

# ปัจจัยความต้องการเพิ่มความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจทางหลวงกองกำกับการ 8

## FACTORS THAT NEED TO INCREASE KNOWLEDGE IN THE OPERATION OF HIGHWAY POLICE OFFICERS, SUPERVISION DIVISION 8

ทศพร สงค์ประเทศ<sup>1</sup> ราเชนทร์ นพณ์รัฐวงศกร<sup>2</sup> ถนอมชาติ ชำนิราชกิจ<sup>3</sup> เกษม มานะสาคร<sup>4</sup>  
Tosaporn Songpratet, Rachen Noppanatwongsakorn, Thanomchat chumnilajki  
and Kasame manasakorn

Received: December 12, 2022 Revised: December 31, 2022

Accepted: February 2, 2023

### บทคัดย่อ (Abstract)

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยความต้องการเพิ่มความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวงกองกำกับการ 8 (2) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไขความต้องการเพิ่มความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวงกองกำกับการ 8 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการตำรวจทางหลวงกองกำกับการ 8

---

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ Public Administration Faculty of Arts and Sciences Southeast Asia University, E-mail: Max.tsp.spt@gmail.com

<sup>2</sup> สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ Public Administration Faculty of Arts and Sciences Southeast Asia University, E-mail: Rachenn@sau.ac.th

<sup>3</sup> สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ Public Administration Faculty of Arts and Sciences Southeast Asia University, E-mail: thanomchat7997@gmail.com

<sup>4</sup> สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ Public Administration Faculty of Arts and Sciences Southeast Asia University, E-mail: Kasornmana@gmail.com

จำนวน 250 นาย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บ สามารถสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังนี้

ผลการวิจัย พบว่า (1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 179 นาย คิดเป็นร้อยละ 71.60 เป็นเพศหญิง จำนวน 71 นาย คิดเป็นร้อยละ 28.40 มีอายุอยู่ระหว่าง 36 - 45 ปี จำนวน 150 นาย คิดเป็นร้อยละ 31.88 ส่วนใหญ่มีสมรสแล้ว จำนวน 160 นาย คิดเป็นร้อยละ 71.01 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 150 นาย คิดเป็นร้อยละ 55.07 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,000 – 15,000 บาท จำนวน 150 นาย คิดเป็นร้อยละ 47.83 และมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 25 นาย คิดเป็นร้อยละ 36.23 ตามลำดับ (2) ปัจจัยความต้องการเพิ่มความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวงกองกำกับการ 8 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ รองลงมาได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน 3) ปัญหาและอุปสรรคและแนวทางในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวงกองกำกับการ 8 ควรส่งเสริมแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงานเสมอ สามารถที่จะทำให้ผู้อยู่ในยอมรับในการทำงาน และสามารถทำงานให้เสร็จตามเวลาที่ผู้บังคับบัญชากำหนดตามเป้าหมาย และมีความเชื่อมั่นผลงานมีความถูกต้องแม่นยำและได้มาตรฐาน สามารถนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้ในการทำงาน และแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงานเสมอ

**คำสำคัญ :** ความต้องการเพิ่มความรู้การปฏิบัติงาน ข้าราชการตำรวจ ตำรวจทางหลวง กองกำกับการ 8

## Abstract

The objectives of this study were (1) to study the level of factors of need to increase knowledge in the operation of the Highway Patrol Police Division 8; (2) to study the problems, obstacles and solutions to the need to increase knowledge in the operation of the The population of the Highway Patrol Division 8, including 250 Mr. of the Highway Patrol Police Division 8, using questionnaires as a collecting tool, were able to summarize the results, discuss the results and make recommendations as follows:

The results of the research found that (1) Most of the respondents were male, 179 people representing 71.60 percent, 71 were female, representing 28.40 Mr. aged between 36 - 45 years, 150 Mr. representing 31.88 percent. Most of them are married, 160 Mr., representing 71.01%, have a bachelor's degree, 150 Mr., representing a hundred 55.07, have monthly income between 10,000 - 15,000 baht, 150 Mr. representing a percentage. 47.83 and have more than 10 years of work experience of 25 Mr., representing 36.23%, respectively. (2) The overall demand factor for knowledge enhancement in the operation of the Highway Patrol Police Department 8 was at a high level ( $\mu = 3.76$ ) When considering each aspect, it was found that all aspects were at a high level. The highest mean is the nature of the work performed followed by advancement in the job position and the lowest mean is that the success at work is at the same high level. (3) Problems and obstacles and guidelines for the operation of the Highway Patrol Police Department 8 should always be encouraged to seek new knowledge and apply in their work. able to make others accept the work and can complete tasks in the time specified by the supervisor according to the target and have confidence that the work is accurate, accurate and standard can apply modern technology to work and always seek new knowledge to apply to work.

