

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

สถานีตำรวจนครบาลชนะสงคราม

AFFECTS THE EFFICIENCY OF POLICE OPERATIONS

VICTORY POLICE STATION

ธนกฤต จารุพัฒน์ชัย¹ ราเชนทร์ นพณัฐวงศ์² ภาวิช รุจาฉันท³

Thanakrit Jarupatchai Rachen Noppanatwongsakorn and Phawat rujachan

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

Accepted: February 2, 2023

บทคัดย่อ (Abstract)

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลชนะสงคราม (2) ศึกษาแนวทางในการพัฒนามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลชนะสงคราม ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจนครบาลชนะสงคราม จำนวน 55 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บ สามารถสรุปผลอภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังนี้

ผลการวิจัย พบว่า (1) ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นชาย จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 90.91 และเพศหญิง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 มีอายุ 21 - 25 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ กรุงเทพมหานคร, Public Administration Faculty of Arts and Sciences Southeast Asia University, E-mail: tikk.jarupatchai@gmail.com

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

³ สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ Public Administration Faculty of Arts and Sciences Southeast Asia University, E-mail: Phawatrujachan@gmail.com

ละ 36.36 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 และมีสถานภาพสมรส จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 54.54 ตามลำดับ (2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลชนะสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อยใน 3 อันดับแรกได้ ดังนี้ ด้านโครงสร้างการทำงาน รองลงมา คือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านนโยบายและการบริหาร (3) แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลชนะสงคราม ได้แก่ การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลชนะสงคราม ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีและสามารถสอนผู้ใต้บังคับบัญชา และเสียสละเพื่อส่วนรวม ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น และด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ยืนหยัดต่อสู้กับสิ่งที่ไม่ถูกต้องและพูดแสดงความคิดเห็นเสนอแนะโดยมีความหวังดีต่อผู้อื่น

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

Abstract

The purpose of this study was to (1) study leadership that affects the efficiency of police officers' performance. Chana Songkhram Police Station (2) Study the guidelines for the development of efficiency in the performance of police officers at the Prathuan level at the Chana Songkhram Police Station. The population used in the study consisted of 55 police officers in the Chana Songkhram Police Station, using a questionnaire as a collecting tool. The results were summarized, the results were discussed, and the recommendations were as follows :

The results of the research were as follows : The respondents were male, 50 people, representing 90.91 percent, and females, 5 people, representing 9.09 percent, aged 21-25 years, 20 people, representing 36.36 percent, with lower than bachelor's degree, 33 people, representing a hundred. 60.00 each, and 30 persons were married, accounting for 54.54 percent respectively. (2) Leadership that affects the efficiency of police officers' performance Chana Songkhram Police

Station Overall, it's at a high level. When considering each item, it was found that all items were at a high level. Ranked from highest to lowest in the top 3 are as follows: work structure, followed by operational standards and the lowest average was policy and administration. (3) Guidelines for the development of efficiency in the performance of duties of police officers at the warrant level at the Metropolitan Police Station, Chana Songkhram, i.e. the performance of police officers at the warrant level at the Metropolitan Police Station, Chana Songkhram. In terms of policy and administration, it was found that leaders were good role models and were able to teach their subordinates. and sacrifice for the common good accept the opinions of others In terms of organizational commitment, it was found that they stood up against what was right and expressed their opinions and suggestions with good intentions towards others.

Keywords : Efficiency Performance Police officers

บทนำ (Introduction)

กระบวนการบริหารงานบุคคลที่มีระบบเพื่อสรรหา คัดเลือก พัฒนา และธำรงรักษาบุคคลที่มีความสามารถสูง เพื่อสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีตามเป้าหมายขององค์กร ในส่วนของการบริหารคนเก่งจึงมีความสำคัญทั้งในด้านบุคลากร ด้านผู้บริหาร และด้านองค์กร ดังนั้น การบูรณาการระหว่างความเปลี่ยนแปลง ของสังคมยุคใหม่ในรูปแบบต่าง ๆ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับบริบทสังคม โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะที่ตรงกับงานยกระดับคุณภาพมาตรฐานการ ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น จะช่วยให้การทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร และประสบความสำเร็จขององค์กร การขับเคลื่อนองค์การบริหารส่วนจังหวัดไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ต้องอาศัย “คน” หรือ “ทรัพยากรในองค์กร” ที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นพลังในการขับเคลื่อนภารกิจไปตามศักยภาพ บทบาทและหน้าที่ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ กล่าวได้ว่า “คน” เป็นปัจจัยทางยุทธศาสตร์ (Strategic Factor) ที่สำคัญที่สุดในกระบวนการบริหารและการพัฒนาในโลกแห่งการแข่งขันในยุคของข้อมูลข่าวสารเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบัน (ธงชัย สันติวงศ์, หน้า

