

Performance Efficiency Development of Policeman in Provincial Police

Region 4

Wanee Pangsakunyanon¹, Yupaporn Yupas² & Sanya Kenaphoom³

Received	Reviewed	Revised	Accepted
08/02/2022	10/02/2022	15/02/2022	16/02/2022

Abstract

This research is blended research which has research objectives to (1) explore the police's performance efficiency of the Provincial Police Region 4. (2) analyze the factors affecting the police's performance efficiency of the Provincial Police Region 4 (3) establish the development model of the police's performance efficiency of the Provincial Police Region 4. (4) to confirm the development model of the police's performance efficiency of the Provincial Police Region 4. The sample groups and key informants used in the research were divided into 3 groups, namely 420 police officers under the Provincial Police Region 4. The sample size was determined using a criterion of not less than 20 times the variable. 15 people who played a key role and were involved in the formation of the police's performance efficiency of the Provincial Police Region 4. Five experts on the verification of the appropriateness of the police's performance efficiency of the Provincial Police Region 4 development model, using a specific sampling. The research instrument was a quantitative questionnaire with a confidence value of 0.988. Interview recording form and questionnaire confirming the appropriateness of the development model of the police's performance efficiency of the Provincial Police Region 4.

The results of the research found that (1) the police's performance efficiency of the Provincial Police Region 4 overall is at a high level ($\bar{X} = 3.60$). (2) Factors affecting the police's performance efficiency of the Provincial Police Region 4 statistically significant at the .05 level were: Quality of work-life factor, work motivation factor, and organizational commitment factor, which are all three factors. Together, these variables

¹ Rajabhat Mahasarakham University, E-mail: poramin_cha@hotmail.com

² Rajabhat Maha Sarakham University, E-mail: yupaporn_yu1@yahoo.com

³ Rajabhat Maha Sarakham University, E-mail: zumsa_17@hotmail.com

account for the variation of the police's performance efficiency of the Provincial Police Region 4 with 75.00 percent accuracy ($R^2 = 0.750$). The model is consistent with the empirical data to a great extent ($\chi^2 = 168.263$, $df = 101$, $\chi^2/df = 1.666$, CFI = 0.986, TLI = 0.982, RMSEA = 0.040, SRMR = 0.031). (3) The development Model of performance efficiency of the Provincial Police Region 4 consists of quality of work-life factor, work motivation factor, and organizational commitment factor. (4) Confirmation of the suitability of the police's performance efficiency development model of the Provincial Police Region 4 was found to be at the highest level and with an interquartile of less than 1.5 across all approaches. Therefore, it was shown that it is consistent at a high level, in addition to that, some recommendations should be studied for other variables in addition to the variables that the researcher has studied in this study.

Keywords: effectiveness, the performance of police officers, Region 4

การพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรภาค 4

วรรณิ ปิงสกุลยานนท์⁴, ยุภาพร ยุภาศ⁵ และสัญญา เคนงามภูมิ⁶

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อ (1) ศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค 4 (2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค 4 (3) สร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค 4 (4) เพื่อยืนยันรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค 4 วิธีดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค 4 และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค 4 ระยะที่ 2 เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค 4 ระยะที่ 3 เพื่อยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค 4 กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกได้ 3 กลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 จำนวน 420 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ไม่น้อยกว่า 20 เท่าของตัวแปร (Hair, et al., 2006 : 112) บุคคลที่มีบทบาทสำคัญและมีส่วนเกี่ยวข้องกับการสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค 4 จำนวน 15 คน และผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค 4 จำนวนทั้งสิ้น 5 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเชิงปริมาณ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งหมดเท่ากับ 0.988 แบบบันทึกการสัมภาษณ์และแบบสอบถามยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค 4 ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค 4 สามารถสรุปได้ว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัย สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค 4 โดยพยากรณ์ ได้อย่างถูกต้อง ร้อยละ 75.00 ($R^2 = 0.750$) และพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี ($\chi^2 = 168.263$, $df = 101$,

