

วารสารวิชาการ
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของพนักงานสอบสวนหญิงในพื้นที่นครบาล
Factors Affecting Work Effectiveness of Inquiry Female Police Official
in Bangkok Metropolis

พิชศาล พันธุ์วัฒนา

ปร.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์), พันตำรวจโท

คณะตำรวจศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

Journal of Humanities and Social Sciences

A b s t r a c t

The objectives of this research were 1) to study personal characteristics, characteristics of good governance, work motivation, work competency and work effectiveness of inquiry female police official 2) to investigate influence of characteristic of good governance, work competency and work motivation on work effectiveness. This study was conducted using two research methodologies, both quantitative and qualitative. To Questionnaires were used to collect data from 69 inquiry female police official. Then the data was analyzed, using univariate analysis of variance. To the qualitative approach, in - depth interview was conducted with 4 groups of samples and used to observe behaviors of inquiry female police official while working by researcher.

The results indicated that the work competency the most influence was work effectiveness was work competency, followed by the characteristic of good governance, the work motivation and the personal characteristic, respectively. When considering overall factors, it was found that all factors could be used to explain the work effectiveness. The study reflected that work competency played an important role for work effectiveness. Consequently, the Royal Thai Police needed to provide financial supports to educational agencies to organize training programs with the aim at enhancing inquiry female police official work effectiveness and the

commander, needed to encourage inquiry female police official to acquire and apply their knoweledge to their work.

Keywords :

Inquiry female police official, Work effectiveness

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) คุณลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล คุณลักษณะที่ดีตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี แรงจูงใจ สมรรถนะ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนหญิง 2) อิทธิพลของคุณลักษณะที่ดีตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สมรรถนะ และแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัย 2 แนวทาง คือ เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากพนักงานสอบสวนหญิงจำนวน 69 ราย และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยเทคนิคการวิเคราะห์การถดถอย (univariate analysis of variance) ทั้งยังทำการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เจาะลึก 4 กลุ่มได้แก่ พนักงานสอบสวนหญิง ผู้บังคับบัญชา พนักงานสอบสวนชาย และประชาชน จำนวนทั้งสิ้น 16 ราย รวมถึงใช้วิธีการสังเกตพฤติกรรมของพนักงานสอบสวนหญิงในระหว่างปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรสมรรถนะมีอิทธิพลโดยรวมต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ คุณลักษณะที่ดีฯ แรงจูงใจ และคุณลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคลเป็นลำดับท้าย เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่าตัวแปรองค์ประกอบทุกตัวสามารถอธิบายการผันแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานได้

ข้อค้นพบชี้ว่าตัวแปรสมรรถนะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนหญิง เมื่อเป็นเช่นนั้นสำนักงานตำรวจแห่งชาติในฐานะองค์กรต้นสังกัดต้องสนับสนุนงบประมาณให้หน่วยการศึกษาในสังกัดใช้ในการจัดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานสอบสวนหญิง เพื่อให้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนผู้บังคับบัญชาต้องส่งเสริมให้พนักงาน

สอบสวนหญิงศึกษาหาความรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องกฎหมายให้ครอบคลุมต่อการปฏิบัติงานให้ได้มากที่สุด และที่สำคัญคือตัวผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงานสอบสวนหญิงต้องมีความใฝ่เรียนรู้ปรับตัวเพื่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลาและนำสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ประยุกต์เป็นเครื่องมือใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, พนักงานสอบสวนหญิง

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนหญิง...

บทนำ

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนข้อ 2 1) ระบุว่าทุกคนย่อมมีสิทธิ อิสระภาพ ปราศจากการแบ่งแยกไม่ว่าโดยวิธีใดๆ ดังเช่น เชื้อชาติ ผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง เผ่าพันธุ์แห่งชาติ หรือสังคม ทรรศนะ ความคิดเห็นหรือสถานะอื่นๆ และในข้อ 7 ระบุว่าทุกคนเสมอกันตามกฎหมายมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองของกฎหมายเท่าเทียมกันโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติอันเป็นการล่วงละเมิดปฏิญญานี้ หรือแม้แต่ถอนสัญญานว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบข้อ 7 ระบุเรื่องความเสมอภาคทางการเมืองและการรับตำแหน่งทางราชการ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2543) เป็นต้น

จากเจตนารมณ์ดังกล่าวมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมไทยในเรื่องความเท่าเทียมกันของหญิงและชายและเรื่องสิทธิมนุษยชนมากขึ้น มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนโยบายและกรอบกฎหมาย เพื่อสร้างโอกาสและความเป็นธรรมให้กับสตรีเป็นที่ปรากฏชัดเช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2546) พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว (ฉบับ 3) พ.ศ. 2548 (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2548) หรือพระราชบัญญัติการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2551) ซึ่งต้องยอมรับว่าปัญหาในสังคมไทยมีอยู่จำนวนไม่น้อย แต่ละปัญหาต่างมีรูปแบบที่แตกต่างกัน ดังเห็นได้จากการทำลายศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ในรูปแบบการค้าหญิงและเด็ก การทำร้ายร่างกาย กักขังหน่วงเหนี่ยวทารุณกรรมหญิงและเด็ก การกดขี่บังคับใช้แรงงานที่เรียกว่าอาชญากรรมซึ่งเป็นรูปแบบการกระทำที่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ ปฏิญญาสากล และกฎ

ข้อบังคับ สำนักงานตำรวจแห่งชาติในฐานะที่เป็นหน่วยงานหนึ่งในระบบราชการที่เกี่ยวข้องกับปัญหาสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นต่อสังคมตระหนักความสำคัญของปัญหา ในวันที่ 1 กันยายน พ.ศ.2538 จึงได้เปิดรับสมัครบุคคลภายนอกเพศหญิงที่มีคุณสมบัติเบื้องต้นครบเข้าสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในตำแหน่งพนักงานสอบสวนหญิงเป็นรุ่นแรกและรับเรื่อยมาจนถึงปัจจุบันสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ทำการผลิตนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงควบคู่กับรับสมัครบุคคลภายนอก โดยมุ่งหวังให้จำนวนพนักงานสอบสวนหญิงมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานด้านการให้บริการประชาชน (โรงเรียนนายร้อยตำรวจ, 2553 ; สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2555)

