

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน กองบัญชาการ
ตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
The Operational Efficiency of the Investigative Officers, Bangkok
Metropolitan Command Police Headquarter, Office of Royal
National Police

ร้อยตำรวจเอกมนตรี คำขาว

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

โทร.093-356-4639, E-mail: montee.kom@gmail.com

วิชิต บุญสนอง

อาจารย์ที่ปรึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

โทร.081-744-1903, E-mail: vichit10334@gmail.com

Police Captain Montri Khamkhao

Master of Public Administration, Rajapruk University

Vichit Boonsanong

Lecturer in Master of Public Administration, Rajapruk University

รับเข้า: 21 มกราคม 2563 แก้ไข: 24 มีนาคม 2563 ตอบรับ: 26 มีนาคม 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานสอบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 315 นาย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยแบ่งการศึกษาเป็น 3 ด้าน คือ ด้านภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านกระบวนการในการทำงาน และด้านผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงาน และผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจ

แห่งชาติ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้านเพศ อายุ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านระดับการศึกษา และสังกัดมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พนักงานสอบสวน กองบัญชาการตำรวจนครบาล

Abstract

This research has a prime objective to study and compare the operational efficiency of the investigative police officers in the Bangkok Metropolitan Command Police Headquarter, ORNP. For the method of study, it utilizes a quantitative survey of 315 sampled investigative police officers in the area and used standard statistical procedures of frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and One-way ANOVA for data analysis.

The results found that the overall operational efficiency of the investigative police officers is approximately at a high level. In breaking down into key dimensions of as for the Workload that has been assigned, working process and the results from the operation, it found that all average operational efficiencies were at high levels. For the test of hypothetical relationships between the operational efficiency of investigative police officers and their personal factors, this research found that in differences with gender and age, while educational level and work unit attachment indicated some differences at .05 statistical significance level.

Keywords: operational efficiency, investigative police officers, metropolitan police headquarter

บทนำ

ประสิทธิภาพการทำงานถือว่าการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความสามารถและทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้นเจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อันจะทำให้ตนเองผู้อื่นและองค์กรเกิดความสุขในที่สุด ซึ่งการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรหรือการพัฒนาสังคมและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายประสิทธิภาพส่วนมากถูกวัดในรูปแบบของต้นทุนหรือจำนวนทรัพยากรที่ใช้ไปเมื่อเทียบกับผลงานหรือผลผลิตที่ได้ เช่น ต้นทุน แรงงาน เวลาที่ใช้อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการว่าทำงานได้ปริมาณมากน้อยแค่ไหน

ไหน คุณภาพงานดีมาก น้อยแค่ไหน ใช้เงิน ใช้เวลา ใช้แรงงานไปมากน้อยแค่ไหนเป็นผลดีต่อผู้รับบริการมากน้อยแค่ไหน (กันตยา เพิ่มผล, 2541: 34)

กองบัญชาการตำรวจนครบาล เป็นหน่วยงานที่อยู่ในส่วนป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในสังกัดของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีพื้นที่รับผิดชอบในเขตกรุงเทพมหานคร มีกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 กองบังคับการตำรวจจราจร, ฝ่ายอำนวยการ 1 บก.อก และสหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจนครบาล เป็นหน่วยงานในสังกัด โดยกองบัญชาการตำรวจนครบาลได้ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดโดยรับนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติมาเป็นแนวทางในการบริหารงานภายในองค์การ ซึ่งกองบัญชาการตำรวจนครบาลนั้นมีการทบทวนที่ดำเนินการเกี่ยวกับงานสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมในเขตพื้นที่ ตลอดจนรวบรวมวิเคราะห์และติดตามสถานการณ์อาชญากรรม ซึ่งเป็นภารกิจที่สำคัญและมีความยากลำบากพอสมควร ข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติงานในลักษณะงานดังกล่าวต้องเป็นผู้ที่มีความมั่นคงในจิตใจอดทนต่อสิ่งยั่วยุต่าง ๆ รวมถึงมีคุณธรรมและซื่อตรงต่อการปฏิบัติงานของตน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการตำรวจนครบาลจึงได้ให้ความสำคัญและใส่ใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์การอย่างเป็นรูปธรรมต่อไปในอนาคต (กองบัญชาการตำรวจนครบาล, 2558)

กองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจสอบสวน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ตำรวจฝ่ายสอบสวนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและความเต็มใจมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้ภารกิจในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับประชาชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพการเสริมสร้างให้ทำงานได้เป็นอย่างดีนั้น นอกจากเพื่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งเพิ่มปริมาณและคุณภาพแล้ว ยังเน้นบรรยากาศที่ผู้ปฏิบัติหน้าที่มีความสุขความพอใจและเต็มใจลงทุนลงแรง เพื่อให้ผลงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การทำงานในลักษณะดังกล่าว คือการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จากอดีตที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบันยังไม่สามารถทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพเนื่องจากพนักงานสอบสวน กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้เผชิญกับปัญหาปริมาณงานมากเกินไปเกินจำนวนของพนักงานสอบสวนที่มีส่งผลให้ต้องทำงานเพิ่มมากขึ้น บางครั้งต้องอยู่ทำงานล่วงเวลาอันเป็นผลให้งานขาดประสิทธิภาพเนื่องจากเกิดความไม่พึงพอใจขึ้น นอกจากนี้การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และการพิจารณารายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับมีความไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ จึงทำให้พนักงานสอบสวนทั้ง 88 โรงพัก ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เกิดความเหนื่อยล้า ท้อถอยที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยปริมาณงานที่มาก เกิดความไม่สามัคคีในการทำงาน ไม่มีการช่วยเหลือกันระหว่างเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานเสร็จลุล่วงอย่างรวดเร็ว ต่างคนต่างต้องการทำงานของตนให้เสร็จเพียงอย่างเดียว จึงทำให้งานเกิด

ความล่าช้า นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาไม่ได้ลงมาเอาใจใส่ในการทำงานเท่าที่ควร จึงทำให้ไม่รับทราบปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน ปัญหาต่าง ๆ จึงไม่ได้รับการแก้ไขทำให้เกิดความเบื่อหน่ายและไม่กระตือรือร้นที่จะทำงานให้ลุล่วง ด้วยปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้หากไม่ได้รับการตอบสนอง แก้ไขก็จะทำให้พนักงานสอบสวน กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เกิดความไม่พอใจ ความคับข้องใจ หรือความขัดแย้งขึ้นก็จะส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในระยะยาวต่อไป

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาในฐานะเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรงานสอบสวน สถานีตำรวจนครบาลพระราชวัง กองบังคับการตำรวจนครบาล 6 กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติเพื่อใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

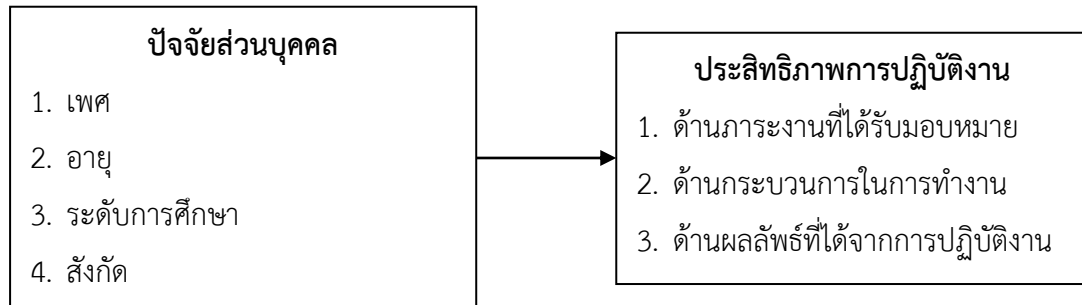
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้วิจัยได้ใช้ ข้อมูลเนื้อหา เอกสารเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาปรับปรุงเป็นตัวแปรตามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน Becker and Neuhauser (1975) ได้แก่ ด้านภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านกระบวนการในการทำงาน และด้านผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงาน มาเป็นแนวทางกรอบแนวคิดในการวิจัยครอบคลุมเนื้อหาในประเด็นการวิจัย ดังต่อไปนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานสอบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 1,762 นาย แล้วเทียบกับตารางของ Krejcie and Morgan (1970: 607-610) ได้จำนวน 315 นาย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บและรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกระบวนการการสร้างเครื่องมือที่ได้ทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยการนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ได้ค่า IOC รายข้อระหว่าง 0.67–1.00 ได้ค่า IOC ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 และนำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) มีค่าเท่ากับ 0.97 แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541: 167) เป็นระดับการประเมิน โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
5	4.50-5.00	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด
4	3.50-4.49	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานระดับมาก
3	2.50-3.49	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานระดับปานกลาง
2	1.50-2.49	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานระดับน้อย
1	1.00-1.49	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานระดับน้อยที่สุด

มีสาระครอบคลุมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในทุกด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน กองบัญชาการตำรวจนครบาล

