



แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนยศดาบตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 6

เท็ดเกียรติ รักษาพล

อาจารย์ (สบ 3) ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์
terdkiat6020@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นต่อการบริหารองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน 2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานจำแนกตามประสบการณ์ 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และ 4) เสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน โดยขั้นตอนที่ 1 ศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1-3 เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากข้าราชการตำรวจชั้นประทวนยศดาบตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจชั้นประทวนยศดาบตำรวจ อายุ 53 ปีขึ้นไป จำนวน 226 คน ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 โดยใช้แบบสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ หรือประสบการณ์ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจ และมีประสบการณ์ในการเป็นผู้บังคับบัญชาไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 7 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้มีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Oneway ANOVA) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่าระดับการบริหารองค์กรในภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านกลยุทธ์มีระดับปฏิบัติในระดับมาก สำหรับความพึงพอใจในงานในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานจำแนกตามประสบการณ์ในการเป็นข้าราชการตำรวจพบว่าไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ปัจจัยที่สามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานได้แก่ การสื่อสารในองค์กร และคุณค่าที่มีร่วมกัน โดยทำนายได้ร้อยละ 57.40

สำหรับแนวทางในการพัฒนาตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่สำคัญคือการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการสร้างคุณค่าร่วมโดยในการวางนโยบาย แนวทาง และกิจกรรมของหน่วยงานต้องจัดทำเพื่อนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรและในขณะเดียวกันก็สร้างความมั่นใจให้กับประชาชน

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพในการทำงาน ตำรวจชั้นประทวน การบริหารองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน



Developmental Approaches to Job Efficiency of Government Noncommissioned Police Officers at the Rank of Police Swordsmanship under the Provincial Police Region 6

Terdkiat Ruksapol

Instructor (level 3) Training Center of Provincial Police Region 6

terdkiat6020@gmail.com

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the opinions towards organizational management, job satisfaction, and job efficiency, 2) to compare job efficiency categorized by experience, 3) to study the factors affecting job efficiency, and 4) to propose development approaches of job efficiency. For step 1, to achieve the research objective 1 – 3, data were collected by using a questionnaire from police officers of the non-commissioned class, police officers under the Provincial Police Region 6 who attended the training course for police officers, police officers, police swords, aged 53 years and over (N=226). Likewise, for step 2, an interview form with knowledgeable supervisors or experience in developing the job efficiency of police officers and having experience as a supervisor for at least 10 years was provided (N=7). The tools utilized in the research were tested for the quality of the tools. Frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, Oneway ANOVA, and Stepwise Multiple Regression Analysis were utilized to analyze the data. The results showed that the overall level of organizational management practice was at a moderate level. When considering each aspect, it was found that all aspects performed at a moderate level. Excepting the strategic aspect, there was a high level of practice. For job satisfaction, overall and in each aspect were at a moderate level. The overall of the individual job efficiency was at a high level. When comparing the job efficiency classified by experience as being police officers, it was found that there was no difference. However, factors that could predict job efficiency were: communication in the organization and shared values which could be revealed by 57.40%.

For development approaches of key efficiency variables were effective communication and shared value creation, in which the organization's policies and activities must be established to lead to an augmentation of the organization competitiveness and to empower confidence for the people simultaneously.

Keywords: Job efficiency, Noncommissioned police officers, Organization administration, Job satisfaction



บทนำ

ในการบริหารจัดการองค์กรนั้นมีหลายปัจจัยที่ต้องใช้ในการบริหารจัดการไม่ว่าจะเป็น ทรัพยากรมนุษย์ (Man) เงินทุน (Money) วัสดุ (Material) เครื่องมือ (Machine) การบริหารจัดการ (Management) ตลอดจนมีข้อมูลข่าวสาร (Message) ที่ทันต่อเหตุการณ์ อีกทั้งขวัญและกำลังใจ (Morale) ในการทำงานล้วนเป็นสิ่งที่สำคัญทั้งสิ้น แต่ปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่หลายองค์กรไม่สามารถปฏิเสธได้คือ ทรัพยากรมนุษย์ นั่นเองที่องค์กรจะมีวิธีการอย่างไรที่จะทำให้ “คนในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด” เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้สร้างสรรค์ความรู้ ความสามารถ ดังนั้นการที่องค์กรมีความรู้ ความสามารถ และพร้อมจะปฏิบัติงานย่อมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร [1] ทั้งนี้ กันตยา [2] ได้กล่าวความหมายของประสิทธิภาพในการทำงานไว้ว่าเป็น การปรับปรุง แก้ไขเพิ่มเติม ความสามารถและทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อันจะทำให้ตนเองผู้อื่นและองค์กรเกิดความสุขในที่สุด ซึ่งการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรหรือการพัฒนาสังคม นอกจากนั้นการพัฒนาตนเองกับการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานยิ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดอีกด้วย กล่าวคือประการแรกก่อนที่คนจะเข้าสู่การทำงานในองค์กรหนึ่ง ๆ นั้น บุคคลนั้นต้องมีความรู้ความสามารถมีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการนั้นต้องการ ซึ่งบุคคลจะมีคุณสมบัติตามที่ต้องการกำหนดนั้นก็จะต้องมีการพัฒนาตนเอง หรือได้รับการพัฒนาจากสถาบันต่างๆ จนมีความสามารถเพียงพอที่จะเข้าสู่งานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประการที่สอง เมื่อบุคคลเข้าสู่แล้วก็ทำหน้าที่ขององค์กรที่ต้องพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (ความสามารถ) ในการทำงานให้ดีที่สุด เพื่อประสิทธิผลขององค์กร จึงกล่าวได้ว่าการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานจะก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์กรในที่สุดนั่นเอง

สำหรับการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจนั้นมีหลายรูปแบบไม่ว่าจะเป็นการศึกษา การฝึกอบรม การฝึกยุทธวิธีต่าง ๆ หรือการพัฒนาองค์กร โดยได้กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาองค์กรให้ทันสมัย มุ่งสู่ความเป็นเลิศ มีเป้าหมายในข้อที่ 2 ว่า ระบบการบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพ สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ [3] โดยการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญวิธีหนึ่งของข้าราชการตำรวจคือการฝึกอบรมในรูปแบบของหลักสูตรต่าง ๆ ตามสายงาน โดยการดำเนินการของหน่วยงาน หรือศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค 1-9 หรือโดยกองบัญชาการศึกษา ทั้งนี้ เมื่อปี พ.ศ. 2555 สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีนโยบายให้กองบัญชาการศึกษาร่วมกับหน่วยที่เกี่ยวข้องกำหนดหลักสูตรเพื่อใช้ฝึกอบรมข้าราชการตำรวจชั้นประทวนยศดาบตำรวจ อายุ 53 ปีขึ้นไปที่ได้รับการคัดเลือก เพื่อเลื่อนตำแหน่งและเลื่อนยศแบบเลื่อนไหลเป็นขั้นสัญญาบัตรถึงยศร้อยตำรวจเอกในตำแหน่งเดิมซึ่งได้ปรับให้เป็นตำแหน่งควบ (ผู้บังคับหมู่-รองสารวัตร) ในหน่วยงานเดิม ประกอบกับได้นำนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติและผลการประเมินการฝึกอบรมในรุ่นที่ผ่านมาเป็นแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันและความต้องการของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนากำลังพลตามนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ การฝึกอบรมตามหลักสูตรนี้ เป็นการพัฒนาต่อยอดความรู้และทักษะในสายงานเดิมที่ข้าราชการตำรวจที่เข้ารับการฝึกอบรมได้ปฏิบัติอยู่ในหน่วย อันจะส่งผลดีต่อการพัฒนาบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งหลักสูตรดังกล่าวถือได้ว่าเป็นขวัญและกำลังใจในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่จะได้เลื่อนสายงานสู่ขั้นสัญญาบัตร [4]

ทั้งนี้ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 ตั้งอยู่ที่ตำบลนครสวรรค์ตก อำเภอเมืองนครสวรรค์ มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการฝึกอบรมใน 2 ลักษณะ คือ ลักษณะที่ 1 จัดการศึกษาและฝึกอบรมบุคคลภายนอกเพื่อเตรียมเข้ารับราชการตำรวจ ลักษณะที่ 2 จัดการศึกษาและอบรมข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำ ให้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งการปฏิบัติ นอกจากนี้ ยังมีภารกิจพิเศษที่ได้รับมอบหมายจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในการจัดการ ฝึกอบรมหลักสูตรพิเศษต่าง ๆ [5] ซึ่งหลักสูตรการอบรมข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ยศดาบตำรวจ อายุ 53 ปี ขึ้นไปเป็นหลักสูตรหนึ่งที่ได้ดำเนินการ โดยในปีงบประมาณ 2565 ได้ดำเนินการใน รุ่นที่ 11 ที่อบรมระหว่างวันที่ 20 ธันวาคม 2564 ถึง 10 มีนาคม 2565 จำนวนทั้งสิ้น 537



คน จึงมีความสำคัญยิ่งหากมีการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานและแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจฯ ในกลุ่มนี้เนื่องจากเป็นข้าราชการตำรวจฯ ที่จะต้องไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเดิม แต่เลื่อนยศแบบเลื่อนไหลเป็นขั้นสัญญาบัตรถึงยศร้อยตำรวจเอก อันจะเป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานระดับสูงในการวางนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

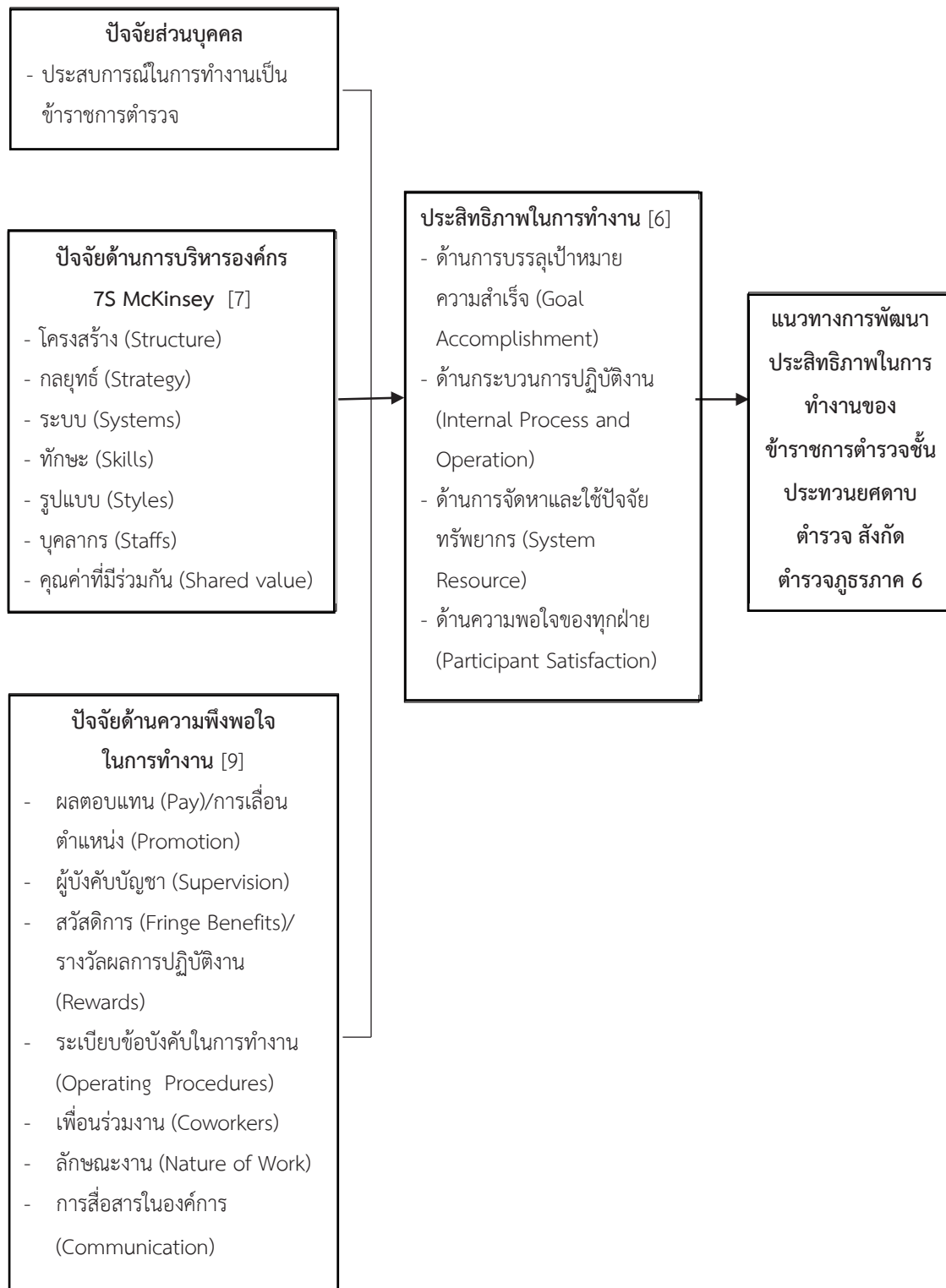
1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อการบริหารองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนยศดาบตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 6
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนยศดาบตำรวจ จำแนกตามประสบการณ์ในการเป็นข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 6
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานเป็นข้าราชการตำรวจการบริหารองค์กรและปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนยศดาบตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 6
4. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนยศดาบตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 6

