



ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตำรวจ ทางหลวง กองกำกับการ 3

โดย
ณัฐพงษ์ ลีวสำแดง

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2567



**THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK ENVIRONMENT AND
PERFORMANCE OF HIGHWAY POLICE OFFICERS, SUPERVISION
DIVISION 3**

**BY
NUTTAPONG SIWSUMDANG**

**AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR
THE DEGREE OF MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
INSTITUTE OF PUBLIC ADMINISTRATION AND PUBLIC POLICY**

**GRADUATE SCHOOL, RANGSIT UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 202**

ใบรับรองการศึกษาค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยรังสิต

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK ENVIRONMENT AND PERFORMANCE
OF HIGHWAY POLICE OFFICERS, SUPERVISION DIVISION 3

โดย ณัฐพงษ์ ลีวสำแดง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต อนุมัติให้นับวิชาการศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ประจำปีการศึกษา 2567

.....

(ดร.เฉลิมพร เย็นเยือก)

ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

.....ประธานกรรมการสอบ

รศ.ดร.จุมพล หนิมพานิช

.....กรรมการ

รศ.ดร.ปธาน สุวรรณมงคล

.....กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

รศ.ดร.จิระ ประทีป

ลิขสิทธิ์ของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3” ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและจัดทำขึ้นด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ โดยได้รับความกรุณาและการสนับสนุนจากหลายฝ่าย ซึ่งมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของงานวิจัยฉบับนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ดร.เฉลิมพร เข็นเยือก รองคณบดีฝ่ายวิชาการและผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะที่กรุณาให้คำแนะนำ องค์กรความรู้ และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างต่อเนื่องทุกขั้นตอนของการดำเนินงานวิจัย ทั้งด้านแนวคิด ทฤษฎี และแนวทางทางวิชาการ จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ผู้วิจัยขอขอบคุณคณาจารย์ประจำหลักสูตรทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ และเป็นแรงบันดาลใจในด้านวิชาการตลอดระยะเวลาของการศึกษา อันเป็นรากฐานสำคัญของการดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณข้าราชการตำรวจทางหลวงทุกท่านที่ได้กรุณาสละเวลาในการให้ข้อมูล และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาครั้งนี้

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณครอบครัว เพื่อนร่วมรุ่น และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ให้กำลังใจและสนับสนุนในทุกด้านมาโดยตลอด จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจต่อไป

ณัฐพงษ์ ลีวงศ์แดง

ผู้วิจัย

6610252 : ญัฐพงษ์ สิวสำแดง
 ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ : ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานกับประสิทธิภาพ
 การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3
 หลักสูตร : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
 อาจารย์ที่ปรึกษา : รศ.ดร.จิระ ประทีป

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 2) ศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 จำนวน 120 คน คำนวณโดยใช้หลักการของ G*Power แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่ามีความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.36 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.594) ระดับประสิทธิภาพการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.34 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.624) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงาน กับปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ($r = .943$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ดังนั้น ผู้เกี่ยวข้องควรควรส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ได้เพิ่มเติมศักยภาพที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่รับผิดชอบในงานตามหน้าที่รับผิดชอบ ได้เกิดความรู้ความเข้าใจในบริบทของงานที่อาจมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีรูปแบบหลากหลาย รวมถึงส่งเสริมให้มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีต่างๆ มาประกอบการให้เสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานในหน้าที่ได้เพิ่มมากยิ่งขึ้น

(การศึกษาค้นคว้าอิสระมีจำนวนทั้งสิ้น 87 หน้า)

คำสำคัญ: คุณภาพการให้บริการสาธารณะ, ลักษณะการบริการ, องค์การบริหารส่วนจังหวัดอ่างทอง

6610252 : Nuttapong Siwsumdang
 Independent Study Title : The Relationship Between Work Environment and Performance of Highway Police Officers, Supervision Division 3
 Program : Master of Public Administration
 Independent Study Advisor : Assoc.Prof. Chira Prateep, Ph.D.

Abstract

This research aimed to 1) study the level of work environment 2) study the level of performance of Highway Police Officers, Supervision Division 3 and 3) study the relationship between work environment and performance of Highway Police Officers, Supervision Division 3. A quantitative research methodology was employed, data collected via questionnaires from 120 sample of Highway Police Officers, Supervision Division 3, using the G*Power method. The data were analyzed by descriptive statistics including frequency, percentage, mean, and standard deviation and inferential statistics including analysis of variance and correlation analysis.

The results revealed that the overall of work environment at moderately level (Mean = 3.36, SD = 0.594) and the overall of performance of Highway Police Officers, Supervision Division 3 at moderately level (Mean = 3.34, SD = 0.624). A comparative analysis of performance and individual demographic factors indicated statistically significant differences in perceptions of performance among participants of different genders and lengths of service at the 0.05 level. The result of correlation analysis between the work environment and performance of highway police officers in Subdivision 3 was highest level of positive correlation ($r = .943$) at statistically significant 0.01 level. Therefore, it is recommended that responsible authorities enhance the officers' competencies relevant to their duties and promote an understanding of the dynamic nature of their work context, which may evolve due to external environmental factors. Moreover, the integration of modern technologies should be encouraged to further improve work performance in their professional responsibilities.

(Total 87 pages)

Keywords: Work Environment, Performance, Highway Police Officers, Supervision Division 3

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญรูป	ณ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	4
1.3 สมมติฐานการวิจัย	4
1.4 ขอบเขตการวิจัย	5
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	9
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	16
2.3 ข้อมูลพื้นฐานของตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3	21
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	37
2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย	42
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	43
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	43
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	44
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	47
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	48
3.5 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย	49

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	50
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล	50
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3	53
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3	57
4.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ ตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	63
4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับ การ 3	69
 บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ	 71
5.1 สรุปผลการศึกษา	71
5.2 อภิปรายผล	78
5.3 ข้อเสนอแนะ	82
 บรรณานุกรม	 84
 ประวัติผู้วิจัย	 87

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	51
4.2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	51
4.3	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา	51
4.4	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอาชีพ	52
4.5	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้	52
4.6	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในการทำงานของ ข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย	53
4.7	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในการทำงานของ ข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ด้านความรู้ ความสามารถในการ การทำงาน	54
4.8	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในการทำงานของ ข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ด้านนโยบายการทำงาน	55
4.9	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในการทำงานของ ข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน	56
4.10	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในการทำงานของ ข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	57
4.11	สรุปค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ทั้ง 5 ด้าน	58
4.12	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ด้านความรวดเร็ว ระยะเวลาการทำงาน	58
4.13	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ด้านปริมาณงาน	59
4.14	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ด้านคุณภาพของงาน	60
4.15	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ด้านความคุ้มค่า	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.16	สรุปค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3	62
4.17	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ	63
4.18	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ	63
4.19	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษา	64
4.20	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้	65
4.21	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน	66
4.22	การทดสอบรายคู่ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ด้านปริมาณงาน	67
4.23	การทดสอบรายคู่ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ด้านคุณภาพงาน	67
4.24	การทดสอบรายคู่ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ด้านความคุ้มค่า	68
4.25	การทดสอบรายคู่ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ในภาพรวม	68
4.26	ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3	69

สารบัญรูป

รูปที่		หน้า
2.1	ตราสัญลักษณ์ของตำรวจทางหลวง	23
2.2	แผนภูมิแสดงพื้นที่รับผิดชอบของตำรวจทางหลวง	37
2.3	กรอบแนวคิดการวิจัย	42

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เป็นยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นพัฒนาประเทศให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน มีการกำหนดแผนปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ผ่านการวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Aanalysis) เพื่อให้ทราบถึงลักษณะสำคัญมาประกอบการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานนั้นให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals) โดยการดำเนินนโยบายของหน่วยงานภาครัฐต่างๆ โดยมุ่งเน้นการกำหนดนโยบายที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีความคุ้มค่ามากที่สุด และยังทำให้การกำหนดทิศทางการดำเนินงานต่างๆ ได้มีทิศทางที่ชัดเจน สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมาย (Goals) และวัตถุประสงค์ (Objectives) ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน รวมถึงยังทำให้เกิดการกำหนดแนวทางการประเมินผล (Evaluation) การนำนโยบายนั้นไปปฏิบัติ (Implementation) ได้อย่างถูกต้อง ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐในทุกระดับ จึงต้องมีการกำหนดแนวปฏิบัติให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศโดยรวม

การบริหารหน่วยงานภาครัฐให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าวนี้ จะต้องมีการวางแผนการดำเนินงาน มีการกำหนดนโยบายแนวปฏิบัติในการทำงาน การส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ เพื่อใช้ประกอบการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นการสร้างคุณค่าให้กับบุคลากรของหน่วยงานได้มุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยการส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานนั้น เกิดขึ้นจากการร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในหน่วยงานทุกระดับได้ทำงานร่วมกัน ได้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน เกิดทัศนคติที่ดีต่อกันระหว่างบุคลากรในองค์กร และ สร้างจิตสำนึกและทัศนคติที่ดีต่องานในหน้าที่รับผิดชอบ เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน ในสังคมการทำงานทั้งในเรื่องส่วนตัว รวมถึงเรื่องงาน มีการสร้างประสบการณ์ทำงาน สร้างบรรยากาศในการทำงาน มีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ซึ่งหากสมาชิกในหน่วยงานได้รับการปฏิบัติที่ดีสอดคล้องกับความต้องการหรือความคาดหวังที่มีต่องาน รวมถึงเมื่อเปรียบเทียบระดับภาระหน้าที่รับผิดชอบกับผลตอบแทนหรือสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสมจะส่งผลต่อความสุข ความพึงพอใจในการทำงาน อันจะทำให้การปฏิบัติงานใน

หน้าที่รับผิดชอบเป็นไปด้วยดีมีประสิทธิภาพเกิดขึ้น ส่งผลต่อความสำเร็จของหน่วยงานให้เกิดขึ้นได้อย่างเข้มแข็ง กล่าวได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานมีผลต่อความสำเร็จของหน่วยงาน หากบุคลากรในหน่วยงานได้รับการปฏิบัติที่ดี และปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมของหน่วยงานที่เหมาะสม จะส่งผลทำให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและภาพลักษณ์ของหน่วยงานและขององค์กรที่มีคุณค่าอย่างยั่งยืน

หน่วยงานและองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนได้มีความพยายามในการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ขององค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงในบริบทต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร อันเนื่องจากเหตุผลการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบที่หลากหลาย และระดับการเปลี่ยนแปลงมีความรุนแรงมีรูปแบบที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนอีกด้วย ดังนั้น การสร้างความตระหนักถึงความสำคัญในการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว รวมถึงผลกระทบที่จะส่งผลต่อหน่วยงานหรือองค์กรซึ่งมีผลต่อความมั่นคงในการทำงาน จึงทำให้หน่วยงานได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าวและให้ความสำคัญกับสมาชิกหรือบุคลากรในหน่วยงานมากยิ่งขึ้น มีการสนับสนุนทรัพยากรทางการจัดการสำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน อาทิ อุปกรณ์ เครื่องมือ งบประมาณ และกำลังคนให้เพียงพอเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงาน ทำให้บุคลากรเกิดความสุขเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ลดอัตราการลาออกของบุคลากร เพิ่มคุณภาพและศักยภาพของบุคลากรด้วยการฝึกฝนบุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้ได้ตามคุณภาพที่ต้องการ ดังนั้น ผู้บริหารหน่วยงาน รวมถึงผู้เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรเพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานทั้งในระดับบุคคลและในระดับองค์กรได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

การศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กรได้มีผู้ทำการศึกษาไว้จำนวนมากพบว่ามีปัจจัยหลายประการที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน อาทิ การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกรัก มีทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงานที่พบว่ามีหลายประการ อาทิ สภาพแวดล้อม การปฏิบัติงาน การสร้างขวัญและกำลังใจ แรงจูงใจในรูปแบบต่างๆ โอกาสและความก้าวหน้า การได้รับโอกาสในการพิจารณาเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่ง ค่าตอบแทนเงินเดือน ความมั่นคงและความปลอดภัยในงาน ความเสมอภาคและความยุติธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กรทุกระดับ (Saeed, et al., 2013; สีวะ ประจุแก้ว และ สมชาย คุ่มพล, 2555) โดย

สภาพแวดล้อมในการทำงานตามแนวคิดของ Schultz & Schultz (2002) ได้จำแนกสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็น 3 ด้านสำคัญคือ

- 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ การจัดสถานที่ปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัย จัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมสอดคล้องกับการทำงานในหน้าที่
- 2) สภาพแวดล้อมด้านระยะเวลาในการทำงาน ได้แก่ ช่วงระยะเวลาหรือช่วงเวลาการปฏิบัติมีความเหมาะสม ยืดหยุ่นกับหน้าที่รับผิดชอบ และ
- 3) สภาพแวดล้อมการทำงานด้านจิตวิทยาหรือสังคม อันได้แก่ การออกแบบหรือการกำหนดงานที่สร้างความสุข ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

นอกจากนี้ Karasek Jr, 1979; Karasek & Theorell (1990) ได้เสนอถึงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบที่ให้อิสระในการออกแบบการทำงานตามหลักเหตุผล ระดับการควบคุมที่เหมาะสม (Hill et al, 2008) เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ตัดสินใจในงานด้วยตนเองและสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกันกับสมาชิกในองค์กรเพื่อสร้างความสัมพันธ์ความสุขในการทำงาน อันจะทำให้บุคลากรสามารถสร้างความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม (Allen et al., 2013; Januszkiewicz, 2019)

อย่างไรก็ตาม บริบทในการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานหรือแต่ละองค์การจะมีความแตกต่างกันไปตามพันธกิจของหน่วยงาน บางหน่วยงานปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานอยู่ตลอดเวลา โดยที่บางหน่วยงานต้องปฏิบัติหน้าที่อยู่นอกหน่วยงานตลอดเวลา ดังนั้น การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานจึงมีความแตกต่างกันไป อาทิเช่น บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานเอกสารต่างๆ ย่อมต้องประจำอยู่สำนักงานเป็นหลัก แต่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ภาคสนามที่มีสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ภายนอกสำนักงาน อาทิ ข้าราชการตำรวจที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจในการดูแลทุกข์สุขประชาชน ต้องปฏิบัติหน้าที่ภาคสนามในพื้นที่ต่างๆ โดยเฉพาะข้าราชการตำรวจทางหลวงที่มีสถานที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่บนท้องถนนในเส้นทางรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ต้องพบนอกจากสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในงาน คือ กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่ข้าราชการตำรวจต้องพึงยึดถือปฏิบัติตาม ยังมีสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรงคือ อันตรายที่อาจเกิดขึ้นบนท้องถนน รวมถึงอันตรายจากบุคคลในรูปแบบต่างๆ ที่ข้าราชการตำรวจทางหลวงต้องเผชิญ โดยมีเป้าหมายสำคัญในการปฏิบัติงานคือความสำเร็จในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีคุณค่า ซึ่งหน้าที่รับผิดชอบดังกล่าวหากข้าราชการ

ตำรวจไม่ได้รับการดูแล เอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาทุกระดับที่เหมาะสม อาจส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวันของตนเองกับครอบครัว ที่อาจก่อให้เกิดความเครียดจากการปฏิบัติงานสะสม และทำให้เกิดเหตุการณ์ที่ไม่คาดฝันขึ้น และไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อีกด้วย โดยเฉพาะการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจทางหลวงที่ต้องทำงานภายใต้บริบทแวดล้อมที่กล่าวได้ว่า อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อาทิ เช่น การทำงานภายใต้ความกดดันความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมที่หลากหลายดังกล่าวข้างต้น

ผู้วิจัยในฐานะข้าราชการตำรวจทางหลวงที่ปฏิบัติหน้าที่ภายใต้สภาพแวดล้อมดังกล่าวข้างต้น จึงมีความสนใจศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงานเพื่อให้ได้สารสนเทศสำคัญ นำเสนอต่อผู้เกี่ยวข้องใช้ประกอบการดำเนินการต่างๆ อาทิ การวางแผนพัฒนาสภาพแวดล้อม หรือ การวางแผนการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยดังต่อไปนี้

- 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3
- 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3
- 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3

1.3 สมมติฐานการวิจัย

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยดังต่อไปนี้

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ที่แตกต่างกันมีระดับประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน

2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3

1.4 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ทางหลวง กองกำกับการ 3 ครั้งนี้ มีขอบเขตการวิจัยดังต่อไปนี้

1) ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้สามารถอธิบายระดับความคิดเห็นในปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3

2) ขอบเขตด้านประชากร

การศึกษานี้ สามารถอธิบายครอบคลุมเฉพาะความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในด้าน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และ ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3

3) ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษานี้ เก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลา มกราคม 2568 – กุมภาพันธ์ 2568 จึงสามารถอธิบายระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในด้าน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และ ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ได้ในช่วงระยะเวลาดังกล่าว

4) ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษานี้ มีอำนาจอธิบายระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และ ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษารื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ทางหลวง กองกำกับการ 3 ครั้งนี้ ผู้วิจัยคาดว่าจะได้ประโยชน์จากการวิจัยดังต่อไปนี้

- 1) ทำให้ได้สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3
- 2) ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3
- 3) เพื่อเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ เพิ่มมากยิ่งขึ้น

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เพื่อสร้างความเข้าใจในการผลการศึกษาครั้งนี้ ในทิศทางเดียวกัน ดังต่อไปนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะบุคคลของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 โดยประกอบด้วย

เพศ หมายถึง ลักษณะเพศสภาพของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3

อายุ หมายถึง อายุของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3

รายได้ หมายถึง รายรับรวมเฉลี่ยปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานให้สามารถบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 5 ประการ คือ

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง บทบาทหน้าที่ที่ได้รับในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับคุณค่าของหน่วยงาน ความเหมาะสมสอดคล้องกับความรู้ความสามารถและภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้ ความสามารถของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกัน อันจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการทำงาน หมายถึง นโยบายหรือแนวปฏิบัติของหน่วยงานที่มีความชัดเจน มีกฎ ระเบียบ การควบคุมการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ได้มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ตามหลักธรรมาภิบาล

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ หมายถึง การสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ทุกระดับ อาทิ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึง การได้รับการยอมรับ ไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการทำงาน หมายถึง นโยบายหรือแนวปฏิบัติของหน่วยงานที่มีความชัดเจน มีแผนการดำเนินงาน มี กฎ ระเบียบ การควบคุมการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง โอกาสที่บุคลากรได้รับจากหน่วยงานที่ให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้มีโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ตามหลักธรรมาภิบาล

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ที่สามารถบรรลุเป้าหมายตามหน้าที่รับผิดชอบจากการใช้

ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างคุ้มค่า และทำงานให้สำเร็จได้อย่างรวดเร็วตรงตามตัวชี้วัด ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ

1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความรวดเร็ว หมายถึง การปฏิบัติงานของของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ภายใต้ระยะเวลาการทำงานที่สามารถสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพได้ก่อนหรือเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด

2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ที่สามารถทำได้สำเร็จบรรลุเป้าหมายได้ตามที่ได้รับมอบหมายหรือตามที่หน่วยงานวางแผนไว้ได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์

3) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ที่มีความถูกต้อง สมบูรณ์เป็นไปตามมาตรฐานเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานและผู้บังคับบัญชา

4) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานได้อย่างคุ้มค่า ประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุดของของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 2) ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 โดย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้

- 1) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- 3) ข้อมูลพื้นฐานของตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3
- 4) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 5) กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment)

2.1.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน : ความหมาย

ฉัฐกานต์ จงวิมานสินธุ์ (2564) ได้เสนอความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรไว้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญเนื่องจากเป็นสิ่งที่อยู่รอบตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงานระหว่างการทำงาน ซึ่งมีทั้งสิ่งที่จับต้องได้ และ จับต้องไม่ได้ เป็นทั้งสิ่งมีชีวิตและไม่มีชีวิต โดยสภาพแวดล้อมเหล่านี้ส่งผลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคลนั้น ๆ โดยอาจเป็นสิ่งที่ส่งเสริม เอื้อประโยชน์ต่อการทำงานหรืออาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงานได้เช่นเดียวกัน

ศิวพร โปทยานนท์ (2554) เสนอว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรจะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึก ของบุคลากรที่มีต่องานและผู้ร่วมงาน โดยทั่วไปบุคลากรที่เข้ามาทำงานส่วน

แล้วแต่คาดหวังว่าตนเองจะได้พบเจอและมีสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ดี เนื่องจากชีวิตส่วนใหญ่ ต้องใช้เวลาไปกับการทำงานไม่น้อยกว่าแปดชั่วโมงต่อวัน

ขวัญลดา สุรินทร์ (2556) เสนอไว้ว่า ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องควรมีการบริหารจัดการและเอาใจใส่ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะช่วยส่งเสริม สนับสนุน และช่วยผลักดันการทำงานของบุคลากร ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างขีดความสามารถสำหรับการปฏิบัติงาน อีกทั้งช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้เพิ่มขึ้นอีกด้วย

2.1.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน : องค์ประกอบที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน

Gilmer (1973) ได้นำเสนอองค์ประกอบสภาพแวดล้อมที่สำคัญที่มีส่วนช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สำคัญ 10 ประการคือ

1) ความมั่นคงปลอดภัย (Security) คือการได้รับความยุติธรรมเสมอภาคจากผู้บังคับบัญชา หรือจากหัวหน้างาน ทำให้บุคคลรู้สึกถึงความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ทำให้รับรู้ถึง ความมั่นคง ปลอดภัยและมั่นใจในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน โดยหากบุคคลขาดการรับรู้ หรือขาดความเชื่อมั่นถึงความมั่นคงในการปฏิบัติงานตามหน้าที่นั้นอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่อาจเกิดขึ้นได้ไม่เต็มที่

2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การสนับสนุนของหน่วยงานหรือองค์การที่สนับสนุนให้บุคลากรได้มีความก้าวหน้าในการทำงานผ่านการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม นอกจากนั้นอาจให้รางวัล ให้การยอมรับและการยกย่องแก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ และ ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับโอกาส ด้านการศึกษาต่อและมีการจัด ฝึกอบรมเพื่อให้เกิดทักษะและความรู้มากยิ่งขึ้น

3) องค์การและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ การวางแผน นโยบายของหน่วยงาน โครงสร้างการบังคับบัญชาของหน่วยงาน แนวทางวิธีปฏิบัติภายในหน่วยงาน ชื่อเสียง และแนวทางสำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

4) ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ เงินเดือนหรือค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานโดยค่าจ้าง ที่ได้รับ ต้องมีความเพียงพอเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายและมีวิธีการจ่ายเงินที่เสมอภาค

5) คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic Aspects of the Jobs) งานที่ปฏิบัติ เป็นงานที่มีคุณค่า สร้างความภูมิใจ รู้สึกมีเกียรติยศ ได้รับการยอมรับ มีหน้าตาทางสังคม งานสอดคล้องตรง

ตามความสามารถของบุคลากร เป็นงานที่ท้าทายทำให้เกิดมีการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร

6) การนิเทศงาน (Supervision) คือ การที่ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และสอนงานอย่างใกล้ชิด ทำให้ทราบแนวทางและวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ทั้งนี้การนิเทศงานอาจทำให้นุคลากรเกิดความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อสิ่งที่ตนได้รับมอบหมาย โดยหากการนิเทศงานดังกล่าวสร้างสิ่งที่ไม่พึงประสงค์อาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดที่จะโยกย้าย หรือลาออก แทนที่จะสร้างผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

7) คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspects of the Jobs) คือ การที่คนนั้นได้ปฏิบัติงานกับกลุ่มที่คล้ายคลึงกับตนเองเป็นที่ยอมรับของกลุ่มทำงาน มีกลุ่มทำงานที่ฉลาด มีประสิทธิภาพ มีความสามัคคีและรู้จักหน้าที่ของตน

8) การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือ การสื่อสารข่าวสารที่เกิดขึ้นภายในองค์การ เช่น ข่าวสาร เหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าขององค์การ ข่าวที่เกี่ยวข้องกับงานที่องค์การ รับผิดชอบหรือปฏิบัติอยู่และสิ่งองค์การจะทำในภายภาคหน้า การรับรู้โครงสร้างและลำดับชั้น ในการปฏิบัติงานอำนาจการควบคุมดูแลและบังคับบัญชา ข่าวสารด้านนโยบาย ขั้นตอนการปฏิบัติงานและข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้องโดยผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับข้อมูลจะสามารถนำไปประยุกต์ ใช้สำหรับการปฏิบัติงานได้

9) สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สถานที่ทำงานที่สะอาด มีระเบียบ ปลอดภัย มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ไว้อย่างเพียงพอเหมาะสมและพร้อมที่จะใช้เสมอ มีสถานที่จอดรถเพียงพอ แสงสว่าง เสียง การถ่ายเทของอากาศและสิ่งอำนวยความสะดวกมีความเหมาะสมต่อการทำงาน

10) สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ (Benefit) คือ สวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่จะได้รับนอกเหนือไปจากตอบแทนและค่าจ้างซึ่งได้รับเป็นปกติได้แก่ บำเหน็จ บำนาญ วันหยุดพักผ่อน วันลาป่วย สิทธิสำหรับการรักษาพยาบาล และประกันชีวิต เป็นต้น

Savicki & Cooley (1987) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่สำคัญ 3 องค์ประกอบคือ

- 1) สภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงาน ประกอบด้วย 5 ประการ คือ

1.1) ความเป็นอิสระ หมายถึง ความเป็นอิสระในการตัดสินใจหรือปฏิบัติงานด้วยตนเอง ยิ่งได้ทำงานอย่างเป็นอิสระจะยิ่งทำให้ได้รับแนวคิดและข้อมูลป้อนกลับที่น่าสนใจ ให้ได้วิเคราะห์ซึ่งเท่ากับมีโอกาสได้พัฒนาตนเองและพัฒนางานมากขึ้น

1.2) การมุ่งมั่น หมายถึง ความมุ่งมั่นในการวางแผนในการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพและดำเนินการตามแผนที่วางไว้

1.3) ความชัดเจน หมายถึง การที่หน่วยงานแจ้งให้บุคลากรทราบถึงความคาดหวังของหน่วยงานในการปฏิบัติงานประจำวันและการสื่อสารเกี่ยวกับกฎระเบียบต่าง ๆ ภายในหน่วยงานอย่างชัดเจน

1.4) การนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ หมายถึง การที่หน่วยงานส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ มาเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงาน

1.5) สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้ออำนวยช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสะดวกในการปฏิบัติงาน

2) สภาพแวดล้อมที่มีการควบคุม หมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงานที่ผู้บริหารมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับงานและบุคลากรน้อย แต่ต้องการให้สภาพแวดล้อมคงอยู่ มีการควบคุมสภาพแวดล้อมโดยใช้ประโยชน์จากกฎเกณฑ์นั้นทำให้บุคลากรต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ

3) สภาพแวดล้อมที่มีความกดดัน หมายถึง สภาพการทำงานที่มีสภาวะเร่งรีบและสภาพการทำงานที่ต้องตัดสินใจภายใต้ภาวะความกดดันต่างๆ อาทิ ความเสี่ยงหรือความเสียหายที่เกิดขึ้นกับผู้อื่น

Schultz & Schultz (2002) ได้จำแนกสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็น 3 ด้านสำคัญ คือ

1) สภาพแวดล้อมด้านสังคมและจิตวิทยา (Social Work Condition and Psychological) เป็นสภาพแวดล้อมที่เป็นรูปแบบธรรมชาติทั่วไปของงาน ผลกระทบของงานที่มีต่อคนทำงาน รวมไปถึงลักษณะของงานที่จะสะท้อนถึงความสำเร็จ

2) สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ (Physical Work Condition) เป็นสภาพแวดล้อมที่มีปัจจัยเกี่ยวข้องจำนวนมาก อาทิ สถานที่ตั้งของอาคารสำนักงาน ที่จอดรถ ปริมาณแสง เสียง อุณหภูมิ ของสถานที่ปฏิบัติงานและสิ่งสนับสนุนอื่น

3) สภาพแวดล้อมด้านการทำงาน (Temporal Work Condition) ได้แก่ ระยะเวลาหรือ ชั่วโมงในการทำงาน เวลาที่ใช้ในการทำงาน การทำงานเป็นกะ เวลาหยุดพักระหว่างงาน

Steer (1979) เสนอปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่

1) โครงสร้างของงาน (Task Structure) หมายถึง แนวทางและขั้นตอนต่าง ๆ ที่ใช้ไป ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ โดยแนวทางและขั้นตอนเหล่านี้ องค์กรจะเป็นผู้กำหนดขึ้นมา

2) ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลและการลงโทษ (Reward Punishment Relationship) หมายถึง การมอบและใช้สิ่งจูงใจในรูปแบบต่าง ๆ ที่นอกเหนือไปจากเงินค่าตอบแทนประจำ

3) การรวมศูนย์ในการตัดสินใจ (Decision Centralization) หมายถึง การรวมศูนย์กลางการตัดสินใจในสาระสำคัญ ที่ผู้บริหารระดับสูง

4) การเน้นถึงความสำเร็จ (Achievement Emphasis) หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจของ บุคลากรในองค์กรที่จะทำงานที่ดีและช่วยเหลือองค์กรให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

5) การมุ่งเน้นฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development Emphasis) หมายถึง ระดับ ความมุ่งมั่นขององค์กรที่พยายามให้การสนับสนุนบุคลากรขององค์กรในการปฏิบัติงาน ผ่านการ พัฒนาทักษะด้วยการฝึกอบรมและการเสริมสร้างประสบการณ์ให้แก่บุคลากร

6) ความมั่นคงและความเสี่ยง (Security Versus Risk) หมายถึง ระดับความกดดันต่าง ๆ (Pressures) ภายในองค์กรที่สร้างความรู้สึกไม่มั่นคงต่อบุคลากรในองค์กร

7) การเปิดเผยและการปกป้อง (Openness Versus Defensiveness) หมายถึง ระดับความ ต้องการปกปิดความผิดที่ตนได้กระทำของบุคลากรในองค์กร

8) สถานภาพและขวัญ (Status and Morale) หมายถึง ปัจจัยที่บุคคลรับรู้ต่อหน่วยงานหรือ องค์กรว่าเป็นสถานที่ที่มีความเหมาะสมแก่การปฏิบัติงานของตน

9) การยอมรับผลงานและการป้อนกลับ (Recognition and Feedback) หมายถึง การที่ บุคลากรในหน่วยงานได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงานและยอมรับในผลสะท้อนกลับหรือ ความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากตนเอง

10) ความยืดหยุ่นและความสามารถขององค์กร (General Organization Competence and Flexibility) หมายถึง การที่องค์กรหรือหน่วยงานรับรู้ถึงเป้าหมายการดำเนินงาน รวมถึงผลการ ดำเนินงานที่เกิดขึ้น และรับรู้ถึงแนวทางหรือวิธีการตอบสนองต่อสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่าง เหมาะสม

จากการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลผ่านการรับรู้ และการแสดงออกทางพฤติกรรมในการทำงานจากการรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สามารถตอบสนองหรือสภาพแวดล้อมที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล อันจะเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุน ส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตามที่กำหนดได้อย่างมีคุณค่า

นอกจากนี้พบว่ามีนักวิชาการได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับหัวหน้างาน ลักษณะงานที่ทำ ความมั่นคงในงาน เงินเดือน สวัสดิการ ความรับผิดชอบในงาน อาทิเช่นการศึกษาของศุภกิตต์ กิจประพุกฤทธิ์กุล (2553) ที่ได้ศึกษาพบว่า การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในงาน ลักษณะงาน เงินเดือน ความมั่นคงในงาน สภาพการปฏิบัติงาน และนโยบายการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และการศึกษาของรุ่งรัตน์ เหล่ารัศมีวิวัฒน์ (2552) ที่ได้ศึกษาพบว่า รายได้ต่อเดือน ความผูกพันในองค์กร ตำแหน่งงาน ความเครียดในการปฏิบัติงาน ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน จากผลการศึกษาข้างต้น จึงอาจกล่าวได้ว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน โดยปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ปัจจัยที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมและเสริมสร้างความพึงพอใจในงานของบุคลากรประการหนึ่ง คือ การที่โรงงานอุตสาหกรรมมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการ ปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสมมีผล ต่อสุขภาพของบุคลากร อาจทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจต่องานได้ การศึกษาที่ผ่านมาได้มี การศึกษาสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน

นอกจากนี้ ยังมีผลการศึกษาของ Pitaloka & Sofia (2014) เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่พบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรในโรงงานอุตสาหกรรม โดยที่สภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่การได้รับการสนับสนุนทางด้านอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ความชัดเจนของกระบวนการการปฏิบัติงานที่จะกระตุ้นให้สามารถปฏิบัติงานเสร็จตามเป้าหมาย ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน

Dawal & Taha (2006) ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมทางกายภาพพบว่า ความชื้น อุณหภูมิ แสง และเสียงมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา ของ Ismail, et al. (2010) ที่ผลการศึกษเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมพบว่า สภาพอากาศร้อน และระดับเสียงที่มีความดัง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ผลการศึกษาแสดงถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่วนใหญ่มักกล่าวถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน เช่น เสียง แสง อุณหภูมิ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยที่ยังมีสภาพแวดล้อมในงาน สภาพแวดล้อมด้านสังคมซึ่งถือเป็นสิ่งแวดล้อมในเชิงสัมพันธ์ภาพหรือการสนับสนุนจากภายในองค์กรจะมีผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานอาจเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือช่วยเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุกระดับภายในองค์กร บุคลากรมีการแสดงออกที่ดีต่อกัน มีการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อกัน มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันทำให้บุคลากรปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ เป็นสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความคิด ความมีอิสระในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงาน ทำให้บุคลากรสามารถนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงในงานให้ดีขึ้น ส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน (สิวพร โปรยานนท์, 2554) ดังนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สนับสนุนในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับบุคลากรได้อย่างมีคุณค่า

จากเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 โดยศึกษาสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมด้านงานที่ได้รับมอบหมาย สภาพแวดล้อมด้านความรู้ ความสามารถในการทำงาน สภาพแวดล้อมด้านนโยบายในการทำงาน สภาพแวดล้อมด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และ สภาพแวดล้อมด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมดังกล่าวอาจนำมาซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร การที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร เมื่อได้รับการกระตุ้นและส่งเสริมจากหน่วยงาน ซึ่งแต่ละหน่วยงานอาจมีสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน จึงอาจส่งผลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคลากรในการปฏิบัติงานที่ไม่เหมือนกัน พฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันดังกล่าวนี้อาจเกิดการรับรู้ (Perception) ของบุคลากรที่แตกต่างกัน อันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอีกด้วย สภาพแวดล้อมการทำงานอาจเป็นปัจจัยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความ ทุ่มเทแรงกายและแรงใจให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ รู้สึกมีความสุข มีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และ

สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรทุกระดับในหน่วยงานหรือในองค์กร จะทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าต่อองค์กร มีความพยายามในการใช้ศักยภาพของตนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2.2.1 ประสิทธิภาพ : ความหมาย ความสำคัญ

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ที่ประกอบด้วยแนวคิดทฤษฎีที่สำคัญ คือ แนวคิดเกี่ยวกับ ความพึงพอใจ (Satisfaction) ผลการปฏิบัติงาน (Performance) อันเป็นผลที่เกิดจากคุณภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบของบุคคลในองค์กรหรือในหน่วยงานนั้น โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาและนิยามความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพดังต่อไปนี้

Millet (1954) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดยพิจารณาจาก เช่น การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา การให้บริการอย่างเพียงพอ การให้บริการอย่างต่อเนื่อง และการให้บริการอย่างก้าวหน้า เป็นต้น

ปัทมาพร ท่อชู (มปป) เสนอว่า การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน คือ การปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ความสามารถ และทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้นเจริญขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะทำให้ตนเองผู้อื่นและองค์กรเกิดความสุขในที่สุด โดยการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรหรือการพัฒนาสังคม

2.2.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน : ประเภท

ประสิทธิภาพ เป็นการใช้อย่างมีประสิทธิภาพและกระบวนการในการดำเนินงาน โดยประสิทธิภาพอาจไม่แสดงเป็นค่าประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ได้แก่ เงิน (Money) วัสดุ (Material) คน (Man) และเวลา (Time) ในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเปล่าเกินความจำเป็น รวมถึงมีการใช้กล

ยุทธ์หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม สามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้เร็วและมีคุณภาพ โดยประเภทของประสิทธิภาพ สามารถจำแนกได้ 2 ระดับคือ

1) ประสิทธิภาพในระดับบุคคล

ประสิทธิภาพในระดับบุคคล หมายถึง การปฏิบัติงานได้สำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดโดยใช้ระยะเวลาและทรัพยากรน้อยที่สุด คำนิยมการทำงานที่ยึดกับสังคม เป็นการทำงานได้เร็วและได้งานดี โดยบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือบุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพ เป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย พลังงานและเวลาน้อย เป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงาน เป็นบุคคลที่มีความพอใจจะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น คัดแปลง วิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