**Keywords :** Need to increase operational knowledge Police officers Highway Patrol Division 8

## บทนำ

กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลกระทบต่อทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และการเมืองของประเทศอย่างรวดเร็ว มีผลทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการมุ่งเน้นที่จะสร้างทุนมนุษย์ (Human Capital Building) และการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อสร้างความได้เปรียบในการเป็นผู้นำการปรับตัวให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงองค์กรต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องหากกลยุทธ์ในการดำเนินงานที่จะสามารถทำให้

องค์การได้เปรียบคู่แข่งซึ่งองค์การในปัจจุบันได้พยายามแสวงหาสมรรถนะหลักขององค์การ (organizational core competency) ที่ต้องอาศัยเทคโนโลยีที่ทันสมัย กระบวนการบริหารงาน และกระบวนการผลิตที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรที่มีศักยภาพ ทำให้องค์การสามารถขับเคลื่อนได้ตามเป้าหมายและประสบความสำเร็จ

ทรัพยากรมนุษย์ (Human resources) เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ ที่สุดอย่างหนึ่งขององค์กรที่จะต้องได้รับการจัดการและนำไปใช้อย่างมีคุณค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหน้าที่ที่สำคัญ อย่างหนึ่งของการบริหารงานบุคคลในสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ จำเป็นที่จะต้องปรับตัวเพื่อเผชิญกับการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงขึ้นเพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้ามั่นคงขององค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่ทุกองค์กรต่างก็ต้องการในการวางแผนการปรับตัวและการพัฒนาองค์กรนั้น แนวคิดด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resource development) นับเป็นยุทธศาสตร์สำคัญที่สุดประการหนึ่งในการสร้างความก้าวหน้าที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างต่อเนื่องในฐานะที่เป็นภารกิจสำคัญ ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ซึ่งกระแสของการแข่งขัน ในสภาพเศรษฐกิจและสังคม ฉะนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องมีการปรับตัวเพื่อเตรียมพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้นในขณะนี้ซึ่งนอกจากจะต้องมีการปรับตัวในเรื่องของระบบการบริหารงานที่จะต้องเน้นเชิงธุรกิจมากยิ่งขึ้นแล้ว ทรัพยากรบุคคลขององค์กรก็ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญ ซึ่งจะต้องมีการปรับปรุงให้มีคุณภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดั่งนั้นองค์กรส่วนใหญ่หันมาพิจารณาการเพิ่มผลผลิต โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพ และประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น

การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนองค์กรในทศวรรษที่ 21 เพราะบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานองค์กรหรือหน่วยงานใด ๆ ก็ตามจะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพและศักยภาพของบุคลากร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาบุคลากรโดยการเพิ่มศักยภาพที่จำเป็นในด้านความรู้ ความสามารถ และสร้างทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการสร้างแรงกระตุ้นให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

ตำรวจทางหลวงกองกำกับการ 8 มีการพัฒนาด้านกำลังพลของหน่วยงาน คือ ความต้องการพัฒนาตนเองในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการบริหาร เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดซึ่งจะส่งผลต่อทรัพยากรอื่น สามารถขับเคลื่อนและผลักดันภารกิจตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากที่มาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยความ ต้องการเพิ่มความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวงกองกำกับการ 8 โดยนำผลการศึกษาที่ได้ไปปรับปรุงและใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มความรู้ของบุคลากรต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาปัจจัยความ ต้องการเพิ่มความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวงกองกำกับการ 8
2. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไขความ ต้องการเพิ่มความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวงกองกำกับการ 8

### สมมติฐานการวิจัย

1. เพศต่างกันส่งผลให้เกิดความ ต้องการเพิ่มความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวงกองกำกับการ 8 ต่างกัน
2. อายุต่างกันส่งผลให้เกิดความ ต้องการเพิ่มความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวงกองกำกับการ 8 ต่างกัน
3. สถานภาพต่างกันส่งผลให้เกิดความ ต้องการเพิ่มความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวงกองกำกับการ 8 ต่างกัน
4. ระดับการศึกษาต่างกันส่งผลให้เกิดความ ต้องการเพิ่มความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวงกองกำกับการ 8 ต่างกัน
5. ประสบการณ์ในการทำงานต่างกันส่งผลให้เกิดความ ต้องการเพิ่มความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวงกองกำกับการ 8 ต่างกัน

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันส่งผลให้เกิดความต้องการเพิ่มความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวงกองกำกับการ 8 ต่างกัน

## วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

### 1. รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เก็บข้อมูลครั้งเดียวนำมาวิเคราะห์ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### 2. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการตำรวจทางหลวงกองกำกับการ 8 จำนวน 250 นาย จำแนกได้ดังนี้