⁴ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, E-mail: poramin_cha@hotmail.com

⁵ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, E-mail: yupaporn_yu1@yahoo.com

⁶ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, E-mail: zumsa_17@hotmail.com

$x^2/df=1.666, CFI = 0.986, TLI = 0.982, RMSEA = 0.040, SRMR = 0.031$ (3) รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค 4 ประกอบด้วย ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (4) การยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค 4 พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าความสอดคล้องระหว่างควอไทล์ น้อยกว่า 1.5 ทุกแนวทาง แสดงว่าสอดคล้องมาก ข้อเสนอแนะ ได้แก่ ควรทำการศึกษาตัวแปรด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากตัวแปรที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในครั้งนี้

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพ , การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค 4

บทนำ

ระบบงานยุติธรรมของประเทศไทยนั้น ประกอบด้วยองค์กรที่สำคัญ คือ ตำรวจ อัยการ ศาล และราชทัณฑ์ ตำรวจเป็นองค์กรแรกของระบบงานยุติธรรม มีหน้าที่ในการสืบสวนสอบสวนและจับกุมผู้ต้องหา อัยการมีหน้าที่ในการฟ้องหรือไม่ฟ้องผู้ต้องหา ศาลมีหน้าที่ในการพิจารณาคดีตัดสินความผิดและตัดสินโทษ ส่วนราชทัณฑ์มีหน้าที่ในการนำตัวผู้กระทำความผิดกฎหมายมารับโทษตาม คำพิพากษาของศาล หรือตามคำตัดสินของผู้มีอำนาจตามกฎหมายของบ้านเมือง จากประมวลระเบียบตำรวจ ภาคที่ 1 ระเบียบการตำรวจเกี่ยวกับคดี (เล่ม 1) ได้กำหนดไว้ว่า ตำรวจมีหน้าที่ คือการรักษาความสงบเรียบร้อยเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน รักษากฎหมายที่เกี่ยวกับการกระทำผิดในทางอาญา บำบัดทุกข์และบำรุงสุขให้แก่ประชาชนและดูแลรักษาผลประโยชน์ของสาธารณะในการรักษาความสงบและเรียบร้อยของสังคมถือเป็นภารกิจหลักที่สำคัญของตำรวจ โดยภารกิจดังกล่าวจะมุ่งเน้นถึงการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน (Chuaplakit, T., 2007)

พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 มาตรา 6 ได้กล่าวถึงสถานภาพหน่วยงานพันธกิจภารกิจ และอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของข้าราชการตำรวจไว้ดังนี้สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นส่วนราชการมีฐานะเป็นนิติบุคคลอยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี และมีอำนาจดังต่อไปนี้ (1) รักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ (2) ดูแลควบคุมและกำกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจซึ่งปฏิบัติการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา (3) ป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา (4) รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชนและความมั่นคงของราชอาณาจักร (5) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจหรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (6) ช่วยเหลือการพัฒนาประเทศตามที่นายกรัฐมนตรี

มอบหมาย (7) ปฏิบัติการอื่นใดเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่ตาม(1) (2) (3) (4) หรือ (5) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ตำรวจภูธร เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีหน้าที่ในการดูแลบริหารจัดการเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติหน้าที่ โดยตำรวจภูธร เป็นหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายที่ประชาชนให้ความไว้วางใจ เชื่อมั่น ศรัทธา มีหน้าที่ให้บริการประชาชน โดยมีพันธกิจหลักคือ ถวายความปลอดภัยองค์พระมหากษัตริย์ และ พระบรมวงศานุวงศ์ ให้บริการที่ดีโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางและชุมชนเป็นฐาน ป้องกันและควบคุมอาชญากรรมโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วม อำนวยความยุติธรรมโดยยึดหลัก นิติธรรมรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงของชาติด้วยการบริหารจัดการที่ดี ส่งเสริมให้ชุมชนและท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาอาชญากรรม

อย่างไรก็ตามการที่จะให้ผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการทำหน้าที่สนับสนุน เชื่อมโยงกันจนเกิดผลการปฏิบัติงานที่สำเร็จลุล่วงในที่สุด ดังนั้นจากมุมมองผู้วิจัยเห็นถึงสถานการณ์ในองค์กรดังกล่าวในช่วงต้น จึงตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรไม่ว่าเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน จะอยู่ในสายงานใดก็ตาม การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจาก เป็นสิ่งสำคัญมากอย่างหนึ่งต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ถ้าองค์กรใดบุคลากรมี การพัฒนาอยู่ในระดับสูงเสมอ ก็จะปฏิบัติงานด้วยความขยัน กระตือรือร้นทั้งยังอุทิศเวลา แรงกายแรงใจ สติปัญญา โดยมีความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบควบคู่กันไปด้วย และช่วยให้เกิดพลังในการทำงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดได้ ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรใดเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานไม่มีการพัฒนา ในการทำงาน การปฏิบัติหน้าที่จะเฉื่อยชาและประสิทธิภาพของงานจะด้อยลงที่สุดในที่สุด

ดังนั้นเพื่อให้ตำรวจภูธรอันเป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับพันธกิจ และอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายตามที่กำหนดไว้ในบทบัญญัติ มาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 อีกทั้งนำไปสู่ความสงบและมั่นคงของประชาชนและประเทศชาติเป็นสำคัญแล้วนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงประเด็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรและรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธร

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1 เพื่อศึกษาระดับและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ตำรวจภูธร ภาค 4
- 2 เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค 4
- 3 เพื่อยืนยันรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค 4

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาาระดับและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ตำรวจภูธร ภาค 4

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 จังหวัดขอนแก่น, มหาสารคาม, ร้อยเอ็ด, กาฬสินธุ์, มุกดาหาร, นครพนม, สกลนคร, บึงกาฬ, หนองคาย, อุดรธานี, หนองบัวลำภู และจังหวัดเลย จำนวน 21,787 คน (งานกำลังพล ตำรวจภูธร ภาค 4 ณ วันที่ 15 มิถุนายน 2562)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 จำนวน 420 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ไม่น้อยกว่า 20 เท่าของตัวแปร (Hair, et al., 2006 : 112)

การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Sampling) ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัย ออกแบบการสุ่มตัวอย่างแบบ 2 - Stage Sampling เป็นวิธีที่ประชากรแต่ละหน่วยมีโอกาสถูกสุ่มมาเป็นกลุ่มตัวอย่างเท่า ๆ กัน เพื่อเป็นการกระจายกลุ่มตัวอย่างและครอบคลุมในแต่ละจังหวัด ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยการกำหนดสัดส่วนแล้วใช้วิธีสุ่มแบบอย่างง่าย ตามตารางที่ 1 ตารางที่ 1 สัดส่วนจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

จังหวัด	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
กาฬสินธุ์	2,228	43
ขอนแก่น	3,685	71
มหาสารคาม	2,158	42
ร้อยเอ็ด	2,741	53
มุกดาหาร	1,062	20
นครพนม	1,294	25
สกลนคร	1,987	38

ปีงบประมาณ	865	17
หนองคาย	1,180	23
อุดรธานี	2,414	46
หนองบัวลำภู	837	16
เลย	1,336	26
รวม	21,787	420

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้แก่

2.1 ตัวแปรต้น ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุ คือ คุณภาพชีวิตการทำงานและแรงจูงใจในการทำงาน

2.2 ตัวแปรคั่นกลาง ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงเหตุและผล คือ ความผูกพันต่อองค์กร

2.3 ตัวแปรตาม ซึ่งเป็นปัจจัยผลลัพธ์ คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค4

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามออกเป็น 6 ตอน โดยแต่ละตอนมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง เป็นแบบสอบถามรายการ (Check Lists)

ตอนที่ 2 - ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค4 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดเป็นค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert)