2546) เพราะว่าคนเป็นผู้สร้างผลิตภาพ (Productivity) เป็นผู้ที่อยู่เบื้องหลังความสามารถในการผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพที่น่าพึงพอใจแก่ลูกค้า เป็นผู้คิดค้นเป็นผู้สร้างและเป็นผู้ใช้ และควบคุมปัจจัยการผลิต เทคโนโลยี ระบบ และกระบวนการบริหารภายในองค์กร หากองค์กรใดขาดบุคลากรซึ่งมีความรู้ความสามารถและขาดประสิทธิภาพในการทำงาน หรือไม่สามารถที่จะบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรของตนให้ปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพแล้ว การบริหารงานก็ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ ดังนั้นการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นต่อองค์กร เพื่อส่งผลให้ภารกิจขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลชนะสงคราม โดยรวมยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์และเจตนารมณ์ของการกระจายอำนาจเพื่อความเข้มแข็งของท้องถิ่น สิริภา ทา รัตน์, 2561) ได้กล่าวถึงเพราะจากสภาพการปฏิบัติงานรวมถึงปัญหาการปฏิบัติงานที่บุคลากรต้องปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน คือ ทักษะการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การประสานงาน และคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ต้องมีการพัฒนาเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ รอบตัว อาทิ เช่น การจัดทำแผน กระบวนการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ กระบวนการคิดวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ของการปฏิบัติงานเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อวิถีปฏิบัติและเจตนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ต้องปรับตัวให้ทันกระแสการเปลี่ยนแปลงของระบบงานของภาครัฐแนวใหม่และกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ด้วยสภาพการณ์เช่นนี้จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลชนะสงคราม ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารต้องตระหนักถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เพราะหากบุคลากรไม่มีความสุขในการปฏิบัติงานย่อมส่งผลผู้ปฏิบัติงาน

จากที่มาของปัญหาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลชนะสงคราม เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลชนะสงคราม

2. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลชนะสงคราม

สมมติฐานการวิจัย

1. เพศ ต่างกันส่งผลให้ต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลชนะสงคราม แตกต่างกัน

2. อายุ ต่างกันส่งผลให้ต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลชนะสงคราม แตกต่างกัน

3. ระดับการศึกษา ต่างกันส่งผลให้ต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลชนะสงคราม แตกต่างกัน

4. สถานภาพ ต่างกันส่งผลให้ต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลชนะสงคราม แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เก็บข้อมูลครั้งเดียว นำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ประชากร

ประชากร คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจนครบาลชนะสงคราม จำนวน 55 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 1 ชุด คือ แบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นจากการศึกษา ทฤษฎี แนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา โดยแบ่งเนื้อหาและโครงสร้างของแบบสอบถามเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้น
ประทวน

สถานีตำรวจนครบาลชนะสงคราม

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) วิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลชนะสงครามเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) หาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard-Deviation) โดยกำหนดค่าคะแนนแบบสอบถามตามเกณฑ์

ผลการวิจัย (Research Results)

จากศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลมีผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลชนะสงครามโดยภาพด้านโครงสร้างการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร รวมอยู่ในระดับมากในทุกด้าน

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลชนะสงคราม มีแนวทางพัฒนาดังนี้ มีกฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่เหมาะสม และยืดหยุ่นต่อการปฏิบัติงาน มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ลดขั้นตอนต่อการปฏิบัติงานและเวลาทำงาน และมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนเป็นระบบ ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดกฎ ระเบียบ คำสั่ง และข้อบังคับมีความเหมาะสมเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีแผนการปฏิบัติงานและนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานได้ และมี มีระบบการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม มีหน่วยงานของท่านมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และคือ หน่วยงานของท่านมีการติดตามและเสนอแนะให้มีการปรับปรุงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานจากผู้บังคับบัญชา มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความ

เต็มใจและสร้างชื่อเสียงให้แก่หน่วยงาน และมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานและเป็นบุคคลสำคัญของหน่วยงาน

อภิปรายผล (Research Discussion)