2) ประสิทธิภาพในระดับองค์กร

ประสิทธิภาพในระดับองค์กร คือการที่องค์กรสามารถดำเนินงานต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กร โดยใช้ทรัพยากร ปัจจัยต่าง ๆ รวมถึงกำลังคนอย่างคุ้มค่า มีการสูญเปล่าน้อยที่สุด มีลักษณะการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ โดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร และกำลังคน องค์กรที่มีความสามารถในการใช้ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เทคนิควิธีการ และเทคโนโลยี ทำให้เกิดวิธีการทำงานที่เหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีปัญหาอุปสรรค และความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรมีขวัญกำลังใจดี และมีความสุขในการทำงาน

การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความสามารถ และทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งองค์ประกอบ การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร โดยผู้เขียนยกตัวอย่าง แนวคิดของนักวิชาการมีดังนี้

Perterson & Plowman (1960) ได้เสนอองค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนี้คือ

1) คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูงคือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ

2) ปริมาณ (Quantity) งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน

3) เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้อง เหมาะสมกับหลักการและทันสมัย

4) ต้นทุนหรือค่าใช้จ่าย (Cost) เป็นทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือจะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด

จิตติมา อัครธิตพิงส์ (2556) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรเป็นหัวใจสำคัญในการนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงาน องค์กรจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการ มีความเจริญก้าวหน้า และสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าและบุคลากร องค์กร ซึ่งองค์ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานที่สำคัญ มีดังนี้

1) สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ ตลาดความต้องการของลูกค้า สภาพเศรษฐกิจของสังคมและประเทศ เช่น ภาวะเงินเฟ้อ สภาพคล่องทางการเงินการธนาคาร กำลังการซื้อของลูกค้า ความเปลี่ยนแปลงของสังคม

2) สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์ และปรัชญาขององค์กรที่กำหนดทิศทางการดำเนินงาน วัฒนธรรมองค์กร และการจัดบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการทำงานของบุคลากร

3) ปัจจัยขององค์กร ได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์กรในด้านที่ดิน อาคารสถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคคล โดยบุคลากรหรือบุคคล ถือเป็นหัวใจของการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร บุคคลต้องมีประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นองค์กรประกอบด้านตัวบุคคลที่นำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ ปรัชญาและอุดมการณ์ บุคลิกภาพ ความต้องการ ค่านิยม เป้าประสงค์ของชีวิตและการทำงาน การสำรวจตนเอง ความสามารถในการพิชิตอุปสรรคในการทำงาน และการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นต้น

4) กระบวนการขององค์กร เป็นองค์ประกอบสำคัญลำดับสองต่อจากองค์ประกอบ ด้านบุคคล กระบวนการที่สำคัญขององค์กร คือ การดำเนินงานทั้งหมดที่จะทำให้เกิดการผลิต และการบริการที่น่าพอใจ ขอบข่ายของกระบวนการขององค์กรที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ได้แก่ การจัดโครงสร้างงานขององค์กร การวางแผน การจัดองค์กรในด้านบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การควบคุมคุณภาพการทำงาน และการพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

Certo (2000) ได้เสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ประกอบด้วย 3 ปัจจัยสำคัญคือ

1) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร (Organization Structure) องค์กรจะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับลักษณะโครงสร้างที่เหมาะสม โดยจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยย่อยที่สำคัญ ได้แก่

1.1) ปัจจัยด้านนโยบาย (Policy Factor) ที่ครอบคลุมถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดพันธกิจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรทั้งระยะสั้นและระยะยาว การกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และการดำเนินงาน เป็นต้น

1.2) ปัจจัยด้านการบริหารและการจัดการ (Administration and Management Factors) ที่ครอบคลุมถึงการจัดโครงสร้างเกี่ยวกับงานใหม่ ความซับซ้อน ความเป็นทางการ การรวมศูนย์หรือกระจายอำนาจ การจัดสายงาน การบังคับบัญชา การจัดกลุ่มงาน การจัดความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มงาน การวางแผน การสั่งการ การควบคุมการทำงาน การจัดสรรทรัพยากร การติดตามกำกับดูแล และการประเมินผลการทำงาน

2) ปัจจัยด้านบุคคล (Personnel) เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดเพราะบุคคลคือหมู่คณะที่รวมตัวกันเป็นองค์กร มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีบทบาทในการทำงาน หรือดำเนินงานต่าง ๆ สัมพันธ์กันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้นบุคคลที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ ตามโครงสร้างงานในองค์กรครอบคลุมบุคคลระดับสูง กลาง และล่าง รวมถึงบุคคลในระดับการทำงานทั้งหมด ซึ่งประสิทธิภาพขององค์กรจะขึ้นอยู่กับคุณลักษณะและคุณสมบัติที่พึงปรารถนาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ จำนวนบุคลากรในแต่ละกลุ่มงาน ความรู้ความสามารถพื้นฐาน ความรู้ความสามารถที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ความเป็นผู้นำ ทักษะการสื่อสาร ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะด้านการบริหารจัดการ เจตคติ ค่านิยมที่พึงปรารถนา ความสามารถในการพัฒนาคน พัฒนางาน และการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับนโยบาย และแผนการดำเนินงานขององค์กร

3) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (Technology) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการออกแบบผลิตภัณฑ์ การออกแบบการบริหาร การใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ทันสมัยในกระบวนการผลิต การควบคุม และการตรวจสอบคุณภาพ การจัดทำระบบข้อมูลการเชื่อมโยงการตลาด การบริการ เพื่อการจำหน่ายผลิตภัณฑ์สู่สังคม

2.2.3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน : ประโยชน์

- 1) ช่วยทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- 2) ช่วยเพิ่มกลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการทำงานและช่วยลดความซ้ำซ้อนของงาน
- 3) ช่วยทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วยวิธีการที่รวดเร็ว
- 4) ช่วยทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า หรือพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ
- 5) ทำให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ ลดความสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย ประหยัดเวลา ทรัพยากร และกำลังคน
- 6) องค์กรมีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ เทคนิค วิธีการ ด้วยวิธีการทำงานที่เหมาะสม ลดปัญหาอุปสรรคและมีความสุขในการทำงาน
- 7) ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง เมื่อพัฒนาตนเองแล้วจะสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนานั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานและองค์กรต่อไป

โดยปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สำคัญ คือ ต้องมีการคิดวิเคราะห์ว่ามีวิธีการใดที่ทำให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกันก็ทำให้รู้สึกสนุก มีความพึงพอใจ มีความสุขในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้น โดยมีองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

- 1) เป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี คือในการทำงานนั้นเราจะต้องรู้จักหน้าที่และมีความรับผิดชอบ และค้นคว้าแสวงหาความรู้อยู่เสมอ ทำตัวให้เป็นที่ยรักของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การที่เราทำตัวเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี ไม่เพียงแต่จะทำให้เราทำงานอย่างมีความสุขเท่านั้น แต่ยังเป็นการเพิ่มความก้าวหน้าอีกด้วย การช่วยเหลือคนอื่นอยู่เสมอ จะทำให้เราได้รับความช่วยเหลือตอบแทน ดังนั้น เมื่อติดขัดปัญหาอะไรก็ตาม เราก็จะผ่านพ้นไปได้โดยไม่ยากเย็น
- 2) รักษามารยาทในการทำงาน การทำงานโดยยึดถือระเบียบ และเคารพกฎกติกา จะทำให้เรายู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น ไร้อุปสรรคในการทำงาน การรู้จักมารยาทในการทำงาน ไม่เพียงเป็นการเคารพผู้อื่น แต่ยังเป็นการเปิดโอกาสให้คนอื่นได้เคารพเราด้วย เคารพในความเป็นคนทำงานมืออาชีพ รู้ว่าอะไรควรทำและอะไรไม่ควรทำในที่ทำงาน
- 3) สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยให้เรามีความสุขมากขึ้น อีกทั้งยังเป็นเหตุผลหนึ่งที่จะทำให้เราเป็นที่รักใคร่ของเพื่อนร่วมงาน ปฏิเสธไม่ได้ว่ารอยยิ้มเป็นส่วนหนึ่ง

ของความสำเร็จในการทำงาน ทำให้เพื่อนร่วมงานรู้สึกได้ถึงความเป็นมิตรของเรา เมื่อมีความสุข ประสิทธิภาพในการทำงานก็จะเกิดขึ้นอย่างไม่ยากเย็น

4) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งในระดับผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำให้การทำงานมีความราบรื่นมากขึ้น การให้वानใครให้ช่วยเหลือก็ทำได้ง่ายขึ้น เพื่อนร่วมงานจะยอมช่วยเหลือเราด้วยความเต็มใจ เพราะเขารู้อยู่แล้วว่าเราก็พร้อมที่จะช่วยเขา เมื่อคนทำงานที่อยู่ในออฟฟิศเดียวกันพร้อมที่จะช่วยเหลือกัน การดำเนินงานขององค์กรก็จะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจัยที่ช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพนั้นมีอยู่หลายแนวทาง ขึ้นอยู่กับว่าจะใช้วิธีไหน แต่สิ่งหนึ่งที่เรากำลังคิดไว้เสมอ คือการทำงานนั้นจะมีประสิทธิภาพได้ ต้องเกิดจากการทำงานที่มีความสุขควบคู่กันไป หากวันใดวันหนึ่งเราเริ่มรู้สึกเบื่อ งาน เราต้องเริ่มคิดแล้วว่าเราจะต้องทำอย่างไรจึงจะทำให้การทำงานนั้นกลับมามีความสุขอย่างเดิม เพื่อให้การทำงานของเรากลับมามีประสิทธิภาพตามไปด้วย

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือในองค์กรสามารถประเมินได้จากผลสำเร็จในการทำงานที่บรรลุเป้าหมายได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นนั้นอาจเป็นไปตามเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดหรืออาจมีประสิทธิภาพมากกว่าที่กำหนด เกินความคาดหวังไปได้อย่างเหมาะสม โดยประสิทธิภาพขององค์กรเกิดขึ้นได้จากการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ รวมถึงความยินดี เต็มใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ มีการแสวงหาวิธีการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ให้ผลการปฏิบัติงานสำเร็จมีประสิทธิภาพได้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีคุณค่า เชื่อถือได้ มีความถูกต้องสมบูรณ์ ด้วยความยินดี ด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ใ้ศักยภาพ ใ้ความสามารถ ทักษะ ความเชี่ยวชาญประกอบการปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3

ตำรวจทางหลวง

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ราย 5 ปี (พ.ศ. 2566 -2570) โดยได้ศึกษาและพิจารณาความเกี่ยวข้องกับเป้าหมายและแนวทางของแผนประเทศ ทั้ง 3 ระดับ รวมถึงนโยบายประเทศไทย 4.0 นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อสภา และ

แผนอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งในส่วนที่เป็นหน่วยรับผิดชอบหลักและหน่วยสนับสนุนของประเทศ ประกอบกับการวิเคราะห์สถานการณ์และแนวโน้มสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาประเทศ เช่น ปัญหา ด้านชายแดน การก่ออาชญากรรม ทั้งในรูปแบบปกติและอาชญากรรมทางเทคโนโลยีความรุนแรง ในสังคมและครอบครัว การหลบหนีเข้าเมือง การโยกย้ายถิ่นฐานของประชาชน การเคลื่อนย้าย แรงงาน/แรงงานต่างด้าว การค้ามนุษย์ ยาเสพติด และ การทุจริตคอร์รัปชัน รวมทั้งปัญหาความ ขัดแย้งทางการเมืองและความสามัคคีของคนในชาติ การเข้าสู่สังคมสูงวัย ตลอดจนปัญหาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพอากาศ ภัยพิบัติ และ โรคอุบัติใหม่ มาเป็นแนวทางประกอบการกำหนด เป้าหมายและแนวทางการพัฒนาในแผนปฏิบัติราชการ ราย 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ดังกล่าว ให้มี ความครอบคลุมและสอดคล้องต่อการนำไปประยุกต์ใช้ โดยมีกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน ประกอบด้วยยุทธศาสตร์รวมทั้งสิ้น 4 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างความมั่นคงของ สถาบันหลักของชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเพิ่มประสิทธิภาพในการสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และอำนวยความสะดวกทางอาญา

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้ทันสมัย ไปสู่ระบบราชการไทย 4.0

ในแต่ละยุทธศาสตร์จะขับเคลื่อนด้วยการกำหนดเป้าหมายยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดระดับ เป้าหมายยุทธศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อให้มีการถ่ายทอดเป้าหมายตัวชี้วัดไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมจึง ได้กำหนดหน่วยเจ้าภาพเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานเป็นระดับต่าง ๆ ได้แก่ เจ้าภาพระดับ ยุทธศาสตร์ เจ้าภาพเป้าหมายและตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ หน่วยรับผิดชอบร่วม และหน่วยสนับสนุน รวมทั้ง วางระบบการติดตาม ประเมินผลที่ชัดเจน เพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานของสำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ และพัฒนางานในภารกิจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้ส่งผลสัมฤทธิ์ต่อความ มั่นคงปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน แก่ประชาชนเพิ่มขึ้น และจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของ ประเทศต่อไป

โดยตำรวจทางหลวง เป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีภารกิจขับเคลื่อนตามแผนปฏิบัติราชการของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ราย 5 ปี (พ.ศ. 2566 -2570) โดยมีบุคลากรคือ ข้าราชการตำรวจทางหลวง ที่ถือเป็น เจ้าหน้าที่รัฐที่มีหน้าที่ดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยบนทางหลวง ซึ่งในหลายประเทศ ตำรวจทางหลวงจะรวมถึงตำรวจจราจรด้วย ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับระบบราชการของแต่ละประเทศ โดย

ตำรวจทางหลวง คือ ตำรวจจากกองบังคับการตำรวจทางหลวง สังกัดกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง มีหน้าที่ดูแลทางหลวงแผ่นดินนอกเขตกรุงเทพมหานคร รวมถึงทางหลวงพิเศษโดยมีความเป็นมาของตำรวจทางหลวงดังต่อไปนี้



ห่วงใยทุกชีวิต เป็นมิตรทุกเส้นทาง

"ทำทุกอย่างด้วยสำนึก เพราะเราคือตำรวจทางหลวง"

รูปที่ 2.1 ตราสัญลักษณ์ของตำรวจทางหลวง
ที่มา : กองบังคับการตำรวจทางหลวง, 2568

ความเป็นมา

วันที่ 8 พฤษภาคม 2500 กระทรวงคมนาคม ได้เสนอโครงการจัดตั้ง กองตำรวจทางหลวง ขึ้นในกรมทางหลวงแผ่นดิน ตามหนังสือ ที่ สร.3710/2500 ลงวันที่ 8 พฤษภาคม พ.ศ. 2500 เพื่อลดอุบัติเหตุจากการจราจรในทางหลวง แต่เลขาธิการคณะรัฐมนตรีฝ่ายบริหารได้มีหนังสือตอบกระทรวงคมนาคม ว่าเรื่องนี้เป็นโครงการที่จะต้องใช้เงินจำนวนมาก ให้กระทรวงคมนาคมพิจารณาเรื่องนี้ใหม่อีกครั้ง ตามหนังสือกรมสารบรรณคณะรัฐมนตรีฝ่ายบริหาร ที่ คค.9342/2500 ลงวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2500

ต่อมา กรมตำรวจ ได้มีหนังสือที่ 4139/2503 ลงวันที่ 14 เมษายน พ.ศ. 2503 ถึงอธิบดีกรมทางหลวงแผ่นดิน แจ้งว่า ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี พิจารณาเห็นว่ากิจการทางหลวงแผ่นดินเจริญก้าวหน้ากว้างขวางไปเป็นอันมากมีประชาชนใช้รถยนต์ เป็นพาหนะสัญจรและขนส่งสินค้าไปมาบนทางหลวงมากยิ่งขึ้นเป็นลำดับ การจราจรไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยเท่าที่ควร เป็นเหตุให้เกิดอุบัติเหตุ เป็นอันตรายแก่ชีวิตและร่างกายแก่ประชาชน ผู้ใช้รถยนต์อยู่เสมอๆ และนอกจากนั้น

ยังเกิดอาชญากรรมร้ายแรงบนทางหลวงอยู่เนือง ๆ และทางหลวงถูกทำให้ชำรุดเสียหาย ทั้งนี้เพราะขาดเจ้าหน้าที่ควบคุมดูแล จึงมีบัญชาให้กรมตำรวจกำหนดให้มีตำรวจทางหลวงขึ้น ในพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการ กรมตำรวจ พ.ศ.2503 ซึ่งกรมตำรวจได้ร่างพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวนั้นแล้ว อยู่ในระหว่างเสนอเพื่อประกาศใช้ ต่อไป ตำรวจทางหลวง มีฐานะเป็นกองบังคับการ เรียกชื่อว่า “กองบังคับการตำรวจทางหลวง” เพื่อความเรียบร้อยในการเตรียมการจัดตั้งกองตำรวจทางหลวง ตามนโยบายของกรมทางหลวงแผ่นดิน โดยมีคณะทำงานได้หารือได้ข้อตกลงกำหนดหลักการในการจัดตั้งกองตำรวจทางหลวงโดยมีเงื่อนไขสำคัญดังต่อไปนี้

- 1) งบประมาณค่าใช้จ่ายของกองตำรวจทางหลวง เป็นของกรมทางหลวงแผ่นดิน ทั้งสิ้น
- 2) กรมทางหลวงแผ่นดิน เป็นฝ่ายจัดอาคารที่ทำการ, อาคารที่อยู่อาศัย อุปกรณ์อันเป็นปัจจัย ในการดำเนินงานของกองตำรวจทางหลวงโดยครบครัน
- 3) กองตำรวจทางหลวง มีโครงการ 6 ปี ดำเนินการเป็น 2 ระยะ คือ ระยะแรก ภายใน 3 ปี ขยายตำรวจ ทางหลวงตามเส้นทางที่สำคัญทั่วประเทศ ระยะที่ 2 ต่อไป จัดกองตำรวจทางหลวง ให้มีสภาพสมบูรณ์ครบถ้วนตามโครงการ
- 3) โครงการในปีแรกที่เริ่มตั้ง จัดตามความสำคัญและจำเป็นของทางหลวงแผ่นดินดังต่อไปนี้
 - 3.1) ทางหลวงสายพหลโยธิน(จากนอกเขตเทศบาลกรุงเทพ ฯ ถึงอำเภอโลกสำโรง จังหวัดลพบุรี)
 - 3.2) ทางหลวงสายมิตรภาพ (สายสระบุรี ถึง นครราชสีมา)
 - 3.3) ทางหลวงสายหินกอง ถึง จังหวัดปราจีนบุรี
 - 3.4) ทางหลวงสายเพชรเกษม จากนอกเขตเทศบาลนครธนบุรี ถึงอำเภอหัวหิน
 - 3.5) ทางหลวงสายสุขุมวิท จากนอกเขตเทศบาลกรุงเทพ ฯ- ชลบุรี ถึงอำเภอสัตหีบ