ตอนที่ 6 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค4

4. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัยระยะที่ 1 นี้ ผู้วิจัยกำหนดวิธีการตรวจสอบ เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือวัด โดย นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 52 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach) (Tairuekham, S., 2008) ในการหาค่าความเชื่อมั่นได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ที่ค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.988

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection) ผู้วิจัย ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยขอหนังสืออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยจากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อขออนุญาตจากสถานีตำรวจภูธรในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 เพื่อแจ้งให้ข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทราบ และขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม โดยลงพื้นที่ในการเก็บข้อมูลและชี้แจงวิธีการตอบแบบสอบถาม ด้วยตนเอง

6. การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) การวิเคราะห์ข้อมูลระดับและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค 4 สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติ (Multiple Regression Analysis) โดยวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลใช้เทคนิค โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM)

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค 4

กำหนดกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายผู้ให้ข้อมูล และแสดงความคิดเห็น คือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค 4 โดยการสังเคราะห์ผลการวิจัย วิเคราะห์ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ศึกษาบริบทที่เกี่ยวข้อง และโดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายแบบการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure in - Depth Interview) การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญเป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรู้ ประสบการณ์ และเชี่ยวชาญ นอกจากนี้ยังต้องคัดเลือกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญที่ยินดีเสียสละเวลาได้ สามารถตอบแบบสอบถามได้จนเสร็จสิ้นกระบวนการ และสามารถติดต่อได้สะดวก ผู้วิจัย ได้กำหนดผู้เชี่ยวชาญ (Eisner, 1976 : 135 - 150) ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการเลือกแบบการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 15 คน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย 1) ตัวแทนผู้บังคับบัญชา จำนวน 5 คน 2) ตัวแทนผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน 5 คน 3) ผู้เชี่ยวชาญด้านประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค 4 จำนวน 5 คน โดยการวิเคราะห์ ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และนำผลการวิจัยระยะที่ 1 มาเป็นประเด็นในการสร้างรูปแบบ

ระยะที่ 3 การยืนยันรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค 4

1. กำหนดกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลและแสดงความคิดเห็น คือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค 4 และโดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายแบบการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน

2. นำผลจากการวิจัยระยะที่ 2 มาเป็นประเด็นในการสร้างแบบสอบถามเพื่อยืนยันรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค 4

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เพื่อยืนยันรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค 4

4. การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามรอบนี้ จะหาค่าฐานนิยม ค่ามัธยฐาน หรือค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ หรือค่า IR (Interquartile Range) หลังจากได้คำตอบจากผู้เชี่ยวชาญ ที่สอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันจากแบบสอบถาม โดยพิจารณาจากค่าฐานนิยม (Mode) ค่ามัธยฐาน (Mediam) พิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter - Quartile Range) เป็นหลัก เพื่อสรุปการวิเคราะห์ข้อมูลและรายงานข้อค้นพบในการสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค 4 ในเชิงสถิติ

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยระยะที่ 1

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 420 คน จำแนกตามเพศ โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมากที่สุด ได้แก่ เพศชาย จำนวน 363 คน คิดเป็นร้อยละ 86.43 รองลงมา ได้แก่ เพศหญิง จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 13.57

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค 4 อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านดูแลควบคุมและกำกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจซึ่งปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ($\bar{X} = 3.62$) ด้านป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิด ทางอาญากฎหมายบ้านเมือง ($\bar{X} = 3.60$) ด้านรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ ความปลอดภัย ของประชาชนและความมั่นคงของชาติบ้านเมือง ($\bar{X} = 3.62$) ด้านปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนด ($\bar{X} = 3.62$) ด้านช่วยเหลือการพัฒนาประเทศชาติตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย ($\bar{X} = 3.54$) ด้านปฏิบัติการอื่นใดเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่ ($\bar{X} = 3.59$)

ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) พบว่า ตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน (QUAL) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน (MOTI) และตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (COMM) ซึ่งทั้ง 3 ตัวแปรแฝง สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค 4 (EFFE) ได้อย่างถูกต้อง ร้อยละ 75.00 ($R^2 = 0.750$)

ผลการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) ของโมเดลสมการโครงสร้าง(SEM) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค 4 (EFFE) พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค 4 (EFFE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประกอบด้วย ตัวแปรปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน (QUAL) ตัวแปรปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน (MOTI) และตัวแปรปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (COMM) ซึ่งทั้ง 3 ตัวแปรแฝง สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค 4 (EFFE) เรียงลำดับตัวแปรที่มีค่าขนาดอิทธิพลโดยรวม (Total Effect ; TE) จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1) ตัวแปรปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน (MOTI) เป็นตัวแปรที่มีค่าขนาดอิทธิพลโดยรวมสูงสุด (TE) ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค 4 (EFFE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 โดยมีอิทธิพลโดยรวม (TE) เท่ากับ .541 ซึ่งมีอิทธิพลในทางตรง(DE) เท่ากับ .331 และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (COMM) (IE) เท่ากับ .210 ส่วนตัวแปรปัจจัยแรงจูงใจ ในการทำงาน (MOTI) มีอิทธิพลในทางตรงต่อตัวแปรปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (COMM) (DE) เท่ากับ .542 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01เช่นเดียวกัน

2) ตัวแปรปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน (QUAL) เป็นตัวแปรที่มีค่าขนาดอิทธิพลโดยรวม (TE) ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค 4 (EFFE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอิทธิพลโดยรวม (TE) เท่ากับ .390 ซึ่งมีอิทธิพลในทางตรง(DE) เท่ากับ .263 และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่าน ตัวแปรปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (COMM) (IE) เท่ากับ .127 ส่วนตัวแปรปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน (QUAL) มีอิทธิพลในทางตรงต่อตัวแปรปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (COMM) (DE) เท่ากับ .326 อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01เช่นเดียวกัน

3) ตัวแปรปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (COMM) เป็นตัวแปรแฝงภายในที่มีค่าขนาดอิทธิพลทางตรง (TE) ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค 4 (EFFE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าขนาดอิทธิพลทางตรง (DE) เท่ากับ .388 ตามตารางที่ 2 และภาพที่ 1

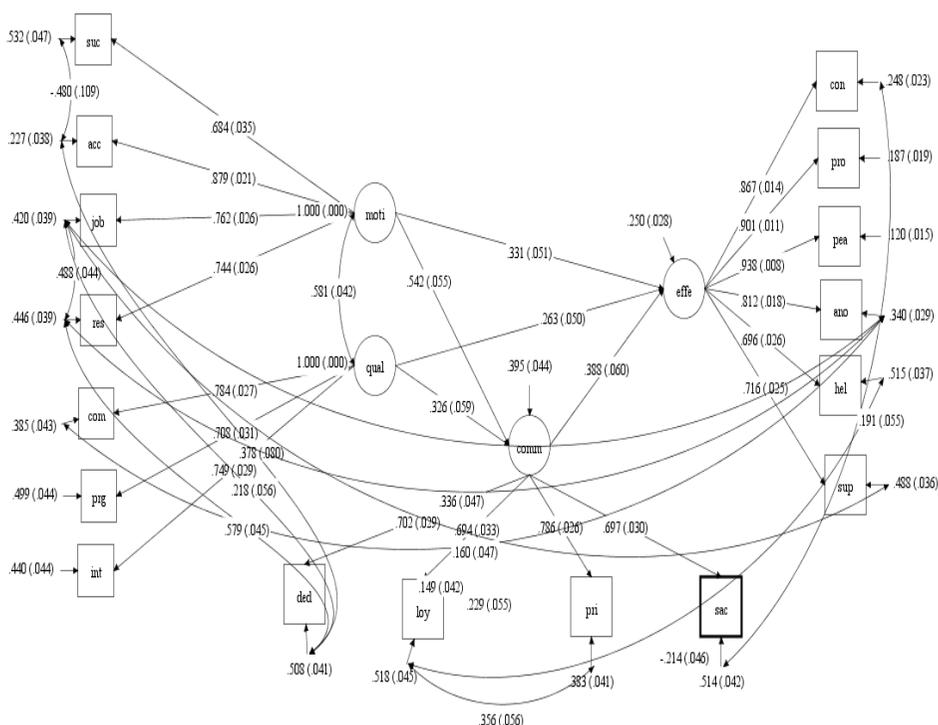
ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) ของโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค 4 (หลังการปรับโมเดลด้วยค่าดัชนีโมเดล ; MI)