แต่ทว่าการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนของพนักงานสอบสวนหญิงในปัจจุบันประสบกับปัญหาหลากหลายด้านเช่น สมรรถนะในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ปัญหาเหล่านี้ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนหญิง (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2555) โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องแรงจูงใจอันได้แก่เงินประจำตำแหน่งได้สร้างปัญหาให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติอยู่ไม่น้อย (ตารางที่ 1) เกิดภาวะสมองไหลเนื่องจากพนักงานสอบสวนหญิงเกือบทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันสำเร็จการศึกษาทางด้านกฎหมายหรือนิติศาสตรบัณฑิต ซึ่งบุคคลเหล่านี้มีสิทธิสอบแข่งขันเปลี่ยนสายอาชีพเป็นอัยการ (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2554) ผู้พิพากษา (ราชกิจจานุเบกษา, 2543) พนักงานสอบสวนคดีพิเศษกระทรวงยุติธรรม (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2554) หรือศึกษาต่อเพื่อหนทางเข้าสู่อาชีพผู้พิพากษาซึ่งอาชีพที่กล่าวมาทั้งหมดต่างได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการดีกว่า

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนหญิง...

การเป็นพนักงานสอบสวนหญิง (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 เงินประจำตำแหน่งของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม (บาท)

ระดับตำแหน่ง หรือเทียบเท่าและ ตำแหน่งเฉพาะ	เดิม	ตำรวจ ปรับครั้งที่ 1	ปรับครั้งที่ 2	กรม สอบสวน คดีพิเศษ	อัยการ	ผู้พิพากษา
พงส.สบ 1	3,500	7,000	12,000	-	23,300	-
พงส.สบ 2/ระดับ 6	4,000	8,000	14,400	20,000	30,000	-
พงส.สบ 3/ระดับ 7	4,700	9,000	17,300	30,000	40,000	-
พงส.สบ 4/ระดับ 8	5,600	13,200	20,800	35,000	41,500	40,000
พงส.สบ 5/ระดับ 9	-	17,700	25,000	41,000	42,000	72,000
พงส.สบ 6/ระดับ 10	-	19,500	31,000	41,200	4,2500	74,000

ที่มา: สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2556

จากตารางที่ 1 พบว่าหลังจากที่คณะกรรมการพัฒนาระบบงานตำรวจ
เล็งเห็นปัญหาและทำการปรับอัตราเงินประจำตำแหน่งพนักงานสอบสวน
ถึงสองครั้ง ในภาพรวมเงินประจำตำแหน่งของพนักงานสอบสวนหญิง
เมื่อเทียบหน่วยอื่นที่ทำงานด้านกระบวนการยุติธรรมพบว่า ผู้พิพากษา
ได้รับเงินประจำตำแหน่งมากที่สุด รองลงมาได้แก่อัยการ เจ้าหน้าที่
กรมสอบสวนคดีพิเศษ และพนักงานสอบสวนเป็นลำดับสุดท้าย มีเพียง
เทียบเท่าระดับ 8 เท่านั้นที่เงินประจำตำแหน่งของอัยการสูงกว่าเงิน
ประจำตำแหน่งของผู้พิพากษา (1500 บาท)

หากมุ่งความสนใจเปรียบเทียบเงินประจำตำแหน่งพนักงาน
สอบสวนในระดับเทียบเท่ากันกับตำแหน่งบุคลากรอื่นในกระบวนการ
ยุติธรรมพบว่า พงส.สบ 2 ได้เงินประจำตำแหน่งน้อยกว่าอัยการเกิน
หนึ่งเท่าและน้อยกว่าเจ้าหน้าที่กรมสอบสวนคดีพิเศษ ส่วน พงส.สบ 3

ได้เงินประจำตำแหน่งน้อยกว่าเจ้าหน้าที่กรมสอบสวนคดีพิเศษเกือบหนึ่งเท่าตัวและน้อยกว่าอัยการเกินหนึ่งเท่า พงส.สบ 4 หรือระดับ 8 ได้เงินประจำตำแหน่งน้อยกว่าเจ้าหน้าที่กรมสอบสวนคดีพิเศษ อัยการ และผู้พิพากษาเกือบหนึ่งเท่าตัว พงส.สบ 5 และ สบ. 6 ได้รับเงินประจำตำแหน่งน้อยกว่าผู้พิพากษาเกินหนึ่งเท่า (72,000, 74,000) และน้อยกว่าเจ้าหน้าที่กรมสอบสวนคดีพิเศษและอัยการเกือบหนึ่งเท่า สรุปภาพรวมได้ความว่า ไม่ว่าพนักงานสอบสวนตำแหน่งใดก็ได้เงินประจำตำแหน่งน้อยกว่าบุคลากรสังกัดอื่นในกระบวนการยุติธรรมที่เทียบระดับตำแหน่งเท่ากันในทุกตำแหน่ง ซึ่งเป็นเหตุหนึ่งของภาวะสมองไหล

นอกจากเรื่องแรงจูงใจเกี่ยวกับเงินประจำตำแหน่งที่เป็นปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนหญิงแล้ว เรื่องสมรรถนะและการปฏิบัติตนระหว่างปฏิบัติงานมีความน่าสนใจเช่นกัน การปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนหญิงเป็นงานที่ต้องพบปะประชาชนเพื่อให้บริการจำเป็นอย่างยิ่งต้องมีความรู้ด้านกฎหมายเป็นอย่างดี มีทักษะการประนีประนอมพร้อมการตัดสินใจที่ดี รวมทั้งคุณธรรมจริยธรรมเพื่อควบคุมความประพฤติให้แสดงออกทางการปฏิบัติตรงตามประมวลจริยธรรมจรรยาบรรณตำรวจ เรื่องเหล่านี้เป็นบุพปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนหญิง ซึ่งประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความเชื่อมั่นของประชาชนเป็นเป้าหมายที่สำคัญอย่างยิ่งตามแผนยุทธศาสตร์ที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนดไว้ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2555)

เมื่อเป็นเช่นนี้ผู้วิจัยในฐานะ 1) บุคลากรที่สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และ 2) พลเมืองคนหนึ่งที่อยู่ในสังคมที่เห็นถึงปัญหากระทบต่อสังคมส่วนรวม จึงมีความประสงค์ทำการศึกษาเพื่อค้นหาคำตอบ

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนหญิง...

