

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนหญิง ในพื้นที่นครบาล

The Study of Factors Affecting to Work of Inquiry Female Police Official in Bangkok Metropolitan

พิชศาล พันธุ์วัฒนา^{1*}
Pitsarn Phanwattana¹



บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ศึกษา (1) สภาพทั่วไปคุณลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ความผูกพันกับองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน สมรรถนะในการทำงาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และ (2) อิทธิพลของปัจจัยต่างๆ ที่มีต่อการปฏิบัติงาน ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เจาะลึกและสังเกตพฤติกรรมของพนักงานสอบสวนหญิงระหว่างปฏิบัติงานจำนวน 7 ราย และใช้แนวทางการวิจัยเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามโดยเก็บข้อมูลจากพนักงานสอบสวนหญิง 73 ราย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบเชิงชั้น ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรแรงจูงใจเรื่อง ความก้าวหน้าในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานสูงสุด รองลงมาได้แก่ ตัวแปรสมรรถนะ เรื่องความรู้ด้านกฎหมาย และตัวแปรคุณลักษณะอันพึงประสงค์เรื่องความซื่อสัตย์เป็นลำดับท้าย

คำสำคัญ: พนักงานสอบสวนหญิง, ประสิทธิภาพ, พื้นที่นครบาล



Abstract

The objective of this research study (1) personal characteristic, desirable characteristic, organizational commitment, work motivation, work competence and work effectiveness and (2) The influence of factors involvement on work effectiveness. To the qualitative approach, in-depth interview was conducted with 3 groups and used to observed behavior during work by researcher and To the quantitative approach, questionnaire were used to collect data from 73

¹ พ.ต.ท. ปรัชญาคุณะภิญโญพัฒน์ สาขารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

¹ Pol.Lt.Col., Doctor of Philosophy (Public Administration) Graduate College of Management

* Corresponding author. Tel. 081-9056711 E-mail: jodd0509@gmail.com

of inquiry female police official. The data was analyzed, using hierarchical regression analysis. To the qualitative approach, in-depth interview was conducted with 3 groups and used to observed behavior during work by researcher. The results indicated that the work motivation (career advancement) had the most influence on work effectiveness. Followed by the work competence (legal knowledge), desirable characteristic (honesty), respectively when considering overall factors, It found that all component variables could be used to explain the work effectiveness.

Keywords: Inquiry Female Police Official, Work Effectiveness, Bangkok Metropolitan



ความสำคัญของปัญหา

คำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ 655/2550 กำหนดอำนาจหน้าที่ของพนักงานสอบสวนหญิงในสถานีดำรวจ ได้กำหนดให้ปฏิบัติงานตามนโยบายปฏิบัติของผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ (สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ, 2555: 19) ซึ่งการที่พนักงานสอบสวนหญิงสามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและตรงตามเป้าหมายที่กำหนดหรือเกิดประสิทธิผลจำต้องรู้ข้อบกพร่องการปฏิบัติเพื่อปรับปรุง แก้ไขเปลี่ยนแปลงให้การปฏิบัติงานเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย (Prenzler, & Sinclair, 2013: 122; Sparrow, 2015: 9) สภาพปัจจุบันของพนักงานสอบสวนหญิงในการปฏิบัติงานยังคงประสบปัญหา (1) ขาดความรู้ทักษะที่จำเป็น (2) ขาดจริยธรรมทางวิชาชีพที่เป็นคุณลักษณะช่วยส่งเสริมต่อความมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (3) ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการปฏิบัติของผู้ร่วมงาน (4) ขาดการศึกษาฝึกอบรมในเรื่องที่ต้องใช้ปฏิบัติงาน (5) ไม่พอใจสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับเงิน (กิตติพงษ์ กิตยารักษ์, 2550: 48) (6) จำใจยอมรับกฎระเบียบที่เกี่ยวกับงานสอบสวนโดยปราศจากการโต้แย้ง และ (7) ไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเรื่องความแตกต่างทางเพศ ปัญหาทั้งหมดนี้ต้องทำการแก้ไขเพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนหญิงเกิดประสิทธิผลมากกว่าที่เป็นในปัจจุบัน