สำนักงานตำรวจแห่งชาติจะทดสอบสถิติเชิงอ้างอิง ได้แก่ สถิติทดสอบที (t-test) ใช้สำหรับทดสอบความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีตัวแปร แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรเพศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ใช้สำหรับทดสอบตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สังกัด กรณีที่ทดสอบแล้วพบว่ามีความแตกต่างระหว่างกลุ่มของค่าเฉลี่ยจะนำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffé ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.95$, $SD = 0.49$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยที่มีค่าสูงที่สุด คือ ด้านผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$, $SD = 0.55$) รองลงมา คือ ด้านภาระงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.91$, $SD = 0.72$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านกระบวนการในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 3.82$, $SD = 0.73$)

1.1 ด้านภาระงานที่ได้รับมอบหมาย พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยภาพรวมรายด้านภาระงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.91$, $SD = 0.72$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยที่มีค่าสูงที่สุด คือ พนักงานสอบสวน ปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 18 และมาตรา 19 ว่าด้วยเขตอำนาจของพนักงานสอบสวน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.19$, $SD = 0.64$) รองลงมา คือ พนักงานสอบสวน ทำแผนที่ ถ่ายรูป และตรวจสถานที่เกิดเหตุผู้กระทำความผิดทุกครั้ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$, $SD = 0.74$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ พนักงานสอบสวน ทำสำนวนอย่างถูกต้องตรงไปตรงมาเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 3.50$, $SD = 0.51$)

1.2 ด้านกระบวนการในการทำงาน พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยภาพรวมรายด้านกระบวนการในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.82$, $SD = 0.73$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยที่มีค่าสูงที่สุด คือ ในการทำสำนวนของท่านมีการจัดเก็บไว้ในระบบคอมพิวเตอร์ และในรูปแบบเอกสารเสมออยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.05$, $SD = 0.97$) รองลงมา คือ ท่านมีการจัดเก็บวัตถุพยาน หลักฐานต่าง ๆ ที่ได้จากการสอบสวนทุกครั้ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$, $SD = 0.60$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ทำการสอบสวนผู้ต้องหาที่สำคัญอยู่เสมออยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 3.54$, $SD = 0.51$)

1.3 ด้านผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยภาพรวมรายด้านผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$, $SD = 0.55$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยที่มีค่าสูงที่สุด คือ พนักงานสอบสวน กล่าวความจริงเสมอ เมื่อท่านต้องให้ปากคำกับศาล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.15$, $SD = 0.48$) รองลงมา คือ พนักงานสอบสวน สามารถรวบรวมพยานหลักฐานต่าง ๆ และดำเนินการกับผู้กระทำความผิดที่ได้เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$, $SD = 0.32$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ พนักงานสอบสวน สามารถสอบสวนผู้ต้องหาจนได้ข้อเท็จจริงมากยิ่งขึ้น ได้แก่ การค้น การออกหมายเรียก หมายอาญา การชันสูตรพลิกศพ การออกดำเนินรูปพรรณบุคคลหรือทรัพย์สิน และการพิมพ์มือ เป็นต้น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 3.50$, $SD = 0.50$)

2. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานสอบสวน	ตัวแปร			
	เพศ	อายุ	ระดับ การศึกษา	สังกัด
1. ด้านภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	-1.82	4.87	3.49*	3.78
2. ด้านกระบวนการในการทำงาน	-0.54	5.84	4.51	3.75
3. ด้านผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงาน	-0.79	7.45	4.31	3.55*
รวม	-1.32	7.95	6.52	3.49

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

ด้านเพศ พบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นไม่ต่างกัน

ด้านอายุ พบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่ต่างกัน

ด้านระดับการศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่ต่างกัน ยกเว้นด้านภาระงานที่ได้รับมอบหมายที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ด้านสังกัด พบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามสังกัด โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่ต่างกัน ยกเว้นด้านผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ .05