การจัดทำโครงการขยายงานตำรวจทางหลวง แต่ละปีกรมทางหลวงแผ่นดินกับกรมตำรวจจะได้พิจารณาตกลงกัน โดยกองตำรวจทางหลวง ขึ้นตรงต่อกรมตำรวจตามกฎหมาย ซึ่งการปฏิบัติงานของตำรวจทางหลวง เป็นไปตามหลักการดังนี้

- 1) งานในส่วนที่เกี่ยวกับการกำกับ ตรวจตรายานพาหนะที่เดินบนทางหลวง

2) การจราจรในทางหลวงนอกเขตเทศบาล และการป้องกันรักษาทางหลวงตามกฎหมาย ให้ฟังคำสั่งจากอธิบดีกรมทางหลวงแผ่นดิน

3) งานในส่วนที่เกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยทั่วไปหรืองานเกี่ยวกับการป้องกันปราบปรามอันเป็นหน้าที่ของตำรวจ หรือหน้าที่อื่นใด นอกจากกรณีที่เกี่ยวข้องกับกรมทางหลวงแผ่นดิน ให้ฟังคำสั่งจากกรมตำรวจ ตามสายบังคับบัญชา

หน้าที่ของตำรวจทางหลวง มีหน้าที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

- 1) ขจัด และ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุบนทางหลวงให้หมดสิ้นไป
- 2) ป้องกันและปราบปรามผู้กระทำให้ทางหลวงชำรุดทรุดโทรมเสียหาย
- 3) ป้องกันปราบปรามเหตุร้ายในทางหลวง ให้ประชาชนได้รับความปลอดภัย
- 4) ป้องกันปราบปรามการกระทำผิดอื่น ๆ ที่ใช้ทางหลวงกระทำความผิด
- 5) ดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับความสะดวก

อำนาจของตำรวจทางหลวง

- 1) มีอำนาจทำการเปรียบเทียบ
- 2) มีอำนาจสืบสวนสอบสวนคดีอาญา ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา เฉพาะกรณีที่เป็นความผิดตาม พ.ร.บ.ทางหลวงแผ่นดิน และความผิดตามกฎหมายอื่นที่เป็นกรณี เหตุเกิดในทางหลวงแผ่นดินทั่วราชอาณาจักร

ด้านงบประมาณ

วันที่ 12 พฤษภาคม พ.ศ. 2503 อธิบดีกรมตำรวจ ได้อนุมัติในหลักการให้เสนอโครงการต่ออธิบดีกรมทางหลวง เพื่อดำเนินการต่อไป ส่วนงบประมาณในการจัดตั้งกองตำรวจทางหลวง นั้นประมาณ 6,331,250 บาทสำนักงบประมาณขอให้ใช้คนและค่าใช้จ่ายจากงบประมาณของกรมตำรวจไปพลางก่อน สำหรับปี 2504 จะได้พิจารณาจัดตั้งงบประมาณให้ต่อไป ปรากฏตามหนังสือ สำนักงบประมาณที่ 2369/2503 ลงวันที่ 13 กรกฎาคม พ.ศ. 2503

ต่อมาเมื่อ 23 สิงหาคม พ.ศ. 2503 กระทรวงคมนาคม ได้รายงาน ฯ พณ ฯ นายกรัฐมนตรีตามข้อพิจารณาของกรมทางหลวงแผ่นดินว่า สภาพของทางหลวงได้ชำรุดทรุดโทรมอย่างน่าวิตก หากมิได้มีการแก้ไขให้ทันทั่วทั้งที่แล้ว ทางหลวงแผ่นดินซึ่งได้ลงทุนก่อสร้างถึง 428 ล้านบาท ก็จะ

แปรสภาพเป็นทางหลวงชั้น 2 ไปในอนาคตอันใกล้ จึงเห็นควรจัดตั้งกองตำรวจทางหลวงขึ้น เพื่อปราบปรามผู้กระทำความผิด ควบคุมการจราจร ให้ความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ผู้ใช้ทางหลวง ปรากฏตามหนังสือกระทรวงคมนาคมที่ สร.6205/2503 ลงวันที่ 23 สิงหาคม พ.ศ. 2503 คณะรัฐมนตรี ได้ประชุมปรึกษาและลงมติ เมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2503 รับหลักการ ให้จัดตั้งกองตำรวจทางหลวง ขึ้น ตามพระราชกฤษฎีกาจัดแบ่งส่วนราชการของกรมตำรวจ ส่วนค่าใช้จ่าย ให้สำนักงานประมาณ ตั้งให้ตามสมควร ในงบประมาณของกรมทางหลวงแผ่นดิน ปรากฏตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ มท 9008/2503 ลงวันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ.2503

ดังนั้น ในปี พ.ศ.2503 กองตำรวจทางหลวง ซึ่งได้จัดตั้งเป็นครั้งแรก จึงแบ่งส่วนราชการออกเป็น 3 กองกำกับการ กองกำกับการละ 2 แผนก คือ

กองกำกับการ 1 ตั้งที่ทำการรวมอยู่กับกองบังคับการ ที่กรมทางหลวงแผ่นดิน

แผนก 1 ตั้งที่ วังน้อย

แผนก 2 ตั้งที่ จังหวัดสระบุรี

กองกำกับการ 2 ตั้งที่ทำการรวมอยู่กับกองบังคับการ ที่กรมทางหลวงแผ่นดิน

แผนก 1 ตั้งที่ จังหวัดนครปฐม

แผนก 2 ตั้งที่ จังหวัดเพชรบุรี

กองกำกับการ 3 ตั้งที่ ทำการรวมอยู่กับกองบังคับการ ที่กรมทางหลวงแผ่นดิน

แผนก 1 ตั้งที่ทำการรวมอยู่กับกองบังคับการ ที่กรมทางหลวงแผ่นดิน

แผนก 2 ตั้งที่จังหวัดชลบุรี

ปรากฏตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย พ.ศ.2503 ลงวันที่ 13 กันยายน 2503 (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 77 ตอนที่ 77 วันที่ 20 กันยายน พ.ศ. 2503 มีผลใช้บังคับ วันที่ 21 กันยายน พ.ศ.2503) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดหน่วยงาน เขตอำนาจการรับผิดชอบ และเขตพื้นที่การปกครอง ของหน่วยงานราชการในกรมตำรวจ ลงวันที่ 26 กันยายน 2503 และระเบียบกรมตำรวจ ว่าด้วยกำหนดหน้าที่การงานในราชการกรมตำรวจ พ.ศ.2508 ต่อมา ได้มีประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 79 ลงวันที่ 16 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2515 ให้แก้ไขเพิ่มเติมพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจเสียใหม่ เพื่อให้ทุก ๆ กองกำกับการ

ตำรวจทางหลวง มี สถานีตำรวจทางหลวง โดยให้กองตำรวจทางหลวงออกเป็น 3 แผนก 7 กอง
กำกับ การ คือ

แผนก 3 แผนก คือ

- 1) แผนกธุรการ
- 2) แผนกศูนย์ข่าวและสถิติวิจัย
- 3) แผนกการเงินและพัสดุ

กองกำกับการ 7 กองกำกับการ คือ

- 1) กองกำกับการ 1
- 2) กองกำกับการ 2
- 3) กองกำกับการ 3
- 4) กองกำกับการ 4
- 5) กองกำกับการ 5
- 6) กองกำกับการ 6
- 7) กองกำกับการ 7

กรมตำรวจ ได้ออกระเบียบกรมตำรวจว่าด้วยกำหนดหน้าที่การงานในราชการกรมตำรวจ (ฉบับที่ 12) พ.ศ.2515 ลงวันที่ 14 ธันวาคม พ.ศ. 2515 รองรับประกาศคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าว และ กระทรวงมหาดไทย ได้ออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดหน่วยงาน เขตอำนาจการ รับผิดชอบ และเขตพื้นที่การปกครองของหน่วยราชการในกรมตำรวจ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2520 ลงวันที่ 22 มิถุนายน พ.ศ.2520 โดยให้แต่ละกองกำกับการของกองตำรวจทางหลวง มีสถานีตำรวจทางหลวง 5 สถานี

ต่อมา ก.ตร.ในการประชุมครั้งที่ 4/2536 เมื่อวันที่ 17 มีนาคม พ.ศ.2536 ได้อนุมัติการ วิเคราะห์และกำหนดตำแหน่งในงานฝ่ายอำนวยการ กองตำรวจทางหลวง จากที่มีอยู่เดิม 3 แผนก คือ แผนกธุรการ แผนกศูนย์ข่าวและสถิติวิจัย แผนกการเงินและพัสดุ เป็น ฝ่ายอำนวยการ กอง ตำรวจทางหลวง มีรองผู้กำกับการ ฝ่ายอำนวยการ กองตำรวจทางหลวง เป็นหัวหน้ารับผิดชอบงาน ทั้งหมด 3 แผนก 6 งาน คือ แผนกธุรการ, แผนกศูนย์ข่าวและสถิติวิจัย, แผนกการเงินและพัสดุ, งาน

กำลังพล, งานคดี, งานฝึกอบรม,งานพัสดุและยานพาหนะ , งานสถิติวิจัยและแผนงาน และ งานช่างสื่อสาร

ต่อมา ก.ตร.ในการประชุม ครั้งที่ 9/2540 เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม พ.ศ. 2540 ได้อนุมัติให้กำหนดตำแหน่ง ผู้กำกับการ ฝ่ายอำนวยการ กองตำรวจทางหลวง ขึ้น 1 ตำแหน่ง และ เพิ่มตำแหน่ง รองผู้กำกับการ ฝ่ายอำนวยการ กองตำรวจทางหลวง อีก 1 ตำแหน่ง พร้อมทั้งเปลี่ยนชื่อแผนกในฝ่ายอำนวยการ เป็นงานในฝ่ายอำนวยการ จำนวน 9 งาน คือ งานธุรการ , งานศูนย์รวมข่าว , งานการเงินและงบประมาณ , งานกำลังพล , งานคดี , งานฝึกอบรม , งานพัสดุและยานพาหนะ , งานสถิติวิจัยและแผนงาน และงานช่างสื่อสาร ซึ่งต่อมา ตามประกาศสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เมื่อ 30 มิถุนายน 2548 เรื่องการกำหนดหน่วยงานและเขตอำนาจการรับผิดชอบ หรือเขตพื้นที่การปกครองของส่วนราชการ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 10 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 นายกรัฐมนตรีได้ออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

กองบังคับการตำรวจทางหลวง ประกอบด้วย

- 1) ฝ่ายอำนวยการ
- 2) กองกำกับการ 1-8 ตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติประกาศกำหนด

ต่อมา ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2552 และมีการออกกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการเป็นกองบังคับการ หรือส่วนราชการอย่างอื่นในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2552 ขึ้นใหม่ โดยมีโครงสร้างการบริหารงานแบ่งเป็นส่วนต่างๆ ดังนี้

- 1) ฝ่ายอำนวยการ
- 2) กองกำกับการ 1 (สระบุรี)
- 3) กองกำกับการ 2 (นครปฐม)
- 4) กองกำกับการ 3 (ชลบุรี)
- 5) กองกำกับการ 4 (ขอนแก่น)
- 6) กองกำกับการ 5 (ลำปาง)
- 7) กองกำกับการ 6 (อุบลราชธานี)
- 8) กองกำกับการ 7 (สงขลา)
- 9) กองกำกับการ 8 (รามอินทรา)

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 แห่งพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2552 ข้อ 5 ของกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการเป็นกองบังคับการหรือส่วนราชการอย่างอื่นในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2552 จึงออกประกาศ ณ วันที่ 7 กันยายน 2552 กำหนดหน่วยงานและเขตอำนาจ การรับผิดชอบหรือเขตพื้นที่การปกครองของส่วนราชการต่างๆ ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติไว้ ดังต่อไปนี้

กองกำกับการ	สถานที่ตั้ง	ส.ทล.ในสังกัด
ฝ่ายอำนวยการ	กองบังคับการ ตำรวจ ทางหลวงถนนศรีอยุธยา แขวงทุ่งพญาไท เขตราษฎร์ กรุงเทพมหานคร	1) งานธุรการและกำลังพล 2) งานยุทธศาสตร์ 3) งานการเงินและงบประมาณ 4) งานส่งกำลังบำรุงและพลาริการ 5) งานคดีและกฎหมาย 6) งานเทคโนโลยีสารสนเทศ 7) งานศูนย์รวมข่าว
กองกำกับการ 1 กองบังคับการ ตำรวจทางหลวง	อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี (มี 6 สถานี)	1) สถานีตำรวจทางหลวง 1 สถานีที่ตั้งอำเภอ บางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา รับผิดชอบ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา – ปทุมธานี – นนทบุรี 2) สถานีตำรวจทางหลวง 2 สถานีที่ตั้งอำเภอ หนองแค จังหวัดสระบุรี รับผิดชอบ จังหวัดสระบุรี – นครนายก 3) สถานีตำรวจทางหลวง 3 สถานีที่ตั้งอำเภอ เมือง จังหวัดลพบุรี รับผิดชอบ จังหวัด ลพบุรี 4) สถานีตำรวจทางหลวง 4 สถานีที่ตั้ง อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ รับผิดชอบ จังหวัดนครสวรรค์ – อุทัยธานี 5) สถานีตำรวจทางหลวง 5 สถานีที่ตั้งอำเภอ เมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ รับผิดชอบ จังหวัดเพชรบูรณ์ – พิษณุ

กองกำกับการ 2 กองบังคับการ ตำรวจทางหลวง	อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม (มี 6 สถานี)	6) สถานีตำรวจทางหลวง 6 สถานีที่ตั้งอำเภอ เมือง จังหวัดสิงห์บุรี รับผิดชอบ จังหวัด สิงห์บุรี – อ่างทอง – ชัยนาท
		1) สถานีตำรวจทางหลวง 1 สถานีที่ตั้งอำเภอ เมือง จังหวัดนครปฐม รับผิดชอบจังหวัดนครปฐม – สมุทรสาคร – สมุทรสงคราม 2) สถานีตำรวจทางหลวง 2 สถานีที่ตั้งอำเภอ เมือง จังหวัดเพชรบุรีรับผิดชอบ จังหวัด เพชรบุรี – ราชบุรี 3) สถานีตำรวจทางหลวง 3 สถานีที่ตั้ง อำเภอเมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ รับผิดชอบ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 4) สถานีตำรวจทางหลวง 4 สถานีที่ตั้ง อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร รับผิดชอบ จังหวัดชุมพร – ระนอง 5) สถานีตำรวจทางหลวง 5 สถานีที่ตั้งอำเภอ ท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานีรับผิดชอบ จังหวัดสุราษฎร์ธานี 6) สถานีตำรวจทางหลวง 6 สถานีที่ตั้งอำเภอ พนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี รับผิดชอบ จังหวัดกาญจนบุรี – สุพรรณบุรี
กองกำกับการ 3 กองบังคับการ ตำรวจทางหลวง	อำเภอบางปะกง จังหวัด ฉะเชิงเทรา (มี 5 สถานี)	1) สถานีตำรวจทางหลวง 1 สถานีที่ตั้งอำเภอ บางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรารับผิดชอบ จังหวัดฉะเชิงเทรา – สมุทรปราการ 2) สถานีตำรวจทางหลวง 2 สถานีที่ตั้ง อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี รับผิดชอบ จังหวัดชลบุรี

- 3) สถานีตำรวจทางหลวง 3 สถานีที่ตั้งอำเภอเมือง จังหวัดระยอง
รับผิดชอบ จังหวัดระยอง
- 4) สถานีตำรวจทางหลวง 4 สถานีที่ตั้งอำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี
รับผิดชอบ จังหวัดจันทบุรี – ตราด
- 5) สถานีตำรวจทางหลวง 5 สถานีที่ตั้งอำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี
รับผิดชอบ จังหวัดปราจีนบุรี – สระแก้ว

กองกำกับการ 4 อำเภอเมือง
กองบังคับการ จังหวัดขอนแก่น
ตำรวจทางหลวง (มี 5 สถานี)

- 1) สถานีตำรวจทางหลวง 1 สถานีที่ตั้งอำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด รับผิดชอบจังหวัดร้อยเอ็ด – กาฬสินธุ์ – มหาสารคาม
- 2) สถานีตำรวจทางหลวง 2 สถานีที่ตั้งอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น รับผิดชอบจังหวัดขอนแก่น
- 3) สถานีตำรวจทางหลวง 3 สถานีที่ตั้งอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี รับผิดชอบจังหวัดอุดรธานี – หนองคาย
- 4) สถานีตำรวจทางหลวง 4 สถานีที่ตั้งอำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย รับผิดชอบจังหวัดเลย – หนองบัวลำภู
- 5) สถานีตำรวจทางหลวง 5 สถานีที่ตั้งอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
รับผิดชอบ จังหวัดสกลนคร – นครพนม

กองกำกับการ 5 อำเภอเมือง
กองบังคับการ จังหวัดลำปาง (มี 6 สถานี)
ตำรวจทางหลวง

- 1) สถานีตำรวจทางหลวง 1 สถานีที่ตั้งอำเภอเมือง จังหวัดตาก รับผิดชอบ จังหวัดตาก – กำแพงเพชร

- 2) สถานีตำรวจทางหลวง 2 สถานีที่ตั้ง
อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง รับผิดชอบ
จังหวัดลำปาง – ลำพูน
- 3) สถานีตำรวจทางหลวง 3 สถานีที่ตั้ง
อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก รับผิดชอบ
จังหวัดพิษณุโลก – สุโขทัย
- 4) สถานีตำรวจทางหลวง 4 สถานีที่ตั้งอำเภอ
เมือง จังหวัดเชียงใหม่ รับผิดชอบ จังหวัด
เชียงใหม่ – แม่ฮ่องสอน
- 5) สถานีตำรวจทางหลวง 5 สถานีที่ตั้งอำเภอ
เมือง จังหวัดพะเยา รับผิดชอบ จังหวัด
พะเยา – เชียงราย
- 6) สถานีตำรวจทางหลวง 6 สถานีที่ตั้งอำเภอ
เมือง จังหวัดแพร่ รับผิดชอบ จังหวัดแพร่
– อุดรดิตถ์ – น่าน

กองกำกับการ 6 อำเภอเมือง
กองบังคับการ จังหวัดอุบลราชธานี
ตำรวจทางหลวง (มี 6 สถานี)