จากเรื่องความเป็นมาของพนักงานสอบสวนหญิงประเทศไทยรวมถึงสภาพปัญหาที่ปรากฏตามข้างต้น ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาในฐานะที่เป็นสมาชิกที่อยู่ในองค์กรและในฐานะที่เป็นพลเมืองในสังคมที่ได้เห็นถึงปัญหาเหล่านี้กระทบต่อสังคมส่วนรวม ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะค้นหาคำตอบโดยมุ่งหวังจะได้ข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการแก้ไขและพัฒนาทางด้านสอบสวนให้ตอบสนองต่อสังคมให้ดีขึ้นกว่าปัจจุบันทั้งหมดนี้จึงเป็นเหตุให้ผู้วิจัยต้องการที่จะทำการศึกษาเรื่องนี้ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เชื่อถือได้ มีความถูกต้องและเป็นข้อมูลที่ทันสมัยในการจะนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในอนาคตโดยผู้วิจัยมุ่งศึกษาพนักงานสอบสวนหญิงที่ปฏิบัติงานในพื้นที่นครบาลหรือกรุงเทพมหานคร (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2552)



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาสภาพทั่วไปของคุณลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล คุณลักษณะอันพึงประสงค์ แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันกับองค์กร สมรรถนะในการทำงาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนหญิง
2. ศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล คุณลักษณะอันพึงประสงค์ แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันกับองค์กร และสมรรถนะในการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนหญิง



ขอบเขตของการวิจัย

พนักงานสอบสวนหญิงงานวิจัยนี้มีความหมายเฉพาะเจาะจงพนักงานสอบสวนหญิงที่ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติงานในพื้นที่นครบาล (กรุงเทพมหานคร) เท่านั้น ไม่รวมถึงพนักงานสอบสวนหญิงที่ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติงานในพื้นที่ภูธร (ต่างจังหวัด) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยไม่สามารถไปกล่าวอ้างถึงพนักงานสอบสวนหญิงที่ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติงานในพื้นที่ภูธรด้วยเหตุของเงื่อนไขที่มีลักษณะที่แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพและแนวทางการวิจัยเชิงปริมาณร่วมกันเรียกว่าพหุวิธี (triangulation) (Creswell, 2014: 32-35; สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2555: 17) ได้ข้อค้นพบที่ส่งเสริมเกื้อกูลกัน (mutually complimentary methods) เมื่อวิเคราะห์สามารถให้อัตราความสัมพันธ์ที่เป็นตัวเลขชัดเจนตอบต่อวัตถุประสงค์การวิจัย

แนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ: ใช้วิธีการเจาะจงด้วยการสุ่มตัวอย่างเชิงทฤษฎี (theoretical sampling) เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เจาะลึก ใช้ระยะเวลาเก็บจนกว่าข้อมูลที่ได้ไม่มีประเด็นอะไรเพิ่มเติมจากที่มีหรือที่เรียกว่า “เกิดการอิ่มตัวเชิงทฤษฎี” (theoretical saturation) (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2554: 57) เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เจาะลึกพนักงานสอบสวนหญิงที่ปฏิบัติงานจำนวนทั้งสิ้น 7 ราย แบ่งเป็นฝั่งธนบุรีจำนวน 3 ราย และฝั่งพระนครจำนวน 4 ราย ในช่วงระหว่างเดือนพฤศจิกายน พ.ศ.2558 ถึงกุมภาพันธ์ พ.ศ.2559 เมื่อข้อมูลเกิดการอิ่มตัวเชิงทฤษฎีจึงวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการให้รหัสเชิงอุปนัย (inductive) ทำการแยกประเด็นเนื้อเรื่องจนได้แบบแผนทางความคิดที่ผ่านกระบวนการทำซ้ำ (iterative) หมุนวน (cyclical) และการเปรียบเทียบกรณีมีเชิงลบโดยใช้โปรแกรม ATLAS.ti (Wood, Paulus, Atkins, & Mackin, 2015)

แนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ: งานวิจัยใช้หน่วยวิเคราะห์ที่มีคุณสมบัติหน่วยในระดับบุคคลได้แก่พนักงานสอบสวนหญิงที่ปฏิบัติงานในพื้นที่นครบาลจำนวน 73 ราย ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบ (Pretest) กับประชากรที่ใกล้เคียงกับประชากรเป้าหมาย แบบสอบถามได้สร้างคำถามเป็นข้อความเข้าใจง่าย ไม่สลับซับซ้อนให้ผู้ตอบเกิดข้อสงสัยข้อความ แบ่งคำถามเป็นหมวดหมู่เพื่อให้เกิดความสะดวก ครอบคลุมทุกประเด็นการศึกษา ทุกมาตรวัดในแบบสอบถามสร้างพิจารณาความถูกต้อง 9 ข้อ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2558: 100) (1) ความถูกต้องในการสร้าง (Construction Validity) ยืนยันด้วยการทดสอบองค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) หาค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างที่ค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.4 ขึ้นไป (Ryu, 2013: 172-194) (2) ความถูกต้องเนื้อหา (Content Validity) พิจารณาความครอบคลุมของมาตรวัดในเรื่องที่เป็น

