

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2565

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Performance of Government Personnel in the Office of Internal Audit of the Royal  
Thai Police



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Public Administration in Public Administration

Department of Public Administration

FACULTY OF POLITICAL SCIENCE

Chulalongkorn University

Academic Year 2022

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อสารนิพนธ์

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน  
ตรวจสอบภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

โดย

นายศุภเชษฐ์ สิทธิสุนทรวงศ์

สาขาวิชา

รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริพงศ์ ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ  
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมนทิพย์ จิตสว่าง)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริพงศ์ ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา)

..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ศิริประกอบ)

..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงศ์พิสุทธิ์ บุชบาร์ตัน)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ศุภเชษฐ์ สิทธิสุนทรวงศ์ : ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน  
ตรวจสอบภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. ( Performance of Government  
Personnel in the Office of Internal Audit of the Royal Thai Police) อ.ที่  
ปรึกษาหลัก : รศ. ดร.ศิริพงศ์ ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา

การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน  
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  
ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน  
ตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยการศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ  
(Quantitative Analysis) ใช้แบบสอบถามออนไลน์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์และ  
สรุปผลข้อมูลโดยการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) และสถิติเชิง  
อนุมาน (Inferential Analysis)

ผลการศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบ  
ภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาอยู่ในระดับเห็น  
ด้วยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน และด้านปริมาณงานน้อยที่สุดตามลำดับ สำหรับ  
การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
สำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีรายละเอียดดังนี้ 1) ความสัมพันธ์ระหว่าง  
ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล  
ของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีเพียงด้านแผนกงานที่สังกัด ที่  
แตกต่างกันสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 2) ความสัมพันธ์  
ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า  
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  
โดยพิจารณาจากด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

ลายมือชื่อนิสิต .....

ปีการศึกษา 2565

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก .....

# # 6382054724 : MAJOR PUBLIC ADMINISTRATION

KEYWORD:

Suppachet Sitthisoonthornwong : Performance of Government Personnel in the Office of Internal Audit of the Royal Thai Police. Advisor: Assoc. Prof. Siripong Palakawong-na-ayudhya, Ph.D.

Study of Performance of Government Personnel in the Office of Internal Audit of the Royal Thai Police. The aim is to study the level of operational efficiency and relationship between factors with the efficiency in the performance of the Office of Internal Audit of the Royal Thai Police. This study is a quantitative research. (Quantitative Analysis) using online questionnaires to collect data. Analyzing and summarizing data using descriptive statistic and inferential analysis.

Results of a study on the level of operational efficiency of personnel in the Office of Internal Audit of the Royal Thai Police. Found that the efficiency in working time was at the most agreeable level, followed by the quality of work and the least amount of work. For studying the relationship between various factors with the efficiency in the performance of the Office of Internal Audit of the Royal Thai Police. The details are as follows: 1) The relationship between personal characteristics factors and operational efficiency found that personal factors of Office of Internal Audit of the Royal Thai Police. There is only the division side that is affiliated. 2) The relationship between factors affecting operational efficiency and operational efficiency found that the factors affecting operational efficiency was no correlation with operational efficiency based on time, workload and quality of work significant.

Field of Study: Public Administration

Student's Signature .....

Academic Year: 2022

Advisor's Signature .....

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีจากความกรุณาอย่างยิ่งของรองศาสตราจารย์ ดร. ศิริพงศ์ ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้ให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทางในการจัดทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณอาจารย์มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.สุมนทิพย์ จิตสว่าง ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ รวมถึงรองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ศิริประกอบ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงศ์พิสุทธิ์ บุชบาร์ตัน กรรมการ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ในการจัดทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติทุกท่าน ที่ได้สละเวลาอันมีค่าเพื่อให้ข้อมูลที่สำคัญยิ่งต่อการจัดทำสารนิพนธ์จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณเพื่อน รป.ม. 54 ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ ให้กำลังใจ ให้คำปรึกษาและให้มิตรภาพที่ดีเสมอมา

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ผู้อยู่เบื้องหลังในการสนับสนุนความสำเร็จในทุกช่วงของชีวิตและคอยอยู่เคียงข้างกันเสมอมา และหากสารนิพนธ์ฉบับนี้ผิดพลาดประการใดผู้วิจัยต้องขออภัยมา ณ ที่นี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าสารนิพนธ์นี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานภาครัฐและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านต่อไป

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ศุภเชษฐ์ สิทธิสุนทรวงศ์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญรูปภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ.....	1
1.2 คำถามวิจัย.....	4
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
1.4 คุณูปการและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
1.5 ขอบเขตการวิจัย .....	4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ .....	5
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม.....	6
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน .....	6
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี.....	16
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	18
2.4 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	19
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	20
3.1 รูปแบบการวิจัย .....	20
3.2 แหล่งข้อมูล.....	20

3.3 กลุ่มประชากรเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง .....	21
3.4 เกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	21
3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	22
3.6 แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลการวิจัย .....	23
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรเดี่ยว.....	25
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล.....	25
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน .....	30
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน .....	36
บทที่ 5 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรคู่.....	40
5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน .....	40
5.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน .....	49
บทที่ 6 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	53
6.1 สรุปสาระสำคัญของการออกแบบการวิจัย.....	53
6.2 สรุปและอภิปรายผลการศึกษาที่สำคัญ .....	54
6.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย .....	57
ภาคผนวก ก.....	59
บรรณานุกรม .....	65
ประวัติผู้เขียน .....	69



## สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล .....	26
ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านระดับความผูกพันต่อองค์กร .....	30
ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในงาน .....	31
ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านพฤติกรรมที่เกี่ยวกับสุขภาพ .....	33
ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน .....	34
ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ .....	35
ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา .....	36
ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน .....	37
ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพของงาน .....	38
ตารางที่ 10 สรุปค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน .....	39
ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ ของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ .....	41

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ ของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ .....	42
ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามระดับการศึกษา ของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.....	43
ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามสถานภาพ ของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ .....	44
ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามระดับชั้นยศ ของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.....	45
ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามแผนงานที่สังกัด ของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.....	46
ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.....	47
ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุงาน ของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ .....	48
ตารางที่ 19 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.....	49
ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน .....	50

## สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย .....	19



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ที่มาและความสำคัญ

ปัจจุบันท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่ทุกคนบนโลกสามารถเข้าถึงข้อมูล และรับรู้ถึงสิ่งที่เกิดขึ้นจากทั่วโลกได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งโลกาภิวัตน์เป็นสิ่งที่เป็ผลพวงมาจากเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ซึ่งหน่วยงานภาครัฐก็ต้องปรับตัวเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลง อยู่เสมอ หนึ่งในองค์ภกรภาครัฐที่สำคัญที่ทำหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของ ประชาชนและความมั่นคงให้กับประเทศ คือ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งเป็นส่วนราชการระดับกรม ไม่อยู่ในสังกัดภายใต้กระทรวงใด มีนายกรัฐมนตรีเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง อีกทั้งยังเป็นหน่วยงานที่มีบุคลากรในสังกัดเป็นจำนวนมาก ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 มีข้าราชการตำรวจ 213,208 คน คิดเป็นร้อยละ 15.66 ของจำนวนกำลังพลภาครัฐผู้พลเรือนในส่วนที่เป็นข้าราชการ (สำนักงาน ก.พ., 2563) สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) รักษาความปลอดภัยให้แก่ราชวงศ์ ผู้สำเร็จราชการและผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ
- 2) ควบคุม ดูแล และกำกับการปฏิบัติงานของตำรวจซึ่งปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา
- 3)ปราบปรามและป้องกันผู้ทำผิด
- 4) ดูแลราชอาณาจักรและรักษาความปลอดภัย ความเรียบร้อยแก่ประชาชนไทย
- 5) กระทำการอื่นที่กฎหมายกำหนดให้เป็นความรับผิดชอบ
- 6) ให้การสนับสนุนการส่งเสริมประเทศ
- 7) สนับสนุนให้การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจมีคุณภาพ

**สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2561)** ได้จัดทำยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ให้สอดคล้องรองรับกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) เป็น 4 ระยะ ๆ ละ 5 ปี และถ่ายทอดสู่การปฏิบัติด้วยการจัดทำเป็นแผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี และระยะ 1 ปี พร้อมทั้งมีการติดตามประเมินผลให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งประเด็นยุทธศาสตร์ 4.4 การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการโดยถือหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) โดยมีกลยุทธ์ ดังนี้

- 1) ปรับระบบวิธีการทำงาน ลดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติงาน ให้สะดวกรวดเร็ว และโปร่งใส
- 2) เสนอให้มีการยกเว้น ปรับปรุง แก้ไขกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ ที่ล้าสมัยให้ เป็นปัจจุบันมีความชัดเจน เป็นธรรม สอดคล้องกับข้อบังคับ และข้อตกลงระหว่างประเทศ
- 3) ปรับรูปแบบและวิธีการทำงานในรูปแบบการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว (One stop service) และมีลักษณะครบวงจร โดยบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 4) กำหนดมาตรการและกลไกในการป้องกันปราบปรามการทุจริต ประพฤติมิชอบ และมาตรฐานการปฏิบัติตามวินัยของข้าราชการตำรวจ
- 5) พัฒนาระบบการวางแผนยุทธศาสตร์แผนปฏิบัติราชการและแผนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงระบบการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยงของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และหน่วยงานในสังกัดให้ทันสมัย และมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์
- 6) พัฒนาระบบวิธีการงบประมาณ การเงิน และการบัญชีให้เหมาะสม กับภารกิจที่ รับผิดชอบเป็นไปตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนด
- 7) พัฒนาระบบการส่งกำลังบำรุงให้มีความคล่องตัว ทันสมัย สะดวก และรวดเร็ว มีการบริหารจัดการด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ สามารถ เชื่อมโยงกันทุกหน่วยงาน
- 8) พัฒนาระบบงานวิจัยของข้าราชการตำรวจ ให้สามารถนำมาใช้ เป็นประโยชน์ใน การปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม
- 9) ตรวจสอบ แนะนำ ติดตาม ประเมินผลการป้องกันปราบปรามการทุจริต ในการปฏิบัติงานของทุกหน่วยในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้เป็นไปด้วยความถูกต้องมี ประสิทธิภาพ โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้
- 10) ตรวจสอบ แนะนำ ติดตาม ประเมินผลการป้องกันปราบปรามการทุจริต ในการปฏิบัติงานด้านการเงิน การบัญชี พัสดุของทุกหน่วยงานในสังกัด สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้เป็นไปด้วยความถูกต้องมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

สำนักงานตำรวจแห่งชาตินั้นมีหน่วยงานในสังกัดเป็นจำนวนมาก ซึ่งแต่ละหน่วยมีภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบแตกต่างกัน หนึ่งในหน่วยงานสำคัญ คือ สำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ (สตส.) ทำหน้าที่ในการการควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยง และการกำกับดูแล

ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมีวิสัยทัศน์ เป็นผู้ตรวจสอบภายในมืออาชีพ เพื่อผลสัมฤทธิ์ตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งมีพันธกิจ 4 ประการ ได้แก่

- 1) ตรวจสอบให้เป็นมาตรฐานตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการตรวจสอบในภาครัฐ
- 2) ให้คำปรึกษา ด้านระบบการควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยง และการกำกับดูแลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- 3) สร้างความเข้มแข็งในการตรวจสอบภายใน
- 4) ให้ความเชื่อมั่นในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

สำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นหน่วยงานระดับกองบัญชาการ มีโครงสร้างแผนงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล ได้แก่

- 1) ฝ่ายอำนวยการ (ฝอ.)
- 2) กลุ่มงานพัฒนาการตรวจสอบภายใน (พตส.)
- 3) กองตรวจสอบภายใน 1 (ตส.1)
- 4) กองตรวจสอบภายใน 2 (ตส.2)
- 5) กองตรวจสอบภายใน 3 (ตส.3)

ถึงแม้ว่าสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จะอยู่ในส่วนบังคับบัญชาซึ่งไม่ได้มีหน้าที่หลักในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การรักษาความสงบสุขของบ้านเมือง แต่ก็มีส่วนสำคัญในการทำหน้าที่ในส่วนการสนับสนุนการควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยง และการกำกับดูแลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อีกทั้งยังเป็นการให้ความเชื่อมั่นในการบริหารจัดการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้เป็นที่น่าเชื่อถือตามหลักธรรมาภิบาลตามที่ภาครัฐกำหนดไว้ เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ตามกรอบแนวทางนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติและทางภาครัฐให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แต่อย่างไรก็ตามถึงแม้สำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นหน่วยงานในภาคราชการที่ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจหลักของสำนักงานตำรวจแห่งชาติแต่ก็ยังมีความจำเป็นต้องพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรอยู่ตลอดเวลา ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ดียิ่งขึ้น เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติในฐานะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่อยู่ในส่วนบังคับบัญชาของตำรวจ อีกทั้งเป็นต้นแบบที่ดีขององค์กรระดับย่อยอื่นๆ ในสำนักงานตำรวจแห่งชาติต่อไป

ปัจจุบันยังพบว่าบุคลากรในสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติยังต้องการปรับตัวและพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อก้าวไปสู่นโยบายระบบราชการ 4.0 ซึ่งสอดคล้องกับ