โดยมีความมุ่งหวังจะได้ข้อมูลที่ถูกต้องและทันสมัยสามารถนำไปใช้เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขและพัฒนางานสอบสวนที่พนักงานสอบสวนหญิงปฏิบัติให้ดีกว่าปัจจุบันเพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์การศึกษาไว้ 2 ประเด็นดังนี้

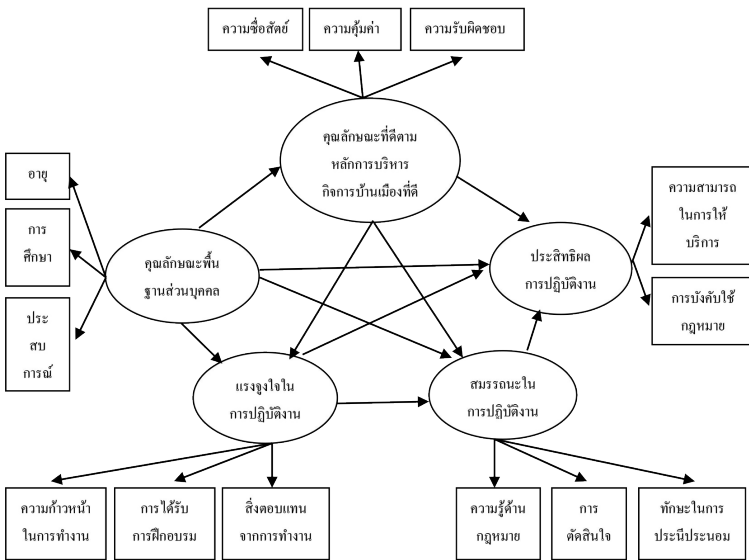
- 1. ศึกษาสภาพทั่วไปของคุณลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล คุณลักษณะที่ดีตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สมรรถนะ แรงจูงใจ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนหญิง
- 2. ศึกษาอิทธิพลของสมรรถนะ แรงจูงใจ และคุณลักษณะที่ดีตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนหญิง

กรอบแนวความคิด

ผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรมทั้งในประเทศและต่างประเทศครบทุกตัวแปร โดยเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ศึกษาตามกรอบแนวความคิดต่างมีวรรณกรรมสนับสนุนทุกเส้นดังที่ปรากฏในตารางที่ 2 ตารางที่ 2 เมตริกความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ศึกษา

ตัวแปร	ประสิทธิผล	สมรรถนะ	แรงจูงใจ	คุณลักษณะที่ดี
สมรรถนะ	Petter & Geoff, 2010			
แรงจูงใจ	Oren, Tziner, Nahsho & Sharoni, 2013	Marinka, Kuijpers, Schyns & Scheerens, 2006		
คุณลักษณะที่ดี	Chunko, 2011	Boyatzis, 2006	Kunda, 1990	
คุณลักษณะพื้นฐาน	Ng & Pine, 2003	Ng, Eby, Sorenen, & Feldman, 2005	Oyserman, 2009	Doormbos, Simons & Denessen, 2008

จากตารางที่ 2 พบว่าตัวแปรทั้งหมดที่ศึกษาต่างมีวรรณกรรมสนับสนุนเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสิ้น เช่น ความสัมพันธ์ของตัวแปรสมรรถนะที่ส่งผลต่อตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติ (Petter & Geoff, 2010) หรือความสัมพันธ์ของตัวแปรคุณลักษณะที่ดีที่ส่งผลต่อตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Chunko, 2011) เป็นต้น ซึ่งความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งหมดปรากฏในกรอบแนวคิด ดังนี้



จากกรอบแนวคิดพบว่ามีตัวแปรที่ใช้ศึกษา 5 ตัวแปร แบ่งเป็น 1) ตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และ 2) ตัวแปรอิสระจำนวน 4 ตัวแปรได้แก่ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานคุณลักษณะที่ดีตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และคุณลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล ทั้งนี้ตัวแปรตามประกอบด้วย ตัวแปร

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนหญิง...

องค์ประกอบ 2 ตัวแปร และตัวแปรอิสระประกอบด้วยตัวแปรที่ใช้ศึกษาทั้งสิ้น 12 ตัวแปร

วิธีการดำเนินวิจัย

ผู้วิจัยใช้แนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพและแนวทางวิจัยเชิงปริมาณร่วมกันที่เรียกว่า วิธีการวิจัยแบบผสม (mixed method) (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และกรรณิการ์ สุขเกษม, 2551) โดยเริ่มศึกษาจากแนวทางวิจัยเชิงคุณภาพและใช้แนวทางวิจัยเชิงปริมาณช่วยส่งเสริมเกื้อกูล (mutually complimentary methods) ซึ่งมีนักการศึกษาต่างประเทศหลายท่านที่ใช้วิธีการนี้เช่น งานวิจัยของลาปีแยร์ (Lapierre, 1934) ศึกษาทัศนคติและการกระทำ หรือไรซ์ (Reiss, 1968) เรื่องตำรวจกับการแลกเปลี่ยนประชาชน

แนวทางเชิงคุณภาพ (qualitative approach) ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการเจาะจงด้วยการสุ่มตัวอย่างเชิงทฤษฎี (theoretical sampling) โดยออกแบบการคัดเลือกเพื่อความเป็นตัวแทน (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2555; Devers & Frankel, 2000) โดยแบ่งกลุ่มประชากรออกเป็น 4 กลุ่มคือ 1) พนักงานสอบสวนหญิง 2) ผู้บังคับบัญชา 3) ประชาชนผู้รับบริการจากพนักงานสอบสวนหญิง และ 4) พนักงานสอบสวนชายใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยสัมภาษณ์เจาะลึก (in - depth interview) และสังเกตแบบมีโครงสร้าง (structured observation) ทำการเก็บข้อมูลไปจนกว่าข้อมูลที่ได้ไม่มีประเด็นอะไรใหม่เพิ่มเติมจากที่มีอยู่หรือที่เรียก ว่า “การอิ่มตัวเชิงทฤษฎี” (theoretical saturation) มุ่งเน้นการมองในภาพรวมทั้งหมด (holistic view) ให้มีความเชื่อมโยงกันอย่างมีเหตุมีผลที่เป็นไปตามแรงขับเคลื่อนของข้อมูล (data - driven) เพื่อสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งทั้งสี่กลุ่มเก็บข้อมูลทั้งสิ้น 16 ราย ส่วนแนวทาง

เชิงปริมาณใช้หน่วยวิเคราะห์ (units of analysis) ที่มีคุณสมบัติของหน่วยในระดับบุคคลอันได้แก่ พนักงานสอบสวนหญิงที่ปฏิบัติงานในพื้นที่นครบาลหรือกรุงเทพฯ (ตารางที่ 3) เก็บข้อมูลด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างจากการใช้ตารางสำเร็จรูป (Krejcie & Morgan, 1970) แบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) โดยสร้างแบบสอบถามที่ได้จากคำนิยามพฤติกรรมการของตัวแปรตามกรอบแนวคิดในการวิจัย เป็นรายการที่ใช้มาตรวัดสองประเภทได้แก่ มาตรวัดเชิงจิตวิสัยและมาตรวัดเชิงวัตถุวิสัย และมีการทดสอบความถูกต้อง ความเชื่อถือได้ของตัวแปรที่เป็นมาตรวัด และตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นว่ามีการละเมิดข้อสมมติหรือไม่ก่อนนำข้อมูลไปสู่การวิเคราะห์สถิติ ซึ่งผู้วิจัยเลือกใช้สถิติพรรณนาแจกแจงให้เห็นคุณสมบัติของทุกตัวแปรที่ใช้ศึกษาและเลือกใช้เทคนิคการวิเคราะห์การผันแปร (univariate analysis of variance) ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 3 จำนวนและระดับตำแหน่งของพนักงานสอบสวนหญิง
กองบังคับการตำรวจนครบาล (N=69)

กองบังคับการ	จำนวน	ระดับตำแหน่งของพนักงานสอบสวนหญิง	
		ร.ต.ต.หญิง - ร.ต.อ.หญิง	พ.ต.ต.หญิง - พ.ต.ท.หญิง
บก. 1	5	4	1
บก. 2	11	9	2
บก. 3	4	3	1
บก. 4	4	4	-
บก. 5	9	9	-
บก. 6	6	1	5
บก. 7	7	6	1
บก. 8	7	4	3
บก. 9	8	6	2
บก.จร.	8	7	1

ที่มา: สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2556

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนหญิง...

ในภาพรวมของตารางที่ 3 พบว่า จำนวนของพนักงานสอบสวนหญิงที่ปฏิบัติในพื้นที่นครบาลมีทั้งสิ้น 69 นาย กระจายตามเขตในกรุงเทพมหานคร โดย บก.น.2 มีพนักงานสอบสวนหญิงประจำอยู่มากที่สุด และมี บก.2 บก.ที่มีจำนวนพนักงานสอบสวนหญิงประจำน้อยสุดอีกทั้งมี 3 บก.ที่จำนวนพนักงานสอบสวนหญิงเท่ากันคือ บก.น. 3 กับ 4, บก.น. 7 กับ 8 และ บก.น.9 กับ บก.จร. ส่วนจำนวนของพนักงานสอบสวนหญิงที่มีระดับชั้นยศ พ.ต.ต.หญิง - พ.ต.ท.หญิงพบว่า บก.น. 6 มีจำนวนพนักงานสอบสวนหญิงมากที่สุด และบก. ที่มีน้อย (1 นาย) ได้แก่ บก.น. 1, 3, 7 และ จร. โดยบก. น. 4 และ 5 ไม่มีพนักงานสอบสวนหญิงระดับชั้นยศ พ.ต.ต.หญิง - พ.ต.ท.หญิงประจำอยู่ในบก. ซึ่งพบว่า เกือบครึ่งของ บก.มีประจำเพียง 1 นาย และอีกร้อยละ 20 ไม่มีพนักงานสอบสวนหญิงประจำบก.

ความถูกต้องของมาตรวัด

ผู้วิจัยได้ทำการยืนยันในความถูกต้องตามหลักวิชาการเชิงทฤษฎี (nomological validity) ว่าได้วัดในสิ่งที่ต้องการจากการพิจารณาเรื่องความถูกต้อง 4 ประการ

1. ความถูกต้องในตัวสร้าง (construct validity) ผู้วิจัยพิจารณาความสัมพันธ์ของมาตรวัดกับสมมติฐานของทฤษฎีเกี่ยวกับแนวคิดซึ่งต้องมีทิศทางที่เป็นไปตามคาดหวังและใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเป็นเครื่องช่วยยืนยันด้วยการทดสอบองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) (Denzin & Lincoln, 2001) ดังตัวอย่างที่มาของมาตรวัดความสามารถในการให้บริการที่มีความถูกต้องในตัวสร้างซึ่งอธิบายพอสังเขปได้ดังนี้

ความสามารถในการให้บริการเป็นตัวแปรองค์ประกอบของประสิทธิผลการปฏิบัติงาน มีรายการข้อคำถามจำนวน 5 ข้อได้แก่ การนำข้อมูลไปใช้บริการประชาชน (USESER) การรับข้อมูลการบริการจากหน่วยงาน (RECEIORG) การเตรียมความพร้อมในการให้บริการ (READYSER) การเข้าใจในพฤติกรรมผู้รับบริการ (KNOWBEH) และการสื่อสารกับประชาชน (COMMUNIC) ผู้วิจัยวิเคราะห์หาค่าน้ำหนักของแต่ละรายการด้วยการวิเคราะห์ปัจจัยได้ค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบ (component) ของแต่ละรายการตามลำดับดังนี้ .593, .210, .313, .507 และ .673 จากนั้นนำค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบเหล่านี้ไปคูณกับค่าเดิมของแต่ละรายการจนครบ แล้วนำผลที่ได้ไปรวมกันเป็นตัวแปรประจักษ์ที่มีความถูกต้องในการสร้าง ซึ่งต้องทำในลักษณะนี้ทุกตัวแปรองค์ประกอบที่ใช้ทำการศึกษา

$$\begin{aligned} \text{ความสามารถในการให้บริการ} &= (.593 * \text{USESER}) + \\ & (.110 * \text{RECEIORG}) + \\ & (.313 * \text{READYSER}) + \\ & (.507 * \text{KNOWBEH}) + \\ & (.673 * \text{COMMUNIC}) \end{aligned}$$