ลำดับ	แผนก / ฝ่าย	ประชากร
1	ฝ่ายอำนวยการกองกำกับการ 8	จำนวน 120 นาย
2	ฝ่ายถวายความปลอดภัยกองกำกับการ 8	จำนวน 130 นาย
<b>รวมทั้งสิ้น</b>		จำนวน 250 นาย

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 1 ชุด คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษา ทฤษฎี แนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา โดยแบ่งเนื้อหาและโครงสร้างของแบบสอบถามเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความต้องการเพิ่มความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวงกองกำกับการ 8 แบ่งออกเป็น 5 ด้านดังนี้

1. ด้านการฝึกอบรม
2. ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง
3. ด้านบุคลิกภาพ

4. ด้านทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

5. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ ปัญหาและอุปสรรคและแนวทางในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
ตำรวจทางหลวงกองกำกับการ 8

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมนำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และทำการวิเคราะห์  
โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติบรรยาย (Descriptive Statistics) เพื่อหาค่าสถิติ  
พื้นฐาน ดังนี้

1. ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล เป็นการรายงานผลข้อมูลเกี่ยวกับคำตอบในแต่ละข้อ โดย  
การแสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ของคำถามแต่ละข้อ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความต้องการเพิ่มความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ  
ทางหลวงกองกำกับการ 8 เป็นการรายงานผลข้อมูลเกี่ยวกับค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน  
มาตรฐาน

## ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 179 นาย คิดเป็นร้อยละ 71.60  
เป็นเพศหญิง จำนวน 71 นาย คิดเป็นร้อยละ 28.40 มีอายุอยู่ระหว่าง 36 - 45 ปี จำนวน 150  
นาย คิดเป็นร้อยละ 31.88 ส่วนใหญ่สมรสแล้ว จำนวน 160 นาย คิดเป็นร้อยละ 71.01 มี  
การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 150 นาย คิดเป็นร้อยละ 55.07 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง  
10,000 – 15,000 บาท จำนวน 150 นาย คิดเป็นร้อยละ 47.83 และมีประสบการณ์การทำงาน  
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 25 นาย คิดเป็นร้อยละ 36.23

2. ปัจจัยความต้องการเพิ่มความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวง  
กองกำกับการ 8 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\mu=3.76$ ) เมื่อพิจารณาในราย  
ด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย  
เท่ากับ ( $\mu = 3.94$ ) รองลงมาได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ  
( $\mu=3.93$ ) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\mu=3.90$ )

## อภิปรายผล (Research Discussion)

จากการศึกษาความคิดเห็นต่อการปัจจัยความต้องการเพิ่มความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวงกองกำกับการ 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของราชัน พรณรัชชา (2549 บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ยู.อาร์.เคมิคอล จำกัด และผลการศึกษายังสอดคล้องกับผลการศึกษาของของสายัณห์ แยมจิต (2551 บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอเชีย นามารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) โดยด้านที่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่มากกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านบุคคล รองลงมาคือด้านลักษณะของเนื้อหา และ ด้านการจัดการ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในการส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเท่าเทียมกัน ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นปัจจัยความต้องการเพิ่มความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวงกองกำกับการ 8 ด้านบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถาม พบว่า การที่พนักงานมีโอกาที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับ ความสามารถเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือ การที่พนักงานสามารถถ่ายทอดประสบการณ์ ความชำนาญการ ปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงานได้อย่างชัดเจน ส่วนเรื่องที่มีผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาพัฒนาตนเองนั้นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยกว่าประเด็นอื่น ๆ ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นปัจจัยความต้องการเพิ่มความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวงกองกำกับการ 8 ด้านลักษณะของเนื้อหาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถาม พบว่าการได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาทักษะการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อปัจจัยความต้องการเพิ่มความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวงกองกำกับการ 8 เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือความทันสมัยของเครื่องจักร และอุปกรณ์ที่ใช้ทำงาน

ส่วนเรื่องความเหมาะสมของเวลาหยุดพักระหว่างการทำงานนั้นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยกว่าประเด็นอื่น ๆ ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นปัจจัยความต้องการเพิ่มความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวงกองกำกับการ 8 ด้านการจัดการโดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา

รายประเด็นคำถาม พบว่า เพื่อนร่วมงานมีส่วนให้กำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อปัจจัยความต้องการเพิ่มความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวงกองกำกับการ 8 การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือพนักงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ส่วนเรื่องเทศบาลตำบลมีความมั่นคง มีการพัฒนาความก้าวหน้าอยู่เสมออันว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยกว่าประเด็นอื่น ๆ