ยุทธศาสตร์ชาติ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เพราะฉะนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการทำวิจัยมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นตามแนวทางและนโยบายที่วางไว้

## 1.2 คำถามวิจัย

1.2.1 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับใด

1.2.2 ปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

## 1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1.3.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

## 1.4 คุณูปการและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1 เพื่อทราบถึงระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1.4.2 เพื่อทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1.4.4 เพื่อนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

## 1.5 ขอบเขตการวิจัย

### 1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้มีขอบเขตในศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ระดับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านพฤติกรรมที่เกี่ยวกับสุขภาพ ปัจจัยด้าน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านพฤติกรรมกรใช้สื่อสังคมออนไลน์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพของงานในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

### 1.5.2 ขอบเขตด้านกลุ่มประชากรเป้าหมาย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเพื่อทำการศึกษาค้นคว้าสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งปัจจุบันในปีงบประมาณ พ.ศ.2565 มีจำนวนข้าราชการ 162 คน แบ่งเป็นระดับสัญญาบัตร 145 คน และระดับประทวน 17 คน ซึ่งมาจาก 5 แผนกงาน ได้แก่ ฝ่ายอำนวยการ (ผอ.) กลุ่มงานพัฒนาการตรวจสอบภายใน (พตส.) กองตรวจสอบภายใน 1 (ตส.1) กองตรวจสอบภายใน 2 (ตส.2) และกองตรวจสอบภายใน 3 (ตส.3) (สำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2565)

### 1.5.3 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย จำนวน 3 เดือน ตั้งแต่เดือนกันยายน ถึงพฤษภาคม พ.ศ. 2565 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลการดำเนินงาน ในช่วงปีงบประมาณ 2563-2565

## 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ได้อย่างถูกต้อง มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน ให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด



## บทที่ 2

### การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาวิจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ค้นคว้าและรวบรวมแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อมากำหนดเป็นกรอบและแนวทางการศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.4 กรอบแนวคิดการวิจัย

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การพัฒนาประเทศให้มีการพัฒนาส่วนหนึ่งที่สำคัญ คือ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งเกิดจากหลายปัจจัยโดยนโยบายระบบราชการ 4.0 เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภาครัฐให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นบุคลากรต้องพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพในการทำงานให้สอดคล้องกับนโยบายมากยิ่งขึ้น ซึ่งการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในครั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคืออะไร มีปัจจัยใดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การเปรียบเทียบและการวิเคราะห์ข้อมูลเชื่อมโยงกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

##### 2.1.1 นิยามของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นั้นต้องเริ่มต้นจากการทำความเข้าใจนิยามของ “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Working Efficiency)” เสียก่อน โดยมีหลายท่านที่ได้ให้นิยามและความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้

**Katz & Kahn (1978)** กล่าวว่า ส่วนประกอบของประสิทธิผลที่สำคัญ คือ ประสิทธิภาพ หากวัดจากผลผลิตที่ได้เปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้า จะทำให้การวัดประสิทธิภาพ ต่างจากความเป็นจริง

Herbert (1960, อ้างถึงใน กสิตา งามวงศ์วาน, 2552) ได้พูดถึงนิยามของ ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผลิตผล (Output) กับปัจจัยนำเข้า (Input) โดย ประสิทธิภาพสูงคือการใช้ปัจจัยนำเข้าน้อยที่สุดและได้ผลิตผลมากที่สุด และบวกความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Satisfaction) ในกรณีที่เป็นองค์กรของรัฐ ซึ่งสามารถแสดงสมการได้ ดังนี้

$$E = (O-I) + S$$

E : Efficiency = ประสิทธิภาพของงาน

O : Output = ประสิทธิผลหรือผลิตผลของงานที่ได้รับ

I : Input = ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรที่ใช้ไป

S : Satisfaction = ความพึงพอใจในผลิตผลที่ออกมา

**ธีรน้อย ศิริเลขอนันต์ (2552)** ได้พูดถึงนิยามของประสิทธิภาพ หมายถึง การผลิต ประหยัดเวลาที่สุดใน ขณะที่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในเชิงสังคมศาสตร์ หรือ ประสิทธิภาพใน ทำงานของแต่ละบุคคลนั้น ปัจจัยนำเข้าจะพิจารณาถึงความพยายาม ความพร้อม ความสามารถ ความคล่องแคล่ว ในการปฏิบัติงานโดยพิจารณาเปรียบเทียบกับผลที่ได้ คือ ความพึงพอใจของผู้รับ การบริการ หรือ การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ณัั้น ประสิทธิภาพในความหมายของผู้ศึกษา หมายถึง การที่พนักงานปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลรวดเร็วทันเวลาและใช้ทรัพยากรอย่าง ประหยัด รวมไปถึงสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่บริษัททั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

**ปิยะนุช พรหมประเสริฐ (2560)** ได้พูดถึงนิยามของประสิทธิภาพ หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคคลโดยใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่าทุ่มเทและมีทักษะในงานภายใต้ ข้อกำหนดต่างๆ ที่องค์กรนั้นๆ วางไว้ ส่งผลให้งานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จก่อเกิดประสิทธิภาพ ของงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่วางไว้

**ทิพธิดา เจริญวิลาศพงษ์ (2563)** ได้พูดถึงนิยามของประสิทธิภาพ คือ ระดับของ พฤติกรรม หรือความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อคุณภาพ ของงานที่บุคคลนั้นใช้ความพยายามที่จะ กระทำให้ดีที่สุดภายใต้มาตรฐานที่กำหนดหรือความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยเร็ว และในการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องประกอบด้วย ความรวดเร็วถูกต้องและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

**ปิยวรรณ บรรพชาติ (2563)** ได้พูดถึงนิยามของประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน ที่พิจารณาจากตัวชี้วัด คือ ความประหยัดต้นทุน ประหยัด ทรัพยากร ประหยัดเวลา ทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด สำเร็จได้ตามเป้าหมาย เกิดความคุ้มค่า

และงานมีคุณภาพในทุกขั้นตอน กระบวนการ โดยการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะต้องมีการปรับปรุงองค์กรในด้านต่างๆ ได้แก่การปรับโครงสร้างองค์กรให้การทำงานมีความยืดหยุ่น มีการกระจายอำนาจโดยมีสายการบังคับบัญชาในแนวราบ เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ปรับองค์กรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จะต้องมีการกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายในการประเมินไว้อย่างชัดเจน และการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพนั้นบุคลากรผู้ปฏิบัติ จะต้องได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นแรงผลักดันให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความพยายาม ความทุ่มเท จงงานนั้นบรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

**เบญจมาศ บุ่งรุ่ง (2563)** ได้พูดถึงนิยามของประสิทธิภาพได้ว่า ประสิทธิภาพประกอบด้วยหลายส่วนประกอบ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยนำเข้ากระบวนการ รวมไปถึงเรื่องมิติความคุ้มค่า เป็นสำคัญ การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดแต่ก่อให้เกิดผลลัพธ์สูงที่สุดในการสร้างผลงานโดยยังคงความมีคุณภาพและตรงตามเป้าหมายที่วางไว้

กล่าวโดยสรุป ประสิทธิภาพ คือ ความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายและตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ได้อย่างมีคุณภาพ ถูกต้อง และได้มาตรฐาน ให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

### 2.1.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ในการทำงานนั้นมีปัจจัยหลายอย่างที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความผูกพันในองค์กร หรือปัจจัยอื่นๆ อีกมากมายทั้งสามารถควบคุมได้และไม่สามารถควบคุมได้ ล้วนส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น โดยจะกล่าวถึงส่วนหนึ่งของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ดังนี้

#### 1) ความรู้และความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย

**ทิพธิดา เจริญวิลาศพงษ์ (2563)** ได้พูดถึง ปัจจัยด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ คือ การที่บุคลากรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน โดยลักษณะของงานเป็นงานที่มีนโยบาย เป้าหมายและขอบเขตงานที่ชัดเจน เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสอดคล้อง มีความต่อเนื่องและมีมาตรฐานเดียวกัน ส่งผลให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าได้

ปฏิบัติงานที่เหมาะสมคุ้มค่ากับเวลาที่ได้ทุ่มเท เกิดความพึงพอใจและภาคภูมิใจในการมีส่วนร่วม ส่งผลให้มีกำลังใจและตั้งใจปฏิบัติงาน

**อัครเดช ไม้จันทร์ (2560)** ได้พูดถึง ความรู้และความเข้าใจในงาน หมายถึง สิ่งที่พนักงานแต่ละคนสามารถรับรู้ เข้าใจ เห็นความสำคัญ และปฏิบัติได้ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนเองได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ตามระเบียบปฏิบัติงานที่ได้กำหนดไว้ รวมทั้งการได้รับการฝึกอบรม การทดสอบก่อนการลงมือปฏิบัติงานจริง และการได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง

กล่าวโดยสรุป ความรู้และความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีเสถียรภาพ ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนด

## 2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

**ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560)** ได้ให้นิยามของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นที่มีอยู่รอบ ๆ ตัวของผู้ที่ทำงานซึ่งเกิดขึ้นในขณะที่ทำงานอยู่ในองค์กรและมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

**McKinsey & Company Consulting (1980)** ได้พัฒนา 7S Model เป็นแบบจำลองที่ใช้วิเคราะห์รูปแบบ (design) ขององค์กรจากองค์ประกอบภายใน 7 ประการ ได้แก่

- 1) กลยุทธ์ (Strategy)
- 2) โครงสร้าง (Structures)
- 3) ระบบ (Systems)
- 4) รูปแบบ (Styles)
- 5) บุคลากร (Staff)
- 6) ความสามารถ (Skill)
- 7) ค่านิยม (Shared Values)

**Becker และ Neuhauser (1975, อ้างถึงใน ทิพธิดา เจริญวิลาศพงษ์, 2563)** ได้เสนอตัวแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร (Model of Organization Efficiency) โดยประสิทธิภาพขององค์กร นอกจากจะพิจารณาทรัพยากร เช่น คน เงิน ปัจจัยนำเข้า และผลผลิตขององค์กรแล้ว

Jones (1949 อ้างถึงใน ชูติมา มาลัย, 2538) ได้แบ่งประเภทของสภาพแวดล้อมการทำงานไว้ ดังนี้

1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (physical environment) หมายถึง สภาพอากาศ สภาพภูมิประเทศ และอุณหภูมิ ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญต่อการสร้างความสัมพันธ์กับมนุษย์เป็นอันดับแรก

2) สภาพแวดล้อมทางสังคม (social environment) คือ มีอิทธิพลและอยู่โดยรอบ โดยอาจจะไม่มีมีการทำกิจกรรมร่วมกันหรือมีก็ได้

3) สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (cultural environment) เป็นสิ่งที่สร้างขึ้นโดยมนุษย์ เช่น ประเพณี ความเชื่อ เครื่องมือ ที่อยู่อาศัย กฎหมายและกฎระเบียบ เป็นต้น

4) สภาพแวดล้อมย่อย (segmented environment) ได้แก่ สภาพเมืองและต่างจังหวัด

กล่าวโดยสรุป สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ สิ่งต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อตัวผู้ปฏิบัติงานทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามสภาพแวดล้อมที่องค์กรสร้างขึ้น

### 3) ความก้าวหน้าในอาชีพ

**อัครเดช ไม้จันทร์ (2560)** ได้ให้นิยามของความมั่นคงก้าวหน้าในงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงาน ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนเอง หรือได้รับการพิจารณาความดีความชอบ การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมถึงการสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

**ปาริฉัตร ตู่คำ (2557)** ได้ให้นิยามของความก้าวหน้าในอาชีพ คือ สิ่งตอบแทนจากการทำงาน ก่อให้เกิดความรู้สึกในด้านบวก

กล่าวโดยสรุป ความก้าวหน้าในอาชีพ สิ่งที่เป็นแรงขับเคลื่อน แรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน หรือเป็นสิ่งตอบแทนที่ได้รับจากความสามารถในการทำงานตามความเหมาะสม ความก้าวหน้าในงานขึ้นอยู่กับศักยภาพในการทำงาน

#### 4) ความผูกพันในองค์กร

Buchanan (1977 อ้างถึงใน **ชนัตพร เทียมหาญ, 2562**) ได้ให้คำนิยามของความผูกพันในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีองค์ประกอบ 3 ส่วน ดังนี้

- 1) ความเป็นหนึ่งเดียวกันกับองค์กร (Identification) แสดงออกโดยค่านิยมและเป้าหมายต่อองค์กร
- 2) ความเกี่ยวข้องกันกับองค์กร (Involvement) โดยการทำงานตามหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ
- 3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) ความผูกพันและความรู้สึกรักที่มีต่อองค์กร

Schalk & Freese (1997 อ้างถึงใน **บุษกร ธรรมิฤทธิ์, 2559**) ได้นิยามความผูกพันในองค์กรไว้ว่า ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจทำงานตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด

**ชนัตพร เทียมหาญ (2562)** ได้นิยามความหมายของความผูกพันในองค์กรของบุคลากร คือ ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความเชื่อมั่น จงรักภักดีและรักองค์กร ไม่คิดลาออกไปจากองค์กร และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการเปลี่ยนแปลงเพื่อเป้าหมายความสำเร็จขององค์กรในอนาคต

