

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายตำรวจวัง กองวัง สำนักพระราชวัง
The Work Performance of Personnel in Palace Police Sub-division,
Palace Division, Bureau of the Royal Household

สุภรัตน์ รุ่งเรืองโชติสกุล

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

โทร.085-188-4405, E-mail: white_noonui@hotmail.com

วิชิต บุญสนอง

อาจารย์ที่ปรึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

โทร.081-744-1903, E-mail: vichit10334@gmail.com

Supparat Rungruengchotisakun

Student, Master of Public Administration, Rajapruk University

Vichit Boonsanong

Lecturer, Master of Public Administration, Rajapruk University

รับเข้า: 21 มกราคม 2563 แก้ไข: 26 มีนาคม 2563 ตอบรับ: 31 มีนาคม 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายตำรวจวัง กองวัง สำนักพระราชวัง กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ บุคลากรฝ่ายตำรวจวัง กองวัง สำนักพระราชวัง จำนวน 196 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายตำรวจวัง กองวัง สำนักพระราชวัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านการปฏิบัติงานทันต่อเวลา ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน และผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายตำรวจวัง กองวัง สำนักพระราชวัง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายตำรวจวัง กองวัง สำนักพระราชวัง ด้านเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้

ต่อเนื่อง พบว่า มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านอายุที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่สำคัญทางสถิติที่ .05

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บุคลากรฝ่ายตำรวจวัง กองวังสำนักพระราชวัง

Abstract

The objectives of this research were to study and compare the work performance of personnel in Palace Police Sub-division, Palace Division, Bureau of the Royal Household. The sample of this research was 196 personnel in Palace Police Sub-division, Palace Division, Bureau of the Royal Household. A questionnaire was used as a research instrument. Data collected were then analyzed using statistics, including frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and One-Way ANOVA.

The results of this research indicated that overall work performance of the sample was at a high level. When individual aspects were considered, all five aspects, namely: Maintain discipline in operations, Knowledge of work on duty, In time performance, Accuracy in operations, Quality of work, by comparing the work performance, classified by personal factors, the results showed that the sample with different gender, marital status, educational level, and monthly income had indifferent opinion towards the work performance of personnel in Palace Police Sub-division, Palace Division, Bureau of the Royal Household. In contrast, the sample with different age had different opinion with a statistical significance level of .05.

Keywords: work performance, Personnel in Palace Police Sub-division, Palace Division, Bureau of the Royal Household

บทนำ

สำนักพระราชวังเป็นหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากรมมีหน้าที่ในการจัดการพระราชวังตลอดจนดูแลรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของพระมหากษัตริย์ซึ่งอยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรีโดยตรง มีเลขาธิการพระราชวังรับผิดชอบในการบริหารราชการ สำนักพระราชวังเป็นหน่วยงานที่มีภาพลักษณ์ที่ดีเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเผยแพร่พระเกียรติคุณเกี่ยวกับสถาบันพระมหากษัตริย์ตลอดจนงานพระราชพิธี พิธีต่าง ๆ ในราชสำนัก ที่เกี่ยวข้องกับความเป็นชาติไทย ในการดำเนินงานของทุกหน่วยงานสามารถดำเนินงานให้สอดคล้องร่วมกันโดยยึดกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติเดียวกัน ทั้งนี้เพื่อให้การบริการงานภายในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสามารถบรรลุได้ตามวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรกำหนดไว้ ในขั้นตอนของการ