### ข้อเสนอแนะ (Research Suggestions)

ควรส่งเสริมแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงานเสมอ สามารถที่จะทำให้ผู้อื่นยอมรับในการทำงาน และสามารถทำงานให้เสร็จตามเวลาที่ผู้บังคับบัญชากำหนดตามเป้าหมาย ให้ความความเชื่อมั่นผลงานมีความถูกต้องแม่นยำและได้มาตรฐาน สามารถนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้ในการทำงาน และแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงานเสมอ

1) ควรศึกษาเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวงกองกำกับการ 8 ควรศึกษาเปรียบเทียบกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทางหลวงอื่น ๆ นำผลการศึกษามาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2) ควรศึกษาเกี่ยวกับตำรวจทางหลวง กองกำกับการ นำผลการศึกษามาใช้ในการปรับปรุงการให้บริการมีประสิทธิภาพมากขึ้น

## เอกสารอ้างอิง (References)

- กฤษฎี อุทัยรัตน์. (2545). **คัมภีร์หวับริหาร ยอดคน ยอดบริหาร**. กรุงเทพมหานคร:สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทยญี่ปุ่น).
- กอร์ปเชษฐ ตัคคานนท์. (2533). **จิตวิทยาการบริหารและการปกครองสำหรับผู้จัดการ**. กรุงเทพมหานคร : บัดเตอร์ฟลาย.
- ชนิษฐา ศรีนนท์. (2544). **การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนย่อยต่อการวางแผนพัฒนาเทศบาลนครนนทบุรี**. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารทั่วไป. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จริญญา จันทร์ทรง. (2555). **การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการพัฒนาท้องถิ่นในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแสงใหญ่ อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาท้องถิ่น. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- จารุวรรณ แหลมไธสง. (2563). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมป้องกันโรคติดเชื้อในระบบทางเดินหายใจของผู้ดูแลเด็กปฐมวัยในศูนย์เด็กเล็ก**. กรุงเทพมหานคร. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณรงค์ วารีชล. (2551). **การมีส่วนร่วมของกรรมการชุมชนในการพัฒนาเทศบาลสู่เมืองน่าอยู่ กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบางพระ**. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐริกา กลิ่นเมือง และคณะ. (2562). **แรงจูงใจในปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็นซี โคโค้นท์จำกัดตำบลแพงพวย อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี**. หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการทั่วไป. คณะวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ธนวัฒน์ คำภีลานนท์. (2550). **การมีส่วนร่วมของกรรมการชุมชนในการพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลเมืองคูคต จังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ธัญญา ผลอนันต์.(2564).**การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่**

**พนักงาน.** กรุงเทพมหานคร : อินโนกราฟฟิกส์.

ธีระพล เจริญสุข. (2564). **การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขต**

**กรุงเทพมหานคร.** สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

นภษา สิงห์วีระธรรมและคณะ. (2563). **การรับรู้และพฤติกรรมการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโร**

**นาของทันตภิบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วารสารสถาบันบำรุงนราดรุร. 14(2)**

**หน้า 104-115.**

ปรัชญา เวสารัชช์. (2528). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมเพื่อพัฒนาชนบท.**

กรุงเทพมหานคร : สถาบันไทยคดีศึกษา. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปรีดา เจษฎารางกุล. (2550). **การมีส่วนร่วมของกรรมการชุมชนในการพัฒนาชุมชนในเขต**

**เทศบาลเมืองคูคต อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร**

**มหาบัณฑิต. สาขาการปกครองท้องถิ่น. วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น.**

**มหาวิทยาลัยขอนแก่น.**

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดบุ๊คเซ็นเตอร์.

วรรณิการ์ ภูมิวงศ์พิทักษ์. (2540). **ปัญหาและอุปสรรคของการมีส่วนร่วมของประชาชนใน**

**โครงการครอบครัวและชุมชนพัฒนา: ศึกษาเฉพาะกรณีชุมชนดวงแข เขตปทุมวัน**

**กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์.**

**คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**

วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์และคณะ. (2546). **การวางแผนกลยุทธ์ : ศิลปะการกำหนดแผนองค์กร**

**สู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพมหานคร : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.**

วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2547). **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น

**อินโดไชน่า.**

สมยศ นาวิการ. (2543). **ทฤษฎีองค์การ.** กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ 1991.

สหพันธ์ ปัญญาภินันท์. (2557). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาสามปี**

**ของเทศบาลตำบลบ่อแฮ้ว อำเภอลำปาง จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์รัฐ**

**ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและ**

**ชนบท. บัณฑิตวิทยาลัย.มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.**

Creighton. (2015). **การมีส่วนร่วมของประชาชน: การตัดสินใจที่ดีขึ้นผ่านการมีส่วนร่วม**

**ของพลเมือง. สถาบันพระปกเกล้า.**