อภิปรายผล

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้ศึกษาสามารถนำประเด็นจากการศึกษามาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ด้านภาระงานที่ได้รับมอบหมาย พบว่าโดยรวม ด้านภาระงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานสอบสวนปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 18 และ มาตรา 19 ว่าด้วยเขตอำนาจของพนักงานสอบสวน และทำแผนที่ ถ่ายรูป และตรวจสถานที่เกิดเหตุผู้กระทำความผิดทุกครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วุฒิชชาติ เลื่อนสุคันธ์ (2542: 97) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานว่า เป็นปฏิกริยาหรือกิจกรรมทุกชนิดของสิ่งมีชีวิต จะสังเกตได้ หรือสังเกตไม่ได้ก็ตาม รวมทั้งที่มีอยู่ภายใน และแสดงออกมาภายนอก ดังนั้นสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานหมายถึง ภารกิจการหน้าที่ที่ถูกกำหนดขึ้นมาควบคุมกับตำแหน่งทางสังคมในสถาบัน ซึ่งบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ดำรงตำแหน่งใดก็ตามต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามภารกิจหน้าที่ตามที่ได้กำหนดไว้เฉพาะตำแหน่งนั้น ๆ และบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ต้องนำความรู้ความสามารถ ทักษะประสบการณ์หรือมโนทัศน์ของตนเองที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมอย่างมีศาสตร์และศิลป์ในบทบาทหน้าที่ดังกล่าว และแนวคิดของ จักรทิพย์ กุญชร ณ อยุธยา (2532: 10-11) ได้ให้ข้อคิดว่า พฤติกรรมด้านการปฏิบัติงาน เป็นการใช้ความสามารถที่แสดงออกทางร่างกาย รวมทั้งการปฏิบัติและพฤติกรรมที่แสดงออก และสังเกตได้ในสถานการณ์หนึ่ง ๆ หรืออาจเป็นพฤติกรรมที่ล่าช้า คือ บุคคลไม่ได้ปฏิบัติทันที แต่คาดคะเนว่าอาจจะปฏิบัติในโอกาสต่อไป เป็นพฤติกรรมสุดท้ายที่เป็นเป้าหมายของการศึกษาต้องอาศัยพฤติกรรมระดับต่าง ๆ เป็นส่วนประกอบทั้งทางความรู้และทัศนคติ สามารถประเมินผลได้ง่ายแต่กระบวนการในการที่จะก่อให้เกิดเป็นพฤติกรรมนี้ ต้องอาศัยเวลาและการตัดสินใจหลายขั้นตอน

2. ด้านกระบวนการในการทำงาน พบว่า โดยรวมด้านกระบวนการในการทำงานอยู่ในระดับมาก เพราะการทำสำนวนของพนักงานสอบสวนมีการจัดเก็บไว้ในระบบคอมพิวเตอร์ และในรูปแบบเอกสารเสมอ พร้อมทั้งมีการจัดเก็บวัตถุพยาน หลักฐานต่าง ๆ ที่ได้จากการสอบสวนทุกครั้ง ซึ่ง

สอดคล้องกับทฤษฎีของ Millet (1954: 397) ได้ให้ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่พลมนุษย์ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้น (human satisfaction and benefit produced) ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดยพิจารณาจากการให้บริการอย่างเท่าเทียม (equitable service) การให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา (timely service) การให้บริการอย่างเพียงพอ (ample service) การให้บริการอย่างก้าวหน้า (progression service) และแนวคิดของ วัชร แสงศิริ (2551: 15-16) ได้กล่าวว่าการปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ศาสตร์ คือ การศึกษาหาความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ ทักษะ เทคนิควิธีปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ศิลป์ คือ การที่จะนำเอาความรู้ หลักการและทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับคน สถานการณ์และสิ่งแวดล้อมตลอดจนขอบเขตจำกัดของทรัพยากรให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตำแหน่งงานต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นในหน่วยงาน