กล่าวโดยสรุป ความผูกพันต่อองค์กร คือ การมีเป้าหมายร่วมกันกับองค์กรในการดำเนินองค์กรไปสู่เป้าหมาย รักษาผลประโยชน์ให้องค์กร รวมถึงทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

#### 5) ความพึงพอใจในงาน

ภavana เวชกิจ (2550) ได้ให้นิยามของความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกโดยรวมที่แต่ละบุคคลมีต่องาน บุคคลใดมีความพึงพอใจในงานสูงจะมีความรู้สึกเชิงบวกต่องาน ตรงกันข้าม บุคคลใดที่ไม่พึงพอใจในงานของตนจะมีความรู้สึกเชิงลบต่องานนั้น โดยจะแสดงออกด้วยอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรม

วิมาลา ผลทอง (2563) ได้ให้นิยามของความพึงพอใจในงาน คือ การที่บุคคลมีความรู้สึกที่ดี มีความภาคภูมิใจ ในงานที่ทำมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ ทำให้แสดงออกมาทางพฤติกรรมที่ดีต่อตนเองและเพื่อนร่วมงาน และมีความสุขมีความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพงานที่ทำออกมาดีตามเป้าหมายที่วางไว้

**Maslow (1970)** กล่าวว่าความต้องการของคนนั้นติดตัวมาแต่กำเนิดและความต้องการเหล่านี้จะมีความต้องการที่มากขึ้นไปเป็นลำดับ โดยลำดับความต้องการของคนสามารถเรียงได้ ดังนี้

- 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย
- 2) ความต้องการด้านความปลอดภัย
- 3) ความต้องการด้านความเป็นเจ้าของและความรัก
- 4) ความต้องการด้านการได้รับความยกย่องนับถือ
- 5) ความต้องการด้านการเข้าใจตัวเอง

กล่าวโดยสรุป ความพึงพอใจในงาน คือ การมีความรู้สึกและทัศนคติที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย แสดงให้เห็นถึงความสุขที่ได้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

#### 6) พฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์

ปัจจุบันสื่อสังคมออนไลน์เข้ามามีบทบาทกับประชาชนทุกเพศ ทุกวัย เป็นอย่างมาก ซึ่งใช้ในการติดต่อสื่อสาร ติดตามข้อมูลข่าวสาร ใช้เพื่อความบันเทิง และอื่นๆ ซึ่งทุกคนสามารถเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ได้ผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ซึ่งทำให้พฤติกรรมการใช้ชีวิตของประชาชนในปัจจุบันเปลี่ยนไปจากในอดีตในการใช้โซเชียลมีเดียเป็นเวลามากจนเกินไป ทำให้เกิดผลกระทบกับการงาน การเรียน และการขาดปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้าง นอกจากนี้การเสพติดโซเชียลมีเดียยังเป็นพฤติกรรมเสี่ยงที่จะก่อให้เกิดโรคต่างๆตามมาได้ ซึ่งพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งผู้วิจัยพบว่ายังไม่มีใครนำตัวแปรพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์มาใช้ในการศึกษาในบริบทขององค์กรลักษณะนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึงผลกระทบของพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

##### 6.1) นิยามของสื่อสังคมออนไลน์

**อดิสรณ์ อ้นสงคราม (2556)** ได้ให้นิยามของเครือข่ายสังคมออนไลน์ หมายถึง สังคมเสมือนรูปแบบหนึ่ง ที่ปัจเจกบุคคลสามารถเชื่อมโยงถึง หรือสื่อสารกันผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ซึ่งการเชื่อมโยงนั้นได้มีการแบ่งปันผลประโยชน์ ประสพการณ์ ความคิด กิจกรรมต่างๆ รูปภาพ วีดิโอ ฯลฯ

**ปาร์ซนีย์ เกลี้ยล่ายอง (2557)** ได้ให้นิยามของสื่อสังคมออนไลน์ คือ บริการของเว็บไซต์ในระบบอินเทอร์เน็ตที่ทำหน้าที่เสมือนสังคมจริง โดยผู้ใช้งานสามารถสร้างข้อมูลส่วนตัวเพื่อเป็นการระบุตัวตนของตนเอง และมีการแบ่งปันข้อมูล ติดต่อสื่อสาร สนทนา ฯลฯ มีกิจกรรมร่วมกับเพื่อนในเครือข่าย

กล่าวโดยสรุป พฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ คือ การเชื่อมโยง แบ่งปันข้อมูล ติดต่อสื่อสาร สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ในรูปแบบหนึ่งผ่านทางระบบเครือข่าย อินเทอร์เน็ต

## 6.2) พฤติกรรมการสื่อสังคมออนไลน์ของคนไทย

**Datareportal (2564)** แพลตฟอร์มด้านการบริหารจัดการสื่อสังคมออนไลน์ ที่สำรวจข้อมูลและพฤติกรรมการใช้งานดิจิทัลของผู้คนทั่วโลกได้รายงานพฤติกรรมผู้บริโภคด้าน Digital และ Social Media (Global Digital Report 2021) เปิดสถิติถึงเดือน ก.ค.เป็นช่วงครึ่งปีหลังของปี 2564 มีผู้ใช้อุปกรณ์พกพาทั่วโลกมากถึง 5.27 พันล้านคน คิดเป็นสัดส่วน 67% ของประชากรทั้งโลก ปัจจุบันมีผู้ใช้อินเทอร์เน็ตทั่วโลกมากกว่า 4.80 พันล้านคน คิดเป็น 61% ของประชากรโลกทั้งหมด สถิติสำคัญของพฤติกรรมการใช้สังคมออนไลน์ของไทย ในปี 2021 ดังนี้

- 1) คนไทยใช้ Facebook มากเป็นอันดับ 8 ของโลก
- 2) คนไทยใช้ YouTube มากเป็นอันดับ 18 ของโลก
- 3) คนไทยใช้ Instagram มากเป็นอันดับ 16 ของโลก
- 4) คนไทยใช้ Facebook Messenger มากเป็นอันดับ 6 ของโลก
- 5) คนไทยใช้ Twitter มากเป็นอันดับ 10 ของโลก
- 6) คนไทยเล่นเกมมากเป็นอันดับ 3 ของโลก

## 6.3) ผลกระทบการใช้สื่อสังคมออนไลน์

การใช้สมาร์ทโฟนและอินเทอร์เน็ตมีประโยชน์และช่วยในการอำนวยความสะดวกได้อย่างมากในชีวิตประจำวัน แต่การใช้โซเชียลมีเดียเป็นเวลายาวนานเกินไป ทำให้เกิดผลกระทบต่อการทำงาน การเรียน และการขาดปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้างได้ **โรงพยาบาลศิริรินทร์ (ม.ป.ป.)** ได้กล่าวว่า โรคที่มักพบจากอาการเสพติดโซเชียลมีเดีย ดังนี้



การเสพติดโซเชียลมีเดีย (Social Addiction) คือ การใช้โซเชียลมีเดียเป็นเวลานานเกินไป ทำให้เกิดส่งผลกระทบต่อการศึกษา การงาน และการขาดการปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้าง อีกทั้งยังเป็นพฤติกรรมเสี่ยงที่จะก่อให้เกิดโรคเครียด โรคซึมเศร้า ไบโพลาร์ และสมาธิสั้น

ภาวะซึมเศร้าจากเฟซบุ๊ก (Facebook Depression) เป็นโรคที่เกิดจากการใช้งานเฟซบุ๊ก ซึ่งสังคมในเฟซบุ๊กเป็นพื้นที่ในการสร้างความเป็นจริงเทียม (Artificial Reality) ขึ้นมาจากการโพสต์หรือแบ่งปันเรื่องราวต่างๆ ซึ่งการที่เราเห็นคนที่มีชีวิตที่ดี จะเกิดการนำมาเปรียบเทียบกับตนเอง จึงทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองไร้ค่า หรืออาจจะถูกเพื่อนๆ ปฏิเสธในโลกเฟซบุ๊กก็เป็นสาเหตุตามมาได้เช่นกัน

ละเมอแชท (Sleep Texting) มีสาเหตุมาจากการติดมือถือมากเกินไป ผู้ที่เสี่ยงที่จะเป็นโรคนี้อาจจะไม่ปล่อยโทรศัพท์ไว้ห่างจากตนเอง จะมีอาการอยู่ในสภาวะกึ่งหลับกึ่งตื่น และถูกกระตุ้นการตอบสนองของสมองด้วยการลุกขึ้นมาตอบกลับข้อความทันทีหลังจากได้ยินเสียงแจ้งเตือน ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพ ทำให้นอนหลับไม่สนิท สะดุ้งตื่น พักผ่อนไม่เพียงพอ ร่างกายรู้สึกเหนื่อยง่าย เสี่ยงต่อการเป็นโรคอ้วน และเกิดความเครียดสะสม

วุ้นในตาเสื่อม (Eye Floaters) ในปัจจุบันพบว่า ภาวะวุ้นในตาเสื่อมไม่ได้เกิดกับผู้สูงอายุเท่านั้น แต่ยังพบว่าเกิดขึ้นกับคนที่อายุน้อย และวัยทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งมีสาเหตุมาจากพฤติกรรมการดูหน้าจอที่มากเกินไป โรควุ้นในตาเสื่อมเป็นภาวะที่มองเห็นจุดเล็กๆ ลอยผ่านไปมา เช่น วงใหญ่ๆ คล้ายเมฆ หรือจุดดำเล็กๆ จะสามารถสังเกตเห็นได้ชัดเจนเมื่อมองไปที่ที่มีพื้นหลังสีสว่าง

โรคกลัวไม่มีมือถือใช้ (Nomophobia) มาจากคำว่า no mobile phone phobia ซึ่งส่วนใหญ่มักพบผู้ป่วยในกลุ่มวัยรุ่น สังเกตอาการที่อาจจะเสี่ยงเป็นโรคนี้อาจจะมีอาการกระวนกระวายใจหงุดหงิดเมื่อหามือถือไม่เจอ หรือไม่มีสัญญาณอินเทอร์เน็ต หมกมุ่นอยู่กับการใช้มือถือเป็นประจำ ทั้งก่อนนอนและตื่นนอน ตื่นตัวทุกครั้งเมื่อได้ยินเสียงเตือน และต้องมีมือถือติดตัวอยู่ตลอดเวลา จะมีความสนใจและให้ความสำคัญกับโลกออนไลน์มากกว่าสิ่งที่อยู่ตรงหน้า ซึ่งทำให้ขาดปฏิสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้าง เกิดความเครียด ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตใจและสุขภาพร่างกาย

โรคสมาร์ทโฟนเฟซ (Smartphone face) หรือโรคหน้าแก่ก่อนวัย เกิดจากการที่เราจ้มลงมองหน้าจอเป็นเวลานานเกินไป ทำให้กล้ามเนื้อคอเกิดอาการเกร็งและไปเพิ่มแรงกดบริเวณแก้ม ผิวบริเวณลำคอเหี่ยวยุบหย่อนคล้อย ขณะเล่นมือถือควรให้อยู่ในระดับสายตา ไม่ควรจ้มหน้ามากเกินไป จำกัดเวลาในการเล่นมือถือให้น้อยลง

โรคหมอนรองกระดูกทับเส้นประสาทส่วนคอ (Text Neck Syndrome) อาการปวดไหล่ คอ บ่า สะบัก ซึ่งมีสาเหตุมาจากการก้มเล่นมือถือเป็นเวลานานๆ มากกว่าวันละ 10 ชั่วโมง โดยอาการปวดคอเรื้อรังทำให้เสี่ยงต่อการเป็นโรคหมอนรองกระดูกทับเส้นประสาทส่วนคอ

กล่าวโดยสรุป การใช้โซเชียลมีเดียผ่านอุปกรณ์สมาร์ทโฟนมากเกินไป อาจทำให้เกิดภาวะเสพติดได้ (Social Addiction) และมีความเสี่ยงต่อการเกิดโรคได้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อโรคซึมเศร้า โรคเครียด สมาธิสั้น ไบโพลาร์ และโรคอื่นๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อ การดำเนินชีวิตประจำวัน การทำงาน และการการขาดปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้างได้

### 2.1.3 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

**สำนักงาน ก.พ. (2544)** การประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินจากองค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การประหยัดทรัพยากรหรือความคุ้มค่าของผลงาน
- 2) ผลลัพธ์ ประโยชน์ในการนำไปใช้
- 3) ความทันเวลา
- 4) คุณภาพของผลงาน
- 5) ปริมาณงาน

ซึ่งคล้ายคลึงกับกับกรณีของ **Plowman & Peterson (1989, อ้างถึงใน ทิพธิตา เจริญวิลาศพงษ์, 2563)** กล่าวว่า ประสิทธิภาพมีด้วยกัน 4 ประการ ได้แก่

- 1) ค่าใช้จ่าย (Costs) มีความเหมาะสม และคุ้มค่ากับงาน
- 2) เวลา (Time) คือ ใช้เวลาอย่างเหมาะสมกับงาน
- 3) ปริมาณงาน (Quantity) คือ งานที่สำเร็จตามปริมาณที่หน่วยงานกำหนด
- 4) คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพ ซึ่งผู้ใช้และผู้ผลิตได้รับมี