ดำเนินงาน องค์การตระหนักถึงความสำคัญในการเตรียมความพร้อมและให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการเป็นอย่างมากองค์กรจะขับเคลื่อนไปได้ดีก็อยู่ที่ผู้นำองค์กรมีขีดความสามารถในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จแค่ไหนทั้งนี้และทั้งนั้นในการบริหารจัดการองค์กรจะนำหลักการบริหารจัดการมาเป็นแนวทางในการดำเนินการโดยผู้บริหารต้องมีการกำหนดทิศทางการทำงานอย่างชัดเจน ครอบคลุมในเรื่องวิสัยทัศน์ ค่านิยม เป้าประสงค์หรือผลการดำเนินการที่คาดหวังขององค์กรโดยมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งการสื่อสารเพื่อถ่ายทอดทิศทางสู่บุคลากรเพื่อให้เกิดความรับรู้ ความเข้าใจ และการนำไปปฏิบัติของบุคลากรอันจะส่งผลให้การดำเนินการบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (สำนักพระราชวัง, 2556)

การปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายตำรวจวังนับว่าเป็นภารกิจที่สำคัญส่วนหนึ่งของสำนักพระราชวัง แต่เนื่องจากการปฏิบัติงานจะต้องใช้ความอดทน และทุ่มกำลังกาย กำลังใจ ปฏิบัติเต็มความสามารถตลอด 24 ชั่วโมง แต่ในบางครั้งยังไม่ได้ทุ่มความสามารถได้เต็มศักยภาพ ทั้งนี้เหตุผลที่สำคัญ เนื่องจากยังขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการปฏิบัติงานของหน่วยงานได้จากการสังเกตพฤติกรรมที่แสดงออก ผลงาน ความขยันหมั่นเพียร ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรฝ่ายตำรวจวัง จึงมีความสำคัญที่ผู้บริหารจำเป็นต้องดูแลและเอาใจใส่ เพราะผู้บริหารมีอิทธิพลต่อโครงสร้างองค์กร กระบวนการจัดการ และวิธีการทำงานกองวัง สำนักพระราชวัง เป็นหน่วยงานด้านการถวายความปลอดภัยและความสะดวกแด่พระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์ในเขตพระราชฐานที่ประทับและสถานที่ที่เสด็จพระราชดำเนินรับรองพระราชอาคันตุกะและผู้ที่พระราชทานพระราชวโรกาสให้เข้าเฝ้า ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอยู่ตลอด จากการทำงานที่ผ่านมาสังเกตได้ถึงผลสำเร็จของการทำงานที่ไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ ความสามัคคี และความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน การประสานงาน การแสดงความคิดเห็นของบุคลากรฝ่ายตำรวจวัง กองวัง สำนักพระราชวัง การหลีกเลี่ยงงาน การมาทำงานสาย การกลับบ้านก่อนเวลา ฯลฯ ซึ่งปัญหาเหล่านี้หากปล่อยไว้จะเป็นปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขได้ และจะเกิดผลเสียต่อองค์กรเป็นอย่างมาก อนึ่ง ในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายตำรวจวัง กองวัง สำนักพระราชวัง สิ่งหนึ่งที่พบมาก คือ ระบบอุปถัมภ์ ระบบพวกพ้อง ซึ่งส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าของบุคลากรฝ่ายตำรวจวัง กองวัง สำนักพระราชวัง เช่นการพิจารณาความดีความชอบหรือเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง สิ่งเหล่านี้น่าจะมีผลต่อสภาพประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายตำรวจวัง กองวัง สำนักพระราชวัง (สำนักพระราชวัง, 2556)