เนื้อหาของสิ่งที่ต้องการวัดที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม การให้คำนิยามจริงและนิยามปฏิบัติการว่ามีปรากฏหรือไม่ (Lafave, Tyminski, & Riege, 2016: 89–92) (3) ความถูกต้องพ้องกัน (Concurrent Validity) หมายถึงสิ่งที่สามารถไปด้วยกันได้เป็นอย่างดี พิจารณามาตรวัดโดยการสร้างมาตรวัดได้สร้างเป็นเรื่องสอดคล้องกันหรืออยู่ในกลุ่มเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันสูงอันแสดงถึงความถูกต้องพ้องกัน (Hecimovich, & Hebert, 2016: 23–26) (4) ความถูกต้องด้านแตกต่าง (Differential Validity) พิจารณามาตรวัดแต่ละตัวแปร โดยแต่ละตัวแปรต้องมีค่าความสัมพันธ์ต่ำกว่าค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (5) ความถูกต้องผิวหน้า (Face Validity) เกี่ยวกับความชัดเจนของรายการข้อความที่ใช้ในการสร้างมาตรวัด ผู้อ่านก็สามารถเข้าใจได้เป็นอย่างดี (6) ความถูกต้องในการแปลง (Translation Validity) ตรวจสอบว่าได้แปลงแนวคิดที่เป็นนามธรรมเป็นรายการที่จะใช้วัดให้เป็นรูปธรรมที่มีความถูกต้อง เมื่อแปลงข้อความแล้วนำรายการข้อความไปเก็บข้อมูลจากนั้นลงรหัสและให้น้ำหนักของแต่ละรายการอย่างถูกต้องโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ปัจจัย (Rogers, Pilling, Davies, Belk, Green, & Young, 2016: 1825–1834) (7) ความถูกต้องบริบท (Nomological Validity) พิจารณาการสร้างมาตรวัดสอดคล้องกับบริบทในเชิงองค์ความรู้หรือทฤษฎีของสิ่งที่ต้องการวัด ซึ่งค่าของมาตรวัดมีความสัมพันธ์กันสูงกับอีกตัวแปรหนึ่งในทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง (Agarwal, Osiyevskyy, & Feldman, 2015: 485–506) (8) ความถูกต้องด้านการบรรจบ (Convergent Validity) พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ (Pearson Correlation Coefficients) เชิงเส้นตรง (9) ความถูกต้องจำแนก (Discriminant Validity) พิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในแต่ละข้อคำถามของทุกมาตรวัดต้องมีค่าห่างจากศูนย์พอควร (Rojas, & Widiger, 2013: 143–157)

ตารางที่ 1 คุณลักษณะพื้นฐานของพนักงานสอบสวนหญิง

คุณสมบัติ						อัตราส่วนร้อยละ
สถานภาพ	โสด					67.1
	สมรส					32.9
สถาบันที่สำเร็จการศึกษา	โรงเรียนนายร้อยตำรวจ					21.9
	สถาบันการศึกษาของรัฐ					24.7
	สถาบันการศึกษาของเอกชน					53.4
สาขาที่สำเร็จการศึกษา	รัฐประศาสนศาสตร์					21.9
	นิติศาสตร์					78.1
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี					71.2
	ปริญญาโท					28.8
Items	MIN	MAX	MEAN	SD	Skewness	Kurtosis
อายุตามบัตรประชาชน	24	48	34.75	6.87	.33	-1.01
ระยะเวลาทั้งหมดในราชการ	2	23	9.36	5.78	.67	-.81
อายุราชการพนักงานสอบสวน	2	12	6.11	2.96	.53	-.70

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานสอบสวนหญิงมีอายุเฉลี่ย 35 ปี รับราชการ 9 ปี ดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนหญิงมา 6 ปี มีสถานภาพโสด สำเร็จการศึกษาคณะนิติศาสตร์จากสถาบันการศึกษาของเอกชนในระดับปริญญาตรี