- 1) สถานีตำรวจทางหลวง 1 สถานีที่ตั้งอำเภอ
ปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา รับผิดชอบ
จังหวัดนครราชสีมา
- 2) สถานีตำรวจทางหลวง 2 สถานีที่ตั้งอำเภอ
เมือง จังหวัดบุรีรัมย์ รับผิดชอบ จังหวัด
บุรีรัมย์
- 3) สถานีตำรวจทางหลวง 3 สถานีที่ตั้งอำเภอ
เมือง จังหวัดสุรินทร์ รับผิดชอบ จังหวัด
สุรินทร์
- 4) สถานีตำรวจทางหลวง 4 สถานีที่ตั้ง
อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี
รับผิดชอบ จังหวัดอุบลราชธานี –
ศรีสะเกษ

- 5) สถานีตำรวจทางหลวง 5 สถานีที่ตั้งอำเภอ
เมือง จังหวัดอำนาจเจริญ รับผิดชอบ
จังหวัดอำนาจเจริญ – มุกดาหาร – ยโสธร
- 6) สถานีตำรวจทางหลวง 6 สถานีที่ตั้งอำเภอ
จัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ รับผิดชอบ จังหวัด
ชัยภูมิ

กองกำกับการ 7 อำเภอหาดใหญ่
กองบังคับการ จังหวัดสงขลา
ตำรวจทางหลวง (มี 5 สถานี)

- 1) สถานีตำรวจทางหลวง 1 สถานีที่ตั้งอำเภอ
เมือง จังหวัดพังงา รับผิดชอบ จังหวัดพังงา
– ภูเก็ต – กระบี่
- 2) สถานีตำรวจทางหลวง 2 สถานีที่ตั้งอำเภอ
เมือง จังหวัดตรัง รับผิดชอบ จังหวัดตรัง –
พัทลุง
- 3) สถานีตำรวจทางหลวง 3 สถานีที่ตั้งอำเภอ
หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา รับผิดชอบ
จังหวัดสงขลา – สตูล
- 4) สถานีตำรวจทางหลวง 4 สถานีที่ตั้งอำเภอ
เมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช รับผิดชอบ
จังหวัดนครศรีธรรมราช
- 5) สถานีตำรวจทางหลวง 5 สถานีที่ตั้งอำเภอ
โคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี รับผิดชอบ
จังหวัดปัตตานี – นราธิวาส – ยะลา

กองกำกับการ 8 เขตคันนายาว
กองบังคับการ กรุงเทพมหานคร
ตำรวจทางหลวง (มี 2 สถานี)

- 1) สถานีตำรวจทางหลวง 1 สถานีที่ตั้ง เขต
ลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร รับผิดชอบ
ในเขตทางหลวงพิเศษ หมายเลข 7
- 2) สถานีตำรวจทางหลวง 2 สถานีที่ตั้ง เขต
คันนายาว กรุงเทพมหานคร รับผิดชอบ
ในเขตทางหลวงพิเศษ หมายเลข 9

กลุ่มงาน กองบังคับการ
 ถวายความปลอดภัย ตำรวจทางหลวง ถนน
 ศรีอยุธยา แขวงทุ่งพญาไท
 เขตราชเทวี
 กรุงเทพมหานคร

วิสัยทัศน์ ผู้บังคับการตำรวจทางหลวง

เป็นหน่วยงานพิทักษ์สันติราษฎร์ที่มีวัฒนธรรมแห่งความมีวินัย มีการพัฒนาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สู่มาตรฐานสากล เพื่อความเชื่อมั่นศรัทธาของผู้ใช้ทางหลวง

เจตจำนง และ เจตนารมณ์ของกองบังคับการตำรวจทางหลวง

ผู้บังคับบัญชาตำรวจทางหลวงได้แสดงเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานกองบังคับการตำรวจทางหลวง และได้ประกาศเจตจำนงว่าจะบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตตามหลักธรรมาภิบาล เกิดความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ พร้อมรับผิดชอบเพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่สังคมว่า กองบังคับการตำรวจทางหลวง มีเจตจำนงต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ และมุ่งหมายให้กองบังคับการตำรวจทางหลวง เป็นองค์กรธรรมาภิบาลและมีความโปร่งใสให้สมกับค่านิยมของกองบังคับการตำรวจทางหลวงที่กำหนดว่า “เราจะพร้อมใจกันปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เป็นมิตรกับทุกคน ด้วยความภาคภูมิใจในเกียรติยศ และศักดิ์ศรีของตำรวจทางหลวง เพื่อสร้างความศรัทธา และความเชื่อมั่นให้กับประชาชน” โดยได้กำหนดหลักการดำเนินการ ดังนี้

1) ปฏิบัติหน้าที่ทุกขั้นตอนตามกฎหมาย กฎ ระเบียบและข้อบังคับอย่างครบถ้วน เคร่งครัด ตลอดจนส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่กำหนด

2) ปลุกฝังและสร้างความตระหนักรู้ ค่านิยมในการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน รู้จักแยกแยะประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมให้ได้ เพื่อปลุกฝังจิตสำนึกในด้านคุณธรรมและป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันในหน่วยงาน รวมถึงการถ่วงดุลภายในที่เข้มแข็ง มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้บุคลากรในกองบังคับการตำรวจทางหลวง ตระหนักถึงผลร้ายและพิษภัยของการทุจริตคอร์รัปชันต่อกองบังคับการตำรวจทางหลวง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และประเทศชาติ เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันอย่างยั่งยืน

- 3) ไม่ยอมรับพฤติกรรมการทุจริตคอร์รัปชัน และไม่ทนต่อการทุจริต
- 4) มุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส เสมอภาค เพียงธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพทันต่อพลวัตของการทุจริตและสอดคล้องกับมาตรฐานในการปฏิบัติหน้าที่
- 5) มุ่งบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและร่วมกันสร้างวัฒนธรรมคุณธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร และจะบริหารงบประมาณด้วยความโปร่งใสคุ้มค่า ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ และพร้อมแสดงความรับผิดชอบ หากการปฏิบัติหน้าที่ของกองบังคับการตำรวจทางหลวงส่งผลกระทบและเกิดความเสียหายต่อสังคมโดยรวม

อำนาจหน้าที่ของตำรวจทางหลวงมีอำนาจหน้าที่หลัก คือการดูแลรักษาความสงบในเขตทางหลวงที่สำคัญ คือ การสอบสวนอุบัติเหตุ ตำรวจทางหลวงมีหน้าที่สอบสวนอุบัติเหตุต่าง ๆ ที่เกิดบนทางหลวง รวมถึงการรวบรวมหลักฐาน ต่าง ๆ เพื่อหาสาเหตุในอุบัติเหตุต่าง ๆ เช่น รูปภาพหรือพยานบุคคล การบังคับใช้กฎหมายและกฎจราจร ตำรวจทางหลวงมีหน้าที่ บังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับทางหลวง การจราจร และการขนส่ง เพื่อให้ผู้ใช้ถนนสะดวก ที่สำคัญเพื่อรักษาความปลอดภัยต่อผู้ใช้รถใช้ถนนในเขตทางหลวง เช่น การจำกัดความเร็ว การดูแลเหตุฉุกเฉิน ตำรวจทางหลวงมีหน้าที่ในการดูแลเหตุฉุกเฉินบนท้องถนน รวมถึงการป้องกันพื้นที่อุบัติเหตุและปฐมพยาบาลผู้ได้รับบาดเจ็บ ก่อนที่จะส่งต่อไปกับหน่วยงานอื่นๆ เช่น โรงพยาบาล รวมถึงการบำรุงรักษาด่าน โดย ตำรวจทางหลวงมีหน้าที่สังเกตและรายงานความเสียหายที่เกิดบนทางหลวง ทั้งความเสียหายจากการใช้งาน ความเสียหายจากภัยพิบัติ และความเสียหายจากอุบัติเหตุ การให้ข้อมูลแก่ประชาชน ตำรวจทางหลวงมีหน้าที่ให้ข้อมูลการจราจรแก่ประชาชน และตำรวจทางหลวงยังต้องส่งเสริมการขับขี่ที่ปลอดภัยบนท้องถนนโดยปฏิบัติเป็นตัวอย่างด้วย

การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจทางหลวง

ดังได้กล่าวข้างต้นถึง บทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตำรวจทางหลวง ที่มุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบความสงบเรียบร้อยบนทางหลวง จึงมีการเรียกหรือ โบกธงให้จอดบนทางหลวงซึ่งถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ประการหนึ่งของตำรวจทางหลวงมีหน้าที่ดูแลรักษาความสงบในเขตทางหลวง มีการตั้งด่านเพื่อสกัดรถให้ชะลอและจอด โดยตำรวจทางหลวงมีอำนาจในการโบกธงเพื่อตรวจสอบผิดปกติของรถยนต์หรือสิ่งของที่บรรทุกมา แต่อย่างไรก็ตามตำรวจทางหลวงไม่สามารถโบกธงได้ทุกคัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเหตุการณ์เฉพาะหน้า เช่น ผู้ขับขี่อาจมีพฤติกรรมที่ขับขี่ไม่ปลอดภัย รถของผู้ขับขี่มีลักษณะคล้ายรถที่อยู่ในหมายจับ หรือรถของผู้ขับขี่มีความผิดปกติที่อาจทำให้เกิดอุบัติเหตุ เช่น

ยางแตก ท่อไอเสียมีปัญหา ซึ่งตามตาม พระราชบัญญัติทางหลวง มาตรา 23 ที่ว่า “พนักงานจราจร หรือ ตำรวจทางหลวง สามารถเรียกยานพาหนะให้หยุดเพื่อทำการตรวจสอบได้ ในกรณีเชื่อว่าการกระทำผิด” ถ้ามีเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติในมาตราดังกล่าวนี้นักพนักงานจราจร หรือ ตำรวจทางหลวง ก็สามารถโบกรถให้จอดได้ โดยพนักงานจราจรหรือตำรวจทางหลวง จะต้องแจ้งเหตุที่ทำให้ต้องจอดครัดด้วย รวมถึงการตั้งจุดสกัดของตำรวจทางหลวง ที่สำคัญ มี 3 ประการ คือ ด้านตรวจ จุดตรวจ และจุดสกัด ดังต่อไปนี้

1) ด้านตรวจ คือ สถานที่ที่ตำรวจใช้ในการตรวจค้นเพื่อจับกุมผู้กระทำความผิดในเขตทางเดินรถ และการตั้งด่านตรวจจะต้องได้รับอนุมัติจากผู้มีอำนาจตามกฎหมายว่าด้วยทางหลวงหรือกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.)

2) จุดตรวจ คือ สถานที่ที่ตำรวจใช้ในการตรวจค้นเพื่อจับกุมผู้กระทำความผิดในเขต “ทางเดินรถ หรือทางหลวง” โดยกำหนดระยะเวลาไม่เกิน 24 ชั่วโมง และเมื่อเสร็จสิ้นภารกิจแล้วต้องยุบเลิกจุดตรวจทันที

3) จุดสกัด คือ สถานที่ที่ตำรวจใช้ในการตรวจค้นเพื่อจับกุมผู้กระทำความผิดในเขต “ทางเดินรถ หรือทางหลวง” ในกรณีมีเหตุเร่งด่วนและจะยุบไปเมื่อเสร็จสิ้นภารกิจดังกล่าว

อย่างไรก็ตาม การจัดตั้งจุดตรวจและจุดสกัดของตำรวจทางหลวงนั้น มีหลักการคือ “ห้ามมิให้ตั้งด่านตรวจ จุดตรวจ หรือจุดสกัด ในเขตทางเดินรถหรือทางหลวง” และจุดสกัดจะตั้งได้เฉพาะเวลาที่มีเหตุการณ์ฉุกเฉินหรือเร่งด่วนและจะต้องได้รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชา ก่อน ที่สำคัญการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจใน ด้านตรวจ, จุดตรวจ และจุดสกัด จะต้องมียาตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองสารวัตรขึ้นไป เป็นหัวหน้า และตำรวจซึ่งปฏิบัติหน้าที่ต้องแต่งเครื่องแบบเท่านั้น ซึ่งหากมีการปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างไปจากแนวปฏิบัติ จึงเป็นที่มาของการถูกร้องเรียนการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่มีขอบได้ จากบริบทข้างต้นอาจกล่าวได้ว่า สภาพแวดล้อมการทำงานของข้าราชการตำรวจทางหลวงที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่บางครั้งมีอาจคาดไว้ได้ รวมถึงการปฏิบัติงานภายใต้กฎเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับต่างๆ จึงทำอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้



รูปที่ 2.2 แผนภูมิแสดงพื้นที่รับผิดชอบของตำรวจทางหลวง

ที่มา : กองบังคับการตำรวจทางหลวง, 2567

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เจตนา สายศรี (2565) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในจังหวัดสกลนครมี

วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดสกลนคร เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดสกลนคร จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล และศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ และบุคลากรกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในพื้นที่จังหวัดสกลนคร จำนวน 178 คน ซึ่งได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามานะ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในหัวข้อสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่ากับ 0.97 และหัวข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน เท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าความแปรปรวนทางเดียว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในจังหวัดสกลนครโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครอง ในจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในจังหวัดสกลนครจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านสัมพันธภาพ และ ด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน โดยมีสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.34 รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน โดยมีสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.22 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการ ปกครองในจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 75 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.33047

ศักดิ์นันท จุ้ยชุม (2565) ศึกษาเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม 2) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีมแตกต่างกัน 3) เพื่อศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและ สภาพแวดล้อมการทำงานที่มี

อิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม จำนวน 227 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าทีแบบ Independent การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ และ รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาและอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์ยังพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านสติปัญญา มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ส่วนสภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพและทางสังคมมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ณัฐกานต์ จงวิมานสินธุ์ (2564) ศึกษาเรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 270 ฉบับ ใช้สถิติพรรณนาวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมานทดสอบสมมติฐานด้วย สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์

ผลการศึกษาพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26 -35 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท ตำแหน่งข้าราชการ มีระยะเวลา ปฏิบัติงานระหว่าง 5 – 10 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง และทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน 4)

ระดับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับสูง

เจนจิรา เทียนวิจิตร (2564) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล จำนวนทั้งสิ้น 403 ฉบับ โดยมีแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ผลการวิจัย จำนวน 400 ฉบับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติค่าที่การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการ วิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 24 - 32 ปี ศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท สถานภาพโสด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) กลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศ อายุอาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับความสัมพันธ์ปานกลาง และ 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับความสัมพันธ์สูง

ประภากร ใจบุญ และ กนกพร ชัยประสิทธิ์ (2564) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมที่มีต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน และอิทธิพลของลักษณะงานและ สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีจำนวน 287 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บ รวบรวม

ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที่แบบ Independent การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น

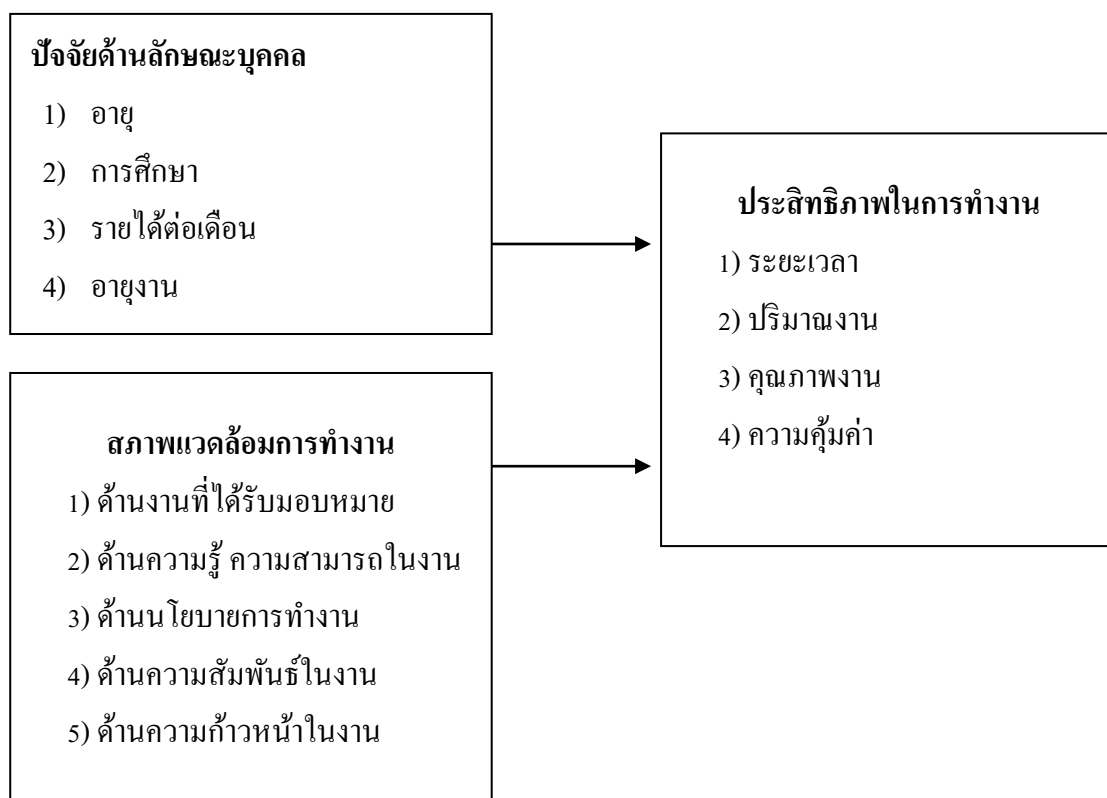
ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความเครียดในปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับของงาน ด้านความเด่นชัดของงาน ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านความสำคัญของงาน และ สภาพแวดล้อมการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน ด้านค่าจ้าง ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ด้านคุณลักษณะเฉพาะงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านองค์การและการจัดการ มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานในด้านร่างกาย ด้านจิตใจและด้านพฤติกรรมของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ฐานิตตา สิงห์ลอ (2564) ศึกษาเรื่องความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค เขต 3 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสมดุลในชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร 2) ศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงาน และ 3) ศึกษาอิทธิพลของความสมดุลในชีวิตการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 จำนวน 300 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือสถิติร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบสมมติฐานคือ สถิติวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านการสนับสนุนจากองค์กร ด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน และด้านความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากหน่วยงานได้ให้ความสำคัญในการจัดทำนโยบายสนับสนุนความสมดุลในชีวิตการทำงานอย่างเหมาะสม ส่วนผลการทดสอบ สมมติฐานพบว่า การสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมใน การทำงาน มีอิทธิพล

เชิงบวกต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงาน และความสมดุลในชีวิต การทำงานของพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย



รูปที่ 2.3 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา : ผู้วิจัย, 2568

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 2) ศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 โดย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 แล้วนำมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนด ผู้วิจัยได้นำเสนอระเบียบวิธีวิจัยตามลำดับ ดังนี้