ความพึงพอใจและประโยชน์ที่คุ้มค่า

กล่าวโดยสรุป ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบด้วยกัน 4 ด้าน คือ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลาที่ใช้ในการทำงาน และความคุ้มค่าในด้านค่าใช้จ่าย

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

ประวัติความเป็นมาของยุทธศาสตร์ชาตินั้นเกิดจากมาตรา 65 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับที่ 20) พ.ศ.2560 ซึ่งระบุให้รัฐจัดทำยุทธศาสตร์ชาติเพื่อเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล อีกทั้งเพื่อใช้เป็นตัวกำหนดในการจัดทำแผนต่าง ๆ ต่อมาก็ได้มีการจัดทำ พ.ร.บ.จัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2560 ออกมา โดยมาตรา 5 ระบุให้ยุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าประสงค์ในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน 20 ปี เป็นอย่างน้อย อีกทั้งให้หน่วยงานของรัฐทุกหน่วยมีหน้าที่ปฏิบัติตามแนวทางยุทธศาสตร์ชาติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ใน การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณต้องเกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งต่อมาก็ทำให้เกิดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีขึ้น โดยรายละเอียดภายในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี มีด้วยกัน 6 ด้าน ได้แก่

- 1) ความมั่นคง
- 2) การส่งเสริมความสามารถในการแข่งขัน
- 3) การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- 4) ความเสมอภาคทางสังคมและการสร้างโอกาส
- 5) การคุณภาพชีวิตและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- 6) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการและปรับสมดุลภาครัฐ

### 2.2.1 นิยามของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

วันฉัตร สุวรรณกิตติ (2561) ได้ให้นิยามของยุทธศาสตร์ชาติไว้ว่า ยุทธศาสตร์ชาติ คือ เป้าหมายสำหรับการพัฒนาประเทศในระยะยาว ซึ่งคณะรัฐมนตรีจะใช้ในการกำหนดนโยบายในการบริหารราชการแผ่นดิน รวมทั้งเป็นตัวกำหนดในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณของภาครัฐ เพื่อเป็นเป้าหมายในการขับเคลื่อนประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง”

กล่าวโดยสรุป ยุทธศาสตร์ชาติ คือ เป้าหมายระยะยาวในการพัฒนาประเทศ ให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ในอนาคตข้างหน้า และเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการบริหารราชการแผ่นดิน

## 2.2.2 การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ม.ป.ป.) ได้กล่าวว่า ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและปรับสมดุลระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีวัตถุประสงค์โดยยึดแนวทาง “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยขนาดองค์กรราชการต้องเหมาะสมกับภารกิจ บทบาท ยึดหลักธรรมาภิบาลโดยปรับวิธีการทำงานให้มุ่งผลประโยชน์ส่วนรวมและผลสัมฤทธิ์ มีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และมีความทันสมัย การนำเทคโนโลยี นวัตกรรม ระบบการทำงานที่เป็นเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการทำงานอย่างคุ้มค่า

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศ สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ. (2560) ได้กล่าวว่า เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี รัฐบาลจึงมีนโยบายในการใช้โมเดลเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรมเพื่อพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ที่เรียกกันว่า ไทยแลนด์ 4.0 หรือประเทศไทย 4.0 ดังนั้นเพื่อให้เป็นการสอดคล้องและส่งเสริมกับโมเดลไทยแลนด์ 4.0 จึงทำให้เกิดระบบราชการ 4.0 จึงต้องมีการปฏิรูประบบราชการ **ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2560)** ได้กล่าวว่า ยุทธศาสตร์ชาติจะสอดคล้องกับระบบราชการ 4.0 ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

- 1) เชื่อมโยงกัน และเปิดกว้าง (Open & Connected Government) สามารถตรวจสอบการทำงานได้ มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน สามารถเปิดเผยได้
- 2) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-centric government) ตอบสนองความต้องการของประชาชน แก้ไขปัญหาให้ประชาชน
- 3) ทัน สมัย และมีขีดสมรรถนะสูง (Smart & high performance government) ต้องปรับตัวเข้ากับสมัยใหม่ ประยุกต์และมีความคิดริเริ่มหรือสร้างนวัตกรรม มีการวางแผนการปฏิบัติไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ปัจจัยความเสี่ยง มีความความสามารถและความยืดหยุ่นในการรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันท่วงที เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง

กล่าวโดยสรุป การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ตามหลักธรรมาภิบาลมุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม พร้อมทั้งจะปรับตัวให้ทันต่อการ

เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและมีความทันสมัย โดยมีโมเดลไทยแลนด์ 4.0 ที่สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติซึ่งราชการทุกภาคส่วนต้องนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรเพื่อให้การปฏิบัติราชการ เกิดประสิทธิภาพ

### 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

**ปิยวรรณ บรรพชาติ (2563)** ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของข้าราชการในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร จากการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการ ในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร มีความเห็นด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านระดับการศึกษา 3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด และ 4) ปัจจัยด้านบริหารจัดการองค์กรเพื่อ ประสิทธิภาพตามแนวคิดกระบวนการทัศน์ทางรัฐประศาสนศาสตร์ การทำงานที่ตรวจสอบได้และ โปร่งใส ส่งผลมากที่สุดต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

**ศิริประภา ภาคีอรรถ (2562)** ได้ศึกษาความพึงพอใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า 1) ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ ตำแหน่ง งาน และระยะเวลาปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยด้านเพศ ระดับการศึกษาและอายุ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม คือ ความพึงพอใจในงาน ด้านความก้าวหน้า ความสำเร็จ ในงานด้านการบริหารและนโยบาย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

**กสิตา งามวงศ์วาน (2552)** ได้ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จังหวัดชลบุรี 1) ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี จำแนกตามอายุ ระดับตำแหน่ง หน่วยงานและระดับการบังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามอายุงาน แตกต่างกัน 2) ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานมี ความสัมพันธ์ในทางลบกับด้านภาวะผู้นำและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ แต่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับด้านผลการปฏิบัติงาน 3) ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมี

ความสัมพันธ์ในทางบวกกับด้านการบริหารจัดการ แต่มีความสัมพันธ์ในทางลบกับด้านผลการปฏิบัติงาน 4) ความมั่นคงในการปฏิบัติงานสัมพันธ์กับด้านภาวะผู้นำ ด้านการบริหารจัดการ และด้านผลการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

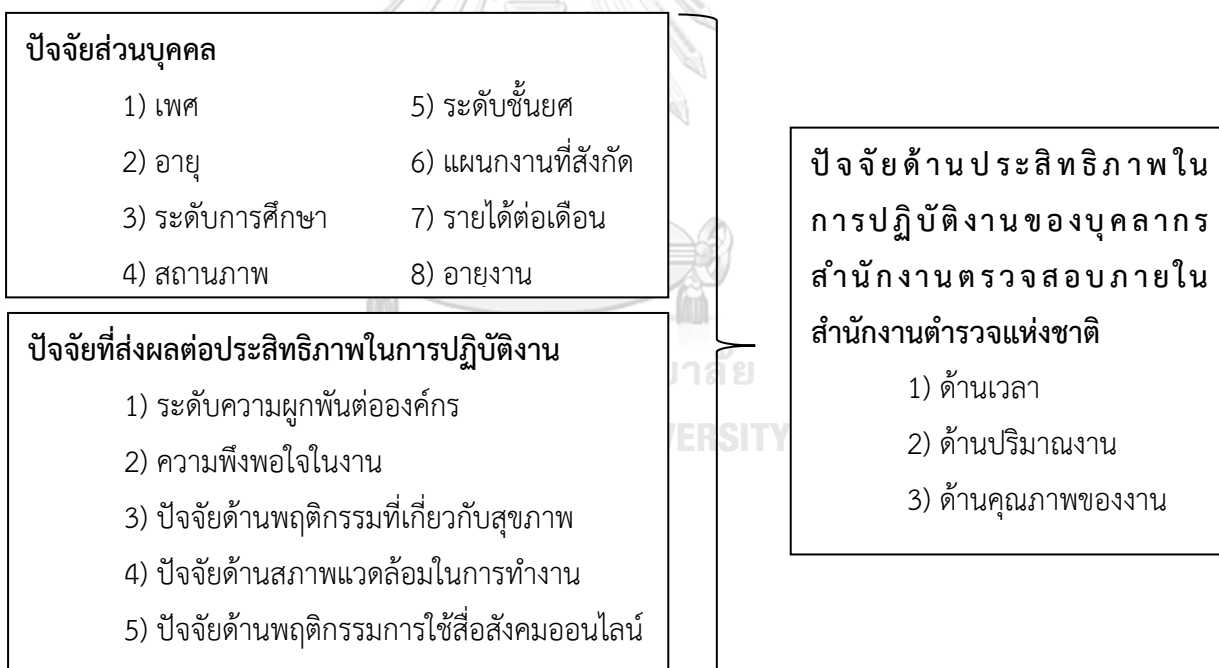
## 2.4 กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติในครั้งนี้ จากการทบทวนวรรณกรรมในข้างต้นในทฤษฎีวิจัยจึงสามารถสรุปแผนภาพความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในลักษณะกรอบแนวคิดการวิจัย ดังปรากฏในภาพที่ 1

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



### บทที่ 3

#### ระเบียบวิธีวิจัย

ดังที่ได้กล่าวไปแล้วว่างานวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบถึงระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึงนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น และมีขอบเขตการศึกษาโดยการ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพราะฉะนั้นเพื่อนำไปสู่การตอบวัตถุประสงค์การวิจัยในข้างต้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้วางแผนการออกแบบระเบียบวิธีวิจัยไว้ดังต่อไปนี้

#### 3.1 รูปแบบการวิจัย

การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เนื่องจากงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ศึกษาข้อเท็จจริงในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเพื่อวิเคราะห์แนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

#### 3.2 แหล่งข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยโดยใช้ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) จากการเก็บรวบรวมข้อมูลของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

### 3.3 กลุ่มประชากรเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง

#### 3.3.1 กลุ่มประชากรเป้าหมาย

กลุ่มประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทุกตำแหน่ง ระดับ และสายงาน ซึ่งปัจจุบันในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีจำนวนข้าราชการรวมจำนวนทั้งสิ้น 162 คน

#### 3.3.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทุกตำแหน่ง ระดับ และสายงาน จำนวน 115 คน เนื่องจากใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ซึ่งคำนวณได้ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

n : คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N : คือ ขนาดของประชากร

e : คือ ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

ซึ่งคำนวณกลุ่มตัวอย่างได้ ดังนี้

$$n = \frac{162}{1+(162)(0.05)^2}$$

$$n = 115 \text{ คน}$$

### 3.4 เกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

**3.4.1 เกณฑ์การคัดเลือก** ผู้วิจัยเลือกเก็บข้อมูลการเลือกตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) โดยการเลือกตัวอย่างตามความสะดวกของผู้วิจัยเป็นหลัก

**3.4.2 แนวทางหรือวิธีการ** ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างโดยการติดต่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และดำเนินการส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ให้กลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



### 3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

**3.5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล** ใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) ตั้งแต่วันที่ 15 ตุลาคม – 31 ตุลาคม 2565 และได้รับการตอบแบบสอบถามกลับมา จำนวน 115 คน

**3.5.2 เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล** การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ แบ่งรายละเอียดของแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับชั้นยศ แผนกงานที่สังกัด รายได้ต่อเดือน อายุงาน

**ส่วนที่ 2** ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่

- 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กร
- 2) ความพึงพอใจในงาน
- 3) ปัจจัยด้านพฤติกรรมที่เกี่ยวกับสุขภาพ
- 4) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 5) ปัจจัยด้านพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์

**ส่วนที่ 3** ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่

- 1) ด้านเวลา
- 2) ด้านปริมาณงาน
- 3) ด้านคุณภาพของงาน

**ส่วนที่ 4** ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นในคำถามปลายเปิดได้อย่างอิสระ

โดยเกณฑ์การให้คะแนนในการวัดตัวแปรใช้มาตรวัดแบบ Likert Scales โดยใช้ 4 Scale ซึ่งมีคะแนน 4 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด	=	4 คะแนน
มาก	=	3 คะแนน
น้อย	=	2 คะแนน
น้อยที่สุด	=	1 คะแนน

การแปลผลการวิจัย ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การอธิบายผลจากค่าคะแนนเฉลี่ยโดยใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นอัตรภาคชั้น ซึ่งผลการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอัตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{สูตร ความกว้างอัตราภาคชั้น} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{(4-1)}{4} \\
 &= 0.75
 \end{aligned}$$

เกณฑ์เฉลี่ยสำหรับความเห็นด้วยในการวัดระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.26 – 4.00 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.25 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 1.76 – 2.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.75 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อยที่สุด

### 3.6 แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรม SPSS โดยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถามมาแปลงเป็นรหัสตัวเลข (Code) ประมวลผลลงในโปรแกรม โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์และสรุปผลข้อมูล ดังนี้

3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) เพื่ออธิบายข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับชั้นยศ แผนกงานที่สังกัด รายได้ต่อเดือน และอายุงาน ซึ่งสถิติที่ใช้ ได้แก่ โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ในการวิเคราะห์ภาพรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3.6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis) เพื่ออธิบายสมมติฐานของการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน วิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรอิสระ ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และตัวแปรตาม คือ ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้เครื่องมือสถิติในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