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ทำให้ได้ตัวแปรซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ฯ โดยใช้แนวคิดของสมใจ [6] และปัจจัยที่น่าจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ฯ ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงานเป็นข้าราชการตำรวจการศึกษาการบริหารจัดการองค์กรตามแบบจำลอง 7S McKinsey [7] และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน [8] ดังแสดงในภาพที่ 1

สมมุติฐานการวิจัย

1. ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนยศดาบตำรวจ มีความแตกต่างกันตามประสบการณ์ในการเป็นข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 6
2. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน การบริหารองค์กรและปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนยศดาบตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 6



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริหารองค์กรและปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนศตบตำรวจที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจชั้นประทวนศตบตำรวจ อายุ 53 ปีขึ้นไป เพื่อเลื่อนตำแหน่งและเลื่อนยศแบบเลื่อนไหลเป็นชั้นสัญญาบัตร ที่สังกัดตำรวจภูธรภาค 6 รุ่นที่ 11 ที่อบรมระหว่างวันที่ 20 ธันวาคม 2564 – 10 มีนาคม 2565 จำนวนทั้งสิ้น 537 คน

กลุ่มตัวอย่าง สุ่มมาจากประชากรโดยเปิดตารางตารางของเครจซี่และมอร์แกน [10] ได้กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาทั้งสิ้น 226 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) โดยในขั้นแรกสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) ตามสังกัด คือ ภาค 6 (ส่วนกลาง) ตำรวจภูธรจังหวัดกำแพงเพชร ตำรวจภูธรจังหวัดตาก ตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์ ตำรวจภูธรจังหวัดพิจิตร ตำรวจภูธรจังหวัดพิษณุโลก ตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบูรณ์ ตำรวจภูธรจังหวัดสุโขทัย ตำรวจภูธรจังหวัดอุตรดิตถ์ ตำรวจภูธรจังหวัดอุทัยธานี ตามสัดส่วน และการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับสลากรายชื่อในแต่ละสังกัด โดยในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้รับความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามทั้งหมดครบถ้วนสมบูรณ์

เครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ประกอบด้วย 3 ตอนได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบและเติมค่าลงในช่องว่าง ได้แก่ ระดับการศึกษาสูงสุด หน่วยงานที่สังกัด ประสบการณ์ในการทำงานเป็นข้าราชการตำรวจ สายการปฏิบัติงานปัจจุบัน

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร ตามกรอบการบริการจัดการองค์กรตามแบบจำลอง 7S McKinsey ประกอบด้วย 7 ด้าน [7] คือ ด้านโครงสร้าง (Structure) กลยุทธ์ (Strategy) ระบบ (Systems) ทักษะ (Skills) รูปแบบ (Styles) บุคลากร (Staffs) และคุณค่าที่มีร่วมกัน (Shared value) ข้อคำถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับคือการปฏิบัติมากที่สุด ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ตามกรอบแนวคิดของ Spector [10] ข้อคำถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับคือความพึงพอใจมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพในการทำงาน ใน 4 ด้านคือ ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ (Goal Accomplishment) ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน (Internal Process and Operation) ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร (System Resource) ด้านความพอใจของทุกฝ่าย (Participant Satisfaction) [11] ข้อคำถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับคือ ประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.66-1.00 และนำแบบสอบถามที่ได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้เก็บข้อมูลจากประชากร จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นปัจจัยด้านการบริหารองค์กร = 0.961 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน = .961 และประสิทธิภาพในการทำงาน = .958



การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ทำการขออนุญาตผู้ควบคุมการอบรมหลักสูตรการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจชั้นประทวนยศดาบตำรวจ โดยผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงกลุ่มตัวอย่างถึงวัตถุประสงค์ และประโยชน์ของการวิจัย อีกทั้งการได้รับคำยินยอมจากกลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งแบ่งค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านการบริหารองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานออกเป็น 5 ระดับ [12] ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 แสดงว่ามีปัญหาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.49 แสดงว่ามีปัญหาอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.49 แสดงว่ามีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.49 แสดงว่ามีปัญหาอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 แสดงว่ามีปัญหาอยู่ในระดับมากที่สุด

2. สถิติเชิงอนุมานในการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนยศดาบตำรวจตามประสบการณ์ในการเป็นข้าราชการตำรวจ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variances) ทางเดียว (Oneway ANOVA) และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนยศดาบตำรวจ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Level of Significance) ที่ .05

ขั้นตอนที่ 2 เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ฯ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 มาเป็นกรอบในการในการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ฯ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาระดับผู้กำกับการขึ้นไป ที่สังกัดตำรวจภูธร ภาค 6 เลือกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 7 คน แบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยเป็นผู้ที่มีความรู้ หรือมีประสบการณ์ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจและมีประสบการณ์ในการเป็นผู้บังคับบัญชาไม่ต่ำกว่า 10 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในขั้นตอนนี้ใช้แบบสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth interview) โดยนำข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 มาเป็นกรอบในการในการสัมภาษณ์โดยการเลือกปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้าราชการตำรวจ ฯ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ทำหนังสือจากศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 ไปยังผู้ให้ข้อมูล เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการให้สัมภาษณ์ โดยส่งแบบสัมภาษณ์ไปถึงผู้ให้สัมภาษณ์ก่อนที่จะสัมภาษณ์ประมาณ 1 สัปดาห์ พร้อมกับกำหนดวัน เวลา ในการสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และบันทึกเสียงแล้วถอดข้อความมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์และพรรณนาเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

จากการศึกษาข้าราชการตำรวจชั้นประทวนยศดาบตำรวจ ที่ส่วนใหญ่อายุ 53 ปี (ร้อยละ 94.7) และประมาณครึ่งหนึ่งจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 (ร้อยละ 49.1) รองลงมาคือปริญญาตรี (ร้อยละ 35.4) และ ปวช. (ร้อยละ 7.5) ตามลำดับ ในด้านประสบการณ์ในการทำงาน จะมีประสบการณ์ในการทำงาน 30 ปีมากที่สุด (ร้อยละ 18.6) รองลงมาคือ 28 ปี หรือ 29 ปีเท่ากัน (ร้อยละ 12.5) ซึ่งประสบการณ์ในการทำงาน 38 ปีมากที่สุด และ 24 ปีน้อยที่สุด และประสบการณ์ทำงานเฉลี่ย 29.82 ปี โดยส่วนใหญ่ทำงานสายป้องกันและปราบปราม (ร้อยละ 73.9) รองลงมาคือสายงานสืบสวน (ร้อยละ 17.3)

1. ความคิดเห็นต่อการบริหารองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนยศดาบตำรวจ

จากผลการศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อมาตรฐานการบริหารองค์กรฯ พบว่าระดับการบริหารองค์กรในภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.45$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามี การปฏิบัติในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ โดยด้านที่มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุดได้แก่ ระบบ (Systems) ($\bar{X}=3.65$) ด้านกลยุทธ์ ($\bar{X}=3.51$) และ ด้านคุณค่าที่มีร่วมกัน (Shared value) ($\bar{X}=3.51$) ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติระดับปานกลางตามลำดับคือทักษะ (Skills) ($\bar{X}=3.47$) โครงสร้าง (Structure) ($\bar{X}=3.43$) รูปแบบ (Styles) ($\bar{X}=3.35$) และด้านบุคลากร (Staffs) ($\bar{X}=3.18$) ตามลำดับ โดยประเด็นที่มีระดับปฏิบัติมากที่สุดคือ องค์กรมีการปลูกฝังให้ยึดมั่นในระเบียบวินัยและบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับประชาชน ($\bar{X}=3.69$) รองลงมาคือมีการใช้ระบบเทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติงาน และมีการวางระบบในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X}=3.65$) โดยประเด็นที่ปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การจัดบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=2.89$) ผู้บังคับบัญชามีการบริหารงานที่เป็นเอกเทศ ปราศจากการแทรกแซง ($\bar{X}=3.15$) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ($\bar{X}=3.17$) ตามลำดับ

เมื่อศึกษาถึงความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนยศดาบตำรวจ พบว่าในภาพรวมมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.16$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามี ความพึงพอใจในระดับปานกลางในทุกด้าน โดยด้านที่มีความพึงพอใจสูงสุดคือ เพื่อนร่วมงาน (Coworkers) ($\bar{X}=3.45$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชา (Supervision) ($\bar{X}=3.34$) และลักษณะงาน (Nature of Work) ค่าเฉลี่ยเท่ากับการสื่อสารในองค์กร ($\bar{X}=3.32$) ระเบียบข้อบังคับในการทำงาน (Operating Procedures) ($\bar{X}=3.25$) สวัสดิการ (Fringe Benefits)/รางวัลผลการปฏิบัติงาน (Rewards) ($\bar{X}=3.84$) และผลตอบแทน (Pay) และการเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) ($\bar{X}=3.83$) ตามลำดับ สำหรับประเด็นย่อยในแต่ละด้านที่มีความพึงพอใจมากที่สุดได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีความไว้วางใจในการมอบหมายงาน ($\bar{X}=3.58$) เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ($\bar{X}=3.51$) และผู้บังคับบัญชาประชุมชี้แจงนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ($\bar{X}=3.50$) ส่วนประเด็นที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ เบี้ยเลี้ยงที่ได้รับเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=2.42$) รองลงมาคือมีการจัดสวัสดิการที่เอื้อต่อการทำงาน หรือภารกิจเฉพาะด้าน เช่น ค่าอินเทอร์เน็ต ($\bar{X}=2.44$) และการได้รับรางวัลที่เหมาะสมจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=2.86$) ซึ่งทุกประเด็นอยู่ในด้านสวัสดิการ (Fringe Benefits)/รางวัลผลการปฏิบัติงาน (Rewards)

จากการศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนยศดาบตำรวจ พบว่าในภาพรวมมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.64$) เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากในทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุดคือ ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ค่าเฉลี่ยเท่ากับด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.65$)



รองลงมาคือ ด้านความพอใจของทุกฝ่าย ($\bar{X} = 3.64$) ส่วนด้านที่มีประสิทธิภาพต่ำสุดคือด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร ($\bar{X} = 2.47$) สำหรับประเด็นย่อยในแต่ละด้านที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดคือ สามารถปฏิบัติงานให้เป็นที่ยอมรับของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.88$) รองลงมาคือสามารถปฏิบัติงานให้เป็นที่ยอมรับของผู้มาใช้บริการและการทำงานทุกอย่างเต็มศักยภาพค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.85$) ส่วนประเด็นที่ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพต่ำสุดคือ สามารถใช้เทคโนโลยีในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดระยะเวลาหรือต้นทุนในการทำงาน ($\bar{X} = 3.47$)

2. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนยศดาบตำรวจ จำแนกตามประสบการณ์ในการเป็นข้าราชการตำรวจ

เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนยศดาบตำรวจจำแนกตามประสบการณ์ในการเป็นข้าราชการตำรวจ พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนยศดาบตำรวจที่มีประสบการณ์ในการเป็นข้าราชการตำรวจแตกต่างกันประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 4 ซึ่ง **ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้** ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนยศดาบตำรวจจำแนกตามประสบการณ์ในการเป็นข้าราชการตำรวจ

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ประสบการณ์ในการเป็นข้าราชการตำรวจ			P-Value	Sig
	ต่ำกว่า 28 ปี	28-30ปี	มากกว่า 30 ปีขึ้นไป		
	\bar{X} (SD.)	\bar{X} (SD.)	\bar{X} (SD.)		
ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ	3.64 (0.50)	3.59 (0.70)	3.74 (0.72)	1.193	0.305
ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	3.64 (0.47)	3.59 (0.65)	3.64 (0.66)	0.973	0.380
ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร	3.44 (0.60)	3.43 (0.76)	3.53 (0.83)	0.492	0.612
ด้านความพอใจของทุกฝ่าย	3.79 (0.50)	3.72 (0.77)	3.84 (0.66)	0.724	0.486
เฉลี่ยรวมทุกด้าน	3.63 (0.45)	3.58 (0.65)	3.71 (0.63)	1.027	0.360

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการบริหารองค์กรและปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนยศดาบตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 6

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมดมีค่าต่ำกว่า 0.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ได้พิจารณาพร้อมกับค่า VIF เพื่อทดสอบ Multicollinearity พบว่า ค่า VIF ตัวแปรอิสระมีค่าอยู่ ระหว่าง 2.19–3.97 ซึ่งมีค่าไม่มากกว่า 5 ดังนั้นไม่เกิดปัญหาตัวแปรอิสระไม่เป็นอิสระต่อกัน [13] จึงเหมาะสมที่จะนำข้อมูลไปวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณด้วยวิธี Stepwise

ปัจจัย	b	S.E.B	Beta	T	P-Value
ค่าคงที่	1.360	.135		10.083	0.000*
การสื่อสารในองค์กร (Communication)	.366	.135	.441	7.351	0.000*
คุณค่าที่มีร่วมกัน (Shared value)	.299	.050	.384	6.394	0.000*

R Square (R2) = .574 Adjust R Square (AR2) = .570 Std. Error of the Estimate (S.E.) = .39835
F=150.314 Sig=.000

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการบริหารองค์กรและปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนยศดาบตำรวจ โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบ Stepwise จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน (Bata) พบว่าพบว่าตัวแปรการสื่อสารในองค์กร (Communication) และคุณค่าที่มีร่วมกัน (Shared value) ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนยศดาบตำรวจ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนยศดาบตำรวจได้ร้อยละ 57.40 และสมพยากรณ์การประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนยศดาบตำรวจในรูปคะแนนดิบคือ

$$Y = 1.360 + .366(\text{การสื่อสารในองค์กร}) + .299(\text{คุณค่าที่มีร่วมกัน})$$

3. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนยศดาบตำรวจ สังกัด ตำรวจภูธรภาค 6

จากผลการวิจัยพบว่าตัวแปรการสื่อสารในองค์กร (Communication) และคุณค่าที่มีร่วมกัน (Shared value) ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนยศดาบตำรวจ ดังนั้นแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนยศดาบตำรวจ ด้านการสื่อสารในองค์กรต้องมีประสิทธิภาพ คือ 1) การลดช่องว่างระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเนื่องจากปัจจัยสำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อการสื่อสารในองค์กรก็คือชั้นยศ ทำให้ระบบสื่อสารด้อยประสิทธิภาพ ต้องเปิดเวทีให้ผู้บังคับบัญชารับฟังจากปฏิบัติงานจากผู้ปฏิบัติ รวมถึงผู้สั่งการหรือผู้ออกนโยบายต้องร่วมปฏิบัติงานกับฝ่ายปฏิบัติ ต้องให้ความสำคัญกับความเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติซึ่งส่วนใหญ่มีความสำคัญทั้งสิ้น เนื่องจากเป็นกลุ่มคนที่อยู่หน้างานจริง เห็นสถานการณ์จริง เห็นปัญหาต่างๆหน้างานจริงและรู้ว่าจะปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างไร 2) การจัดกิจกรรมที่เป็นการลดช่องว่างร่วมกัน เช่น การจัดโครงการอาหารกลางวันเพื่อรับประทานอาหารร่วมกัน การจัดกิจกรรมกีฬา กิจกรรมนันทนาการ เป็นต้น เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา อีกทั้งเป็นการสร้างขวัญกำลังใจการปฏิบัติงานเป็นการลดความเครียดจากการปฏิบัติหน้าที่ 3) สร้างวัฒนธรรมที่ดีภายในองค์กร วัฒนธรรม คือวัฒนธรรมทางการสื่อสารอย่างเป็นอิสระ มีความโปร่งใส ชัดเจน สามารถพูดคุยได้ทุกเรื่องราว มีเหตุมีผลเพื่อการสื่อสารที่ราบรื่น 4) จัดกลุ่มการสื่อสารให้เหมาะสม เนื่องจากในการสื่อสารจะปะกอบไปด้วยหลายส่วนและหลายตำแหน่ง บางข้อมูลสามารถสื่อสารได้เฉพาะบางตำแหน่งหรือบางส่วนงานเท่านั้น จึงต้องมีการบริหารระบบหรือเครื่องมือในการสื่อสารสำหรับแต่ละกลุ่ม และมีการจัดระเบียบในการส่งข้อมูลข่าวสารที่เหมาะสม เนื้อหาสาระที่ชัดเจน ตรงประเด็นมีระบบใน