แบบสอบถามและมาตรวัด: ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามซึ่งคำถามเป็นข้อความที่เข้าใจง่ายไม่สลับซับซ้อน มีการแบ่งคำถามเป็นหมวดหมู่ ใช้คำถามสองประเภททั้งเชิงจิตวิสัยและเชิงวัตถุวิสัยให้ตรงความตั้งใจในการใช้สถิติทดสอบความถูกต้อง ความเชื่อถือได้ของตัวแปรที่ใช้เป็นมาตรวัดและตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นว่าละเมิดข้อสมมติหรือไม่ก่อนวิเคราะห์สถิติจริง

การสุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ: ผู้วิจัยใช้ตารางสำเร็จรูปเคอร์รี่และมอแกน (Krejcie, & Morgan, 1970: 607-610) จำนวนทั้งสิ้น 73 ราย ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) ซึ่งความแตกต่างของประชากรเป้าหมายมีไม่มาก

การให้น้ำหนักรายการที่ใช้ในการวัดของแต่ละองค์ประกอบตัวแปร: ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis, CFA) (Kline, 2013: 64) นำค่ารายการที่ใช้วัดองค์ประกอบเดียวกันมารวมโดยมีการให้น้ำหนักของแต่ละรายการและนำมาคูณกับค่ารายการแล้วเอาผลคูณทั้งหมดรวมกัน จึงได้ค่ารวมของมาตรวัดที่ถูกต้อง ซึ่งแสดงรายละเอียดโดยยกตัวอย่างตัวแปรตาม (ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน) ดังตารางที่ 2 รวมถึงการหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้หรือค่าครอนบัคอัลฟา

ตารางที่ 2 รายการและน้ำหนักของรายการที่ใช้วัดประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	ค่าน้ำหนัก รายการ	ค่าครอนบัค อัลฟา
การบังคับใช้กฎหมาย		
รอบปีที่ผ่านมาเป็นเจ้าของสำนวนทั้งหมดที่คดี	.891	.884
รอบปีที่ผ่านมำทำสำนวนเสร็จส่งสำนวนให้อัยการที่คดี	.907	.812
รอบปีที่ผ่านมำอัยการรับสำนวนที่ส่งจำนวนที่คดี	.889	.831
ปัจจุบันเป็นเจ้าของสำนวนทั้งหมดที่คดี	.921	.877
ปัจจุบันทำสำนวนเสร็จส่งสำนวนให้อัยการที่คดี	.875	.821
ปัจจุบันอัยการรับสำนวนที่ส่งจำนวนที่คดี	.822	.801
ความพร้อมในการให้บริการ		
การเตรียมตัวให้ความช่วยเหลือประชาชนเป็นที่เรียบร้อย	.857	.814
การมองอนาคตเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน	.869	.827
การวางแผนล่วงหน้าในการให้บริการทุกครั้ง	.882	.817
การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะเผชิญเหตุช่วงปฏิบัติงาน	.752	.801

จากตารางที่ 2 พบว่าค่าน้ำหนักรายการและค่าครอนบัคอัลฟาของตัวแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ค่าน้ำหนักรายการอยู่ระหว่าง .752-.921 ส่วนค่าครอนบัคอัลฟาอยู่ระหว่าง .801-.884

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและสถิติพรรณนาตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปร	ประสิทธิผล การปฏิบัติงาน	สมรรถนะ ในการทำงาน	แรงจูงใจ ในการทำงาน	ความผูกพัน กับองค์กร	คุณลักษณะ อันพึงประสงค์	คุณลักษณะ พื้นฐาน ส่วนบุคคล
- ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	1.00					
- สมรรถนะในการทำงาน	-.05	1.00				
- แรงจูงใจในการทำงาน	-.71	.32	1.00			
- ความผูกพันกับองค์กร	.12	.39	.31	1.00		
- คุณลักษณะอันพึงประสงค์	-.69	.42	.38	.37	1.00	
- คุณลักษณะพื้นฐานบุคคล	.12	-.10	.13	-.03	-.28	1.00
Tolerance	-	.75	.76	.78	.64	.89
VIF	-	1.34	1.31	1.28	1.48	1.12
K-S test	.07	.08	.07	.06	.12	.09
ค่าต่ำสุด	73.12	16.34	13.31	39.71	10.72	26.40
ค่าสูงสุด	210.30	32.60	24.16	98.73	21.92	73.33
ค่าเฉลี่ย	154.37	24.68	17.84	64.43	16.39	46.25
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	28.70	2.76	2.06	16.44	12.17	13.50
ค่าความเบ้	-.38	.15	.54	.45	.12	.49
ความโด่ง	.07	.75	.70	.24	.48	-.93

