

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9

Factors Affecting Work Efficiency of Provincial Police Region 9

อุษณีย์ ปานนาค Usanee Pannak¹

ปรารถนา หลีกภัย Pradthana Leekpai²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาปัจจัยสมรรถนะหลักในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9 จำนวน 170 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพของงาน รองลงมา คือ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านวิธีการและด้านเวลา และด้านปริมาณงาน ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9 ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับชั้นยศ และอายุราชการแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยสมรรถนะหลักในการทำงานด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมและด้านการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สมรรถนะหลักในการทำงาน ตำรวจภูธรภาค 9

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ E-mail: pannaktarn@gmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง E-mail: pradthana.l@psu.ac.th

Abstract

This research has the following objectives: 1) To determine levels of work efficiency. 2) To compare levels of work efficiency of Provincial Police Region 9 by personal factors. 3) To study core competency in work and affecting work efficiency of Provincial Police Region 9. The sample were a total of 170 officials at Provincial Police Region 9. The research instrument was a questionnaire. The statistics used in the research were frequency, percentage, mean, standard deviation, comparison of sample means, one-way ANOVA, and multiple regression analysis.

The results of this research indicated as follows: The levels of core competency in work of Provincial Police Region 9 were at a high level with the highest mean in the aspect of adherence to righteousness and ethics. The results of comparing the levels of work efficiency of Provincial Police Region 9 by personal factors represented as follows: The officials at Provincial Police Region 9 with different gender, age, marital status, educational level, salary, rank level, and public service period had indifferent levels of work efficiency with a statistical significance level of 0.05. The factors of core competency in work, adherence to righteousness and ethics as well as teamwork affected work efficiency of Provincial Police Region 9 with a statistical significance level of 0.05.

Keywords: Work Efficiency, Core Competency, Provincial Police Region 9

บทนำ

องค์กรทุกประเภทย่อมมีภารกิจหลักที่จะต้องดำเนินการให้บังเกิดผล การที่องค์กรจะ ปฏิบัติ บรรลุภารกิจหลักให้ตีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น องค์กรจะต้องมีบุคลากรที่มีศักยภาพที่ สอดคล้องกับงาน ดังนั้นบุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงานทุกประเภท และบุคลากรก็เป็น 1 ใน 4 ของทรัพยากรการบริหาร ซึ่งได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการบริหารจัดการ (Management) โดยทรัพยากรทางการบริหารที่มี คุณค่าที่สุดในองค์กร คือ ทรัพยากรมนุษย์ (Man) หรือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของ ความสำเร็จที่สำคัญ กล่าวคือ องค์กรต้องมีบุคลากรที่ร่วมมือร่วมใจกันรับผิดชอบหน้าที่ของตนเองเป็น อย่างดีและมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน องค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องเนื่องมาจากบุคลากรในองค์กร มีประสิทธิภาพเป็นสำคัญ และถ้าหากบุคลากรในองค์กรขาดประสิทธิภาพ ขาดความรู้ ความสามารถ ขาด

แรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความรักผูกพัน หรือมีวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อาจก่อให้เกิดปัญหาตามมา เช่น การทำงานของบุคลากรไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้ไม่ได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ ต้องการ เกิดการโยกย้าย ทำให้เปลี่ยนงาน อัตราการเข้าออกค่อนข้างสูง ซึ่งอาจทำให้องค์กรนั้นกลายเป็นองค์กรที่ไม่ประสบความสำเร็จในที่สุด ในทางกลับกันหากองค์กรที่มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีความมานะอดทนต่อการทำงาน มีความผูกพันกับองค์กรแล้ว ก็จะทำให้โอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามที่องค์กรต้องการย่อมมีมากขึ้น ดังนั้น สมรรถนะ (Competency) เป็นกรอบแนวคิดหนึ่งที่องค์กรนำมาใช้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้้ององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

การที่หน่วยงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรไม่ว่าจะด้านการการส่งเสริมความรู้ความเชี่ยวชาญในอาชีพ หรือการปลูกฝังด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมจริยธรรม เพราะอาชีพตำรวจเป็นอาชีพที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของคนในสังคม เพราะตำรวจมีหน้าที่ตรวจตรารักษาความสงบ จับกุม และปราบปรามผู้กระทำความผิดกฎหมายเป็นผู้ที่มีหน้าที่ความ รับผิดชอบอันใหญ่หลวงในการดูแลคุ้มครองให้เกิดความสงบสุขแก่พลเมืองของประเทศ อาชีพตำรวจเป็นงานที่เสียสละเพื่อความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง และประชาชนตำรวจในประเทศไทย คือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือเจ้าพนักงานที่สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งเป็นส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง มีฐานะเป็นกรม และอยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี ตำรวจ นั้นจึงเป็นอาชีพที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรี

กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 และกองบังคับการกฎหมายและคดี ตำรวจภูธรภาค 9 เป็นหน่วยงานส่วนหนึ่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ทำหน้าที่ช่วยเหลือผู้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างสมบูรณ์ โดยการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายรวมทั้งให้ข้อมูลข่าวสาร ประสานงาน และวิเคราะห์ ข้อมูลข่าวสารและให้ข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาในการตกลงใจในการปฏิบัติงานตามภารกิจตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติมอบหมาย ตำรวจภูธรภาค 9 มีพื้นที่รับผิดชอบ 7 จังหวัด คือ จังหวัด สงขลา ตรัง สตูล พัทลุง ยะลา ปัตตานี และนราธิวาส ซึ่งกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 และกองบังคับการกฎหมายและคดี ตำรวจภูธรภาค 9 ทำหน้าที่เป็นฝ่ายอำนวยการ มีอำนาจหน้าที่ในด้านต่างๆ ทั้งด้านฝ่ายสนับสนุนและฝ่ายปฏิบัติการ บางลักษณะหน้างานจำเป็นต้องมีข้าราชการตำรวจที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ด้านการเงิน เทคโนโลยี แม้กระทั่งฝ่ายกฎหมาย เป็นกลุ่มงานที่จำเป็นต้องใช้ความเชี่ยวชาญชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ

ดังนั้น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงเป็นหน่วยงานระบบราชการ ที่มีข้าราชการปฏิบัติงานจำนวนมาก และแต่ละลักษณะงานมีความจำเป็นและสำคัญที่แตกต่างกันออกไป การที่ข้าราชการตำรวจจะปฏิบัติหน้าที่ในงานใดๆ สิ่งที่เป็นคือความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญชำนาญการในด้านลักษณะเฉพาะ ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพให้เกิดความก้าวหน้าและทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบันจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ การสร้างเสริมสมรรถภาพทั้งด้านความรู้ จึงเป็น

กระบวนการสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด และตอบสนองความต้องการของประชาชนให้ครบทุกมิติ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9 ตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยสมรรถนะหลักในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9

การทบทวนวรรณกรรม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

มลथा พิทักษ์ (2554) กล่าวไว้ว่า การมีความรู้ ความเข้าใจในงานที่ทำ หมายถึง พนักงานได้รับการฝึกอบรมก่อนที่จะได้ลงมือปฏิบัติงานจริง มีความรู้และความเข้าใจเป็นอย่างดีในงานที่ปฏิบัติอยู่ มีความเข้าใจและเห็นความสำคัญของงานที่กำลังปฏิบัติอยู่

เบญจมาศ จันทาหัวดวง (2555) ได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านคน (Men) คือ ทรัพยากรบุคคลที่เป็นหัวใจหลักขององค์กร เพราะการดำเนินกิจกรรมใด ๆ จะต้องจะต้องเกิดขึ้นได้โดยอาศัยทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านความคิด การวางแผนการดำเนินการ จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จ
2. ด้านเงิน (Money) คือ ทุกองค์กรจำเป็นต้องอาศัยเงินทุน ทั้งจากเงินทุนภายในและภายนอก เพราะจะเป็นตัวขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินไปได้ ทั้งด้านค่าแรงงาน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ค่าใช้จ่ายวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ
3. ด้านวัสดุ อุปกรณ์ (Materials) คือ วัสดุ อุปกรณ์ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่อำนวยความสะดวกในการดำเนินกิจกรรมขององค์กร ช่วยผ่อนปรนการทำงาน โดยคนเพิ่มความถูกต้องแม่นยำ ความสม่ำเสมอที่เป็นมาตรฐาน หรือความทนทานในบางสถานการณ์ที่มนุษย์ไม่สามารถทำได้ เช่น สภาพอากาศในที่อุณหภูมิสูงหรือต่ำ ด้านเทคโนโลยี เครือข่ายออนไลน์ซึ่งเป็นเครื่องมือที่สำคัญมากในการดำเนินกิจกรรมขององค์กรในปัจจุบัน
4. วิธีการให้บริการ (Method) คือ วิธีการ ขั้นตอน หรือขบวนการในการทำธุรกิจ ความสำเร็จของการดำเนินธุรกิจส่วนใหญ่จะมาจากการทำงานที่องค์กรมีการกำหนดขั้นตอน แนวทางในการ