- 1) Independent Sample t-test ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
- 2) One - Way ANOVA ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระตั้งแต่

3 กลุ่มขึ้นไป

3) Pearson Correlation Coefficients วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามโดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีเกณฑ์การคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.81-1.00 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.51-0.80 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.21-0.50 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00-0.20 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ตัวแปรเดียว

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบถึงระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึงนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรและการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 115 คน โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) โดยใช้วิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งผลการวิจัยเชิงปริมาณประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

#### 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับชั้นยศ แผนกงานที่สังกัด รายได้ต่อเดือน และอายุงาน โดยใช้วิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ซึ่งสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ (Percentage)
<b>1. เพศ</b>		
- ชาย	30	26.1
- หญิง	85	73.9
<b>รวม</b>	<b>115</b>	<b>100</b>
<b>2. อายุ</b>		
- น้อยกว่า 25 ปี	7	6.1
- 25 – 35 ปี	49	42.6
- 36 – 45 ปี	24	20.9
- 46 – 55 ปี	29	25.2
- มากกว่า 55 ปี	6	5.2
<b>รวม</b>	<b>115</b>	<b>100</b>
<b>3. ระดับการศึกษา</b>		
- ปริญญาตรี	99	86.1
- ปริญญาโท	16	13.9
- ปริญญาเอก	0	0
<b>รวม</b>	<b>115</b>	<b>100</b>
<b>4. สถานภาพ</b>		
- โสด	64	55.7
- สมรส	49	42.6
- หย่า	2	1.7
- หม้าย	0	0
<b>รวม</b>	<b>115</b>	<b>100</b>
<b>5. ระดับชั้นยศ</b>		
- สัญญาบัตร	101	87.8
- ประทวน	14	12.2
<b>รวม</b>	<b>115</b>	<b>100</b>

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ (Percentage)
<b>6. แผนงานที่สังกัด</b>		
- ฝ่ายอำนวยการ (ฝอ.)	18	15.7
- กลุ่มงานพัฒนาการตรวจสอบภายใน (พตส.)	12	10.4
- กองตรวจสอบภายใน 1 (ตส.1)	35	30.4
- กองตรวจสอบภายใน 2 (ตส.2)	26	22.6
- กองตรวจสอบภายใน 3 (ตส.3)	24	20.9
<b>รวม</b>	<b>115</b>	<b>100</b>
<b>7. รายได้ต่อเดือน</b>		
- น้อยกว่า 15,000 บาท	11	9.6
- 15,000 – 25,000 บาท	38	33.0
- 25,001 – 35,000 บาท	35	30.4
- 35,001 – 45,000 บาท	14	12.2
- มากกว่า 45,000 บาท	17	14.8
<b>รวม</b>	<b>115</b>	<b>100</b>
<b>8. อายุงาน</b>		
- น้อยกว่า 5 ปี	44	38.3
- 5 – 10 ปี	32	27.8
- 11 - 20 ปี	22	19.1
- มากกว่า 20 ปี	17	14.8
<b>รวม</b>	<b>115</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 1 พบว่าบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 115 คน สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกออกเป็น 8 ตัวแปร ได้แก่

**1) เพศ** พบกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นเพศชาย จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 26.1 และเป็นเพศหญิง จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 73.9

เพราะฉะนั้นในส่วนของเพศ ผู้วิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ในขณะที่เดียวกันกลุ่มตัวอย่างเพศชายมีส่วนน้อย

**2) อายุ** สามารถแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่

- อายุน้อยกว่า 25 ปี      จำนวน 7 คน      คิดเป็นร้อยละ 6.1
- อายุ 25 – 35 ปี      จำนวน 49 คน      คิดเป็นร้อยละ 42.6
- อายุ 36 – 45 ปี      จำนวน 24 คน      คิดเป็นร้อยละ 20.9
- อายุ 46 – 55 ปี      จำนวน 29 คน      คิดเป็นร้อยละ 25.2
- อายุมากกว่า 55 ปี      จำนวน 6 คน      คิดเป็นร้อยละ 5.2

เพราะฉะนั้นในส่วนของอายุ ผู้วิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่มีอายุ 25 – 35 ปี รองลงมา คือ อายุ 46 – 55 ปี ในขณะที่เดียวกันกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 55 ปี นั้น มีจำนวนน้อยที่สุด

**3) ระดับการศึกษา** กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 86.1 ระดับปริญญาโท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 และระดับปริญญาเอก จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0

เพราะฉะนั้นในส่วนของระดับการศึกษา ผู้วิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท ในขณะที่เดียวกันไม่มีผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก

**4) สถานภาพ** สามารถแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

- โสด      จำนวน 64 คน      คิดเป็นร้อยละ 55.7
- สมรส      จำนวน 49 คน      คิดเป็นร้อยละ 42.6
- หย่า      จำนวน 2 คน      คิดเป็นร้อยละ 1.7
- หม้าย      จำนวน 0 คน      คิดเป็นร้อยละ 0

เพราะฉะนั้นในส่วนของสถานภาพ ผู้วิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด รองลงมามีสถานภาพสมรส และมีสถานภาพหย่าเป็นส่วนน้อย ในขณะที่เดียวกันไม่มีสถานภาพหม้าย

5) **ระดับชั้นยศ** กลุ่มตัวอย่างมีระดับสัญญาบัตร จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 87.8 และระดับประทวน จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2

เพราะฉะนั้นในส่วนของระดับชั้นยศ ผู้วิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่เป็นระดับสัญญาบัตร ในขณะที่เดียวกันกลุ่มตัวอย่างระดับประทวนมีส่วนน้อย

6) **แผนงานที่สังกัด** สามารถแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่

- ฝ่ายอำนวยการ (ฝอ.) จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7
- กลุ่มงานพัฒนาการตรวจสอบภายใน (พตส.) จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4
- กองตรวจสอบภายใน 1 (ตส.1) จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4
- กองตรวจสอบภายใน 2 (ตส.2) จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 22.6
- กองตรวจสอบภายใน 3 (ตส.3) จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9

เพราะฉะนั้นในส่วนของแผนงานที่สังกัด ผู้วิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่สังกัดที่กองตรวจสอบภายใน 1 (ตส.1) รองลงมา คือ กองตรวจสอบภายใน 2 (ตส.2) ในขณะเดียวกันกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดกลุ่มงานพัฒนาการตรวจสอบภายใน (พตส.) มีจำนวนน้อยที่สุด

7) **รายได้ต่อเดือน** สามารถแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่

- น้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6
- 15,000 – 25,000 บาท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0
- 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4
- 35,001 – 45,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2
- มากกว่า 45,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8

เพราะฉะนั้นในส่วนของรายได้ต่อเดือน ผู้วิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 15,000 – 25,000 บาท รองลงมา คือ 25,001 – 35,000 บาท ในขณะเดียวกันกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 มีจำนวนน้อยที่สุด



8) อายุงาน สามารถแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

- น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 44 คิดเป็นร้อยละ 38.3
- 5 – 10 ปี จำนวน 32 คิดเป็นร้อยละ 27.8
- 11 - 20 ปี จำนวน 22 คิดเป็นร้อยละ 19.1
- มากกว่า 20 ปี จำนวน 17 คิดเป็นร้อยละ 14.8

เพราะฉะนั้นในส่วนของอายุงาน ผู้วิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี รองลงมา คือ 5 – 10 ปี ในขณะที่เดียวกันกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด

#### 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยใช้วิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังนั้นจึงกำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลและสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

Mean = ค่าเฉลี่ยซึ่งเกิดจากข้อมูลของผลรวมทั้งหมดหารด้วยจำนวนรายการของข้อมูล

S.D. = ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านระดับความผูกพันต่อองค์กร

ระดับความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น (เห็นด้วย)
9. งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญ และมีคุณค่าต่อองค์กร	3.03	0.83	มาก
10. ท่านมีความกระตือรือร้นอยากมาทำงาน	2.97	0.77	มาก
11. ผู้บังคับบัญชาสร้างสายสัมพันธ์ในการทำงานที่ดี	2.98	0.83	มาก

ระดับความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น (เห็นด้วย)
12. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดี	3.48	0.64	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>3.12</b>	<b>0.77</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 2 พบว่าระดับความคิดเห็นด้านระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77) พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดี (ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีความกระตือรือร้นอยากมาทำงาน (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97)

เพราะฉะนั้น ผู้วิจัยพบว่าในภาพรวมในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านระดับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก อย่างไรก็ตามเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดพบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดี แสดงให้เห็นถึงความผูกพันภายในองค์กรของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันกับเพื่อนร่วมงาน แต่เมื่อพิจารณาในส่วนอื่นๆ กลับพบว่าแม้ปัจจัยด้านระดับความผูกพันต่อองค์กรจะมีระดับเห็นด้วยมาก แต่ในประเด็นอื่นๆ กลับยังไม่เป็นที่โดดเด่นมากในมุมมองของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชาสร้างสายสัมพันธ์ในการทำงานที่ดี และท่านมีความกระตือรือร้นอยากมาทำงาน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น (เห็นด้วย)
13. ท่านมีความพึงพอใจและความสุขในงานที่ทำอยู่	3.00	0.83	มาก

ความพึงพอใจในงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น (เห็นด้วย)
14. ลักษณะงานที่ทำเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของท่าน	2.38	0.73	น้อย
15. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	3.06	0.83	มาก
16. รายได้และสวัสดิการเพียงพอต่อ การดำรงชีวิต	2.30	0.91	น้อย
<b>รวม</b>	<b>2.68</b>	<b>0.82</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 3 พบว่าระดับความคิดเห็นด้านความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68) พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ รายได้และสวัสดิการเพียงพอต่อการดำรงชีวิต (ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.91 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.30)

เพราะฉะนั้น ผู้วิจัยพบว่าในภาพรวมในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจในงานภายในองค์กรของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีผู้บังคับบัญชามีการสนับสนุนความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่เมื่อพิจารณาในส่วนอื่นๆ กลับพบว่าแม้ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานจะมีระดับเห็นด้วยมาก แต่ในประเด็น รายได้และสวัสดิการเพียงพอต่อการดำรงชีวิต กลับมีค่าเฉลี่ยที่น้อยในมุมมองของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ต่อการดำรงชีวิตในประจำวันยังไม่เพียงพอมากนัก

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ในการวิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านพฤติกรรมที่เกี่ยวกับสุขภาพ

ปัจจัยด้านพฤติกรรมที่เกี่ยวกับสุขภาพ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น (เห็นด้วย)
17. ท่านใช้เวลาทำงานหน้าคอมพิวเตอร์เป็นเวลานาน	3.49	0.61	มากที่สุด
18. ท่านนอนพักผ่อนอย่างเพียงพอ	3.07	0.81	มาก
19. ท่านออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ	2.30	0.71	น้อย
20. ท่านรับประทานอาหารได้ตรงตามเวลา	3.07	0.82	มาก
<b>รวม</b>	<b>2.98</b>	<b>0.74</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4 พบว่าระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านพฤติกรรมที่เกี่ยวกับสุขภาพอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74) พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านใช้เวลาทำงานหน้าคอมพิวเตอร์เป็นเวลานาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.30 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71)

เพราะฉะนั้น ผู้วิจัยพบว่าในภาพรวมในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยด้านพฤติกรรมที่เกี่ยวกับสุขภาพ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านใช้เวลาทำงานหน้าคอมพิวเตอร์เป็นเวลานาน แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมการทำงานภายในองค์กรของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ใช้เวลาในการทำงานหน้าคอมพิวเตอร์เป็นเวลานาน แต่เมื่อพิจารณาในส่วนอื่นๆ กลับพบว่าแม้ปัจจัยด้านปัจจัยด้านพฤติกรรมที่เกี่ยวกับสุขภาพจะมีระดับเห็นด้วยมาก แต่ในประเด็น ท่านออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ กลับมีค่าเฉลี่ยที่น้อยในมุมมองของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีการออกกำลังกายค่อนข้างน้อย

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ในการวิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น (เห็นด้วย)
21. ท่านรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน	3.46	0.53	มากที่สุด
22. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่ สูงขึ้น	2.64	0.75	มาก
23. องค์กรวางนโยบายในการ ปฏิบัติงานตามที่ท่านคาดหวังไว้	2.69	0.75	มาก
24. ภาระงานและตารางการทำงานใน ปัจจุบันของท่านมีความเหมาะสมกับ ตำแหน่งที่ครองอยู่	2.51	0.63	มาก
<b>รวม</b>	<b>2.83</b>	<b>0.67</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 5 พบว่าระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67) พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง ที่สุด คือ ท่านรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ภาระงานและตารางการทำงานในปัจจุบันของท่านมีความเหมาะสม กับตำแหน่งที่ครองอยู่ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.51 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63)