2. ความถูกต้องในเนื้อหา (content validity) สิ่งที่เป็นสาระสำคัญในการพิจารณาคือ ความครอบคลุมของมาตรวัดในเรื่องที่เป็นเนื้อหาของสิ่งที่ต้องการวัดที่ได้มาจากการทบทวนวรรณกรรม การให้คำนิยามจริงและคำนิยามปฏิบัติการว่าปรากฏในงานหรือไม่ ซึ่งผู้วิจัยพิจารณาเสร็จสิ้นเห็นว่าครอบคลุม

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนหญิง...

3. ความถูกต้องด้านการบรรจบ (convergent validity) ผู้วิจัยเลือกวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson correlation coefficients) พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ได้จากการวัดมีค่าสูงกว่า .50 ขึ้นไป มีลักษณะเชิงเส้นตรงแสดงผลถึงการบรรจบในระดับปานกลาง

4. ความถูกต้องด้านการจำแนก (discriminant validity) ผู้วิจัยเลือกใช้เทคนิค MTMM (Multitrait - Multimethod Matrix) ซึ่งเป็นเมตริกความสัมพันธ์จากการใช้วิธีการวัดวิธีเดียวกันและหลายวิธีที่แตกต่างกันของแคมป์เบลล์และฟิสก์ (Campbell & Fiske, 1959) (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 สถิติพรรณนาและค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลักที่ใช้ศึกษา (N = 69)

ตัวแปร	EFFECT	COMPETEN	COMPETEN	COMPETEN
ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	1.000			
สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	-.100	1.000		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	.017	.274	1.000	
คุณลักษณะที่ดีๆ	-.178	.094	.089	1.000
Min.	85	48	74	32
Max.	210	72	112	52
Mean	156.59	60.69	97.31	44.76
S.D.	26.16	4.98	7.96	4.34
Skewness	-.36	-.13	-.56	-.70
Kurtosis	.35	-.39	.08	.15
Tolerance	-	.931	.930	.991
VIF	-	1.075	1.076	1.009
Reliability	(.73, .89)	(.58, .72, .80)	(.57, .68, .62)	(.65, .66, .68)

หมายเหตุ: ในวงเล็บคือค่าความเชื่อถือได้มาตรวจวัดตัวแปรองค์ประกอบ

จากตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรองค์ประกอบที่ใช้วิเคราะห์มีค่าความเชื่อถือได้ในระดับปานกลางกล่าวคือ ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้อยู่ระหว่าง .57 - .89 โดยตัวแปรองค์ประกอบของคุณลักษณะที่ดีตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเรื่องความซื่อสัตย์มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้น้อยที่สุด ตรงข้ามกับตัวแปรองค์ประกอบของประสิทธิผลเรื่องการบังคับใช้กฎหมายมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้มากที่สุด ภาพรวมทั้งหมดของมาตรวัดทุกรายการสามารถนำไปใช้วิเคราะห์ทางสถิติได้

ความเชื่อถือได้ของมาตรวัด

ผู้วิจัยทดสอบหาค่าความสอดคล้องภายใน(internal consistency method) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ของแต่ละรายการของมาตรวัดนั้น โดยใช้การหาค่าครอนบักอัลฟา (cronbach's alpha) ซึ่งค่าอัลฟาที่ได้มีความเชื่อถือได้ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4)

ค่าความเชื่อถือได้ในแต่ละมาตรวัดตัวแปรองค์ประกอบมีดังนี้
 1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประกอบด้วยความสามารถในการให้บริการ (.73) และการบังคับใช้กฎหมาย (.89) 2) สมรรถนะในการปฏิบัติงานประกอบด้วยความรู้ด้านกฎหมาย (.58) การตัดสินใจ (.72) และทักษะในการประนีประนอม (.80) 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วยความก้าวหน้าในการทำงาน (.57) สิ่งตอบแทนจากการทำงาน (.68) และการได้รับการฝึกอบรม (.62) และ 4) คุณลักษณะที่ดีตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีประกอบด้วยความซื่อสัตย์ (.65) ความคุ้มค่า (.66) และความรับผิดชอบ (.68)

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนหญิง...

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเริ่มวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้สถิติพรรณนาเพื่อชี้ให้เห็นสภาพทั่วไปในแต่ละตัวแปรทำการวิเคราะห์ และทำการวิเคราะห์เนื้อหาทั้งการวิเคราะห์จำแนกชนิดข้อมูล (typological analysis) และการวิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบข้อมูล (comparative analysis)

ตารางที่ 5 การตรวจสอบตัวแปรที่ใช้ทำการวิเคราะห์

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	F	Sig.	Wilks's Lambda
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	156.59	26.16	85	210			
ความสามารถในการให้บริการ	37.04	4.37	30	50			
การบังคับใช้กฎหมาย	119.59	24.97	48	169			
สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	60.69	4.98	48	72	.903	.625	.282
ความรู้ด้านกฎหมาย	20.79	2.42	15	25			
การตัดสินใจ	26.02	3.75	15	34			
ทักษะในการประนีประนอม	13.86	1.91	8	18			
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	97.31	7.96	74	112	1.31	.275	.212
ความก้าวหน้าในการทำงาน	33.68	3.93	24	42			
การได้รับการฝึกอบรม	28.40	4.53	17	38			
สิ่งตอบแทนจากการทำงาน	35.23	4.10	25	43			
คุณลักษณะที่ดี	44.76	4.34	32	52	.733	.804	.326
ความซื่อสัตย์	14.40	2.06	9	19			
ความคุ้มค่า	15.28	2.12	8	19			
ความรับผิดชอบ	19.04	2.09	13	22			

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้วิจัยทำการตรวจสอบซ้ำอีกครั้งในตัวแปรอิสระว่ามีการแจกแจงปกติหลายตัวแปร (normality of independent variables) ด้วยวิธีการตรวจสอบจากข้อมูลสุดโต่งแบบหลายตัวแปร (multivariate outliers) เป็นการวิเคราะห์ mahalanobis distances และผลที่ได้มีค่าสูงสุด 9.772 ซึ่งเมื่อนำไปเทียบกับค่าไคส์แควร์ (chi-square) ที่ค่าองศาความเป็นอิสระเท่ากับจำนวนตัวแปรอิสระ พบว่า มีค่าน้อยกว่าค่าวิกฤติ ไม่มีข้อมูลสุดโต่งแบบหลายตัวแปร จึงสามารถสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระมีการแจกแจงแบบปกติหลายตัวแปร และผู้วิจัยใช้วิธี Wilks' lambda คัดเลือกตัวแปรด้วยการใช้ค่า F และใช้ค่าความน่าจะเป็นของ F ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ที่ได้จากคำสั่ง univariate ANOVAs โดยผลการทดสอบความเท่ากันของค่าเฉลี่ยของตัวแปรแต่ละกลุ่มในการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) โดยใช้ค่านัยสำคัญ (Sig.) ของ F พิจารณาพบว่าค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันและค่าวิล์ดแลมบ์ดาของค่าตัวแปรสมรรถนะแรงจูงใจและคุณลักษณะที่ดีที่ได้เท่ากับ .282, .212 และ .326 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรต่างๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

อิทธิพลของตัวแปร	ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผล		
	ทางตรง	ทางอ้อม	ผลรวม
สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	0.060 (3)	0.439 (1)	0.579 (1)
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	0.319 (2)	0.000 (4)	0.319 (3)
คุณลักษณะที่ดี	0.321 (1)	0.130 (2)	0.350 (2)
คุณลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล	-0.023 (4)	0.001(3)	-0.022 (4)

หมายเหตุ: ในวงเล็บคือลำดับความสำคัญของตัวแปรอิสระต่างๆ

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนหญิง...

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์หัตถิทธิพลของสมรรถนะ แรงจูงใจ และคุณลักษณะที่ดีที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามตารางที่ 6 ได้ผลการวิเคราะห์ที่ปรากฏว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลโดยรวมต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ คุณลักษณะที่ดี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและคุณลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคลเป็นลำดับท้าย (-0.022) แสดงให้เห็นว่าสมรรถนะในการปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานกล่าวคือ สมรรถนะในการปฏิบัติงานเป็นการแสดงออกด้วยการทำงานที่ใช้ความรู้ด้านกฎหมายต่างๆ ให้ทักษะในการประนีประนอมและการตัดสินใจจนทำให้เกิดงานที่ปฏิบัติเกิดประสิทธิผล

จากตาราง 7 พบว่าสมรรถนะแตกต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 2.55 \text{ sig} = .00 < .05$) ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและคุณลักษณะที่ดีตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีแตกต่างกันไม่มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เมื่อได้การวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษาคือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะที่ดีตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งมีเพียงสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนหญิงที่แตกต่างกันเพียงเรื่องเดียวที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานหรือคุณลักษณะที่ดีตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของพนักงานสอบสวนหญิงที่แตกต่างกันนั้นไม่มีผลต่อการที่พนักงานสอบสวนหญิงปฏิบัติงานมีหรือไม่มีประสิทธิผล โดยที่ระดับของสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนหญิงสูง ต่ำ หรือมีการเปลี่ยนแปลงใดๆ จะมีผลทางตรงต่อการเปลี่ยนแปลงในระดับความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนหญิง ซึ่งสอดคล้องผลในตารางที่ 6

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์การผันแปรของตัวแปรต่างๆ

ที่มาของการผันแปร	ผลรวมของกำลังสอง	อัตราอิสระ	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสอง	F	ระดับนัยสำคัญ
ตัวแปรอิสระ					
สมรรถนะ	28710.54	27	1063.35	2.55	.00
แรงจูงใจ	12907.79	19	679.32	.98	.49
คุณลักษณะที่ดีๆ	14450.08	17	850.00	1.35	.20
ตัวแปรร่วม					
ความซื่อสัตย์	11947.05	10	1194.70	2.01	.04
สิ่งตอบแทน	19042.73	17	1120.16	2.11	.02
ปฏิภยกลองทาง					
แรงจูงใจ x สมรรถนะ	1537.60	19	80.92	1.46	.15
แรงจูงใจ x คุณลักษณะที่ดี	1142.09	17	67.18	1.07	.39
สมรรถนะ x คุณลักษณะที่ดี	401.05	17	23.59	.93	.54
การผันแปรที่อธิบายได้	44497.95	65	1475.98		
การผันแปรที่เหลือ	45640.98	78			
การผันแปรทั้งหมด	90138.93	143			

หมายเหตุ: Computed using alpha = .05, R Squared = (Adjusted R Squared)

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนหญิง...

ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 7 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนหญิงดังรายละเอียดต่อไปนี้

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติต้องสนับสนุนงบประมาณให้หน่วยงานด้านการศึกษาในสังกัดเพื่อจัดการฝึกอบรมสัมมนาเชิงวิชาการหรือกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ อันเป็นการส่งเสริมศักยภาพแก่พนักงานสอบสวนหญิงซึ่งมีผลก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งในระดับบุคคลและองค์การ

หน่วยงานต้นสังกัดของพนักงานสอบสวนหญิง

กองบัญชาการตำรวจนครบาลต้องเตรียมสถานที่ให้มีความพร้อมสำหรับการศึกษาหาความรู้ของพนักงานสอบสวนหญิงจัดห้องแยกเป็นสัดส่วนพร้อมหนังสือตำราวิชาการหรืออื่นใดที่เกี่ยวกับกฎหมายหรือเรื่องที่ต้องใช้ควบคู่กับการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนหญิงเช่น ความรู้งานทะเบียนประวัติอาชญากร นิติเวชศาสตร์ นิติวิทยาศาสตร์ เป็นต้น