ดำเนินธุรกิจที่ดีได้ ควรต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย มีการวางแผนการจัดการ ติดตาม ตรวจสอบ และควบคุมอย่างต่อเนื่อง

5. ด้านการจัดการ (Management) คือ กระบวนการทำงาน หรือกิจกรรมที่บุคลากรในองค์กร ร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแนวทางที่ได้วางแผนไว้ ตั้งแต่การวางแผน การจัดองค์กร สายการบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม

6. ด้านจริยธรรม (Morality) คือ หลักธรรมปฏิบัติในการบริหารงานของบุคลากรในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการ จนถึงผู้บริหารเพื่อให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพสูง โดยการ ปกครอง และบริหารที่ดี (Good Governance)

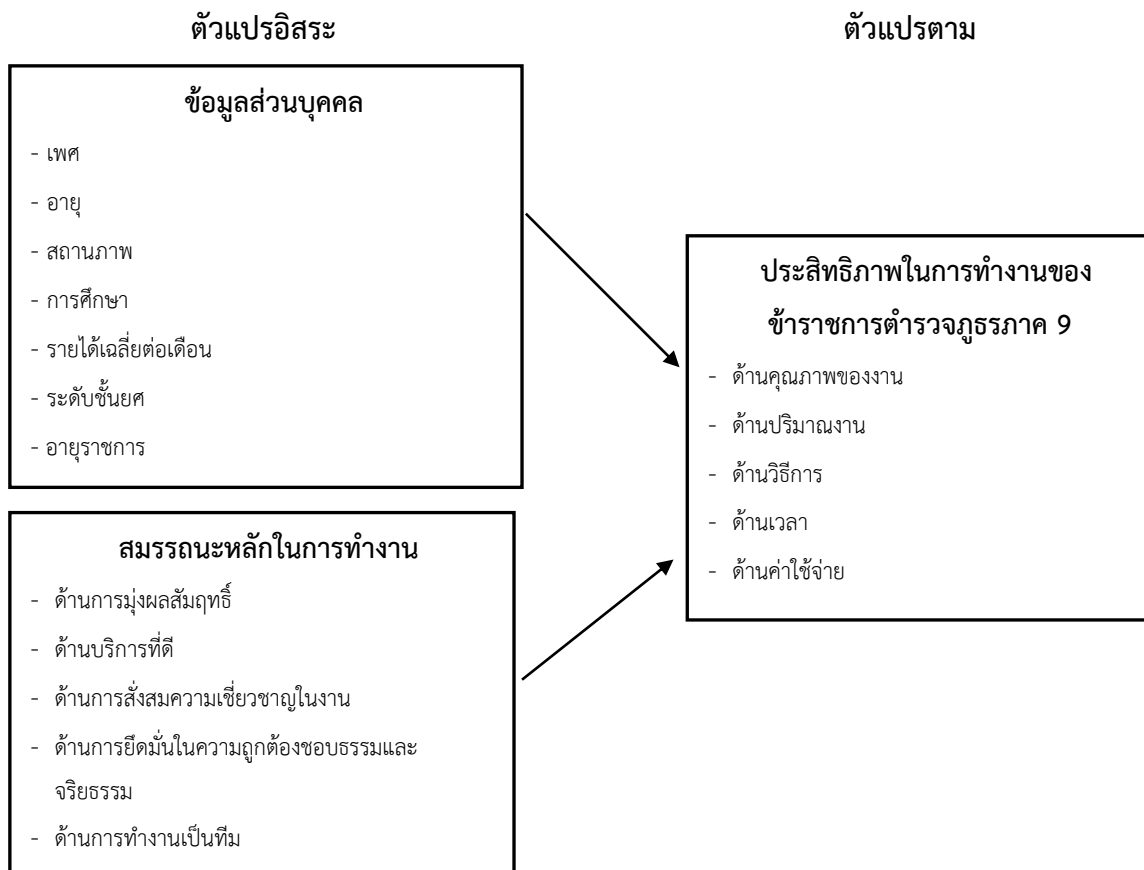
สมรรถนะในการทำงาน

ศิริรัตน์ เจือไธสง (2559) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่มีผลมาจาก ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคลากรสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงาน อื่นๆ ในองค์กร

นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์ (2560) กล่าวว่า สมรรถนะมีความเกี่ยวข้องกับขีดความสามารถของบุคลากร เป็นกลุ่มความรู้ การมีทักษะในการปฏิบัติงาน มีคุณลักษณะบุคลิกภาพประจำตัว และด้านความคิดเห็นส่วนตัว ที่เป็นทั้งด้านบวกและด้านลบ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในเชิงสมรรถนะของบุคลากรที่มีผลต่อองค์กรนั้นจะมีส่วนร่วมช่วยส่งเสริมและมีการสนับสนุนให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จจากการดำเนินงานและสามารถดำเนินงานไปตามนโยบายขององค์กรที่ตั้งเป้าหมายไว้ ทำให้หลายองค์กรนิยมนำสมรรถนะในการปฏิบัติงานมาเป็นเครื่องมือสำหรับการบริหารงานที่มีผลต่อทรัพยากรมนุษย์ เช่น การคัดเลือกบุคลากรสำหรับเข้ามาทำงาน การพัฒนาฝึกอบรม การโยกย้ายตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน ใช้ในการเลื่อนระดับตำแหน่งงานให้สูงขึ้น และใช้ในการบริหารผลตอบแทนให้แก่บุคลากร ที่สำคัญเมื่อพนักงานในองค์กรมีสมรรถนะที่ดีแล้วจะทำให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่ประสิทธิผลตามท้องที่การต้องการ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของตำรวจ กรณีศึกษาข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9 ใช้แนวคิดประสิทธิภาพในการทำงาน ของ Peterson and Plowman (1989) ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านวิธีการ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ส่วนแนวคิดสมรรถนะหลักในการทำงาน ใช้กรอบสมรรถนะของสำนักงานข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2553) ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งสามารถแสดงเป็นกรอบแนวคิดได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ทำการศึกษาวินิจฉัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในกองบังคับการกฎหมายและคดี และกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 มีจำนวนทั้งสิ้น 256 คน (กองบังคับการกฎหมายและคดี และกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9, 2564)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มาจากการคำนวณหาขนาดตัวอย่างของ Krejcie Morgan (1970 อ้างถึงใน กัลยา วานิชย์บัญชา และฐิตา วานิชย์บัญชา, 2560) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่าง 155 ตัวอย่าง ทั้งนี้เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการตอบแบบสอบถามไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการเก็บตัวอย่างเพิ่มเป็น 170 คน

เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา เงินเดือน ระดับชั้นยศ และอายุราชการ เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 7 ข้อ ส่วนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9 ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านบริการที่ดี ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 25 ข้อ ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9 ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านวิธีการ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 25 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย ทำโดยการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item objective Congruence : IOC) จากการตรวจสอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน พบว่า ค่า IOC ของข้อคำถามทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.5 ซึ่งหมายความว่า ข้อคำถามสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์และสามารถนำมาใช้ได้ (องอาจ นัยพัฒน์, 2554) ส่วนการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค โดยผลการวิเคราะห์แบบสอบถามทั้งฉบับโดยรวม ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค มีค่าเท่ากับ .877 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.70 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามทั้งฉบับสามารถยอมรับได้และสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลต่อไปได้ (ยุทธ ไกยวรรณ. 2561)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบที (T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยของพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.5 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี เป็นส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 36.5 รองลงมา คือ อายุ 21 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.7 สถานภาพส่วนใหญ่ คือ โสด คิดเป็นร้อยละ 51.2 รองลงมา คือ สมรส คิดเป็นร้อยละ 47.1 ส่วนใหญ่การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 67.1 รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 22.4 ส่วนใหญ่รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 44.7 รองลงมา คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.4 ส่วนใหญ่เป็นระดับชั้นสัญญาบัตร คิดเป็นร้อยละ 65.9 และส่วนใหญ่มีอายุราชการ 11 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.3 รองลงมา ได้แก่ อายุราชการไม่เกิน 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.4

2. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9

ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9 โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมา ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 4.11$) ด้านวิธีการและด้านเวลา ($\bar{X} = 4.10$) และด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.01$) ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1

ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9 โดยภาพรวม

ประสิทธิภาพในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.17	0.57	มาก
2. ด้านค่าใช้จ่าย	4.11	0.56	มาก
3. ด้านวิธีการ	4.10	0.54	มาก
4. ด้านเวลา	4.10	0.53	มาก
5. ด้านปริมาณงาน	4.01	0.61	มาก
รวม	4.10	0.56	มาก

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9 ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับชั้นยศ และอายุราชการแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสมรรถนะหลักในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยสมรรถนะหลักในการทำงาน ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 43.8 ($R^2 = .438$) โดยมีรายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสมรรถนะหลักในการทำงานที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9 โดยจำแนกรายด้าน

สมรรถนะหลักในการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.441	0.240		6.006	0.000
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	0.155	0.081	0.182	1.922	0.056
ด้านการบริการที่ดี	0.133	0.083	0.167	1.603	0.111
ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	0.050	0.064	0.067	0.775	0.439
ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	0.146	0.059	0.188	2.476	0.014*
ด้านการทำงานเป็นทีม	0.149	0.067	0.192	2.222	0.028*

R = .662, R² = .438, R²adj = .532, F = 25.608, Sig = .000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การอภิปรายผล

1. ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9 โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เนื่องจากองค์กรได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร โดยการปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติม และเปลี่ยนแปลงทักษะความสามารถในการกระทำของบุคคล และองค์กรให้ดีขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและองค์กร พร้อมทั้งมีการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวกับกระบวนการทำงานได้อย่างถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญญนุช วงศ์สง่า (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และการศึกษาของธีรวัฒน์ สุวรรณกุล (2562) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจกรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธรเมืองชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9 ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระดับชั้นยศแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 และกองบังคับการกฎหมายและคดีตำรวจภูธรภาค 9 ซึ่งโครงสร้างทั้งสองกองบังคับการ แบ่งออกเป็นฝ่ายอำนวยการต่างๆ ซึ่งแต่ละฝ่ายอำนวยการจะมีข้าราชการตำรวจทั้งชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน โดยมีผู้กำกับการเป็นผู้ควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ ทั้งนี้แต่ละคน จะได้รับการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบที่ต่างกัน ดังนั้นจะเห็นได้ว่าข้าราชการตำรวจไม่ว่าจะชั้นสัญญาบัตรหรือชั้นประทวนจะมีหน้าที่ความรับผิดชอบของตัวเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิพงษ์สิงห์ค้อ (2559) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองจังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามสถานภาพ (ชั้นยศ) พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัจจัยสมรรถนะหลักในการทำงาน ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ วิธีการคิด อุปนิสัย และแรงจูงใจซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน และส่งผลโดยรวมในการสนับสนุนให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติศักดิ์ รัตนสัมฤทธิ์ (2562) ศึกษาสมรรถนะหลักกับประสิทธิผลในการถวายงานอารักขาของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการถวายอารักขาและรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7 ผลการศึกษา พบว่า สมรรถนะหลักในการถวายงานอารักขาของข้าราชการตำรวจ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ – ผลกับประสิทธิผลในการถวายงานอารักขาของข้าราชการตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ข้อเสนอแนะ

1. กองบังคับการกฎหมายและคดี และกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 ควรมีการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการ ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ในเรื่องของความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยี ใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผลการศึกษา พบว่าระดับสมรรถนะหลักข้าราชการ ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ อยู่ในระดับน้อยกว่าด้านอื่นๆ ประกอบกับในปัจจุบันในได้มีการพัฒนาเทคโนโลยี อุปกรณ์ ใหม่ๆขึ้นมาใช้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถนำมาใช้ในการทำงานได้อย่างรวดเร็วขึ้น เช่น การจัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้การใช้แอปพลิเคชันใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

2. กองบังคับการกฎหมายและคดี และกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 ควรมีการอบรมให้ความรู้กับบุคลากร เกี่ยวกับการให้ข้อมูลข่าวสารและการปฏิบัติงานที่ถูกต้องชัดเจนและทักษะ

การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ รวมทั้งการสร้างระบบการทำงานเป็นทีม เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างรวดเร็ว เนื่องจากสมรรถนะหลัก ด้านบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยที่น้อยกว่าด้านอื่น

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา และจิตตา วานิชย์บัญชา. (2560). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล* (พิมพ์ครั้งที่ 30). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สามลดา.
- จิตติศักดิ์ รัตนสัมฤทธิ์. (2562). สมรรถนะหลักกับประสิทธิผลในการถวายงานอารักขาของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการถวายอารักขาและรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม*, 14(2), 91-104.
- ธีรวัฒน์ สุวรรณกุล. (2562). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจกรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธรเมืองชลบุรี*. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานยุติธรรมและสังคม คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์. (2560). *หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เบญจมาศ จันดาหัวดง. (2555). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในการดำเนินงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการจัดการ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- บุญญนุช วงศ์สง่า. (2560). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิสมัย ชัยมหา. (2558). *สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค 1 (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- มลथा พิทักษ์. (2554). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- มากบุญญา บุญพาทำ. (2563). *ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศิริรัตน์ เจือโทสง. (2555). *สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- สุทธิพงษ์ สิงห์ค้อ. (2559). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- องอาจ นัยพัฒน์. (2554). *การออกแบบการวิจัย: วิธีการเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพและผสมผสานวิธีการ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.