เพราะฉะนั้น ผู้วิจัยพบว่าในภาพรวมในส่วนของ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน แสดงให้เห็น ถึงมุมมองของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพ ข้าราชการตำรวจซึ่งสังกัดสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ แต่เมื่อพิจารณาใน ส่วนอื่นๆ กลับพบว่าแม้ปัจจัยด้านปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานจะมีระดับเห็นด้วยมาก แต่ใน ประเด็น ภาระงานและตารางการทำงานในปัจจุบันของท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ครองอยู่ กลับมี ค่าเฉลี่ยที่น้อยในมุมมองของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร สำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีภาระงานและตารางการทำงานที่มาก ซึ่งเกิดจาก ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีปริมาณมากและบุคลากรมีจำนวนน้อย

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ในการวิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์

ปัจจัยด้านพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น (เห็นด้วย)
25. ท่านมักใช้สื่อโซเชียลเป็นเวลานาน	2.93	0.78	มาก
26. ท่านมักใช้สื่อโซเชียลอยู่บ่อยครั้ง	3.08	0.82	มาก
27. ท่านมักใช้สื่อโซเชียลในการทำงาน	2.98	0.79	มาก
28. การใช้สื่อโซเชียลส่งผลเสียต่อการใช้ชีวิตประจำวันหรือสุขภาพ	2.03	0.59	น้อย
<b>รวม</b>	<b>2.76</b>	<b>0.75</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 6 พบว่าระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านปัจจัยด้านพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75) พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมักใช้สื่อโซเชียลอยู่บ่อยครั้ง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การใช้สื่อโซเชียลส่งผลเสียต่อการใช้ชีวิตประจำวันหรือสุขภาพ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.03 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59)

เพราะฉะนั้น ผู้วิจัยพบว่าในภาพรวมในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมักใช้สื่อโซเชียลอยู่บ่อยครั้ง แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มักเข้าใช้งานสื่อโซเชียลอยู่บ่อยครั้ง แต่เมื่อพิจารณาในส่วนอื่นๆ กลับพบว่าแม้ปัจจัยด้านปัจจัยด้านพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์จะมีระดับเห็นด้วยมาก แต่ในประเด็น การใช้สื่อโซเชียลส่งผลเสียต่อการใช้ชีวิตประจำวันหรือสุขภาพ กลับมีค่าเฉลี่ยที่น้อยในมุมมองของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งส่งผลเสียต่อการใช้ชีวิตประจำวันหรือสุขภาพน้อย

#### 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา

ด้านเวลา	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น (เห็นด้วย)
29. ท่านสามารถทำงานได้เสร็จภายใน เวลาที่กำหนด	3.50	0.61	มากที่สุด
30. หากงานไม่เสร็จภายในกำหนดท่าน สามารถแก้ไขปัญหาจนงานสำเร็จได้	3.63	0.54	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>3.57</b>	<b>0.57</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 7 พบว่าปัจจัยด้านเวลาในระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57) พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หากงานไม่เสร็จภายในกำหนดท่านสามารถแก้ไขปัญหาจนงานสำเร็จได้ (ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63) และอันดับรองลงมา ได้แก่ ท่านสามารถทำงานได้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด (ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50)

เพราะฉะนั้น ผู้วิจัยพบว่าส่วนใหญ่ของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หากงานไม่เสร็จภายในกำหนดท่านสามารถแก้ไขปัญหาจนงานสำเร็จได้ แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่สามารถแก้ไขปัญหาจนงานสำเร็จได้หากเกิดปัญหาจากการทำงานไม่เสร็จทันเวลาได้ รองลงมา คือ ท่านสามารถทำงานได้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด ซึ่งในมุมมองของกลุ่มตัวอย่างสะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติงานให้สำเร็จภายในระยะเวลาได้ดีเป็นอย่างมาก

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ในการวิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน

ด้านปริมาณงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น (เห็นด้วย)
31. ท่านคิดว่าปริมาณงานที่ท่าน รับผิดชอบในปัจจุบันมีความเหมาะสม	3.01	0.81	มาก
32. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ ตามตัวชี้วัดที่กำหนด	3.00	0.77	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.00</b>	<b>0.79</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 8 พบว่าระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านปริมาณงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00) พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านคิดว่าปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันมีความเหมาะสม (ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01) และอันดับรองลงมา ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามตัวชี้วัดที่กำหนด (ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00)

เพราะฉะนั้น ผู้วิจัยพบว่าในภาพรวมในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านคิดว่าปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันมีความเหมาะสม แสดงให้เห็นถึงปริมาณงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีปริมาณงานที่เหมาะสมในระดับมาก รองลงมา คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามตัวชี้วัดที่กำหนด ในมุมมองของกลุ่มตัวอย่างสะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามตัวชี้วัดที่กำหนดได้ในระดับมาก



ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ในการวิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และ ด้านคุณภาพของงาน

ด้านคุณภาพของงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น (เห็นด้วย)
33. งานที่ท่านทำสำเร็จมีความถูกต้อง ครบถ้วน เรียบร้อย	3.05	0.74	มาก
34. เมื่องานที่ท่านปฏิบัติมีข้อผิดพลาด ท่านสามารถปรับปรุงแก้ไขได้	3.59	0.49	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>3.32</b>	<b>0.61</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 9 พบว่าระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านคุณภาพของงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32) พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ เมื่องานที่ท่านปฏิบัติมีข้อผิดพลาด ท่านสามารถปรับปรุงแก้ไขได้ (ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59) และอันดับรองลงมา ได้แก่ งานที่ท่านทำสำเร็จมีความถูกต้อง ครบถ้วน เรียบร้อย (ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05)

เพราะฉะนั้น ผู้วิจัยพบว่าในภาพรวมในส่วนของ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เมื่องานที่ท่านปฏิบัติมีข้อผิดพลาด ท่านสามารถปรับปรุงแก้ไขได้ แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่สามารถแก้ไขปัญหาข้อผิดพลาดของงานให้สำเร็จได้ แต่เมื่อพิจารณาในส่วนอื่นๆ กลับพบว่าแม้ปัจจัยด้านคุณภาพของงานจะมีระดับเห็นด้วยมากที่สุด แต่ในประเด็น งานที่ท่านทำสำเร็จมีความถูกต้อง ครบถ้วน เรียบร้อย ยังมีค่าเฉลี่ยไม่สูงนัก ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพของงานยังไม่เป็นที่โดดเด่นในมุมมองของกลุ่มตัวอย่าง

เพราะฉะนั้นสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยพิจารณาจากด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพของงาน ดังนี้

ตารางที่ 10 สรุปค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น (เห็นด้วย)
ด้านเวลา	3.57	0.57	มากที่สุด
ด้านปริมาณงาน	3.00	0.79	มาก
ด้านคุณภาพของงาน	3.32	0.61	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>3.30</b>	<b>0.66</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 10 พบว่าระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66) พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านเวลา (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57) และอันดับรองลงมา ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61) ส่วนข้อที่น้อยที่สุดคือ ด้านปริมาณงาน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79)

เพราะฉะนั้น ผู้วิจัยพบว่าในภาพรวมในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านเวลา แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่สามารถแก้ไขปัญหาจนงานสำเร็จได้หากเกิดปัญหาจากการทำงานไม่เสร็จทันเวลาได้ แต่เมื่อพิจารณาในส่วนอื่นๆ กลับพบว่าแม้ความคิดเห็นของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะมีระดับเห็นด้วยมากที่สุด แต่ในประเด็น ด้านปริมาณงาน ยังมีค่าเฉลี่ยไม่สูงนัก ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงด้านปริมาณงานยังไม่เป็นที่โดดเด่นในมุมมองของกลุ่มตัวอย่าง

## บทที่ 5

### ผลการวิเคราะห์ตัวแปรคู่

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบถึงระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึงนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรและการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 115 คน โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ซึ่งใช้ในการทดสอบสมมติฐาน 2 ข้อ ได้แก่

5.1 ทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับชั้นยศ แผนกงานที่สังกัด รายได้ต่อเดือน และอายุงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

5.2 ทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ระดับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านพฤติกรรมที่เกี่ยวกับสุขภาพ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

#### 5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับชั้นยศ แผนกงานที่สังกัด รายได้ต่อเดือน และอายุงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลและสมมติฐานย่อยซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ข้อ ได้แก่

การวิจัยเชิงปริมาณได้ใช้วิธีการทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล จึงกำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

Mean = ค่าเฉลี่ยซึ่งเกิดจากข้อมูลของผลรวมทั้งหมดหารด้วยจำนวนรายการของข้อมูล

S.D. = ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

Sig = ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

Sig (2-tailed) = ค่าความน่าจะเป็น

F = ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความแปรปรวน

t = ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความแปรปรวน

Correlation = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

### 5.1.1 ลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ ของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

ทดสอบสมมติฐาน

H<sub>0</sub> : เพศชายและเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H<sub>1</sub> : เพศชายและเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Independent Sample t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H<sub>0</sub>) และยอมรับสมมติฐานรอง (H<sub>1</sub>) เมื่อค่า Sig. มีระดับนัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่า 0.05

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ ของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

เพศ	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	t	Sig.
ชาย	30	3.25	0.23		
หญิง	85	3.31	0.29	-1.080	0.215
<b>รวม</b>	<b>115</b>	<b>3.30</b>	<b>0.28</b>		

จากตารางที่ 11 พบว่า ผลการวิเคราะห์ด้วยค่า F-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า t คือ -1.080 และค่า Sig. คือ 0.215 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นไม่ปฏิบัติตามสมมติฐาน จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H<sub>0</sub>) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H<sub>1</sub>)

เพราะฉะนั้นสามารถสรุปได้ว่า บุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพศชายและเพศหญิงสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยพิจารณาจากด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพของงาน

### 5.1.2 ลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ ของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

ทดสอบสมมติฐาน

H<sub>0</sub> : อายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H<sub>1</sub> : อายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H<sub>0</sub>) และยอมรับสมมติฐานรอง (H<sub>1</sub>) เมื่อค่า Sig. มีระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ ของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

อายุ	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน		
			มาตรฐาน (S.D.)	F	Sig.
น้อยกว่า 25 ปี	7	3.26	0.172	0.952	
25 – 35 ปี	49	3.28			
36 – 45 ปี	24	3.33			
46 – 55 ปี	29	3.30			
มากกว่า 55 ปี	6	3.28			
<b>รวม</b>	<b>115</b>	<b>3.30</b>	<b>0.28</b>		

จากตารางที่ 12 พบว่า ผลการวิเคราะห์ด้วยค่า F-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า F คือ 0.172 และค่า Sig. คือ 0.952 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นจึงไม่ปฏิบัติตามสมมติฐาน จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H<sub>0</sub>) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H<sub>1</sub>)

เพราะฉะนั้นสามารถสรุปได้ว่า บุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อายุที่แตกต่างกันสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยพิจารณาจากด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพของงาน

### 5.1.3 ลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามระดับการศึกษา ของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

ทดสอบสมมติฐาน

H<sub>0</sub> : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H<sub>1</sub> : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H<sub>0</sub>) และยอมรับสมมติฐานรอง (H<sub>1</sub>) เมื่อค่า Sig. มีระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามระดับการศึกษา ของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ระดับการศึกษา	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน		
			มาตรฐาน (S.D.)	F	Sig.
ปริญญาตรี	99	3.29	0.29	0.313	0.577
ปริญญาโท	16	3.33	0.21		
ปริญญาเอก	0	0	0		
<b>รวม</b>	<b>115</b>	<b>3.30</b>	<b>0.28</b>		

จากตารางที่ 13 พบว่า ผลการวิเคราะห์ด้วยค่า F-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า F คือ 0.313 และค่า Sig. คือ 0.577 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นจึงไม่ปฏิบัติตามสมมติฐาน จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H<sub>0</sub>) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H<sub>1</sub>)

เพราะฉะนั้นสามารถสรุปได้ว่า บุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยพิจารณาจากด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพของงาน

### 5.1.4 ลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามสถานภาพ ของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

ทดสอบสมมติฐาน

$H_0$  : สถานภาพที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : สถานภาพที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) เมื่อค่า Sig. มีระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามสถานภาพ ของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สถานภาพ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน		
			มาตรฐาน (S.D.)	F	Sig.
โสด	64	3.28	0.26		
สมรส	49	3.33	0.30		
หย่า	2	3.17	0.00	0.741	0.479
หม้าย	0	0	0		
<b>รวม</b>	<b>115</b>	<b>3.30</b>	<b>0.28</b>		

จากตารางที่ 14 พบว่า ผลการวิเคราะห์ด้วยค่า F-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า F คือ 0.741 และค่า Sig. คือ 0.479 ซึ่งมากกว่า 0.05 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน จึงยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ )

เพราะฉะนั้นสามารถสรุปได้ว่า บุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สถานภาพที่แตกต่างกันสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยพิจารณาจากด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพของงาน

### 5.1.5 ลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามระดับชั้นยศ ของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

ทดสอบสมมติฐาน

H<sub>0</sub> : ระดับสัญญาบัตรและระดับประทวนมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H<sub>1</sub> : ระดับสัญญาบัตรและระดับประทวนมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Independent Sample t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H<sub>0</sub>) และยอมรับสมมติฐานรอง (H<sub>1</sub>) เมื่อค่า Sig. มีระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามระดับชั้นยศ ของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ระดับชั้นยศ	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	F	Sig.
สัญญาบัตร	101	3.29	0.28		
ประทวน	14	3.38	0.29	0.015	0.904
<b>รวม</b>	<b>115</b>	<b>3.30</b>	<b>0.28</b>		