ผู้บังคับบัญชา

1. ผู้บังคับบัญชาของพนักงานสอบสวนหญิงต้องมีนโยบายส่งเสริมให้พนักงานสอบสวนหญิงศึกษาหาความรู้ด้านกฎหมายด้วยตนเองมากยิ่งขึ้นเพื่อทดแทนการได้รับความรู้จากการฝึกอบรมเพียงด้านเดียวซึ่งอาจไม่เพียงพอ ขณะเดียวกันผู้บังคับบัญชาควรผลักดันให้เกิดหลักสูตรอบรมที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงานสอบสวนหญิงควบคู่กับการส่งเสริมให้พนักงานสอบสวนหญิงเรียนรู้ด้วยตนเอง

2. ผู้บังคับบัญชาของพนักงานสอบสวนหญิงควรประสานกองคดีอาญา สำนักงานกฎหมายและคดี เพื่อเชิญผู้เชี่ยวชาญเฉพาะถ่ายทอด

ความรู้ที่มีอาจหาได้ทั่วไปให้กับพนักงานสอบสวนหญิง เช่น ความรู้ การสอบสวนคดีอาญากรณีพิเศษบางประเภทที่ปรากฏในคำสั่ง ตร. ที่ ๐๐๑๑. ๒๕/๕๐๑๔

3. ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนให้พนักงานสอบสวนหญิงตัดสินใจ งานด้วยตนเอง ปรากฏจากการก้าวกล้าทั้งถ่ายทอดศิลปะการตัดสินใจ จากประสบการณ์ของผู้บังคับบัญชาที่ผ่านมาเพื่อเป็นกรณีศึกษา

4. ผู้บังคับบัญชาต้องสร้างแรงจูงใจต่อการทำหน้าที่เป็นคนกลาง ของพนักงานสอบสวนหญิงมีทักษะในการประนีประนอมมีความมุ่งมั่น และดำเนินตามขั้นตอน ตลอดจนสร้างแรงจูงใจให้อดทนต่อความขัดแย้ง ขณะที่ดินตนเองเป็นบุคคลที่สาม

พนักงานสอบสวนหญิง

พนักงานสอบสวนหญิงต้องปรับตัวในการเรียนรู้ความรู้อื่นๆ เพื่อให้ทันกับสถานการณ์ปัจจุบัน ผูกพันให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ผ่านช่องทางการเรียนการปฏิบัติจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งผู้บังคับบัญชาซึ่งความใฝ่เรียนรู้เกิดจากแรงจูงใจที่มีอยู่ของแต่ละบุคคลยากที่จะ คาดเดาบางครั้งต้องมีการกระตุ้นเพื่อให้เกิดความใฝ่รู้ โดยการเรียนรู้ของ พนักงานสอบสวนหญิงเรื่องกฎหมายขึ้นอยู่กับการใฝ่เรียนรู้ของตนเอง เป็นสำคัญ การปฏิบัติตนด้วยการเรียนรู้ได้ตรงตามจรรยาบรรณพนักงานสอบสวนข้อ 7 (ศึกษาหาความรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา) เรียนรู้ ได้มากโอกาสมีความรู้ด้านกฎหมายมาก เรียนรู้ได้น้อยหรือไม่เรียนรู้ โอกาสมีความรู้ด้านกฎหมายก็น้อยลงตามลำดับ ซึ่งระดับความรู้ด้าน กฎหมายที่พนักงานสอบสวนหญิงมีนั้นก่อให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติงานทั้งเป็นเรื่องหนึ่งที่จะต้องการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและ เกิดประสิทธิผล

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนหญิง...

ทั้งนี้พนักงานสอบสวนหญิงต้องเตรียมความรู้กฎหมายอื่นนอกจากความรู้ทางด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน เพราะในอนาคตอันใกล้จะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งมีความรู้กฎหมายอื่นๆ อีกมากมายที่จำเป็นได้แก่ พระราชบัญญัติความร่วมมือระหว่างประเทศทางด้านอาญา พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง ส่วนทักษะในการตัดสินใจ และการประนีประนอมของพนักงานสอบสวนหญิงต้องเรียนรู้ฝึกฝนเพื่อการพัฒนา โดยเรียนรู้ควบคู่กันเป็นคู่ขนานและรู้จักปรับและประยุกต์บริบทขององค์ความรู้ให้เข้ากับสภาพการณ์ที่ต้องเผชิญ

สมรรถนะด้านทักษะต้องให้การฝึกฝนอบรมให้เกิดความรู้ทางเทคนิค การปฏิบัติจึงเกิดความชำนาญ ดังนั้นการส่งเสริมทักษะในการประนีประนอมของพนักงานสอบสวนหญิงต้องจัดการอบรมในเชิงปฏิบัติการ มีการจำลองเหตุการณ์สถานที่จริงและสาธิตวิธีการปฏิบัติควบคู่กับภาคทฤษฎี การแนะนำให้ความรู้และเทคนิคในการเจรจาเพื่อการประนีประนอมหรือไกล่เกลี่ยในสถานการณ์ต่างๆ ให้กับพนักงานสอบสวนหญิงเพื่อให้เกิดความรู้ ความชำนาญ และความมั่นใจที่สามารถนำทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กองตำรวจสื่อสาร. 2555. องค์การสตรียื่นข้อเสนอสํานักงานตำรวจแห่งชาติจัดพนักงานสอบสวนหญิงประจำทุกสถานีตำรวจ. (ออนไลน์) สืบค้นจาก : <http://www.fm91bkk.com/home91/index.php/2011-12-29-10-37-03/3037-2012-11-22-10-14-41>. (1 ตุลาคม 2557)

โรงเรียนนายร้อยตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ. 2553. 108 ปีแห่ง
การรอยคอยนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง. นครปฐม : โรงพิมพ์
โรงเรียนนายร้อยตำรวจ.

ราชกิจจานุเบกษา. 2543. ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับ
ตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ พ.ศ. 2543. ราชกิจจานุเบกษาเล่ม 117
ตอน 35ก.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2555. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์.
พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพฯ : สามลดา.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และกรรณิการ์ สุขเกษม. 2551. วิธีวิทยาการวิจัย
เชิงคุณภาพ: การวิจัยปัญหาปัจจุบันและการวิจัยอนาคตกาล.
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สามลดา.