3. ด้านผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมด้านผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก พนักงานสอบสวน กล่าวความจริงเสมอ เมื่อท่านต้องให้ปากคำกับศาล พร้อมทั้งสามารถรวบรวมพยานหลักฐานต่าง ๆ และดำเนินการกับผู้กระทำความผิดที่ได้เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย จตุพล พัทธนา (2551: 31) กล่าวว่า การเสริมสร้างให้คนทำงานได้เป็นอย่างดีนั้น ทำงานอย่างเต็มความสามารถนั้น นอกจากเพื่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งเพิ่มปริมาณและคุณภาพแล้ว ยังเน้นบรรยากาศที่ผู้ปฏิบัติมีความสุขความพอใจและเต็มใจลงทุนลงแรง เพื่อให้ผลงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การทำงานในลักษณะดังกล่าวคือการจูงใจในการทำงาน (work motivation) ซึ่งผู้ทำงานธุรกิจควรให้ความสำคัญและสนใจศึกษาเพื่อพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้า ในที่นี้จะกล่าวถึงความหมายของการจูงใจ ความเป็นมาและความสำคัญของการจูงใจในการทำงาน ลักษณะและที่มาของแรงจูงใจ ทฤษฎีและการศึกษาเรื่องการจูงใจและการประยุกต์ความรู้เรื่องการจูงใจไปใช้ในงานธุรกิจ การจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยจงใจให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่างซึ่งจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ เป็นพฤติกรรมที่มีใช้เป็นการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา ลักษณะของการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา เช่น การขานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก การหันไปมองเมื่อมีคนเดินผ่านหน้า การยกหูโทรศัพท์เมื่อมีกริ่งดังขึ้น ตัวอย่างที่ยกมานี้ เป็นการตอบสนองสิ่งเร้าที่ยังไม่จัดว่าเป็นการจูงใจที่จะจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ เช่น การที่เจ้าหน้าที่บัญชีพยายามทำบัญชีให้เรียบร้อยเพื่อต้องการค่าชมจากหัวหน้างาน การที่พนักงานขายตั้งใจมาทำงานสม่ำเสมอ ไม่ขาดงานและตั้งใจทำยอดขายเพราะหวังจะได้รับความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ การที่ผู้จัดการฝ่ายบุคคลตั้งใจทำงานขึ้นหนึ่งเป็นอย่างไรดี เพราะตระหนักในศักดิ์ศรีของตัวเอง ฯลฯ ตัวอย่าง 3 ประการนี้ จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมมีความเข้มข้น มีทิศทาง มีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใด จึงมีใช้พฤติกรรมทั่ว ๆ ไป

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสถานภาพส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งชายและหญิง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในภาพรวมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ปัจจัยนำเข้า ด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กระบวนการ ด้านระเบียบ พิจารณ ขันตอน และปัจจัยนำออก ด้านการบรรลุเป้าหมายไม่แตกต่างกัน แต่ในด้านปัจจัยนำเข้า ด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และปริญญาโท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริศนา พิมพ์ (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม และข้อเสนอแนะ ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 232 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ และการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ร้อยละ ค่าเฉลี่ยความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านการบรรลุเป้าหมาย ปัจจัยด้านอำนาจในหน้าที่ในการทำงาน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม รับผิดชอบในการทำงาน ปัจจัยด้านการนิเทศงาน ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และปัจจัยด้านการ ยอมรับนับถือ มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ (SE.est) เท่ากับ 0.07770 โดยตัวแปรสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 94.60

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ควรให้พนักงานสอบสวน กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้รับการเรียนรู้และสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์มากขึ้น
2. ควรให้พนักงานสอบสวน กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้รับการอบรมให้มากขึ้นเพื่อให้มีความชำนาญหรือทักษะในการปฏิบัติงานมากขึ้นกว่าเดิม
3. ควรนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ เพื่อปรับปรุงให้การปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรปรับปรุงแบบการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกประกอบเพื่อความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม
2. ควรทำการศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานสอบสวน กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
3. นำผลการวิจัยที่ได้ในครั้งต่อไปดำเนินการวิจัยต่อในเรื่องของการกำหนดรูปแบบหรือวิธีการพัฒนาในแต่ละด้านเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กองบัญชาการตำรวจนครบาล. (2558). กองบัญชาการตำรวจนครบาล. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. กันตยา เพิ่มผล. (2541). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน Efficiency development. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- จตุพล พยัฆทา. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารการพยาบาลของผู้บริหารระดับต้น กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ศูนย์ข้อมูลการวิจัย วช.
- จักรทิพย์ ฤกษ์ธร ณ ออยุธยา. (2532). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่พนักงานสอบสวนของรองสารวัตร ศึกษาเฉพาะกรณีในเขตกองกำกับการตำรวจนครบาล 3. เอกสารวิจัยการอบรมหลักสูตรผู้กำกับการ รุ่นที่ 15. สถาบันพัฒนาข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- ปริศนา พิมพ์พา. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วัชรระ แสงหิรัญ. (2551). ความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสังกัดตำรวจภูธรกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วุฒิชชาติ เลื่อนสุคันธ์. (2542). **ขวัญในการปฏิบัติงานของตำรวจตระเวนชายแดนชั้นประทวนและพลตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 13**. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). **การวิจัยธุรกิจ**. กรุงเทพฯ: เพชรจรัสแสงแห่งโลกธุรกิจ.

Becker, S., & Neuhauser, D. (1975). **The Efficient Organization**. New York: Elsevier Scientific.

Krejcie, R.V.& Morgan, D.W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. **Educational and Psychological Measurement**. 30(3): 607-610.

Millet, John D. (1954). **Management in the Public Ryan**. T.A. and Smith, P.C. 1954. Principle of Industrial.