จากตารางที่ 15 พบว่า ผลการวิเคราะห์ด้วยค่า F-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า F คือ 0.015 และค่า Sig. คือ 0.904 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H<sub>0</sub>) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H<sub>1</sub>)

เพราะฉะนั้นสามารถสรุปได้ว่า บุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ระดับสัญญาบัตรและระดับประทวนสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยพิจารณาจากด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพของงาน



### 5.1.6 ลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามแผนงานที่สังกัด ของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

ทดสอบสมมติฐาน

$H_0$  : แผนงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : แผนงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) เมื่อค่า Sig. มีระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามแผนงานที่สังกัด ของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

แผนงานที่สังกัด	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)	F	Sig.
ฝ่ายอำนวยการ (ผอ.)	18	3.33	0.24		
กลุ่มงานพัฒนาการตรวจสอบภายใน (พตส.)	12	3.21	0.29		
กองตรวจสอบภายใน 1 (ตส.1)	35	3.19	0.27	3.088	0.019
กองตรวจสอบภายใน 2 (ตส.2)	26	3.40	0.22		
กองตรวจสอบภายใน 3 (ตส.3)	24	3.35	0.32		
<b>รวม</b>	<b>115</b>	<b>3.30</b>	<b>0.28</b>		

จากตารางที่ 16 พบว่า ผลการวิเคราะห์ด้วยค่า F-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า F คือ 3.088 และค่า Sig. คือ 0.019 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นจึงเป็นไปตามสมมติฐาน จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ )

เพราะฉะนั้นสามารถสรุปได้ว่า บุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ แผนงานที่สังกัดที่แตกต่างกันสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยพิจารณาจากด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพของงาน

### 5.1.7 ลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

ทดสอบสมมติฐาน

$H_0$  : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) เมื่อค่า Sig. มีระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

รายได้ต่อเดือน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน		
			มาตรฐาน (S.D.)	F	Sig.
น้อยกว่า 15,000 บาท	11	3.32	0.25	0.687	0.602
15,000 – 25,000 บาท	38	3.25	0.28		
25,001 – 35,000 บาท	35	3.34	0.27		
35,001 – 45,000 บาท	14	3.25	0.34		
มากกว่า 45,000 บาท	17	3.34	0.26		
<b>รวม</b>	<b>115</b>	<b>3.30</b>	<b>0.28</b>		

จากตารางที่ 17 พบว่า ผลการวิเคราะห์ด้วยค่า F-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า F คือ 0.687 และค่า Sig. คือ 0.602 ซึ่งมากกว่า 0.05 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน จึงยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ )

เพราะฉะนั้นสามารถสรุปได้ว่า บุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยพิจารณาจากด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพของงาน

### 5.1.8 ลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามอายุงาน ของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

ทดสอบสมมติฐาน

H<sub>0</sub> : อายุงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H<sub>1</sub> : อายุงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H<sub>0</sub>) และยอมรับสมมติฐานรอง (H<sub>1</sub>) เมื่อค่า Sig. มีระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุงาน ของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

อายุงาน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน		
			มาตรฐาน (S.D.)	F	Sig.
น้อยกว่า 5 ปี	44	3.25	0.26	1.203	0.312
5 - 10 ปี	32	3.36	0.27		
11 - 20 ปี	22	3.28	0.27		
มากกว่า 20 ปี	17	3.32	0.34		
<b>รวม</b>	<b>115</b>	<b>3.30</b>	<b>0.28</b>		

จากตารางที่ 18 พบว่า ผลการวิเคราะห์ด้วยค่า F-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ค่า F คือ 1.203 และค่า Sig. คือ 0.312 ซึ่งมากกว่า 0.05 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H<sub>0</sub>) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H<sub>1</sub>)

เพราะฉะนั้นสามารถสรุปได้ว่า บุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อายุงานที่แตกต่างกันสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยพิจารณาจากด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพของงาน

ดังนั้นสามารถสรุปในส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ว่าปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับชั้นยศ แผนงานที่สังกัด รายได้ต่อเดือน และอายุงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ ดังนี้

ตารางที่ 19 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน		F/t	Sig.
		มาตรฐาน	(S.D.)		
เพศ	3.30	0.28		-1.080	0.215
อายุ	3.30	0.28		0.172	0.952
ระดับการศึกษา	3.30	0.28		0.313	0.577
สถานภาพ	3.30	0.28		0.741	0.479
ระดับชั้นยศ	3.30	0.28		0.015	0.904
แผนงานที่สังกัด	3.30	0.28		3.088	0.019
รายได้ต่อเดือน	3.30	0.28		0.687	0.602
อายุงาน	3.30	0.28		1.203	0.312
<b>รวม</b>	<b>3.30</b>	<b>0.28</b>			

## 5.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ระดับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านพฤติกรรมที่เกี่ยวกับสุขภาพ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

ทดสอบสมมติฐาน

$H_0$  : ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ระดับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านพฤติกรรมที่เกี่ยวกับสุขภาพ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

$H_1$  : ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ระดับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านพฤติกรรมที่เกี่ยวกับสุขภาพ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Pearson Correlation Coefficients ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) เมื่อค่า Sig. (2-tailed) มีระดับนัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่า 0.05

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
	Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ระดับความผูกพันต่อองค์กร	-0.013	0.890	มีความสัมพันธ์ใน ระดับต่ำมาก
ความพึงพอใจในงาน	0.060	0.521	มีความสัมพันธ์ใน ระดับต่ำมาก
ปัจจัยด้านพฤติกรรมที่เกี่ยวกับสุขภาพ	-0.027	0.774	มีความสัมพันธ์ใน ระดับต่ำมาก
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	-0.097	0.305	มีความสัมพันธ์ใน ระดับต่ำมาก
ปัจจัยด้านพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์	-0.105	0.263	มีความสัมพันธ์ใน ระดับต่ำมาก

จากตารางที่ 20 พบว่าผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ สามารถวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกออกเป็นแต่ละปัจจัย ได้ดังนี้

**1) ปัจจัยด้านระดับความผูกพันต่อองค์กร** พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.060 และ Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.890 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H<sub>0</sub>) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H<sub>1</sub>)

เพราะฉะนั้น ผู้วิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยพิจารณาจากด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และระดับความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ถึงแม้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จะอยู่ในระดับมาก ก็ไม่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

**2) ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน** พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.060 และ Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.521 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H<sub>0</sub>) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H<sub>1</sub>)

เพราะฉะนั้น ผู้วิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในงาน โดยพิจารณาจากด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพของงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ถึงแม้ความพึงพอใจในงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จะอยู่ในระดับมาก ก็ไม่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

**3) ปัจจัยด้านปัจจัยด้านพฤติกรรมที่เกี่ยวกับสุขภาพ** พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ -0.027 และ Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.774 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H<sub>0</sub>) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H<sub>1</sub>)

เพราะฉะนั้น ผู้วิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยด้านพฤติกรรมที่เกี่ยวกับสุขภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยพิจารณาจากด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยด้านพฤติกรรมที่เกี่ยวกับสุขภาพกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ถึงแม้ปัจจัยด้านพฤติกรรมที่เกี่ยวกับสุขภาพของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จะอยู่ในระดับมาก ก็ไม่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

**4) ปัจจัยด้านปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน** พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ  $-0.097$  และ Sig. (2-tailed) เท่ากับ  $0.305$  ซึ่งมากกว่า  $0.05$  จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H<sub>0</sub>) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H<sub>1</sub>)

เพราะฉะนั้น ผู้วิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยพิจารณาจากด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพของงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าถึงแม้ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จะอยู่ในระดับมาก ก็ไม่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

**5) ปัจจัยด้านปัจจัยด้านพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์** พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ  $-0.105$  และ Sig. (2-tailed) เท่ากับ  $0.263$  ซึ่งมากกว่า  $0.05$  จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H<sub>0</sub>) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H<sub>1</sub>)

เพราะฉะนั้น ผู้วิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยด้านพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยพิจารณาจากด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยด้านพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ถึงแม้ปัจจัยด้านพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จะอยู่ในระดับมาก ก็ไม่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

## บทที่ 6

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### 6.1 สรุปสาระสำคัญของการออกแบบการวิจัย

ผู้วิจัยพบว่าบุคลากรในสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติยังต้องมีการพัฒนาตนเองและปรับตัวอยู่เสมอเพื่อพัฒนาไปสู่นโยบายระบบราชการ 4.0 ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เพราะฉะนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการทำวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนาการและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นตามนโยบายที่วางไว้ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์และสรุปผลข้อมูลโดยการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) และการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis)



## 6.2 สรุปและอภิปรายผลการศึกษาที่สำคัญ

จากการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สามารถสรุปผลการศึกษาที่สำคัญ ได้ดังนี้

### 6.2.1 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ของปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพของงาน สามารถสรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

**1) ด้านเวลา** พบว่า ในภาพรวมในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หากงานไม่เสร็จภายในกำหนดท่านสามารถแก้ไขปัญหาจนงานสำเร็จได้ แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่สามารถแก้ไขปัญหาของงานจนสามารถทำงานสำเร็จได้หากเกิดปัญหาจากการทำงานไม่เสร็จทันเวลาได้ ส่วนประเด็นรองลงมา คือ ท่านสามารถทำงานได้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด ซึ่งในมุมมองของกลุ่มตัวอย่างสะท้อนให้เห็นถึงการทำงานให้สำเร็จภายในระยะเวลาได้ซึ่งอยู่ในระดับมาก

**2) ด้านปริมาณงาน** พบว่า ในภาพรวมในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านคิดว่าปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันมีความเหมาะสม แสดงให้เห็นถึงปริมาณงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีปริมาณงานอยู่ในระดับที่เหมาะสม ประเด็นรองลงมา คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามตัวชี้วัดที่กำหนด ในมุมมองของกลุ่มตัวอย่างสะท้อนให้เห็นถึงการทำงานให้สำเร็จตามตัวชี้วัดที่กำหนดได้อยู่ในระดับมาก

**3) ด้านคุณภาพของงาน** พบว่า ในภาพรวมในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เมื่องานที่ท่านปฏิบัติมีข้อผิดพลาด ท่านสามารถปรับปรุงแก้ไขได้ แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่หากเกิดปัญหาในการทำงานก็ยังสามารถแก้ไขปัญหาข้อผิดพลาดของงานให้สำเร็จได้ แต่เมื่อพิจารณาในส่วนอื่นๆ กลับพบว่าแม้ปัจจัยด้านคุณภาพของงานจะมีระดับเห็นด้วยมากที่สุด แต่ในประเด็น งานที่ท่านทำสำเร็จมีความถูกต้อง ครบถ้วน เรียบร้อย ยังมีค่าเฉลี่ยไม่สูงนัก ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพของงานยังไม่เป็นที่โดดเด่นในมุมมองของกลุ่มตัวอย่าง

## 6.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ซึ่งใช้ในการทดสอบสมมติฐาน 2 ข้อ ได้แก่

**1) ทดสอบสมมติฐานที่ 1** ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับชั้นยศ แผนกงานที่สังกัด รายได้ต่อเดือน และอายุงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สามารถสรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีเพียงด้านแผนกงานที่สังกัด ที่เป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ แผนกงานที่สังกัดที่แตกต่างกันสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยพิจารณาจากด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพของงาน โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กองตรวจสอบภายใน 2 (ตส.2) ส่วนแผนกที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ กองตรวจสอบภายใน 1 (ตส.1) เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลแผนกงานที่สังกัดในเชิงลึกถึงภาระงานและจำนวนบุคลากรของ 2 แผนก มีรายละเอียด ดังนี้

กองตรวจสอบภายใน 1 (ตส.1) มีบุคลากร จำนวน 44 คน ดำเนินการตรวจสอบหน่วยงานระดับกองบัญชาการ การบังคับการ สถานีตำรวจภูธรในสังกัดตำรวจภูธรภาค 1-4 มีจำนวน 36 จังหวัด และหน่วยงานอื่นๆ รวมจำนวน 890 หน่วย

กองตรวจสอบภายใน 2 (ตส.2) มีบุคลากร จำนวน 39 คน ดำเนินการตรวจสอบหน่วยงานระดับกองบัญชาการ การบังคับการ สถานีตำรวจภูธรในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5-7 มีจำนวน 25 จังหวัด และหน่วยงานอื่นๆ รวมจำนวน 527 หน่วย

สามารถสรุปได้ว่า กองตรวจสอบภายใน 1 (ตส.1) มีปริมาณงานค่อนข้างมาก เมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากรในสังกัด ส่งผลให้บุคลากรเกิดความเหนื่อยล้าจากภาระงาน การทำงานเกิดความล่าช้ามากขึ้น จึงเป็นสาเหตุให้มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ในขณะที่กองตรวจสอบภายใน 2 (ตส.2) มีปริมาณงานน้อยกว่าเมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากร ส่งผลให้บุคลากรมีการบริหารจัดการกับงานที่รับผิดชอบได้ดีกว่า มีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีกว่า จึงเป็นสาเหตุให้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