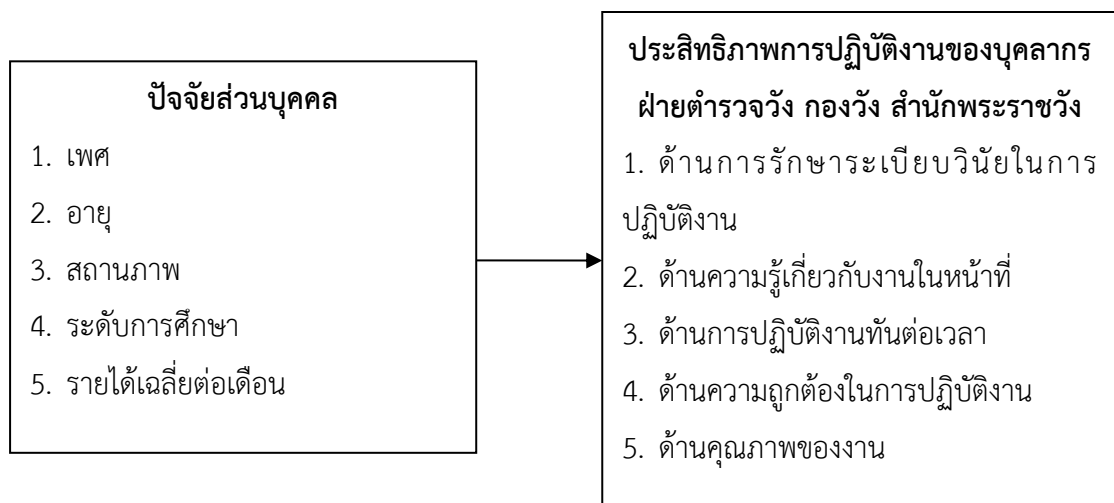
ดังนั้น ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรฝ่ายตำรวจวัง กองวัง สำนักพระราชวัง จึงมีความสนใจศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายตำรวจวัง กองวัง สำนักพระราชวัง เพื่อนำผลการศึกษาเสนอผู้บริหารปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายตำรวจวัง กองวัง สำนักพระราชวัง ให้มีประสิทธิภาพให้มากขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายตำรวจวัง กองวัง สำนักพระราชวัง
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายตำรวจวัง กองวัง สำนักพระราชวัง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายตำรวจวัง กองวัง สำนักพระราชวัง ผู้วิจัยได้บูรณาการจากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวของนักวิชาการหลายท่านตามที่ได้มีการทบทวนวรรณกรรม ได้นำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ Harrington (อ้างถึงในพัชรภรณ์ กระบวนรัตน์, 2546: 13) ซึ่งกำหนดหลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพไว้ 12 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกมา 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ด้านการรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานทันต่อเวลา ด้านคุณภาพของงาน มาเป็นแนวทางสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยครอบคลุมเนื้อหาในประเด็นการวิจัย ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ บุคลากรฝ่ายตำรวจวัง กองวัง สำนักพระราชวัง จำนวน 384 คน (กองวัง สำนักพระราชวัง, 2560) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรฝ่ายตำรวจวัง กองวัง สำนักพระราชวัง จำนวน 196 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกระบวนการการสร้างเครื่องมือที่ได้ทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยการนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ได้ค่า IOC แต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ได้ค่า IOC ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.90 และนำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) มีค่าเท่ากับ 0.85 แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 28 ข้อ ตามวิธีของ Likert (ชูศรี วงศ์รัตน์ะ วันทยา วงศ์ภิรมย์ศิลป์ และ ศิริกาญจน์ โกสมุณี, 2544) เป็นระดับการประเมิน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
5	4.20-5.00	ระดับมีประสิทธิภาพมากที่สุด
4	3.4 0-4.19	ระดับประสิทธิภาพมาก
3	2.60-3.39	ระดับประสิทธิภาพปานกลาง
2	1.80-2.59	ระดับประสิทธิภาพด้วยน้อย
1	1.00-1.79	ระดับประสิทธิภาพน้อยที่สุด

มีสาระครอบคลุมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายตำรวจวัง กองวัง สำนักพระราชวัง ในทุกด้าน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายตำรวจวัง กองวัง สำนักพระราชวังจะทดสอบสถิติเชิงอ้างอิง ได้แก่ สถิติทดสอบที (t-test) ใช้สำหรับทดสอบความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีตัวแปรต้นแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรเพศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้ในการทดสอบ คือ ตัวแปรต้นที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กรณีที่ทดสอบแล้วพบว่ามี ความแตกต่างระหว่างกลุ่มของค่าเฉลี่ยจะนำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

1. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายตำรวจวัง กองวัง สำนักพระราชวัง

ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายตำรวจวัง กองวัง สำนักพระราชวัง ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.68, SD=0.49) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.14, SD=0.59) รองลงมา คือ ด้านการรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.71, SD=0.61) ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.64, SD=0.68) ด้านการปฏิบัติงานทันต่อเวลาอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.48, SD=0.53) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.42, SD=0.60)

1.1 ด้านการรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายตำรวจวัง กองวัง สำนักพระราชวัง ด้านการรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.82, SD=0.59) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆ แนวทางขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่วางไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.08, SD=0.80) รองลงมา คือ การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบไม่มีปัญหาในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในมาก ($\bar{x}$ = 3.78, SD=0.76) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีการแบ่งสายงานและการบังคับบัญชาที่ชัดเจนในสายงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.01, SD=0.96)

1.2 ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายตำรวจวัง กองวัง สำนักพระราชวัง ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.10, SD=0.79) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีการปรับปรุงพัฒนาตนเองให้พร้อมกับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.34, SD=0.84) รองลงมา คือ สามารถนำความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการพัฒนาในหน้าที่ความรับผิดชอบให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในมาก ($\bar{x}$ = 4.30, SD=0.72) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีความผิดพลาดในงานที่ปฏิบัติน้อย และมีความแม่นยำในกฎระเบียบเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติเป็นอย่างดีและสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.92, SD=0.81)

1.3 ด้านการปฏิบัติงานสำเร็จตรงเวลา พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายตำรวจวัง กองวัง สำนักพระราชวัง ด้านการปฏิบัติงานสำเร็จตรงเวลา มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.80, SD=0.78) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า สามารถปฏิบัติงานสำเร็จล่วงพ้นเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.80, SD=0.78) รองลงมา คือ ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานให้สำเร็จตรงเวลา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในมาก ($\bar{x}$ = 3.78, SD=0.75) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีการใช้เทคโนโลยี และอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ทันสมัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 2.43, SD=0.79)

1.4 ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายตำรวจวัง กองวัง สำนักพระราชวัง ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.43, SD=0.77) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า สามารถปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ ที่ได้รับมอบหมายได้ถูกต้องเป็น

อย่างดมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =3.80, SD=0.82) รองลงมา คือ การปฏิบัติงานถูกต้อง โดยคำนึงถึงความสำเร็จตามเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในมาก ($\bar{x}$ =3.69, SD=0.84) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สามารถให้คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =3.43, SD=0.77)

1.5 ด้านคุณภาพของงาน พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายตำรวจวัง กองวัง สำนักพระราชวัง ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =3.21, SD=0.89) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ปฏิบัติมีความถูกต้อง ครบถ้วนและมีความเรียบร้อยตามที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =3.31, SD=0.86) รองลงมา คือ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในมาก ($\bar{x}$ =3.53, SD=0.97) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ได้รับความชื่นชมและผลงานที่ปฏิบัติเป็นที่น่าเชื่อถือมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =3.21, SD=0.88)

2. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายตำรวจวัง กองวัง สำนักพระราชวัง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสถานภาพส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายตำรวจวัง กองวัง สำนักพระราชวัง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานสอบสวน	ตัวแปร				
	เพศ	อายุ	สถานภาพ สมรส	ระดับ การศึกษา	รายได้ เฉลี่ยต่อ เดือน
1. ด้านการรักษาระเบียบวินัยในการ ปฏิบัติงาน	0.92	3.65*	2.25	1.51	1.52
2. ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่	0.06	2.80*	1.14	0.63	1.93
3. ด้านการปฏิบัติงานสำเร็จตรงเวลา	-0.15	3.38*	1.40	0.24	0.80
4. ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน	0.22	3.16*	0.14	1.34	2.50
5. ด้านคุณภาพของงาน	-0.90	2.55	1.12	0.84	0.38
รวม	0.06	4.31*	1.40	0.72	1.45

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายตำรวจวัง กองวัง สำนักพระราชวัง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

ด้านเพศ ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายตำรวจวัง กองวัง สำนักพระราชวัง จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ด้านอายุ ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายตำรวจวัง กองวัง สำนักพระราชวัง จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ยกเว้น ด้านคุณภาพของงาน มีความคิดเห็นไม่แตกต่าง

ด้านสถานภาพสมรส ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายตำรวจวัง กองวัง สำนักพระราชวัง จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ด้านระดับการศึกษา ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายตำรวจวัง กองวัง สำนักพระราชวัง จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ด้านรายได้ต่อเดือน ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายตำรวจวัง กองวัง สำนักพระราชวัง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายตำรวจวัง กองวัง สำนักพระราชวัง

1. ด้านการรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านการรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการปฏิบัติตนตามกฎระเบียบต่าง ๆ แนวทางขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่วางไว้และการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบไม่มีปัญหาในหน่วยงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Becker and Neuhauser (1975 อ้างถึงใน ครรชิต สลับแสง, 2540) ได้เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร โดยกล่าวว่าประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ ที่เป็นปัจจัยนำเข้าและผลผลิตขององค์กร คือ บรรลุเป้าหมายการกำหนดกฎระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจน เพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้มีผลทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย

2. ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ พบว่า โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เพราะมีการปรับปรุงพัฒนาตนเองให้พร้อมกับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา พร้อมทั้งสามารถนำความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการพัฒนาในหน้าที่ความรับผิดชอบให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วุฒิชชาติ เลื่อนสุคันธ์ (2542: 97) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานว่า เป็นปฏิกิริยาหรือกิจกรรมทุกชนิดของสิ่งมีชีวิต จะสังเกตได้ หรือสังเกตไม่ได้ก็ตาม รวมทั้งที่มีอยู่ภายในและแสดงออกมาภายนอก ดังนั้นสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานหมายถึง ภารกิจหน้าที่ที่ถูกกำหนดขึ้นมาควบคุมกับตำแหน่งทางสังคมในสถาบัน ซึ่งบุคคลหรือกลุ่ม

บุคคลที่ดำรงตำแหน่งใดก็ตามต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามภารกิจหน้าที่ตามที่ได้กำหนดไว้เฉพาะตำแหน่งนั้น ๆ และบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ต้องนำความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์หรือโน้ตศน์ของตนเองที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมอย่างมีศาสตร์และศิลป์ในบทบาทหน้าที่ดังกล่าว

3. ด้านการปฏิบัติงานสำเร็จตรงเวลา พบว่า ด้านการปฏิบัติงานสำเร็จตรงเวลา มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก สามารถปฏิบัติงานสำเร็จล่วงพ้นเวลาที่กำหนด และให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานให้สำเร็จตรงเวลา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Katz and Kahn (1978) ซึ่งเป็นนักทฤษฎีที่ศึกษาองค์กระบบเปิด (Open System) เช่นกันก็ได้ศึกษาในเรื่องปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยกล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือส่วนประกอบที่สำคัญของประสิทธิผล ประสิทธิภาพขององค์กรนั้น ถ้าจะวัดจากปัจจัยนำเข้าเปรียบเทียบกับผลผลิตที่ได้นั้น จะทำให้การวัดประสิทธิภาพคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริงขององค์กร หมายถึง การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) ขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น ปัจจัยต่าง ๆ คือ การฝึกอบรม ประสบการณ์ ความผูกพัน ยังมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในองค์กรด้วย

4. ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากเนื่องจากสามารถปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมายได้ถูกต้องเป็นอย่างดีและการปฏิบัติงานถูกต้องโดยคำนึงถึงความสำเร็จตามเวลาที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Gilmer (1967: 380-384) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานว่า ความพึงพอใจในการทำงานจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับ การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์กันทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับหลายสาเหตุที่ส่งผลกระทบทางตรงและทางอ้อม ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน การบริหารองค์การ การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้เกิดแนวความคิด หรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การสร้างขวัญและแรงจูงใจ เป็นต้น เพื่อให้ผลของการทำงานเกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุดตามเป้าหมายที่วางไว้