ตัวแปรผล	COMM			EFFE			R ²
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	
ปัจจัยที่มีผล							
QUAL	.326	-	.326	.263	.127	.390	

MOTI	.542	-	.542	.331	.210	.541	.750
COMM	-	-	-	.388	-	.388	

Goodness of Fit Indices

$\chi^2 = 168.263$, $df = 101$, $\chi^2/df=1.666$, CFI = 0.986, TLI = 0.982, RMSEA = 0.040, SRMR = 0.031



ภาพที่ 1 โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรภาค 4 ภายหลังการปรับแก้ด้วยค่าดัชนีปรับโมเดล (After Modification)

2.ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยระยะที่ 2

เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเป็นการศึกษารูปแบบพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรภาค 4 โดยการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure in - Depth

Interview) กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวนทั้งสิ้น 15 คน ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค 4 ซึ่งมีลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค 4 ในปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น ควรมีสวัสดิการที่ดีและได้รับค่าตอบแทนที่ความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ ควรมีโอกาสได้รับการฝึกฝนและพัฒนาเพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้นในหน้าที่การทำงาน ควรทำให้รู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน ควรมีการเติบโตในสายงานที่ชัดเจนและได้รับการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมตามผลงาน ผู้บังคับบัญชาควรให้คำปรึกษาอย่างจริงจัง เมื่อมีปัญหาและผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาค

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค 4 ในปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ควรได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการทำงาน ควรมีอิสระในความคิดและวิธีการในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ผู้บังคับบัญชาควรให้โอกาสในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีอิสระ ควรมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี ควรได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาและควรมอบหมายงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งและความชำนาญ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค 4 ในปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร เช่น ควรทำงานให้เต็มเวลาและหากงานที่ได้รับมอบหมายยังไม่เสร็จควรจะทำจนสำเร็จลุล่วงถึงแม้ว่าจะหมดเวลาทำงานแล้ว ควรมีความรู้สึกรักว่าปัญหาขององค์กรเปรียบเสมือนปัญหาของตนเอง ดังนั้นควรพร้อมที่จะให้ความร่วมมือแก้ไขปัญหาโดยไม่เพิกเฉย ควรยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงทันเวลาแม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนใดๆ ควรคิดว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กรให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีและประชาชนทั่วไปยอมรับ เมื่อผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายงานที่นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบท่านเต็มใจที่จะทำโดยไม่เกี่ยงงานและเมื่อมีบุคคลอื่นกล่าวหาหน่วยงานในทางที่ไม่ดีจะต้องพยายามชี้แจงและอธิบายให้บุคคลนั้นเข้าใจไปในทางที่ถูกต้องและปรับทัศนคติที่มีต่อหน่วยงาน

จากนั้น ผู้วิจัย จึงนำรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค 4 มาจัดทำให้เป็นแบบสอบถามเชิงปริมาณ เพื่อเสนอต่อกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค 4 จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค 4 ในการวิจัยระยะที่ 3 ต่อไป

3.ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยระยะที่ 3

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเป็นการยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค4 ที่ได้รับจากการวิจัยระยะที่ 2 โดยใช้การสัมมนากลุ่มอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวนทั้งสิ้น 5 คน โดยใช้การวิเคราะห์ทางสถิติด้วยค่ามัธยฐาน(Med) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) ซึ่งมีลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค4 ดังนี้