**2) ทดสอบสมมติฐานที่ 2** ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ระดับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านพฤติกรรมที่เกี่ยวกับสุขภาพ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กับปัจจัยต่างๆ ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านพฤติกรรมที่เกี่ยวกับสุขภาพ และปัจจัยด้านพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ พบว่าปัจจัยทั้ง 5 ด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพของงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ถึงแม้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จะอยู่ในระดับมาก ก็ไม่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยพบว่า ข้อค้นพบที่ได้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ศิริประภา ภาคีธรรม (2562)** ได้ศึกษาความพึงพอใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ความพึงพอใจในงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

### 6.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากการสรุปผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษาและนำไปสู่ข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### 6.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ควรส่งเสริมบุคลากรในการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้การทำงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสะดวกรวดเร็ว ลดความผิดพลาดในการทำงาน รวมถึงเป็นการพัฒนาสมรรถนะขององค์กรให้มีความทันสมัยรองรับกับการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา

2) ควรมีการรับฟังความคิดเห็นหรือปัญหาของผู้ปฏิบัติงาน ว่ามีข้อเสนอแนะ มีปัญหาหรืออุปสรรคใดที่สามารถพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานร่วมกันในองค์กรให้เป็นหนึ่งเดียวในการทำงานร่วมกัน รวมถึงสำนักงานตำรวจแห่งชาติต้องนำความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่างๆ ที่ได้รับ นำไปปรับปรุงแก้ไขให้เกิดเป็นรูปธรรมอีกด้วย มิฉะนั้นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานจะยังคงมีความรู้สึกไร้สิทธิไร้เสียงในการเสนอแนะความคิดเห็น ทำให้รู้สึกไร้คุณค่าในการออกความคิดเห็น

3) ควรมีการจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะของผู้ตรวจสอบภายในของสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของผู้ตรวจสอบภายในให้ทำงานอย่างมืออาชีพ มีการตรวจสอบให้เป็นมาตรฐานตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการตรวจสอบในภาครัฐ สามารถให้คำปรึกษา ด้านระบบการควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยง รวมถึงให้ความเชื่อมั่นในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ตามพันธกิจที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### 6.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงพฤติกรรม

1) ผู้ตรวจสอบภายในของสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรมีการพัฒนาตนเอง เสริมสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้ตนเองอยู่เสมอ เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

2) ผู้ตรวจสอบภายในของสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรมีความใกล้ชิดกับหน่วยรับตรวจที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเอง คอยให้คำปรึกษา คำแนะนำกับหน่วยรับตรวจ เพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่นความไว้วางใจให้แก่หน่วยรับตรวจ และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

### 6.3.3 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1) ในการศึกษาในประเด็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือคล้ายคลึงกัน ซึ่งไม่เพียงแต่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพียงอย่างเดียว ควรศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่กับการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อจะได้ทราบข้อมูลในเชิงลึกในส่วนของประเด็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ว่ามีเหตุอื่นใดหรือการใช้ชีวิตประจำวันซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างไร ผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งอาจจะอยู่นอกเหนือจากตัวแปรในเชิงปริมาณ

2) ควรมีการวิจัยลักษณะนี้ในหน่วยงานอื่นๆ ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพราะความแตกต่างของบริบทแต่ละหน่วยงาน ในแต่ละพื้นที่ มีลักษณะงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกันซึ่งอาจจะนำมาสู่คำตอบของงานวิจัยที่แตกต่างกัน

3) การทำวิจัยในสภาวะการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการใช้ชีวิตประจำวันและการใช้เทคโนโลยีโดยเฉพาะออนไลน์ในช่วงการระบาดของโรค Covid-19 ซึ่งเรียกว่า ความปกติใหม่ (New Normal) ผู้วิจัยควรมีการเตรียมความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีเข้ามาเก็บข้อมูลแบบสอบถามออนไลน์ รวมถึงเตรียมความพร้อมสำหรับช่องทางการติดต่อสื่อสารกับผู้ให้ข้อมูลที่ต้องติดต่อผ่านช่องทางออนไลน์อย่างใกล้ชิด เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตามเป้าหมายและเวลาที่กำหนด

## ภาคผนวก ก

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน  
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติโดยนำไปวิเคราะห์เพื่อหาข้อค้นพบ และนำเสนอในภาพรวมเพื่อนำไปใช้ในงานวิจัยและงานทางวิชาการเท่านั้น ซึ่งข้อมูลที่ได้จะถือเป็นความลับ จึงขอความกรุณาท่านโปรดตอบแบบสอบถามตามความจริงมากที่สุด โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- ส่วนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยมา ณ โอกาสนี้

ร้อยตำรวจโทศุภเชษฐ์ สิริสุนทรวงศ์  
นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** โปรดระบุเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

### 1. เพศ

- ชาย  หญิง

### 2. อายุ

- น้อยกว่า 25 ปี  25 – 35 ปี  
 36 – 45 ปี  46 – 55 ปี  
 มากกว่า 55 ปี

### 3. ระดับการศึกษา

- ปริญญาตรี  ปริญญาโท  
 ปริญญาเอก

### 4. สถานภาพ

- โสด  สมรส  
 หย่า  หม้าย

### 5. ระดับชั้นยศ

- สัญญาบัตร  ประทาน

### 6. แผนงานที่สังกัด

- ฝ่ายอำนวยการ (ฝอ.)  กลุ่มงานพัฒนาการตรวจสอบภายใน (พตส.)  
 กองตรวจสอบภายใน 1 (ตส.1)  กองตรวจสอบภายใน 2 (ตส.2)  
 กองตรวจสอบภายใน 3 (ตส.3)

### 7. รายได้ต่อเดือน

- น้อยกว่า 15,000 บาท  15,000 – 25,000 บาท  
 25,001 – 35,000 บาท  35,001 – 45,000 บาท  
 มากกว่า 45,000 บาท

### 8. อายุงาน

- น้อยกว่า 5 ปี  5 – 10 ปี  
 11 - 20 ปี  มากกว่า 20 ปี

## ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

**คำชี้แจง :** โปรดระบุเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุดเพียงข้อเดียว

มากที่สุด	เกณฑ์คะแนนเทียบเท่า	4 คะแนน
มาก	เกณฑ์คะแนนเทียบเท่า	3 คะแนน
น้อย	เกณฑ์คะแนนเทียบเท่า	2 คะแนน
น้อยที่สุด	เกณฑ์คะแนนเทียบเท่า	1 คะแนน

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
		(4) มากที่สุด	(3) มาก	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด
<b>ระดับความผูกพันต่อองค์กร</b>					
8	งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กร				
9	ท่านมีความกระตือรือร้นอยากมาทำงาน				
10	ผู้บังคับบัญชาสร้างสายสัมพันธ์ในการทำงานที่ดี				
11	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดี				
<b>ความพึงพอใจในงาน</b>					
12	ท่านมีความพึงพอใจและความสุขในงานที่ทำอยู่				
13	ลักษณะงานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน				
14	ผู้บังคับบัญชานับสนุนความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน				
15	รายได้และสวัสดิการเพียงพอต่อการดำรงชีวิต				



ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
		(4) มากที่สุด	(3) มาก	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด
<b>ปัจจัยด้านพฤติกรรมที่เกี่ยวกับสุขภาพ</b>					
16	ท่านใช้เวลาทำงานหน้าคอมพิวเตอร์เป็นเวลานาน				
17	ท่านนอนพักผ่อนอย่างเพียงพอ				
18	ท่านออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ				
19	ท่านรับประทานอาหารได้ตรงตามเวลา				
<b>ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>					
20	ท่านรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน				
21	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น				
22	องค์กรวางนโยบายในการปฏิบัติงานตามที่ท่านคาดหวังไว้				
23	ภาระงานและตารางการทำงานในปัจจุบันของท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ครองอยู่				
<b>ปัจจัยด้านพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์</b>					
24	ท่านมักใช้โซเชียลเป็นเวลานาน				
25	ท่านมักใช้โซเชียลอยู่บ่อยครั้ง				
26	ท่านมักใช้โซเชียลในการทำงาน				
27	การใช้โซเชียลส่งผลเสียต่อการใช้ชีวิตประจำวันหรือสุขภาพ				

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายใน  
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

คำชี้แจง : โปรดระบุเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้าน  
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อที่	ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
		(4) มากที่สุด	(3) มาก	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด
<b>ด้านเวลา</b>					
28	ท่านสามารถทำงานได้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด				
29	หากงานไม่เสร็จภายในกำหนดท่านสามารถแก้ไข ปัญหาจนงานสำเร็จได้				
<b>ด้านปริมาณงาน</b>					
30	ท่านคิดว่าปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันมี ความเหมาะสม				
31	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามตัวชี้วัดกำหนด				
<b>ด้านคุณภาพของงาน</b>					
32	งานที่ท่านทำสำเร็จมีความถูกต้อง ครบถ้วน เรียบร้อย				
33	เมื่องานที่ท่านปฏิบัติมีข้อผิดพลาด ท่านสามารถ ปรับปรุงแก้ไขได้				

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
สำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ถ้ามี)

---

---

---

---

---

---

---

---

ขอขอบพระคุณที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม



## บรรณานุกรม

- Datareportal. (2021). Digital 2021 July global statshot report. Retrieved from <https://datareportal.com/reports/digital-2021-july-global-statshot>
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). The Social Psychology of Organization.
- Maslow, A. (1970). Human needs theory: Maslow's hierarchy of human needs.
- กสิดา งามวงศ์วาน. (2552). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จังหวัดชลบุรี. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม,
- ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง. (2560). สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,
- ชนัดพร เขียมหาญ. (2562). บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวง. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,
- ชุตินา มาลัย. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. (พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
- ทิพธิดา เจริญวิลาศพงษ์. (2563). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจากที่พักอาศัย ในสภาวะวิกฤติโรคระบาดไวรัสโคโรนา-19กรณีศึกษา: บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย เทรดดิ้ง จำกัด (สำนักงานใหญ่). (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
- บุษกร ทรมณีฤทธิ์. (2559). ภาวะผู้ตามบรรยากาศในการทำงาน ความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,
- เบญจมาศ บุ่งรุ่ง. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home) ของพนักงานของรัฐในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19: กรณีศึกษาสถาบันพระปกเกล้า (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
- ปารัชญ์ เกลี้ยงลายอง. (2557). การสร้างคุณค่าในตนเองผ่านสื่อสังคมออนไลน์เฟซบุ๊กของนิสิตนักศึกษาในกรุงเทพมหานคร. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
- ปาริฉัตร ตู่คำ. (2557). ตัวแบบความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์การภาครัฐของไทย. (ดุสิตบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์,

- ปิยวรรณ บรรพชาติ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานที่ดิน กรุงเทพมหานคร. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
- ปิยะนุช พรหมประเสริฐ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ. (วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม,
- ภาวนา เวชกิจ. (2550). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ศึกษากรณี บริษัท ฟาบริเนท. (วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,
- โรงพยาบาลศิริรินทร์. Social addiction ผลกระทบชีวิตติดยาเสพติด. Retrieved from <https://www.sikarin.com/health/social-addiction-%E0%B8%9C%E0%B8%A5%E0%B8%81%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%97%E0%B8%9A%E0%B8%8A%E0%B8%B5%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%95%E0%B8%95%E0%B8%B4%E0%B8%94%E0%B9%82%E0%B8%8B%E0%B9%80%E0%B8%8A%E0%B8%B5>
- วันฉัตร สุวรรณกิตติ. (2561). อนาคตไทย อนาคตเรา.
- วิมาลา ผลทอง. (2563). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม,
- ศิริประภา ภาคौरรด. (2562). ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,
- ศิริสัมพันธ์, ท. (2560). ระบบราชการ 4.0 กับการสร้างนวัตกรรมและความเป็นผู้ประกอบการภาครัฐ. Retrieved from <https://www.dpe.go.th/manual-files-401291791810>
- สำนักงาน ก.พ. (2544). หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ. Retrieved from [https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/circular/w5-2544\\_0.pdf](https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/circular/w5-2544_0.pdf)
- สำนักงาน ก.พ. (2560). ระบบราชการไทยในบริบทไทยแลนด์ 4.0. Retrieved from <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/thai-gov-system-context-thailand-4-0.pdf>
- สำนักงาน ก.พ. (2563). กำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือน 2563. Retrieved from <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/thai-gov-manpower-2563.pdf>
- สำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2565). กำลังพลของสำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580. Retrieved from <https://www.royalthaipolice.go.th/downloads/strategy.pdf>

อดิสรณ์ อ้นสงคราม. (2556). ผลกระทบจากการใช้สื่อโซเชียลมีเดียของคณวิทำงานในกรุงเทพมหานคร  
และปริมณฑล. มหาวิทยาลัยศรีปทุม,  
อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม  
อุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์,





จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
**CHULALONGKORN UNIVERSITY**

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	ศุภเชษฐ์ สิทธิสุนทรวงศ์
วัน เดือน ปี เกิด	3 มิถุนายน 2536
สถานที่เกิด	สงขลา
วุฒิการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การเงิน) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขต หาดใหญ่



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY