุมน้ำ สำนักการระบายน้ำ, การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปวีณนุช ภูกัน. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร, สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ศิริพร ชื่นบาน. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง, วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.