- 1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 2) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3) การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 4) การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) แบบตัดขวางในช่วงระยะเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือน มกราคม – กุมภาพันธ์ 2568 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย และตรวจสอบแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้ผลสรุปการวิจัยที่ครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัย โดยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ดังได้นำเสนอต่อไปนี้

ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ในระยะเวลาที่ศึกษา มีจำนวน 649 คน

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากขนาดประชากรที่เป็นข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 โดยการคำนวณด้วยโปรแกรม G*Power 3.1.9.4 ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ทำให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 115 ตัวอย่าง ดังแสดงการคำนวณกลุ่มตัวอย่างต่อไปนี้ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมอีกจำนวน 5 ตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 120 คน

วิธีสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) ใช้วิธีการสุ่มแบบการเลือกตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) เก็บรวบรวมโดยการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ให้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 จำนวน 120 คน ช่วงเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่าง เดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดและปลายปิด โดยแบ่งคำถามออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยเป็นข้อคำถามแบบสเกล (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย 5 ด้านคือ

- 1) สภาพแวดล้อมด้านงานที่ได้รับมอบหมาย
- 2) สภาพแวดล้อมด้านความรู้ ความสามารถในการทำงาน
- 3) สภาพแวดล้อมด้านนโยบายในการทำงาน
- 4) สภาพแวดล้อมด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และ
- 5) สภาพแวดล้อมด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 โดยเป็นข้อคำถามแบบสเกล (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

- 1) ประสิทธิภาพการทำงาน : ด้านความรวดเร็ว ระยะเวลาการทำงาน
- 2) ประสิทธิภาพการทำงาน : ด้านปริมาณงาน
- 3) ประสิทธิภาพการทำงาน : ด้านคุณภาพงาน
- 4) ประสิทธิภาพการทำงาน : ด้านความคุ้มค่า

เกณฑ์การวิเคราะห์การประเมินค่าแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ เป็นลักษณะข้อคำถามแบบสเกล (Rating Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์ค่าคะแนนดังนี้

5	คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

โดยผู้วิจัยใช้วิธีการคำนวณค่าคะแนนของแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ ส่วนที่ 3 ตามสูตรต่อไปนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของช่วงชั้นข้อมูล} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 (3.1) \qquad \qquad \qquad \text{แทนค่า} &= \frac{5 - 1}{5} \\
 \text{ความห่างของช่วงข้อมูล} &= 0.8
 \end{aligned}$$

ช่วงห่างข้อมูลคือ 0.8 ดังนั้น จึงสามารถกำหนดเกณฑ์ค่าคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ ส่วนที่ 3 เพื่อประกอบการแปลความหมายจากผลการวิจัยได้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด (Open-Ended Question) แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมได้อย่างอิสระ เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน และ ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 รวมถึงปัญหาและอุปสรรค เพื่อนำมาสรุปประกอบการวิจัยครั้งนี้ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

การสร้างเครื่องมือและทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีขั้นตอนของการสร้างเครื่องมือและการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตำรา บทความ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการศึกษาวิจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และ ประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานต่างๆ รวมถึงงานวิจัยที่

เกี่ยวข้องให้สามารถนำแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับประเด็นการศึกษาวิจัยครั้งนี้ แล้วนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดและสร้างเครื่องมือการศึกษาหรือแบบสอบถามต่อไป

2) ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศที่ได้บททวนและนำมากำหนดประเด็นคำถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน และ ประสิทธิภาพการทำงาน โดยมุ่งกำหนดข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยตามที่ได้กำหนด

3) ออกแบบและจัดทำเครื่องดำเนินการสร้างแบบสอบถาม

4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงเพื่อให้ได้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่มีความถูกต้องตามหลักวิชาการ ได้ครบถ้วน สมบูรณ์ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยที่ได้กำหนด

5) ผู้วิจัยทำการตรวจสอบคุณภาพความเที่ยงตรงของเครื่องมือหรือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้กำหนดขึ้น โดยพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา (Content Validity) และภาษาที่ใช้แล้วนำไปตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาด้วย วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยนำเครื่องมือไปทดสอบกับประชากรที่มีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง (Try-Out) จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.961

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การสำรวจครั้งนี้ เป็นการสำรวจภาคตัดขวาง ระหว่างเดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ 2568 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจประกอบด้วยแบบสอบถามผ่านระบบฟอร์ม Online และ แจกแบบสอบถามด้วยตัวเอง โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างแบบง่าย

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1) ขออนุญาตจากผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยรังสิต ถึงผู้บังคับการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 เพื่อขออนุญาตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

2) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 120 ชุด และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้อง ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ ทั้งหมดจำนวน 120 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด แล้วนำไปตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลเพื่อนำไปประกอบการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์การวิจัยต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ดังต่อไปนี้

1) การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยใช้สถิติอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) โดยวิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้ Independent Sample t-test และ F-test (One-way ANOVA) กรณี พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ใช้การทดสอบรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference Test) และ การพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงาน กับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) ทดสอบสมมติฐานโดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ แสดงระดับความสัมพันธ์กันในระดับสูง ในกรณีเข้าใกล้ 1 ดังเกณฑ์การแปลความหมายระดับความสัมพันธ์ ดังนี้ (Davis,1971 อ้าง ใน ผ่องพรรณ ตรียมกุล, 2555) ดังนี้

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่ามากกว่า 0.80 มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง 0.61 - 0.80 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง 0.41 – 0.60 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง 0.21 – 0.40 มีความสัมพันธ์ในระดับน้อย
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง 0.01 – 0.20 มีความสัมพันธ์ในระดับน้อยมาก

3.5 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ประกอบการนำเสนอผลการศึกษาดังต่อไปนี้

n	คือ	จำนวนตัวอย่าง
$\bar{X}$	คือ	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	คือ	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม
F	แทน	ค่าสถิติในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 3 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significances)
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3” มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 2) ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ผู้วิจัยทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการศึกษาวิจัย ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 จำนวน 120 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์การวิจัย นำเสนอผลการศึกษาเชิงพรรณนาภาพรวม โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3

4.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษารั้งนี้ ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการทำงาน โดยวิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนา ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	96	80.0
หญิง	24	20.0
รวม	120	100.0

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 80.0

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ (ปี)	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 30 ปี	9	7.5
30 – 40 ปี	51	42.5
41 – 50 ปี	47	39.2
มากกว่า 50 ปี	13	10.8
รวม	120	100.0

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41 -50 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 และกลุ่มอายุน้อยกว่า 30 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่าปริญญาตรี	6	5.0
ปริญญาตรี	93	77.5
สูงกว่าปริญญาตรี	21	17.5
รวม	120	100.0

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 77.5 รองลงมาคือระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 และระดับการศึกษาที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ระดับน้อยกว่าปริญญาตรี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 20,000 บาท	12	10.0
20,001 – 30,000 บาท	32	26.7
30,001 – 40,000 บาท	66	55.0
40,001 – 50,000 บาท	6	5.0
มากกว่า 50,000 บาท	4	3.3
รวม	120	100.0

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 และกลุ่มรายได้มากกว่า 50,000 บาท มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 5 ปี	10	8.3
5 – 10 ปี	19	15.8
10 ปี ขึ้นไป	91	75.8
รวม	400	100.0

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่สำรวจทางหลวง กองกำกับการตำรวจทางหลวง 3 มีระยะเวลา 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 75.8 และ น้อยที่สุดคือ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย

ที่	สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	ลำดับ ที่
1	หน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบมีความสำคัญ มีคุณค่าต่อหน่วยงาน	3.23	.707	ปานกลาง	4
2	หน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานของท่าน	3.30	.729	ปานกลาง	3
3	งานที่ได้รับมอบหมายมีการกำหนดตารางเวลาการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเหมาะสม	3.31	.708	ปานกลาง	2
4	งานที่ท่านรับผิดชอบมีการกำหนดภาระหน้าที่ที่ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.36	.646	ปานกลาง	1
5	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจตามหลักเหตุผล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	3.16	.789	ปานกลาง	5
เฉลี่ยรวม		3.29	.633	ปานกลาง	

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ด้านงานที่ได้รับมอบหมายในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.29 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .633) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านงานที่ท่านรับผิดชอบมีการกำหนดภาระหน้าที่ที่ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.36 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .646 รองลงมาคือด้านงานที่ได้รับมอบหมายมีการกำหนดตารางเวลาการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.31 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .708 และน้อยที่สุดคือด้านท่านมีอิสระในการตัดสินใจตามหลักเหตุผลเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.16 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .789

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการ
ตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ด้านความรู้ ความสามารถในการทำงาน

ที่	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	ลำดับ
	ด้านความรู้ ความสามารถในการทำงาน				ที่
1	ท่านรู้สึก ยินดี เต็มใจและกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบ	3.28	.724	ปานกลาง	3
2	ท่านได้รับคำตอบแทน หรือสวัสดิการต่างๆ ที่เพียงพอเหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบ	3.32	.676	ปานกลาง	1
3	ท่านสามารถใช้ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างลงตัว เหมาะสมดี	3.18	.809	ปานกลาง	5
4	หน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน	3.30	.693	ปานกลาง	2
5	ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถของท่านในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของท่านได้อย่างเต็มที่	3.26	.739	ปานกลาง	4
เฉลี่ยรวม		3.27	.649	ปานกลาง	

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ด้านความรู้ ความสามารถในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.27 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .649 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านท่านได้รับคำตอบแทน หรือสวัสดิการต่างๆ ที่เพียงพอเหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.32 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .676 และรองลงมาคือ ด้านหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.30 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .693 และน้อยที่สุดคือ ด้านท่านสามารถใช้ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างลงตัว เหมาะสมดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.18 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .809

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการ
ตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ด้านนโยบายการทำงาน

ที่	สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	ลำดับ ที่
1	หน่วยงานมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และแจ้งให้รับทราบร่วมกัน	3.33	.626	ปานกลาง	6
2	หน่วยงานมีการกำหนดโครงสร้าง/ลำดับขั้นการบังคับบัญชาที่ชัดเจน	3.74	.750	มาก	1
3	หน่วยงานมีนโยบายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทแวดล้อมการปฏิบัติงาน	3.55	.684	มาก	3
4	หน่วยงานมีการกำหนดรายได้ และสวัสดิการในรูปแบบต่างๆ ที่ชัดเจน และเหมาะสมต่อการดำรงชีวิต	3.57	.672	มาก	2
5	หน่วยงานมีการจัดสรรทรัพยากรต่างๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบของท่านได้อย่างเหมาะสม อาทิ งบประมาณ อุปกรณ์เครื่องมือ	3.49	.710	มาก	5
6	หน่วยงานมีการติดตาม ควบคุม ดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม	3.51	.722	มาก	4
เฉลี่ยรวม		3.53	.620	มาก	

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ด้านนโยบายการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.53 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .620 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านหน่วยงานมีการกำหนดโครงสร้าง/ลำดับขั้นการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ย 3.74 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .750 และรองลงมาคือด้านหน่วยงานมีการกำหนดรายได้ และสวัสดิการในรูปแบบต่างๆ ที่ชัดเจน และเหมาะสมต่อการดำรงชีวิต มีค่าเฉลี่ย 3.57 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .672 และน้อยที่สุดคือด้านหน่วยงานมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และแจ้งให้รับทราบร่วมกัน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.33 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .629

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการ
ตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน

ที่	สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	ลำดับ ที่
1	ท่านและเพื่อนร่วมงานทุกระดับมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.27	.742	ปานกลาง	5
2	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติงานกันอยู่เสมอ	3.41	.656	มาก	2
3	ท่านและเพื่อนร่วมงานปฏิบัติต่อกันด้วยความเป็นธรรม เท่าเทียมกันทุกระดับ	3.39	.737	ปานกลาง	3
4	หากมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นในการทำงาน ท่านและเพื่อนร่วมงานจะร่วมกันหาแนวทางการแก้ไขข้อผิดพลาดนั้นอยู่เสมอ	3.37	.709	ปานกลาง	4
5	หน่วยงานของท่านมีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	3.42	.717	มาก	1
เฉลี่ยรวม		3.37	.644	ปานกลาง	

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.37 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .644 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านหน่วยงานของท่านมีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทุกระดับอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ย 3.42 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .717 และรองลงมาคือ ด้านท่านและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติงานกันอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.40 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .656 และน้อยที่สุดคือด้านท่านและเพื่อนร่วมงานทุกระดับมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.27 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .742

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการ
ตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ที่	สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	ลำดับ ที่
1	ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ สูงขึ้นจากการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ	3.34	.667	ปานกลาง	4
2	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากผล การปฏิบัติงานที่มีความยุติธรรม เหมาะสมกับผล การปฏิบัติงานของท่าน	3.35	.729	ปานกลาง	3
3	ท่านได้รับความไว้วางใจและได้รับมอบหมาย หน้าที่รับผิดชอบที่มีคุณค่าต่อหน่วยงาน	3.37	.687	ปานกลาง	2
4	ท่านได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมให้ได้เติบโต ก้าวหน้าในอาชีพ เช่นส่งเสริมให้เข้ารับการศึกษ หรือการอบรม	3.32	.724	ปานกลาง	5
5	ท่านได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ทำให้ ท่านได้พัฒนาศักยภาพการทำงานของท่านได้ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง	3.52	.698	มาก	1
เฉลี่ยรวม		3.38	.627	ปานกลาง	

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ในภาพรวมอยู่
ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.38 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .627 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า
ด้านท่านได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ทำให้ท่านได้พัฒนาศักยภาพการทำงานของท่านได้
เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.52 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .698 และ
รองลงมาคือ ด้านท่านได้รับความไว้วางใจและได้รับมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบที่มีคุณค่าต่อ
หน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.37 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .687 และน้อยที่สุดคือด้านท่านได้รับการ
สนับสนุน ส่งเสริมให้ได้เติบโตก้าวหน้าในอาชีพ เช่นส่งเสริมให้เข้ารับการศึกษหรือการอบรม
โดยมีค่าเฉลี่ย 3.32 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .724

ตารางที่ 4.11 สรุปค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนของสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ทั้ง 5 ด้าน

ที่	สรุปสภาพแวดล้อมในการทำงานของ ข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	ลำดับ ที่
1	ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย	3.29	.633	ปานกลาง	4
2	ด้านความรู้ ความสามารถในการทำงาน	3.27	.649	ปานกลาง	5
3	ด้านนโยบายการทำงาน	3.53	.620	มาก	1
4	ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน	3.37	.644	ปานกลาง	3
5	ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.38	.627	ปานกลาง	2
	เฉลี่ยรวม	3.36	.594	ปานกลาง	

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.36 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .594 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านนโยบายการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ย 3.53 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .620 และรองลงมาคือด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.38 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .627 และน้อยที่สุดคือด้านความรู้ ความสามารถในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.27 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .649

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ด้านความรวดเร็ว ระยะเวลาการทำงาน

ที่	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็ว ระยะเวลาการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	ลำดับ ที่
1	ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จได้ภายใน ระยะเวลาที่กำหนดอยู่เสมอ	3.47	.709	มาก	1
2	ท่านมักทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จก่อน ระยะเวลาที่กำหนดไว้ก่อนเสมอ	3.33	.714	ปานกลาง	2

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
ทางหลวง กองกำกับการ 3 ด้านความรวดเร็ว ระยะเวลาการทำงาน (ต่อ)

ที่	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็ว ระยะเวลาการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	ลำดับ ที่
3	ท่านมักหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อ ประยุกต์ใช้ในการทำงานตามหน้าที่รับผิดชอบ ให้สำเร็จได้อย่างรวดเร็วขึ้น	3.31	.683	ปานกลาง	3
	เฉลี่ยรวม	3.37	.642	ปานกลาง	

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ด้านความรวดเร็ว ระยะเวลาการทำงานใน
ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.37 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .642 และเมื่อพิจารณาราย
ด้าน พบว่า ด้านท่านสามารถทำงานได้สำเร็จได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยมาก
ที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ย 3.47 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .709 และรองลงมาคือด้านท่านมักทำงานที่ได้รับ
มอบหมายได้สำเร็จก่อนระยะเวลาที่กำหนดไว้ก่อนเสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.33 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
.714 และน้อยที่สุดคือด้านท่านมักหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อประยุกต์ใช้ในการทำงานตาม
หน้าที่รับผิดชอบให้สำเร็จได้อย่างรวดเร็วขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.31 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .683

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
ทางหลวง กองกำกับการ 3 ด้าน ด้านปริมาณงาน

ที่	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	ลำดับ ที่
1	ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณเหมาะสม กับความสามารถของท่าน	3.37	.674	ปานกลาง	1
2	ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายในแต่ละช่วงเวลาจะมี ความสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง	3.28	.733	ปานกลาง	3
3	ท่านสามารถบริหารเวลาเพื่อให้สามารถทำงานได้บรรลุ เป้าหมายด้วยดี ถึงแม้จะมีปริมาณงานเข้ามาเพียงใด ก็ตาม	3.34	.667	ปานกลาง	2

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
ทางหลวง กองกำกับการ 3 ด้าน ด้านปริมาณงาน (ต่อ)

ที่	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	ลำดับ ที่
4	ท่านสามารถวางแผนหรือจัดลำดับความสำคัญของงานที่ได้รับเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานทุกงานได้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีคุณค่า	3.25	.713	ปานกลาง	4
เฉลี่ยรวม		3.31	.634	ปานกลาง	

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ด้าน ด้านปริมาณงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.31 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .634 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คือด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณเหมาะสมกับความสามารถของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.37 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .674 และรองลงมาคือด้านท่านสามารถบริหารเวลาเพื่อให้สามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายด้วยดี ถึงแม้จะมีปริมาณงานเข้ามามากเพียงใดก็ตาม มีค่าเฉลี่ย 3.34 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .667 และน้อยที่สุดคือ ด้านท่านสามารถวางแผนหรือจัดลำดับความสำคัญของงานที่ได้รับเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานทุกงานได้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีคุณค่า โดยมีค่าเฉลี่ย 3.25 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .713

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
ทางหลวง กองกำกับการ 3 ด้านคุณภาพของงาน

ที่	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	ลำดับ ที่
1	ผลการปฏิบัติงานของท่านมีคุณภาพ / สำเร็จตามเป้าหมายหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดได้อย่างสมบูรณ์ ถูกต้องเรียบร้อย	3.48	.733	มาก	1
2	ผลการปฏิบัติงานของท่านมีคุณภาพดี ได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงานจากเพื่อนและหัวหน้างาน	3.43	.670	มาก	2
3	ผลการปฏิบัติงานของท่านมีคุณภาพดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากการหาวิธีการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มคุณภาพงาน	3.41	.703	มาก	3
เฉลี่ยรวม		3.44	.664	มาก	