5. ด้านคุณภาพของงาน พบว่า ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เพราะงานที่ปฏิบัติมีความถูกต้อง ครบถ้วนและมีความเรียบร้อยตามที่ได้รับมอบหมายและการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ French (1959: 356) ได้กล่าวว่า คนจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ถ้าสถานภาพทางสังคมของคนดี ซึ่งก็หมายถึงการบริหารงานดี ทั้งนี้เพราะลักษณะงานที่ดีจะก่อให้เกิดสถานภาพทางสังคมสูง และทำให้บุคคลสามารถปรับบุคลิกภาพของคนเข้ากับสภาพสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพ เงินเดือนหรือค่าจ้าง ความเป็นธรรม มนุษยสัมพันธ์ มีสวัสดิการและ

ผลประโยชน์เกื้อกูลสภาพการทำงานดี มีความก้าวหน้า มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง ขึ้นค่าจ้าง เงินเดือน และเพิ่มพูนคุณวุฒิ งานที่ทำเป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม ดังนั้น เมื่อบุคคลสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ ก็ย่อมมีความพึงพอใจในการทำงาน

การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายตำรวจวัง กองวัง สำนักพระราชวัง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1. ด้านเพศ ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายตำรวจวัง กองวัง สำนักพระราชวัง จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสิษฐ์ จันทรเรือง (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการให้บริการของกรมสอบสวนคดีผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการให้บริการของกรมสอบสวนคดีพิเศษ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และอาชีพที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการให้บริการของกรมสอบสวนคดีพิเศษ กระทรวงยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ด้านอายุ ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายตำรวจวัง กองวัง สำนักพระราชวัง จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ยกเว้นด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนมีความคิดเห็นไม่แตกต่าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลดา อักษรศิริวิทยา (2559) ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ พบว่า พนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ด้านสถานภาพสมรส ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายตำรวจวัง กองวัง สำนักพระราชวัง จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมเกียรติ การบรรจง และ อรุณวดี แสงฉาย (2551) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา: ในส่วนสำนักงานของบริษัทในเครืออีเทอนัล ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ความแตกต่างทางด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานส่วนลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์มีความสัมพันธ์กันกับปัจจัยแรงจูงใจทุกด้าน ฉะนั้นผู้บริหารควรตระหนักว่า ปัจจัยด้านที่พบความแตกต่างนั้นมีส่วนสัมพันธ์กับองค์การ

4. ด้านระดับการศึกษา ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายตำรวจวัง กองวัง สำนักพระราชวัง จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูปลัดสุทีป มีศิลป์ และคณะ (2550) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกรณีของธนาคารกรุงศรีอยุธยา

จำกัด (มหาชน) สาขาภาคคนครหลวง 4 พบว่า ส่วนปัจจัยด้านระดับการศึกษาและสายการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานในปัจจัยด้านเงินเดือนและเมื่อวิเคราะห์ต่อมาพบว่าการศึกษาในระดับ ปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีประสิทธิผลการทำงานมากกว่า การศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท สายการทำงานด้านเงินฝากและด้านบัญชี มีประสิทธิผลการทำงานมากกว่าสายการทำงานด้านสินเชื่อ