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สำนักงานกำลังพล. 2556. ประกาศสำนักงาน
ตำรวจแห่งชาติเรื่องแผนแม่บทการส่งเสริมความเสมอภาค
ระหว่างหญิงชาย 2555 - 2559. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ตำรวจ.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. 2546. พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก
พ.ศ. 2546. ราชกิจจานุเบกษาเล่ม 120 ตอน 95ก.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. 2548. พระราชบัญญัติจัดตั้งศาล
เยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว
(ฉบับ3) พ.ศ. 2548. (ออนไลน์) สืบค้นจาก : [http://dl.
Parliament.g.o.th/handle/lirt/16726](http://dl.Parliament.g.o.th/handle/lirt/16726). (3 ตุลาคม 2557)

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. 2551. พระราชบัญญัติการป้องกัน
และปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551. (ออนไลน์) สืบค้นจาก
: [http://www.mekongmigration.org/Anti-Trafficking-in-
Perso ns-Act-B.E.2551TH.pdf](http://www.mekongmigration.org/Anti-Trafficking-in-Persons-Act-B.E.2551TH.pdf). (3 ตุลาคม 2557)

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนหญิง...

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. 2554. ระเบียบกระทรวงยุติธรรมว่า
ด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งพนักงานสอบสวนคดีพิเศษและเจ้า
หน้าที่คดีพิเศษ พ.ศ.2547 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554. ราชกิจจา
นุเบกษาเล่ม 128 ตอนพิเศษ 61ง.

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. 2543. คำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
ที่ 0054.4 / 009 ลงวันที่ 14 มกราคม 2543. แนวทางการปฏิบัติ
คดีเกี่ยวกับเด็กเยาวชนสตรี. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ตำรวจ.

Boyatzis, R.E. 2006. "An overview of intentional change from a
complexity perspective" *Journal of Management
Development*. 25(7). (Online). Available : [http://www.
case.edu/provost/ideal/doc/Boyatzis_2006_
intentionalchange.pdf](http://www.case.edu/provost/ideal/doc/Boyatzis_2006_intentionalchange.pdf) (2014, March 1)

Campbell, D.T. & Fiske, N. 1959. "Convergent and discriminant
validation by the multitrait-multi- method matrix"
Psychological Bulletin. 56(2), 81-105. (Online) Available :
[https://faculty.fuqua.duke.edu/~jglynch/Ba591/Session03/
Campbell%20and%20Fiske%201959%20Psy ch%20Bull.pdf](https://faculty.fuqua.duke.edu/~jglynch/Ba591/Session03/Campbell%20and%20Fiske%201959%20Psych%20Bull.pdf)
(2014, October 19)

Chunko, M.T. 2011. "Ethical and Effective Policing (Eds.), U.S.
Department of State" *EJournal USA*, 15(10). (Online)
Available : <http://photos.stat> (2014, July 13)

Denzin, N. & Lincoln, Y. 2001. *Handbook of qualitative research*.
Thousand, C A: Sage.

- Devers, K.J. & Frankel, R.M. 2000. "Getting Qualitative Research Published" **Education for Health**. 14(1), 109 - 117.
- Doornbos, A.J., Simons, R.J. & Denessen, E. 2008. " Relations between Characteristics of Workplace Practices and Types of Informal Work-Related Learning: A Survey Study Among Dutch Police" **Human Resource Development Quarterly**. 19(2), 129-152. (Online) Available : <http://igitur-archive.library.uu.nl/ivlos/2009-0107-201006/doornbos%20-%20relations%20between%20characteristics.pdf> (2014, November 2)
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. 1970. "Determining Sample Size for Research Activities" **Educ Psychol Meas**. 30(3). (Online) Available : <http://eric.ed.gov/?id=EJ026025> (2013, November 1)
- Kunda, Z. 1990. "A Case of Motivated reasoning" **Psychological Bulletin**. 108(3). (Online) Available : [http://pages.ucsd.edu/~cmckenzie/Kunda1990Psych Bulletin.pdf](http://pages.ucsd.edu/~cmckenzie/Kunda1990PsychBulletin.pdf) Retrieved (2014, April 8)
- Lapierre, R.T. 1934. "Attitudes and actions" **Social forces**, 13, 230 - 237.
- Marinka, A., Kuijpers, T., Schyns, B. & Scheerens, J. 2006. "Career Competencies for Career Success" **The Career Development Quarterly**. 55, 168-177. (Online) Available : http://www.utwente.nl/igs/tccr/TC%20Publicaties/kuijpers_schyns_scherens2006.pdf (2014, September 22)

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนหญิง...

- Ng, T.W.H., Eby, L.T., Sorenen, K.L. & Feldman, D.C. 2005. "Predictor of objective and subjective career success: A Meta-analysis" *Personel Psychology*. 58(2), 367 - 408.
- Ng, C.W. & Pine, R. 2003. "Women and men in hotel management in Hong Kong: Perceptions of gender and career development issues" *Hospitality Management*. 22(2), 85 - 102.
- Oren, L., Tziner, A., Nahshon, Y., & Sharoni, G. 2013. "Relations between OCBS, organizational justice, work motivation and self efficacy" *Amfiteatru Economic*, 34(6), 505 - 516.
- Oyserman, D. 2009. "Identity-based motivation: Implications for action-readiness, procedural-readiness, and consumer behavior" *Journal of Consumer Psychology*, 19 (2009), 250 - 260. (Online). Available : <http://sitemaker.umich.edu/culture.s elf/files/oysermanjcp2009 target.pdf> [2014, July 15]
- Petter, G. & Geoff, D. 2010. "Knowledge management in policing: the case of police complaints and police crime" *The Police Journal*. 83(2). (Online) Available : <http://e prints.qut.edu.au/46937> [2013, November 7]
- Reiss, A.J. 1968. "Stuff and nonsences about social surveys and observation" In howard becker, Blanche. Geer, David Reisman & Robert Weiss (eds). *Institutions and the person*. (351-367). Chicago : Aldine.