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ด้านคุณภาพของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.44 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .664 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านผลการปฏิบัติงานของท่านมีคุณภาพ / สำเร็จตามเป้าหมายหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดได้อย่างสมบูรณ์ ถูกต้องเรียบร้อย โดยมีค่าเฉลี่ย 3.48 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .733 และรองลงมาคือ ด้านผลการปฏิบัติงานของท่านมีคุณภาพดี ได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงานจากเพื่อนและหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ย 3.43 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .670 และน้อยที่สุดคือ ด้านผลการปฏิบัติงานของท่านมีคุณภาพดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากการหาวิธีการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มคุณภาพงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.41 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .703

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ด้านความคุ้มค่า

ที่	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความคุ้มค่า	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	ลำดับ ที่
1	ท่านใช้ทรัพยากรของหน่วยงานประกอบการทำงานได้อย่างคุ้มค่า และประหยัด	3.21	.798	ปานกลาง	3
2	ท่านใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดนั้นได้อย่างคุ้มค่า เช่น มีการนำทรัพยากรที่สามารถใช้งานได้อยู่กลับมาใช้ใหม่ หรือมีการซ่อมแซมให้สามารถใช้งานได้ตามปกติ แทนการสั่งซื้อใหม่	3.15	.816	ปานกลาง	4
3	ท่านสามารถสร้างผลปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณค่าเมื่อเทียบกับการใช้งบประมาณหรือใช้ทรัพยากรต่างๆ ไปในการทำงาน	3.33	.690	ปานกลาง	1
4	ท่านสามารถจัดสรรหรือแบ่งปันทรัพยากรกับเพื่อนร่วมงานเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างคุ้มค่า	3.31	.696	ปานกลาง	2
เฉลี่ยรวม		3.25	.679	ปานกลาง	

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ด้านความคุ้มค่า ในภาพรวม อยู่ในระดับปาน

กลาง มีค่าเฉลี่ย 3.25 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .679 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านท่านสามารถสร้างผลปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณค่าเมื่อเทียบกับการใช้งบประมาณ หรือใช้ทรัพยากรต่างๆ ไปในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.33 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .690 และรองลงมาคือด้านท่านสามารถจัดสรรหรือแบ่งปันทรัพยากรกับเพื่อนร่วมงานเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ย 3.31 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .696 และน้อยที่สุดคือ ด้านท่านใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดนั้นได้อย่างคุ้มค่า เช่น มีการนำทรัพยากรที่สามารถใช้งานได้อยู่กลับมาใช้ใหม่ หรือมีการซ่อมแซมให้สามารถใช้งานได้ตามปกติ แทนการสั่งซื้อใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.15 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .816

ตารางที่ 4.16 สรุปค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3

ที่	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	ลำดับที่
1	ด้านความรวดเร็ว ระยะเวลาในการทำงาน	3.37	.642	ปานกลาง	2
2	ด้านปริมาณงาน	3.31	.634	ปานกลาง	3
3	ด้านคุณภาพของงาน	3.44	.664	มาก	1
4	ด้านความคุ้มค่า	3.25	.679	ปานกลาง	4
เฉลี่ยรวม		3.34	.624	ปานกลาง	

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.34 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .624 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ในด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.44 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .702) รองลงมาคือด้านความรวดเร็ว ระยะเวลาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.35 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .685) และน้อยที่สุดคือด้านความคุ้มค่า (ค่าเฉลี่ย 3.25 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .679)

4.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ

ที่	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3	เพศชาย $\bar{X}$ S.D.	เพศหญิง $\bar{X}$ S.D.	t (sig.)
1	ด้านความรวดเร็ว ระยะเวลาในการทำงาน	3.30 .670	3.64 .428	2.341 (.021)*
2	ด้านปริมาณงาน	3.25 .661	3.55 .448	2.117 (.036)*
3	ด้านคุณภาพของงาน	3.37 .685	3.69 .500	2.165 (.032)*
4	ด้านความคุ้มค่า	3.18 .713	3.51 .445	2.132 (.035)*
5	รวมประสิทธิภาพ	3.28 .652	3.60 .416	2.300 (.023)*

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ต่างกันในทุกด้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ

ที่	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3	อายุ (ปี)				F (sig.)
		<30 ปี	31- 40	41 - 50	> 50 ปี	
		$\bar{X}$ S.D.	$\bar{X}$ S.D.	$\bar{X}$ S.D.	$\bar{X}$ S.D.	
1	ด้านความรวดเร็ว ระยะเวลาในการทำงาน	3.67 .441	3.25 .751	3.44 .598	3.38 .300	1.454 .231

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ (ต่อ)

ที่	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ ทางหลวง กองกำกับการ 3	อายุ (ปี)				F (sig.)
		<30 ปี	31- 40	41 - 50	> 50 ปี	
		$\bar{X}$ S.D.	$\bar{X}$ S.D.	$\bar{X}$ S.D.	$\bar{X}$ S.D.	
2	ด้านปริมาณงาน	3.53 .475	3.25 .727	3.37 .612	3.21 .351	.758 .520
3	ด้านคุณภาพของงาน	3.59 .596	3.39 .756	3.51 .617	3.23 .439	.851 .469
4	ด้านความคุ้มค่า	3.53 .522	3.20 .752	3.27 .691	3.19 .356	.650 .584
5	รวมประสิทธิภาพ	3.58 .486	3.27 .725	3.40 .588	3.25 .326	.859 .465

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ในภาพรวมไม่แตกต่างกันทุกด้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษา

ที่	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ ทางหลวง กองกำกับการ 3	การศึกษา			F (sig.)
		< ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	> ปริญญาตรี	
		$\bar{X}$ S.D.	$\bar{X}$ S.D.	$\bar{X}$ S.D.	
1	ด้านความรวดเร็ว ระยะเวลา ในการทำงาน	3.61 .390	3.32 .687	3.51 .442	1.164 .316
2	ด้านปริมาณงาน	3.29 .600	3.27 .644	3.49 .594	1.002 .370
3	ด้านคุณภาพของงาน	3.72 .574	3.37 .676	3.65 .582	2.172 .119
4	ด้านความคุ้มค่า	3.33 .665	3.20 .698	3.46 .572	1.391 .253

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษา (ต่อ)

ที่	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ ทางหลวง กองกำกับการ 3	การศึกษา			F (sig.)
		< ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	> ปริญญาตรี	
		$\bar{X}$ S.D.	$\bar{X}$ S.D.	$\bar{X}$ S.D.	
5	รวมประสิทธิภาพ	3.49 .490	3.29 .648	3.53 .517	1.433 .243

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษาที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ในภาพรวมไม่แตกต่างกันทุกด้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้

ที่	ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3	รายได้ต่อเดือน (บาท)					F (sig.)
		<20,000	20,001- 30,000	30,001 – 40,000	40,001 – 50,000	> 50,000	
		$\bar{X}$ S.D.	$\bar{X}$ S.D.	$\bar{X}$ S.D.	$\bar{X}$ S.D.		
1	ด้านความรวดเร็ว	3.33	3.49	3.29	3.67	3.33	.844
	ระยะเวลาในการทำงาน	.550	.555	.710	.516	.471	.500
2	ด้านปริมาณงาน	3.38	3.40	3.22	3.83	3.06	1.707
		.471	.527	.677	.753	.718	.153
3	ด้านคุณภาพของงาน	3.42	3.50	3.35	4.17	3.25	2.329
		.515	.599	.704	.548	.500	.060
4	ด้านความคุ้มค่า	3.19	3.33	3.19	3.75	3.00	1.204
		.684	.587	.723	.500	.736	.313
5	รวมประสิทธิภาพ	3.33	3.43	3.27	3.85	3.16	1.524
		.534	.527	.676	.551	.588	.200

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ในภาพรวมไม่แตกต่างกันทุกด้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ที่	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ ทางหลวง กองกำกับการ 3	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน			F (sig.)
		< 5 ปี	5 – 10 ปี	> 10 ปี	
		$\bar{X}$ S.D.	$\bar{X}$ S.D.	$\bar{X}$ S.D.	
1	ด้านความรวดเร็ว ระยะเวลา ในการทำงาน	3.63 .532	3.47 .591	3.32 .659	1.388 .254
2	ด้านปริมาณงาน	3.56 .599	3.41 .657	3.26 .632	1.188 .038*
3	ด้านคุณภาพของงาน	3.70 .508	3.58 .576	3.38 .689	1.605 .025*
4	ด้านความคุ้มค่า	3.55 .599	3.33 .764	3.20 .666	1.354 .026*
5	รวมประสิทธิภาพ	3.61 .547	3.45 .625	3.29 .628	2.509 .022*

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ในภาพรวมแตกต่างกันทุกด้าน ยกเว้นด้านความรวดเร็ว ระยะเวลาในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งจะได้ทำการทดสอบรายคู่ด้วยสถิติ LSD ต่อไป

ตารางที่ 4.22 การทดสอบรายคู่ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ด้านปริมาณงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (ปี)		< 5 ปี	5 – 10 ปี	> 10 ปี
< 5 ปี	Mean Difference	1.000	.142	.286
	(Sig.)		(.567)	(.177)
5 - 10	Mean Difference		.1000	.144
	(Sig.)			(.369)
> 10 ปี	Mean Difference			
	(Sig.)			

ผลการทดสอบรายคู่ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ด้านปริมาณงานพบว่าไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในทุกช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.23 การทดสอบรายคู่ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ด้านคุณภาพงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (ปี)		< 5 ปี	5 – 10 ปี	> 10 ปี
< 5 ปี	Mean Difference	1.000	.121	.323
	(Sig.)		(.640)	(.145)
5 - 10	Mean Difference		.1000	.202
	(Sig.)			(.228)
> 10 ปี	Mean Difference			
	(Sig.)			

ผลการทดสอบรายคู่ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ด้านคุณภาพงานพบว่าไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในทุกช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.24 การทดสอบรายคู่ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ด้านความคุ้มค่า

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (ปี)		< 5 ปี	5 – 10 ปี	> 10 ปี
< 5 ปี	Mean Difference	1.000	.221	.349
	(Sig.)		(.405)	(.124)
5 - 10	Mean Difference		.1000	.128
	(Sig.)			(.454)
> 10 ปี	Mean Difference			1.000
	(Sig.)			

ผลการทดสอบรายคู่ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ด้านความคุ้มค่า พบว่าไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในทุกช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.25 การทดสอบรายคู่ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ในภาพรวม

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (ปี)		< 5 ปี	5 – 10 ปี	> 10 ปี
< 5 ปี	Mean Difference	1.000	.161	.318
	(Sig.)		(.509)	(.127)
5 - 10	Mean Difference		.1000	.157
	(Sig.)			(.318)
> 10 ปี	Mean Difference			1.000
	(Sig.)			

ผลการทดสอบรายคู่ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ในภาพรวม พบว่าไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในทุกช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน

4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3

ตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3

สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน				
	ความรวดเร็ว	ปริมาณ	คุณภาพ	ความ	สรุป
	ระยะเวลาทำงาน	งาน	งาน	คุ้มค่า	รวม
	r	r	r	r	r
	Sig.	Sig.	Sig.	Sig.	Sig.
ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย	.776 (.000)*	.806 (.000)*	.775 (.000)*	.803 (.000)*	.829 (.000)*
ด้านความรู้ ความสามารถ ในการทำงาน	.839 (.000)*	.856 (.000)*	.808 (.000)*	.856 (.000)*	.881 (.000)*
ด้านนโยบายการทำงาน	.813 (.000)*	.796 (.000)*	.863 (.000)*	.766 (.000)*	.850 (.000)*
ด้านความสัมพันธ์ในการ ทำงาน	.869 (.000)*	.867 (.000)*	.872 (.000)*	.824 (.000)*	.898 (.000)*
ด้านความก้าวหน้าในการ ทำงาน	.935 (.000)*	.909 (.000)*	.894 (.000)*	.895 (.000)*	.953 (.000)*
สภาพแวดล้อมรวม	.903 (.000)*	.906 (.000)*	.901 (.000)*	.887 (.000)*	.943 (.000)*

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก ($r = .943$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยระดับความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากทุกคู่ (ค่า r มากกว่า 0.080) ยกเว้นสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านงานที่ได้รับมอบหมายกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง

หลวง กองกำกับการ 3 ด้านความรวดเร็ว หรือระยะเวลาในการทำงาน กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = 0.776$ และ 0.775 ตามลำดับ) และ สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านนโยบายในการทำงาน กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ด้านปริมาณงาน กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความคุ้มค่า ที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = 0.796$ และ 0.766 ตามลำดับ)

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3” มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 2) ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ผู้วิจัยทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการศึกษาวิจัย ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 จำนวน 120 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์การวิจัย นำเสนอผลการศึกษาเชิงพรรณนาภาพรวม โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลสรุปที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 สรุปผลข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41 -50 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 และกลุ่มอายุน้อยกว่า 30 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 77.5 รองลงมาคือระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 และระดับการศึกษาที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ระดับน้อยกว่าปริญญาตรี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 รองลงมาคือรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001 – 30,000

บาท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 และกลุ่มรายได้มากกว่า 50,000 บาท มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ตำรวจทางหลวง กองกำกับการตำรวจทางหลวง 3 มีระยะเวลา 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 75.8 และ น้อยที่สุด คือ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3

5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3

สภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ด้านงานที่ได้รับมอบหมายในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.29 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .633) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านงานที่ท่านรับผิดชอบมีการกำหนดภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.36 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .646 รองลงมาคือด้านงานที่ได้รับมอบหมายมีการกำหนดตารางเวลาการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.31 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .708 และน้อยที่สุดคือด้านท่านมีอิสระในการตัดสินใจตามหลักเหตุผลเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.16 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .789

สภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ด้านความรู้ความสามารถในงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ด้านความรู้ความสามารถในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.27 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .649 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านท่านได้รับคำตอบแทน หรือสวัสดิการต่างๆ ที่เพียงพอเหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.32 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .676 และรองลงมาคือด้านหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.30 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .693

และน้อยที่สุดคือ ด้านท่านสามารถใช้ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างลงตัว เหมาะสมดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.18 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .809

สภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ด้านนโยบายการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ด้านนโยบายการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.53 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .620 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านหน่วยงานมีการกำหนดโครงสร้าง/ลำดับขั้นการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.74 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .750 และรองลงมาคือด้านหน่วยงานมีการกำหนดรายได้ และสวัสดิการในรูปแบบต่างๆ ที่ชัดเจน และเหมาะสมต่อการดำรงชีวิต มีค่าเฉลี่ย 3.57 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .672 และน้อยที่สุดคือด้านหน่วยงานมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และแจ้งให้รับทราบร่วมกัน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.33 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .626

สภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ด้านความสัมพันธ์ในงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.37 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .644 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านหน่วยงานของท่านมีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทุกระดับอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.42 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .717 และรองลงมาคือ ด้านท่านและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติงานกันอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.40 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .656 และน้อยที่สุดคือด้านท่านและเพื่อนร่วมงานทุกระดับมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.27 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .742

สภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ด้านความก้าวหน้าในงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.38 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .627 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านท่านได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ที่ท่านได้พัฒนาศักยภาพการทำงานของท่านได้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ย 3.52 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .698 และรองลงมาคือ ด้านท่านได้รับความไว้วางใจและได้รับมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบที่มีคุณค่าต่อหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.37 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .687 และน้อยที่สุดคือด้านท่านได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมให้ได้เติบโตก้าวหน้าในอาชีพ เช่นส่งเสริมให้เข้ารับการศึกษาศึกษาหรือการอบรมโดยมีค่าเฉลี่ย 3.32 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .724

สรุปผลสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 รวมทุกด้าน

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.36 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .594 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านนโยบายการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ย 3.53 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .620 และรองลงมาคือด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.38 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .627 และน้อยที่สุดคือด้านความรู้ ความสามารถในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.27 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .649

5.1.3 สรุปผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ด้านความรวดเร็ว ระยะเวลาการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ด้านความรวดเร็ว ระยะเวลาการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.37 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .642 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านท่านสามารถทำงานได้สำเร็จได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ย

3.47 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .709 และรองลงมาคือด้านท่านมักทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ก่อนระยะเวลาที่กำหนดไว้ก่อนเสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.33 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .714 และน้อยที่สุดคือ ด้านท่านมักหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อประยุกต์ใช้ในการทำงานตามหน้าที่รับผิดชอบให้สำเร็จ ได้อย่างรวดเร็วขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.31 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .683

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ด้านปริมาณงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ด้าน ด้านปริมาณงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.31 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .634 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คือด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณเหมาะสมกับความสามารถของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.37 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .674 และรองลงมาคือด้านท่านสามารถบริหารเวลา เพื่อให้สามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายด้วยดี ถึงแม้จะมีปริมาณงานเข้ามาเพียงใดก็ตาม มีค่าเฉลี่ย 3.34 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .667 และน้อยที่สุดคือ ด้านท่านสามารถวางแผนหรือจัดลำดับความสำคัญของงานที่ได้รับเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานทุกงานได้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีคุณค่า โดยมีค่าเฉลี่ย 3.25 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .713

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ด้านคุณภาพงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ด้านคุณภาพของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.44 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .664 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านผลการปฏิบัติงานของท่านมีคุณภาพ / สำเร็จตามเป้าหมายหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดได้อย่างสมบูรณ์ ถูกต้องเรียบร้อย โดยมีค่าเฉลี่ย 3.48 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .733 และรองลงมาคือด้านผลการปฏิบัติงานของท่านมีคุณภาพดี ได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงานจากเพื่อนและหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ย 3.43 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .670 และน้อยที่สุดคือ ด้านผลการปฏิบัติงานของท่านมีคุณภาพดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากการหาวิธีการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มคุณภาพงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.41 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .703

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ด้านความ
คุ้มค่า

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ด้านความคุ้มค่า ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย
3.25 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .679 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้าน
ท่านสามารถสร้างผลปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณค่าเมื่อเทียบกับการใช้งบประมาณหรือใช้ทรัพยากร
ต่างๆ ไปในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.33 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .690 และรองลงมาคือด้านท่าน
สามารถจัดสรรหรือแบ่งปันทรัพยากรกับเพื่อนร่วมงานเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่
รับผิดชอบได้อย่างคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ย 3.31 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .696 และน้อยที่สุดคือ ด้านท่านใช้
ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดนั้นได้อย่างคุ้มค่า เช่น มีการนำทรัพยากรที่สามารถใช้งานได้อยู่กลับมาใช้
ใหม่ หรือมีการซ่อมแซมให้สามารถใช้งานได้ตามปกติ แทนการสั่งซื้อใหม่โดยมีค่าเฉลี่ย 3.15 ค่า
เบี่ยงเบนมาตรฐาน .816

สรุปผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กอง
กำกับการ 3 ในภาพรวม