5. ด้านรายได้ต่อเดือน ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายตำรวจ วัง กองวัง สำนักพระราชวัง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพดล ไชยบาล (2552) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชาย และเพศหญิง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเดียวกัน ยกเว้นเพศชายเห็นว่า ด้านค่าตอบแทนและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีระดับความคิดเห็นปานกลาง เพศหญิงเห็นว่า ด้านความมั่นคงในงานมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่น ๆ ปรากฏว่ามีระดับความคิดเห็นไม่อยู่ในระดับเดียวกัน ยกเว้นจำแนกตามอายุ สถานภาพ และอัตราเงินเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าด้านความมั่นคงในงานและด้านสถานภาพการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำแนกตามระยะเวลารับราชการ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำแนกตามระดับการศึกษาที่ใช้ในการสอบบรรจุแต่งตั้ง ด้านสภาพการทำงานและด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ควรมีการแบ่งสายงานและการบังคับบัญชาที่ชัดเจนในสายงานที่ปฏิบัติและควรมีการจัดทำประกาศหรือเอกสารเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องตามกระบวนการ วิธีการ กฎ ระเบียบ และการปฏิบัติตัวในพระราชวังตามข้อบังคับที่กำหนดไว้ เพื่อให้การความผิดพลาดในงานที่ปฏิบัติ น้อย และมีความแม่นยำ
2. หน่วยงานควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น การจัดเข้าอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติและทักษะวิชาชีพ หรือให้ศึกษาเพื่อเพิ่มพูน ความรู้และคุณวุฒิให้สูงขึ้นพร้อมทั้งมีการใช้เทคโนโลยี และอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ทันสมัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
3. การมอบหมายงาน ตำแหน่งที่สำคัญ ผู้บังคับบัญชาควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในหน่วยงานจนปฏิบัติงานสำเร็จ พร้อมทั้งควรความชื่นชมในผลงานที่บุคลากรปฏิบัติอย่างดี

4. ควรผลการวิจัยที่ได้ไปปรับปรุงปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องตามกระบวนการงาน วิธีการ กฎระเบียบ และการปฏิบัติตัวในพระราชวังตามข้อบังคับที่กำหนดไว้ ร่วมกับหน่วยงานทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องและนำไปพัฒนาปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องตามระเบียบที่กำหนด

5. ควรนำผลวิจัยที่ได้ในครั้งนี้นำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายตำรวจวัง กองวัง สำนักพระราชวังให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการวิจัยโดยใช้ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ Harrington ทั้ง 12 ด้าน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กองวัง สำนักพระราชวัง. (2560). เอกสารสำนักพระราชวัง. กรุงเทพฯ.
- ครรชิต สลับแสง. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการวางแผนพัฒนาจังหวัดศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดขอนแก่น. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชลดา อักษรศิริวิทยา. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ มหาวิทยาลัยเกริก.
- ชูศรี วงศ์รัตน์ะ วันทยา วงศ์ภิรมย์ศิลป์ และ ศิริกาญจน์ โกสุมภ์. (2544). การวิจัยเพื่อการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: ทิพย์ลิเคชั่น.
- นพดล ไชยบาล. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- พระครูปลัดสุทีป มีศิลป์ และคณะ. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกรณีของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สาขาภาคนครหลวง 4. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พัชรภรณ์ กระบวนรัตน์. (2546). ประสิทธิภาพในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริการ งานทั่วไป โรงพยาบาลตากสิน สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- พิสิษฐ์ จันทรเรือง. (2556). ประสิทธิภาพการให้บริการของกรมสอบสวนคดีพิเศษกระทรวงยุติธรรมผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพการให้บริการของกรมสอบสวนคดีพิเศษ. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.

- วุฒิชชาติ เลื่อนสุคันธ์ . (2542). **ขวัญในการปฏิบัติงานของตำรวจตระเวนชายแดนชั้นประทวนและพลตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 13**. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมเกียรติ การบรรจง และ อรุณวดี แสงฉาย. (2551) **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา: ในส่วนสำนักงานของบริษัทในเครือ อีเทอนัล**. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- French, Wendell L. (1959). **The Motivation to work**. New York: John Wiley and Sons.
- Gilmer, Von Haller B. (1967). **Applied Psychology**. New York: McGraw-Hill.
- Katz, Daniel, & Kahn, Robert L. (1978). **The social psychology of organization**. 2nd ed. New York: McGraw-Hill.
- Yamane, Taro. (1973: 155). **Introductory Analysis**. 3th ed. Tokyo: Harper International Education.