ผลจากการศึกษาในครั้งนี้ ผลการศึกษาสามารถนำมาสรุปและอภิปรายผลได้ ดังนี้

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลชนะสงครามอยู่ในระดับมากในทุกด้านคือ ด้านโครงสร้างการทำงาน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านโครงสร้างการทำงาน อยู่ในระดับมาก และเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงมาเป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ มีกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เหมาะสม และยืดหยุ่นต่อการ ด้านนโยบายและการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสองรองจากด้านพฤติกรรม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการกำหนดกฎ ระเบียบ คำสั่ง และข้อบังคับมีความเหมาะสมเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมีหน่วยงานของท่านมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ (Research Suggestions)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาล ชนะสงคราม ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีและสามารถสอนผู้ใต้บังคับบัญชา และเสียสละเพื่อส่วนรวมงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น จึงควรปรับปรุงในเรื่องดังกล่าว ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาล ชนะสงคราม ด้านความผูกพันต่อองค์กร ยินหยัดต่อสู้กับสิ่งที่ถูกต้องและพูดแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะโดยมีความหวังดีต่อผู้อื่น

1) ควรศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลชนะสงคราม ของสถานีตำรวจเขตพื้นที่อื่น

2) ควรทำการศึกษาในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณในการปฏิบัติงานในข้าราชการ ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลชนะสงครามที่มีผลต่อการปฏิบัติงานทำให้เกิดความเข้าใจถึง ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- ริณา จิตต์จรัส. (2557). แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของ
พนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์. คณะ
ศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมพงศ์ เกษมสิน (2554). การบริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมศักดิ์ ขาวลาภ. (2544). หลักการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต. ใน อรุณ จิรวัฒน์
กุล. (2557). สถิติในงานวิจัย เลือกใช้อย่างไรให้เหมาะสม. กรุงเทพมหานคร : วิทย์พัฒนา.
- สรวงสรค์ ตะปนา. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานของช่างไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
ไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สันติสันติ บางอ. (2550). การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน. วารสารเพื่อการเพิ่ม
ผลผลิต: Productivity World, 2 (2), หน้า 39 -40
- สิรินภา ทาระนัด. (2561). การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วน
ท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราช
ภัฏเชียงใหม่.
- สุพัตรา เพชรมณี และ เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล. (2528). ปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการพัฒนา
กำลังคนในระบบราชการไทย. กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมศาสตร์,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุภาวดี จิตติรัตนกุล. (2550). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ
นายกเทศมนตรี กรณีศึกษาเทศบาลเมืองพังงา อำเภอเมือง จังหวัดพังงา. รายงาน
การศึกษาระดับปริญญาโทสาขานิติศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น. วิทยาลัย
การปกครองท้องถิ่น. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุทิตี ชัดติยะ. (2545). กระบวนการทางความคิดเชิงอนุรักษ์ของผู้ชมรายการโทรทัศน์ :
ศึกษากรณีการผลิตรายการโทรทัศน์ประเภททักษะ. กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิทยุ
โทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ. คุชชินีพนธ์
การศึกษาระดับบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อุกฤษฏ์ พุ่งขจร. (2539). **ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา**

สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี. ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อาภรณ์ อ่อนคง. (2561). “**ประสิทธิผล**”. สืบค้นเมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2561,
http://aporn123.blogspot.com/2013/06/blog-post_28.html.

อานันท์ ปันยารชุน. (2542). **มุมมองนายอานันท์.** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร : มติชน.

อรสุดา ดุสิตรัตน์กล. (2557). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง.
คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม.** สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อัศววัฒน์ นิธิจิรวงศ์. (2559). **ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ ตามแผน
ปฏิบัติงานฝ่ายเทศกิจ กรุงเทพมหานคร.** รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการ
สาธารณะ) สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร. คณะรัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เอมอร อังสัจจะพงษ์. (2545). **ภาวะผู้นำและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความ
ผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ไทเซล กรุ๊ป (ประเทศไทย).** สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

Bruce & Blackburn. (1992). **Balanceing Job Satisfaction & Performance: A Guide
for Human Recourse Professionals.** Westport: Quorum Books.

Maw, W.H. & Maw, E.W. (1964). **An exploratory study into the measurement of
curiosity in elementary school children.** New York : McGraw-Hill.

Moore & Burns. (1962). **How Good is Good Morale? Factory. Management and
Maintenance.** 3 (9) : 130 – 131.

Yamane, Taro. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis.** (3rd ed). New York:
Harper and Row Publication.