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.34
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .624 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ในด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่
ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.44 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .702) รองลงมาคือด้านความรวดเร็ว ระยะเวลา
ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.35 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .685) และน้อยที่สุดคือด้านความคุ้มค่า
(ค่าเฉลี่ย 3.25 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน .679)

5.1.4 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ทางหลวง กองกำกับการ 3 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง
กองกำกับการ 3 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่าง

กันมีความเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ต่างกันในทุกด้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ในภาพรวมไม่แตกต่างกันทุกด้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษาที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ในภาพรวมไม่แตกต่างกันทุกด้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ในภาพรวมไม่แตกต่างกันทุกด้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ในภาพรวมแตกต่างกันทุกด้าน ยกเว้นด้านความรวดเร็ว ระยะเวลาในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

โดยผลการทดสอบรายคู่ด้วยสถิติ LSD พบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ด้านปริมาณงาน พบว่าไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในทุกช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ด้านคุณภาพงาน พบว่าไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในทุกช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ด้านความคุ้มค่า พบว่าไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในทุกช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน และ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ในภาพรวม พบว่าไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในทุกช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน

5.1.5 สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3

ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก ($r = .943$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยระดับความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากทุกคู่ (ค่า r มากกว่า 0.080) ยกเว้นสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านงานที่ได้รับมอบหมายกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ด้านความรวดเร็ว หรือระยะเวลาในการทำงาน กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = 0.776$ และ 0.775 ตามลำดับ) และ สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านนโยบายในการทำงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ด้านปริมาณงาน กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความคุ้มค่า ที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = 0.796$ และ 0.766 ตามลำดับ)

5.2 อภิปรายผล

จากสรุปผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันได้แก่ ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ต่อเดือน และ ระยะเวลาในการทำงาน มีความเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ไม่แตกต่างกันทุกด้าน ยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคลด้าน

ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีความเห็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยเมื่อนำมาทดสอบรายคู่พบว่า ในทุกช่วงระยะเวลาการทำงานมีความเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ไม่แตกต่างกันทุกคู่ ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า อันเนื่องมาจากลักษณะส่วนบุคคลแต่ละบุคคลที่มีปัจจัยพื้นฐานที่แตกต่างกัน จึงส่งผลต่อการรับรู้และตีความจากการรับรู้ นั้น ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ การสั่งสมที่เพิ่มมากขึ้นตามระยะเวลาการทำงาน หรือตามอายุของบุคคล ทำให้เกิดความรู้สึก ทศนคติ รวมถึงส่งผลให้เกิดการแสดงออกทางพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป แต่อย่างไรก็ตาม ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน แต่มีความเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ เจตนา สายศรี (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครอง ในจังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของ ข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในจังหวัดสกลนคร เมื่อจำแนกตามปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศักดินนท์ จุ้ยชุม (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยมีวัตถุประสงค์ประการหนึ่งคือเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงาน โดยผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ และ รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานไม่แตกต่างกัน กล่าวได้ว่า มีความสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารเชิงสมรรถนะ ที่เน้นให้ความสำคัญกับปัจจัยภายในงาน (Internal Work Factors) และสภาพแวดล้อม (Environment) มากกว่าลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งหัวหน้างาน ผู้บริหาร หรือผู้เกี่ยวข้องควรต้องให้ความสำคัญกับความสำเร็จในงานตามเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์การ จากผลการปฏิบัติงาน จากการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สอดคล้องกับบริบทในงาน และสอดคล้องกับเป้าหมาย ความรู้ ความสามารถของบุคลากรขององค์การ และสร้างแรงกระตุ้นจิตใจ (Motivation) ในรูปแบบต่างๆ จากทรัพยากรที่มีอยู่ขององค์การเพิ่มเติม อันจะเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการนำมาซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การหรือหน่วยงานที่ยั่งยืนต่อไป

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมี

ความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงถึงสูงมากกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 โดยเฉพาะในมิติของ “งานที่ได้รับมอบหมาย” และ “ความรู้ความสามารถในการทำงาน” ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง 0.775 ถึง 0.881 ซึ่งเป็นระดับที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\text{Sig.} = .000$) กล่าวได้ว่า ในมิติ “ความรู้ความสามารถในการทำงาน” และ “งานที่ได้รับมอบหมาย” มีค่าสหสัมพันธ์สูงมากกับประสิทธิภาพการทำงาน สอดคล้องกับ แนวคิดสมรรถนะหลักของ Spencer & Spencer (1993) ที่ชี้ว่าการมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถจะทำให้เกิดความคล่องตัว ความแม่นยำ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุเทพ ชีวะนิษฐ์ (2564) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมการทำงานกับประสิทธิภาพในองค์กรราชการ พบผลคล้ายคลึงกัน คือ การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในด้าน โครงสร้างองค์กร และระบบสนับสนุน ช่วยส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานในระดับสูง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานของ อาภาภรณ์ พูลเพิ่ม (2560) ที่ได้เสนอแนวทางการจัดการองค์ประกอบในที่ทำงาน เช่น ความสะอาดสบาย ความปลอดภัย และบรรยากาศที่ดี ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีคุณค่า และพร้อมทุ่มเทอย่างเต็มที่ โดยการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นการกระตุ้นให้ข้าราชการตำรวจทางหลวงได้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น อาจจัดได้ในรูปแบบต่างๆ เช่น การเพิ่มความปลอดภัยในการทำงาน การเพิ่มสวัสดิการต่างๆ การจัดกิจกรรมเพื่อรักษาและเสริมสร้างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในทุกระดับ การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดความสุข ความพึงพอใจในการทำงาน และนำมาสู่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่อไป

สภาพแวดล้อมในการทำงาน กล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยทางจิตจิตวิทยาที่จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจให้เกิดความมุ่งมั่นใส่ใจทำงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ โดยเฉพาะในบุคลากรที่มีความมุ่งมั่นต้องการความก้าวหน้าในอนาคต (Schultz and Schultz, 2002) การยอมรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย ความคิดเห็นที่แตกต่างที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การได้รับอิสระในการทำงาน ความชัดเจนในกระบวนการ ขั้นตอน หรือเป้าหมาย วัตถุประสงค์ รวมถึงตัวชี้วัดของงาน จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความมุ่งมั่นในการทำงานได้อย่างชัดเจนตามแผนงานนั้นได้อย่างมีคุณค่า รวมถึงผลการศึกษเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานและความสำเร็จในการทำงานเกิดขึ้น (ชญาภา วิวรธณ, 2552 และ เคมินซ์ แสง แก้ว, 2557) นอกจากนี้ ความมั่นคงปลอดภัย สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ด้านค่าจ้าง ด้านนโยบาย การจัดองค์การและการจัดการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านคุณลักษณะเฉพาะงาน

ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน ด้านการนิเทศงาน และด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน จะเป็นปัจจัยสะท้อนการทำงานของบุคคลได้อย่างชัดเจน

องค์กรหรือหน่วยงานทุกระดับ สามารถจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม โดยเฉพาะในด้านที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ และการเสริมสร้างศักยภาพความสามารถของบุคลากร จะสามารถยกระดับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ การเพิ่มสมรรถนะให้กับบุคลากรขององค์การผ่านรูปแบบหรือกิจกรรมต่างๆ อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น อาจทำได้โดย การจัดโครงการฝึกอบรมเสริมความรู้ที่จำเป็น การวางระบบมอบหมายงานที่ยืดหยุ่นและชัดเจน หรือ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานให้เหมาะสมกับลักษณะงานภาคสนาม โดยแนวทางการเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในภาคราชการมีความเกี่ยวเนื่องอย่างมากกับบริบทการทำงานที่ได้รับการออกแบบมาอย่างเหมาะสม ดังนั้น การจัดการสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนต่อสมรรถนะ (Supportive Work Environment Framework) ควรต้องพิจารณาจากองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ ความเหมาะสมของภาระงาน การสนับสนุนด้านความรู้และทักษะ การบริหารจัดการเชิงจิตวิทยาในองค์กร และ ความยืดหยุ่นของโครงสร้างและระบบสนับสนุน จะทำให้นำมาสู่ความสำเร็จขององค์การที่เข้มแข็งและยั่งยืนต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของ ตามแนวคิดของ Peterson & Plowman (1960s) ซึ่งเสนอไว้ว่า ประสิทธิภาพขององค์การภาครัฐ (Organizational Effectiveness in Public Administration) จะเกิดขึ้นได้จาก ความสามารถของหน่วยงานในการทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพันธกิจ ด้วยการใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า เมื่อพิจารณาผลการศึกษาที่พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเฉพาะความเหมาะสมของงานกับความสามารถ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน จึงสามารถสรุปได้ว่า องค์กรควรจัดระบบบริหารภายในให้สามารถเชื่อมโยงภารกิจ หน้าที่ และศักยภาพของบุคลากรเข้าด้วยกันอย่างมีคุณค่า นอกจากนี้ Peterson & Plowman ยังเสนอเพิ่มเติมว่า การบริหารภาครัฐไม่ควรมองบุคลากรเป็นเพียงทรัพยากร (Resource) แต่เป็นผู้มีบทบาทร่วมที่สามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการหรือเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอเชิงปฏิบัติของงานวิจัยที่ควรส่งเสริมให้เกิดการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงงานภายในหน่วยงาน และ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Millett (1954) เกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการบริหารภาครัฐ (Administrative Efficiency) เน้นว่า การบริหารจะมีประสิทธิภาพได้ก็ต่อเมื่อ มีการวางแผนและใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด มีความชัดเจนของเป้าหมาย และ มีการกำกับดูแล ให้การสนับสนุนจากผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาที่ให้การสนับสนุน ไม่ขัดขวางการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่

พบว่า ความชัดเจนของงาน และ ความรู้ความสามารถ ของข้าราชการตำรวจ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ซึ่งสะท้อนแนวคิดของ Millett (1954) ว่า เมื่อองค์ประกอบภายในองค์กรถูกจัดการอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะการกำหนดบทบาทหน้าที่และการพัฒนาสมรรถนะ จะช่วยให้หน่วยงานภาครัฐสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่พึงพาของประชาชนในอนาคตได้อย่างดี

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ” ผู้วิจัยมี ข้อเสนอแนะสำคัญดังนี้

1) ควรส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ได้เพิ่มเติมศักยภาพที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่รับผิดชอบในงานตามหน้าที่รับผิดชอบนั้น ได้เกิดความรู้ความเข้าใจในบริบทของงานในหน้าที่รับผิดชอบที่อาจมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมภายนอกที่อาจมีมิติการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลาย รวมถึงส่งเสริมให้มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีต่างๆ มาประกอบการให้เสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานในหน้าที่ให้มีความถูกต้อง รวดเร็ว ยิ่งขึ้นสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรได้อย่างสมบูรณ์ ถูกต้อง และกำหนดตัวชี้วัดเพื่อติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทุกระดับอย่างต่อเนื่องด้วยความเป็นกัลยาณมิตรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของตำรวจทางหลวงต่อไป

2) ส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 ได้ออกปฏิบัติการเชิงรุกออกหน่วยให้บริการเพื่อสื่อสาร และ เพื่ออำนวยความสะดวกในการใช้รถ ใช้ทางหลวง ให้กับประชาชนได้ปลอดภัย มีความสุขเพิ่มขึ้น

3) สนับสนุนการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ อุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัย มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวงมากขึ้น อาทิ การทำข้อมูล หรือทะเบียนต่างๆ ของผู้ใช้รถ ใช้ถนนให้เป็นปัจจุบันมากขึ้น เป็นต้น

5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) การศึกษาครั้งนี้ มีข้อจำกัดด้านขอบเขตกลุ่มตัวอย่างที่จำกัดเฉพาะข้าราชการตำรวจทางหลวงในกองกำกับการ 3 และใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว จึงอาจไม่สามารถขยายผลไปยังบริบทอื่น ๆ ได้โดยตรง ดังนั้น การศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการให้บริการประชาชนเชิงรุกของข้าราชการตำรวจทางหลวง แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการเพิ่มคุณภาพการบริการสาธารณะในรูปแบบใหม่ๆ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

2) ควรศึกษาระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 รวมถึง ความต้องการ สภาพปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 3 อันจะทำให้ได้สารสนเทศมาใช้ในการวางแผนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของกองกำกับการ 3 ให้มากยิ่งขึ้นต่อไป

บรรณานุกรม

- การุณย์ คล้ายคลึง. (2550). ปัญหาการซับซ้อนของอำนาจหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะในเขต
องค์การ บริหารส่วนตำบลสุเทพ จังหวัดเชียงใหม่ (Unpublished Master's thesis).
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- จุฑามาศ นันทะเนตร และคณะ. (2560). การพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการของโรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านสวน จังหวัดชลบุรี. วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ, 8(4), 164.
- เจตนา สายศรี. (2565). อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ
ทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครอง ในจังหวัดสกลนคร. วารสารวิทยาลัย
นครราชสีมา, 17(2), 136-151.
- เจนจิรา เทียนวิจิตร. (2564). แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มี
ความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเชิง สร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ใน
เขตกรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ชมนาด ม่วงแก้ว. (2555). ความคาดหวังและความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการงานกิจกรรม
นักศึกษา และงานทะเบียนนักศึกษา (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- เชิดศักดิ์ คำมี และคณะ. (2560). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลสะอาด อำเภอป่าพอง จังหวัดขอนแก่น. มหาวิทยาลัยมหาสารคามวิทยาลั.
- ฐานิตดา สิงห์ลอ. (2564). ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประชาสัมพันธ์ภูมิภาค เขต
3. มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ
- ณรงค์ กุลนิตเทศ และสุดาวรรณ สมใจ. (2558). ระเบียบวิธีวิจัยขั้นสูงและการออกแบบวิจัย.
กรุงเทพฯ: มาสเตอร์พริ้นท์ สามเสน.
- ณรงค์ศักดิ์ เนียมสอน ณัฏพร นามเมือง และ ยิ่งชีพ อัจฉานนท์. (2561). เปิดเบื้องหลังยุทธศาสตร์
ชาติ 20 ปีของ คสช. กรุงเทพฯ : โครงการอินเทอร์เน็ตเพื่อกฎหมายประชาชน (ไอลอว์).
- ณัฐภาพงศ์ อภิโชติเดชาสกุล กัลยาภัทร์ อภิโชติเดชาสกุล ชยุต อินทร์พรหม และสุปราณี ขอบ
แตง. (2561). ระดับคุณภาพการให้บริการสาธารณะของเทศบาลตำบลกำแพง ปี 2560.
การประชุมวิชาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ระดับชาติ ครั้งที่ 1 “มนุษยศาสตร์
และสังคมศาสตร์ : พลัปัญหาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน” มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา วันที่
20 – 21 สิงหาคม 2561. ณ หอประชุมเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สงขลา. หน้า 575 -588.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ณัฐกานต์ จงวิมานสินธุ์ และ วสันต์ สกฤตกิจกาญจน์. (2564). *ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน
ความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรม
ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร*. สืบค้นจาก <http://ir-thesis.swu.ac.th/dspace/handle/123456789/1857>
- นันทวัฒน์ บรมานันท์. (2547). *การปกครองส่วนท้องถิ่น* (พิมพ์ครั้งที่3). กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- เบญจมาศ สุทธิรักษ์ สุพัฒพงศ์ แยม่อม อัครศิริ ลาปิอิ. (2566). *ประสิทธิภาพการให้บริการ
สาธารณะของระบบประปาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหาร
ส่วนตำบลเขาตอก อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. สุราษฎร์ธานี : มหาวิทยาลัย
สุราษฎร์ธานี
- ประภากร ไชบุญ และ กนกพร ชัยประสิทธิ์. (2564). *อิทธิพลของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมที่มี
ต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี, วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 18(1), 92-105.*
- โยธี จันตะนี และอภิรักษ์ จันตะนี. (2566). *วิธีวิจัยทางธุรกิจ*. กรุงเทพฯ : มุลนิธิแสงสีวิชาการ.
- ศักดิ์รินทร์ จุ้ยชุม. (2565). *ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่มี
อิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม*. สืบค้นจาก
<http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/4352/1/RMUTT-176159.pdf>
- อภิรักษ์ จันตะนี. (2565). *ระเบียบวิธีวิจัยทางการจัดการ*. กรุงเทพฯ : สำนักวิจัยและนวัตกรรม
มูลนิธิแสงสีวิชาการ.
- Best, J. W. (1981). *Research in education* (4th ed.). New jersey: Prentice-Hall.
- Cooper, A.M. (1985). *How to supervise people*. New York : McGraw – Hill.
- Fitzgerald, M. R. & Durant, R.F. (1980). *Citizen Evaluation and Urban Management : Service
Delivery and Era of Protest. Public Administrative Review, 6(10), 585-594.*
- Ghiselli, E. & Brown, C.W. (1992). *Personal and industrial psychology*. New York : McGraw –
Hill.
- Gilbert, D. & Birkead, N. (1977). *Dictionary of education*. Florida : Dryden.
- Gronroos, C. (1990). *Service Management and Marketing*. Lexington,. MA. : Free
Press/Lexington Books,

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Kolter, P. (2010). *Marketing management* (The Millennium ed.). New Jersey: Prentice Hall
- Millet, J.D. (1954). *Management in Public Services : The Quest of Effective performance*. NY : John Eiley.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., and Berry, L. L. (1985). A conceptual model of service quality and its implications for future research. *Journal of marketing*, 49, 41-50
- Savicki, V., & Cooley, E. (1987). The relationship of work environment and client contact to burnout in mental health professionals. *Journal of Counseling & Development*, 65(5), 249–252. Retrieved from <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1987.tb01276.x>
- Shultz, P. W. (2002). Inclusion with nature: The psychology of human-nature relations. In P. Schmuck & W. P. Schultz (Eds.), *Psychology of sustainable development*, 61–78). Kluwer Academic Publishers. Retrieved from https://doi.org/10.1007/978-1-4615-0995-0_4
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. New York: New York: Harper & Row.

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ

ณัฐพงษ์ สิวี่สำแดง

วัน เดือน ปีเกิด

12 ตุลาคม 2523

สถานที่เกิด

จังหวัดนครนายก ประเทศไทย

ประวัติการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ปริญญานิติศาสตรบัณฑิต, 2551

มหาวิทยาลัยรังสิต

ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, 2567

ที่อยู่ปัจจุบัน

211/28 หมู่บ้าน วิวัฒน์พาราไดซ์ หมู่ 10 ซอย 8 ตำบล

พรหมณี อำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก 26000

สถานที่ทำงาน

กองกำกับการ 3 ตำรวจทางหลวง

ตำแหน่งปัจจุบัน

ตำรวจทางหลวง