การสอบถามกลับกรณีมีข้อสงสัยจะช่วยให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพได้มากขึ้น 5) การสื่อสารบางอย่างต้องจัดประชุมที่มีประสิทธิภาพเพื่อการสื่อสารในกลุ่มคนที่เกี่ยวข้อง โดยการสร้างบรรยากาศที่ดี และช่วงเวลาที่เหมาะสมเพื่อเปิดโอกาสให้ทุกคนร่วมแบ่งปันความคิดและพูดคุยเรื่องต่างๆในการทำงาน 5) ใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารที่เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มไม่ว่าจะเป็น Line, Microsoft Team, Zoom และอื่นๆ ตามความเหมาะสม สำหรับตัวแปรคุณค่าที่มีร่วมกัน มีแนวทางในการดำเนินการดังนี้

- 1) ในการวางนโยบาย แนวทาง และกิจกรรมของหน่วยงานต้องจัดทำเพื่อนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร และในขณะเดียวกันก็สร้างความมั่นใจให้กับประชาชนในการบำบัดทุกข์บำรุงสุข
- 2) การวางรูปแบบของการทำงานที่นำประเด็นปัญหาสังคมมาเป็นโจทย์ร่วมในการคิดค้นและพัฒนาแนวทางการทำงานขององค์กร โดยให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกับหน่วยงานภายนอกที่มีวัตถุประสงค์ในการมุ่งพัฒนาและแก้ไขปัญหาสังคม
- 3) มีกิจกรรมในการปลูกฝังค่านิยมในการทำงานโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (People Oriented) และการบริการด้วยใจ (Service Mind) และยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร คือการยึดมั่นในระเบียบวินัย บำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับประชาชนและมีการทำงานเป็นทีมตามที่องค์กรได้ตั้งไว้

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. การบริหารองค์กรในภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านกลยุทธ์มีระดับปฏิบัติในระดับมาก โดยประเด็นที่มีระดับปฏิบัติมากที่สุดคือ องค์กรมีการปลูกฝังให้ยึดมั่นในระเบียบวินัยและบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับประชาชน รองลงมาคือมีการใช้ระบบเทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติงาน และมีการวางระบบในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยประเด็นที่ปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การจัดบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชามีการบริหารงานที่เป็นเอกเทศ ปราศจากการแทรกแซง ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ทั้งนี้สอดคล้องกับผลสำรวจพบว่าการวางแผนกลยุทธ์เป็นเครื่องมือการบริหารที่ได้รับความนิยมในทั่วโลก โดยในปี 2560 ได้รับความนิยมเป็นอันดับ 1 [13] และในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจเป็นไปตามวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่กำหนดว่า “ยึดมั่นในระเบียบวินัย บำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับประชาชนและมีการทำงานเป็นทีม” [3] โดยในแผนยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ในยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาองค์กรให้ทันสมัย มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยเป้าหมายส่วนหนึ่งคือการจัดองค์กรมีความเหมาะสม มีความพร้อมทางด้านทรัพยากรทางการบริหาร และนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้าราชการตำรวจมีความเป็นมืออาชีพ มีความรู้ ทักษะ เชี่ยวชาญในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับเฉลิมพรหม [14] ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมคือ ภาวะผู้นำตำรวจยุคใหม่ การวางแผนกลยุทธ์ และทีมข้ามสายงาน แต่ในการบริหารองค์กรยังไม่บรรลุเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4.2 กลยุทธ์ที่ 4.2.3 คือการพัฒนาระบบการแต่งตั้ง และพิจารณาบำเหน็จความชอบของข้าราชการตำรวจ ให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม (Merit System) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ยงยุทธ และวรรณวีร์ [15] ที่ให้ข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขอเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสถานีตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐมคือ การเพิ่มกำลังพล

2. ความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับประเด็นที่มีความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีความไว้วางใจในการมอบหมายงาน รองลงมาคือเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และผู้บังคับบัญชาประชุมชี้แจงนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ส่วนประเด็นที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุดอยู่ในด้านสวัสดิการ (Fringe Benefits)/รางวัลผลการปฏิบัติงาน (Rewards) คือ เบี้ยเลี้ยงที่ได้รับเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ มีการจัดสวัสดิการที่เอื้อต่อการทำงาน หรือภารกิจเฉพาะด้าน เช่น ค่าอินเทอร์เน็ต และการได้รับรางวัลที่เหมาะสมจากการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ [16] ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง รณกฤต [17] ผลการวิจัยพบว่าด้านนโยบายการบริหารของหน่วยงาน แต่ก็ยังต้องปรับปรุงในเรื่องของการเพิ่มค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ ให้เหมาะสมกับสภาพงานที่ปฏิบัติ กับความรู้ ความสามารถ และให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจที่กำลังเจริญเติบโตเพื่อให้ข้าราชการตำรวจมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และควรจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ สอดคล้องกับการศึกษาของ Jain [18] ที่พบว่าพนักงานมีความคาดหวังจากการทำงานในเรื่องของสวัสดิการ และสัญญาจ้างจากนายจ้างที่เป็นธรรม และความก้าวหน้าในอาชีพส่งผลในทางจิตวิทยาต่อการทำงานของพนักงาน เมื่อพนักงานได้รับสิ่งที่ตนเองตามที่คาดหวังในระดับสูงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ [3] ได้จัดทำยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) เมื่อวิเคราะห์จุดอ่อน (Weaknesses) พบว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการของตำรวจยังไม่สอดคล้องกับภารกิจและความรับผิดชอบ และงบประมาณที่ได้รับจัดสรรยังไม่เพียงพอและไม่สอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

3. ประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จและด้านด้านกระบวนการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านความพอใจของทุกฝ่าย ส่วนด้านที่มีประสิทธิภาพต่ำสุดคือด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานจำแนกตามประสบการณ์ในการเป็นข้าราชการตำรวจพบว่าไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของเกรียงไกร และชยา [19] ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีจากผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เชาวลิต และคณะ [20] ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติในภาพรวมมีระดับผลสัมฤทธิ์อยู่ระดับมาก โดยพบว่า ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการที่มีระดับผลสัมฤทธิ์มากที่สุด ได้แก่ ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจรองลงมา ได้แก่ ด้านการพัฒนาองค์การด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ และด้านคุณภาพการให้บริการตามลำดับ เฉลิมพรหม [14] พบว่าประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการให้บริการของสถานีตำรวจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนางานตำรวจ ด้านการยกระดับความสามารถในการปฏิบัติ ด้านการสร้างความเข้มแข็งในการบริหารและด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่ายตามลำดับ แต่แตกต่างจากงานวิจัยของยงยุทธ และวรรณวีร์ [15] ที่พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสถานีตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม พบว่ามีแตกต่างกันตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

4. ปัจจัยที่สามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานได้แก่ การสื่อสารในองค์กร และคุณค่าที่มีร่วมกันและแนวทางในการพัฒนาตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่สำคัญ คือการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการสร้างคุณค่าร่วมโดยในการวางนโยบาย แนวทาง และกิจกรรมของหน่วยงานต้องจัดทำเพื่อนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรและในขณะเดียวกันก็สร้างความมั่นใจให้กับประชาชนในการบำบัดทุกข์บำรุงสุข โดยให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกับหน่วยงานภายนอกที่มีวัตถุประสงค์ในการมุ่งพัฒนาและแก้ไขปัญหาสังคม ซึ่งปัจจัยที่สามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานจากผลการวิจัยค่อนข้างจะมีความแตกต่างกันตามบริบทขององค์กร กล่าวคือ ไวกจัน และคณะ [21] ได้ศึกษาและพบว่าปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลโดยตรงและโดยอ้อมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจชุมชนสัมพันธ์ในการป้องกันอาชญากรรมและปัญหาสังคม ตำรวจภูธรภาค 5 ปัจจัย เรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม คือ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านสมรรถนะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม และปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท เกรียงไกร และชยา [18] พบว่ามีตัวแปร 5 ตัวโดยตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีในภาพรวมมากที่สุดคือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านพัฒนาบุคลากร ด้านความยุติธรรมในองค์กร และด้านภาวะผู้นำ เชาวลิต และคณะ [20] ปัจจัยการบริหารงานด้านหลักธรรมาภิบาลด้านทรัพยากรการบริหารและด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลในภาพรวมอย่างมี



นัยสำคัญทางสถิติ และแนวทางที่เหมาะสมในปัจจุบันการบริหารงานภารกิจได้แก่ การเพิ่มกำลังพลให้เหมาะสม เพียงพอแก่การปฏิบัติหน้าที่ การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ อย่างเพียงพอ รวมถึงการจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับตำรวจและประชาชนยิ่งขึ้น จะทำให้ประชาชนให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ส่งผลให้การทำงานให้บรรลุผลยิ่งขึ้น และเฉลิมพรหม [14] พบว่า แนวทางเพิ่มประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ส่วนหนึ่งได้แก่ การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบสั่งงาน และการประสานงานภายในหน่วยงาน ตลอดจนการสนับสนุนให้มีกลไกการสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ

1. การบริหารจัดการองค์กรประเด็นที่ปฏิบัติได้น้อยคือ การจัดบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น มีการวิเคราะห์อัตรากำลังพลเพื่อนำเสนอผู้บริหารระดับนโยบาย การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถซึ่งทำให้ทำงานได้รวดเร็วและปริมาณมากขึ้น ผู้บังคับบัญชามีการบริหารงานที่เป็นเอกเทศ ปราศจากการแทรกแซง ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ดังนั้นหน่วยงานในระดับนโยบายควรมีการปรับแผนกำลังพลให้สอดคล้องกับภาระงานและการให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารงานที่เป็นเอกเทศปราศจากการแทรกแซง อีกทั้งผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

2. ความพึงพอใจในงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง หน่วยงานระดับนโยบายและระดับพื้นที่ควรให้ความสำคัญกับเบี้ยเลี้ยงในการปฏิบัติงานที่ควรหาวิธีการจัดสรรให้เพียงพอต่อภาระงาน อีกทั้งการจัดสวัสดิการที่เอื้อต่อการทำงาน หรือภารกิจเฉพาะด้าน เช่น ค่าอินเทอร์เน็ต และการได้รับรางวัลที่เหมาะสมจากการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน

3. การทำงานที่ประสิทธิภาพมากคือ สามารถปฏิบัติงานให้เป็นที่ยอมรับของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ สามารถปฏิบัติงานให้เป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการและการทำงานทุกอย่างเต็มศักยภาพควรมีการรักษาให้คงไว้ ส่วนประเด็นที่ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพต่ำสุดคือ สามารถใช้เทคโนโลยีในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดระยะเวลาหรือต้นทุนในการทำงาน ดังนั้นข้าราชการตำรวจควรพัฒนาตนเองมากขึ้น และหน่วยงานต้นสังกัดควรมีส่งเสริมบุคลากรในด้านใช้เทคโนโลยีในการทำงาน

4. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานโดยเฉพาะตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานคือ ด้านการสื่อสารในองค์กรต้องมีประสิทธิภาพ อาทิ การลดช่องว่างระหว่างผู้บังคับบัญชากับ ให้ความสำคัญกับความเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติ การจัดกิจกรรมที่เป็นการลดช่องว่างร่วมกัน สร้างวัฒนธรรมทางการสื่อสารอย่างเป็นอิสระ มีความโปร่งใส ชัดเจน สามารถพูดคุยได้ทุกเรื่องราว มีเหตุมีผลเพื่อการสื่อสารที่ราบรื่น จัดกลุ่มการสื่อสารให้เหมาะสม การสื่อสารที่ชัดเจนโดยการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารที่เหมาะสมกับแต่ละกลุ่ม อีกทั้งต้องจัดประชุมที่มีประสิทธิภาพ

5. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณค่าที่มีร่วมกัน มีแนวทางในการดำเนินการดังนี้ ในการวางนโยบาย แนวทาง และกิจกรรมของหน่วยงานต้องจัดทำเพื่อนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรและในขณะเดียวกันก็สร้างความมั่นใจให้กับประชาชนในการบำบัดทุกข์บำรุงสุข ให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกับหน่วยงานภายนอกที่มีวัตถุประสงค์ในการมุ่งพัฒนาและแก้ไขปัญหาสังคม 3) มีกิจกรรมในการปลูกฝังค่านิยมในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนยศดาบตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาคอื่นๆ และอาจมีการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานจำแนกตามสังกัด
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนยศดาบตำรวจ เพิ่มเติมจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เพื่อเพิ่มความสามารถในการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น ตัวแปรด้านแรงจูงใจ ตัวแปรด้านบุคลิกภาพ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- [1] สุธินี ฤกษ์ขำ. (2558). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: หลักการและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [2] กันตยา เพิ่มผล. (2553). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency development). พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- [3] สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580). ค้นเมื่อ 7 มีนาคม 2564. จาก [http://strategy.pdf\(royalthaipolice.go.th\)](http://strategy.pdf(royalthaipolice.go.th)).
- [4] กองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2555). หลักสูตร “กตต.” อายุ 53 ปี. ค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2564. จาก <https://sites.google.com/site/edupolpat01/hlaksutr-fuk-xbrm-kharachkar-tarwc-chansayya-batr/hlaksutr-thi-bch-s-rab-phid-chxb/hlaksutr-kdt-53-pi>.
- [5] ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6. (2564). ประวัติศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6. สืบค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2564 จาก <http://www.schol6.education.police.go.th/history.php>.
- [6] สมใจ ลักษณะ. (2552). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- [7] กรรณิการ์ สิทธิชัย และสันติธร ภูมิภักดี. (2561). การจัดการองค์การตามแนวคิด 7S ของ McKinsey ที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรม กรณีศึกษาองค์กรที่ได้รับรางวัลองค์กรนวัตกรรมยอดเยี่ยม. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร สาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 11(3).
- [8] พิชสิรี ชมภูคำ และณัฐธิดา จักรภักดิ์ศิริสุข. (2563) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน: กรณีศึกษาเปรียบเทียบคนเจนเนอเรชัน Y และเจนเนอเรชัน Z ในเขตกรุงเทพมหานคร. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์, 42(3), 1-18.
- [9] Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequences*. Thousand Oaks: SAGE Publications
- [10] วัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (2563). การหาขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย: มายาคติในการใช้สูตรของทาโร ยามาเน และเครจซี-มอร์แกน. วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 6(1), 11-28.
- [11] สมใจ ลักษณะ. (2552). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- [12] บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- [13] Bain and Company. (2018). *Management Tools & Trends*. Retrieved 25 May 2022, from https://www.bain.com/contentassets/f8361c5cd99e4f40bbbf83c17d6a91b9/bain_briefmanagement_tools_and_trends.pdf.



- [14] เฉลิมพรหม อธิธิยาภรณ์. (2559). ประสิทธิภาพการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัด ชลบุรี กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 2 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. *วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร*, 6(1), 106-124.
- [15] ยงยุทธ ฉายแสง และวรรณวีร์ บุญคุ้ม. (2553). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดนครปฐม. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 2(1), 194-206.
- [16] นิธิ ปิยะพันธุ์ และคณะ. (2560). ความพึงพอใจในการทำงานและบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจนครบาล. *วารสารพยาบาลตำรวจ*, 9(2), 153-162.
- [17] ธนกฤต ชาญวิชัย. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม. *วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก*, 1(1), 53-60.
- [18] Jain, S. (2020). Employment expectations: a systematic review of the antecedents and their impact on the joining intention of prospective employees. *Journal of Critical Reviews*, 7(7), 512-516.
- [19] เกรียงไกร เพิ่มพูนทรัพย์ และชยา ยิ้มวิไล. (2563). การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์นายเรืออากาศ*, 8, 19-30.
- [20] เชาวลิต บริบูรณ์รัตน์ และคณะ. (2564). ปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของ กองบัญชาการ ตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 6(2), 39-47.
- [21] ไหวพจน์ จำปานิล และคณะ (2558). รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจชุมชนสัมพันธ์ในการป้องกัน อาชญากรรมและปัญหาสังคม ตำรวจภูธรภาค 4. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 9(3), 161-176.