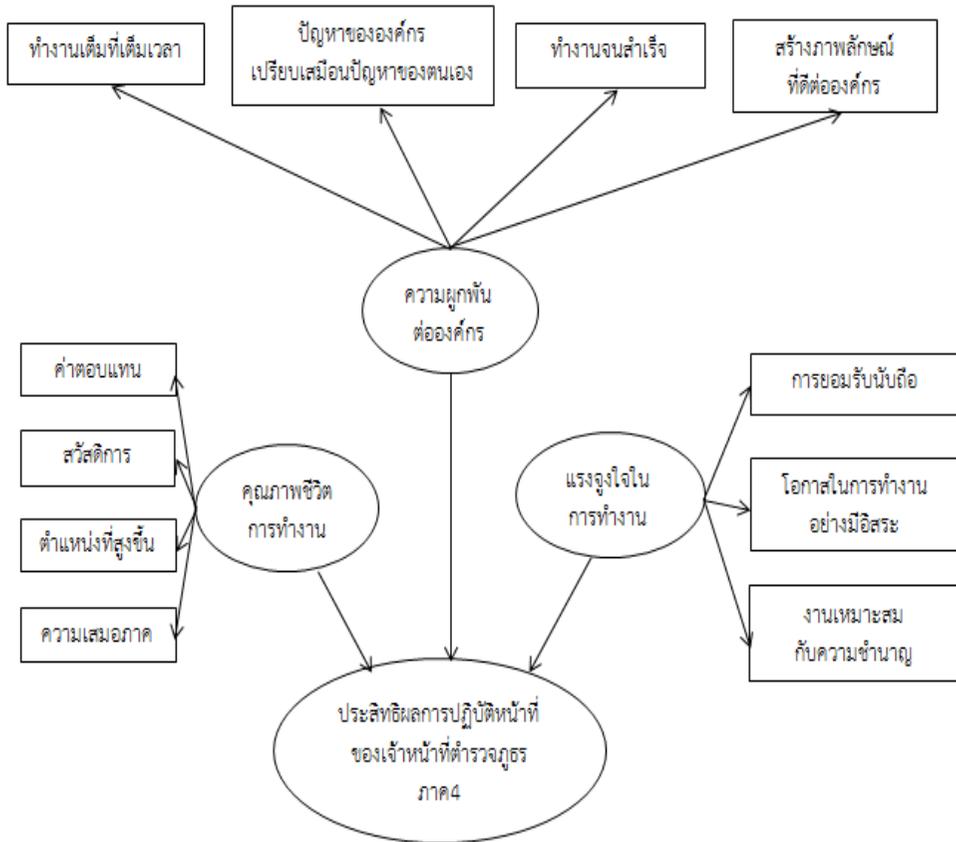
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรภาค4 ในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความคิดเห็นต่อรูปแบบพัฒนาการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค4 ในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (Med = 4.60) และความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความสอดคล้องระหว่างกันในระดับสูงมาก (IQR = 0.50) ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความเห็นว่า รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค4 ในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมมีความเหมาะสมต่อการนำไปสร้างเป็นรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค4 ในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ต่อไป

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรภาค4 ในด้านแรงจูงใจในการทำงาน กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค4 ในปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (Med = 4.55) และความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความสอดคล้องระหว่างกัน ในระดับสูงมาก (IQR = 0.50) ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความเห็นว่า รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค4 ในปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมมีความเหมาะสมต่อการนำไปสร้างเป็นรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค4 ในปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ต่อไป

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรภาค4 ในด้านความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค4 ในปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (Med = 4.53) และความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความสอดคล้องระหว่างกันในระดับสูง (IQR = 0.50) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค4 ในปัจจัยความผูกพัน

ต่อองค์กร โดยรวมมีความเหมาะสมต่อการนำไปสร้างเป็นรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค 4 ในปัจจัย ความผูกพันต่อองค์กร ต่อไป

ทั้งนี้ จากผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค 4 สามารถนำไปสู่การสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค 4 ได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค 4

สรุปผลการวิจัย

ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรภาค 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งทั้ง 3 ตัวแปรแฝง สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค 4 ได้อย่างถูกต้อง ร้อยละ 75.00 ($R^2 = 0.750$) ผลการวิเคราะห์

เพื่อยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค4 ในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีความเหมาะสมต่อการนำไปสร้างเป็นรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค4 ต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย

1.ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) และปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค4 โดย ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) พบว่า ตัวแปรแฝงภายนอกได้แก่ ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและตัวแปรแฝงภายในได้แก่ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งทั้ง 3 ตัวแปรแฝง สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค4 ได้อย่างถูกต้อง ร้อยละ 75.00 ($R^2 = 0.75$) ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ Chalernpolyothin, L. (2011) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการ ทำงานของพนักงานโรงแรมในเมืองพัทยา และผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Saengchan, T. (2013) ได้ศึกษา อิทธิพลคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานผ่าน ความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัทประกันภัย และผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Saksriphayak, A. (2015) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการทำงาน ของพนักงานชาวไทยในอุตสาหกรรมบริการที่ทำงานในประเทศสิงคโปร์

2. ผลการยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของ เจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค4

จากผลการยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ตำรวจภูธร ภาค4 ที่พบว่า กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนา ประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค4 ในปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และมีค่าความสอดคล้องระหว่างควอไทล์ น้อยกว่า 1.5 ทุกแนวทาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า รูปแบบการ พัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค4 ในปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการ ทำงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร นั้นมีความเหมาะสมต่อ การนำไปสร้างเป็นรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค4 เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่องรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค 4 ผู้วิจัย มีข้อเสนอแนะที่ได้รับจากผลการวิจัย ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

ควรจัดให้มีการอบรมอย่างเข้มข้นเพื่อฝึกทักษะและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค 4 และควรจะมีการสอบคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติครบตามหลักเกณฑ์เพื่อขึ้นบัญชีและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ตำรวจตามลำดับบัญชีอย่างเคร่งครัด ควรจัดให้มีกองทุนสนับสนุนสำหรับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไม่ว่าระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ไม่ว่าจะ เป็นลักษณะทุนการศึกษาหรือกองทุนกู้ยืมเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถต่าง ๆ ต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาดูตัวแปรด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากตัวแปรที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในครั้งนี้

2.2 ควรทำการศึกษาในแต่ละสถานีตำรวจภูธรอย่างเจาะลึกแต่ละจังหวัด เพื่อให้ได้ข้อสนเทศและแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธร ภาค 4 ที่มีความเหมาะสมสำหรับแต่ละสถานีตำรวจภูธร ต่อไป

Reference

- Chalernpolyothin, L. (2011). *Factors influencing the work effectiveness of hotel staff in Pattaya*. Phitsanulok: Naresuan University.
- Chuaplakit, T. (2007). *Police investigative officers' perspectives on factors affecting the success of police investigations. Investigation and arrest of offenders in criminal cases : a case study of the Metropolitan Police Headquarters National Police Agency*. Bangkok : Thammasat University.
- Eisner, E. (1976). Educational connoisseur and criticism: Their form and function in educational evaluation. *Journal of Aesthetic Education*, 39(2), 192-193.
- Hair, J. F. Jr. Black, W. C., Babin, B. J. Anderson, R. E. and Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis*. 6th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Saengchan, T. (2013). *The Influence of Quality of Life Affecting Work Productivity through Corporate engagement of insurance company employees*. Pathum Thani : Pathum Thani University.

Saksriphayak, A. (2015). *Factors related to the productivity of Thai employees in the service industry working in Singapore*. Bangkok : Bangkok University.

Tairuekham, S. (2008). *Research Methods for Humanities and Social Sciences*. Kalasin: Prasan printing

วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 9 (3) : กันยายน-ธันวาคม 2565

Journal of Research and Development Institute, Rajabhat Maha Sarakham University, 9 (3) : September-December 2022