การตรวจสอบการละเมิดข้อสมมติ: ผู้วิจัยตรวจสอบการกระจายปกติตัวแปรเดียว (univariate normality) ความเป็นเส้นตรง (linearity) ตัวแปรอิสระไม่สัมพันธ์สูง (muticollinearity) ความเหมือนกันของการผันแปร (homoscedasticity) และการกระจายปกติหลายตัวแปร (multivariate normality) ปรากฏที่ตาราง 3 พบว่าตัวแปรทั้งหมดมีการกระจายปกติพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง และค่าที่ได้จาก K-S test พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวมีการกระจายปกติ และเมื่อทดสอบ linearly เพื่อตรวจสอบความเป็นเส้นตรงพบว่าตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน (F test = 1.704 มีนัยสำคัญทางสถิติ) อีกทั้งเมื่อพิจารณาจากค่า VIF และ Tolerance พบว่าไม่มีปัญหาความสัมพันธ์กันสูง รวมถึงค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรไม่เกิน .75 สามารถใช้วิเคราะห์ข้อมูลไม่เป็นการละเมิดข้อสมมติแต่ประการใด



ผลการวิจัย

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์พหุแบบเชิงชั้นประสิทธิผลการปฏิบัติงาน (N = 73)

ตัวแปรหลัก/ ตัวแปรองค์ประกอบ	แบบจำลอง				
	1	2	3	4	5
คุณลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล					
- การศึกษา	-.093	-.064	-.072	-.084	-.068
- ประสบการณ์	-.008	-.024	-.070	-.072	-.123
สมรรถนะในการทำงาน					
- ความรู้ด้านกฎหมาย		.530***	.287*	.252	.313*
- ทักษะในการประนีประนอม		-.180	-.157	-.128	-.137
- ความสามารถในการให้บริการ		-.027	-.037	-.080	-.093
แรงจูงใจในการทำงาน					
- สิ่งตอบแทนจากการทำงาน			.029	-.008	-.012
- ความก้าวหน้าในการทำงาน			.421***	.413**	.400***
- การรับรู้ความแตกต่างระหว่างเพศ			.144	.103	.145
คุณลักษณะอันพึงประสงค์					
- ความซื่อสัตย์				.198	.231*
- การยึดหลักความยุติธรรม				-.015	.116
- ความมีวินัย				-.061	-.012
- การใฝ่เรียนรู้				.061	.098
ความผูกพันกับองค์กร					
- ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร					-.115
- การยอมรับค่านิยมองค์กร					.192
- การปฏิบัติตามบรรทัดฐานองค์กร					-.320*
ค่าคงที่	23.466	22.347	11.501	15.696	18.548
R ²	.009	.206	.365	.403	.458
SEE	3.531	3.231	2.955	2.960	2.894
F	.316	3.469	4.604	3.372	3.208
Sig F	.730	.008	.000	.001	.001



สรุป อภิปรายผล

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบเชิงชั้นของตัวแปรอิสระที่มีต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานปรากฏที่ตาราง 4 พบว่า ความรู้ด้านกฎหมาย ความก้าวหน้าในการทำงานและความซื่อสัตย์ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนหญิง ส่วนการปฏิบัติตามบรรทัดฐาน องค์การมีอิทธิพลเชิงลบ จึงสามารถสรุปได้ว่าความก้าวหน้าในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ความรู้ด้านกฎหมายและความซื่อสัตย์ตามลำดับ ส่วนการปฏิบัติตาม บรรทัดฐานองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนหญิงเชิงลบ

การศึกษาอิทธิพลของตัวแปรต่างๆ ที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานพบว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานพนักงานสอบสวนหญิงอย่างมาก เมื่อเป็นเช่นนี้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้บังคับบัญชาของพนักงานสอบสวนหญิงต้องสนับสนุนให้พนักงานสอบสวนหญิงได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่ง อย่างเป็นธรรมตามระเบียบ ก.ตร.ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อพิจารณาเลื่อนตำแหน่งพนักงาน สอบสวน ส่วนพนักงานสอบสวนหญิงต้องขวนขวายความรู้กฎหมายเช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำ ความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ.2550 ความรู้ดังกล่าวต้องสามารถประยุกต์ใช้กับงานได้ สามารถให้คำปรึกษา และตอบข้อซักถามของประชาชนได้ชัดเจน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลอีกประการได้แก่ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านความซื่อสัตย์ การปฏิบัติงานของ พนักงานสอบสวนหญิงต้องอาศัยหลักคุณธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจคู่กับกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ เพราะ เรื่องคุณธรรมเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยกำกับพฤติกรรมส่วนตนให้เกิดการปฏิบัติดีปฏิบัติชอบ ประพฤติตนใกล้ชิดต่อ ความสุจริตไม่หลงทุจริตในหน้าที่ เรื่องความซื่อสัตย์เป็นส่วนหนึ่งในความหมายหลักคุณธรรมสี่ประการเป็น หนึ่งในข้อกำหนดจริยธรรมตำรวจและเป็นเรื่องหนึ่งของค่านิยมสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่พนักงานสอบสวน หญิงต้องประพฤติปฏิบัติ เข้าใจถูกต้องเพื่อรู้ความหมายที่แท้จริงและนำไปปฏิบัติถูกต้องหลักสากล

ผลการวิเคราะห์ที่น่าสนใจคือ การปฏิบัติตามบรรทัดฐานองค์การมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามตรงข้ามกับ ปัจจัยทั้งสามข้างต้นกล่าวคือ หากปฏิบัติตามบรรทัดฐานองค์การมากเท่าไรประสิทธิผลการปฏิบัติงานจะต่ำลง พฤติกรรมต่างๆ ของพนักงานสอบสวนหญิงที่ปฏิบัติตามบรรทัดฐานองค์การเช่น การปฏิบัติตามส่วนใหญ่ แม้ไม่ตรงความคิดเห็นตน การเปลี่ยนความคิดให้เข้ากับคนส่วนใหญ่ ส่งผลกระทบต่อระดับความผูกพันของ พนักงานสอบสวนหญิงที่มีต่องานสอบสวนอย่างมีนัยสำคัญ



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสอบสวนหญิง (1) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ ตำรวจควรต้องพิจารณาหลักเกณฑ์วิธีการประเมินเพื่อพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของพนักงานสอบสวนหญิงด้วย การตั้งคณะทำงานพิจารณาเรื่องนี้ขึ้นใหม่เป็นการเฉพาะ เพื่อพิจารณาปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์ข้อบังคับให้ ตอบสนองแก่พนักงานสอบสวนหญิงดีกว่าปัจจุบัน (2) กองวิจัย สำนักยุทธศาสตร์ตำรวจต้องวิจัยพัฒนา รูปแบบการบริหารในเรื่องความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสอบสวน (3) ผู้บังคับบัญชาของพนักงาน สอบสวนหญิงต้องสนับสนุนให้พนักงานสอบสวนหญิงได้รับโอกาสทำงานอย่างเต็มที่เพื่อใช้เป็นเครื่องมือ ประกอบการประเมินเลื่อนตำแหน่ง

2. ความรู้ด้านกฎหมายของพนักงานสอบสวนหญิง (1) สถาบันส่งเสริมงานสอบสวน สำนักกฎหมาย และคดีต้องพัฒนาระบบงานสอบสวนให้มีคุณภาพและพัฒนาให้พนักงานสอบสวนหญิงมีองค์ความรู้ด้านสอบสวนคดีอาญา ตลอดจนควบคุม กำกับดูแล ติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานและประเมินคุณภาพ (2) หน่วยงานต้นสังกัดได้แก่ กองบัญชาการตำรวจนครบาลต้องส่งเสริมสภาพแวดล้อมอันเอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้กฎหมายของพนักงานสอบสวนหญิง สิ่งที่ต้องปฏิบัติเช่น การจัดหาตำราไว้ในสถานที่ที่พนักงานสอบสวนหญิงเข้าถึงข้อมูลได้สะดวก หรือการจัดสนทนากลุ่ม ระดมสมองประเด็นปัญหากฎหมายเป็นการเฉพาะ

3. ความซื่อสัตย์ของพนักงานสอบสวนหญิง (1) สำนักงานตำรวจแห่งชาติและผู้บังคับบัญชาต้องปลูกฝังคุณธรรมด้านความซื่อสัตย์อย่างต่อเนื่อง มีการทดสอบวัดความรู้ทางทฤษฎีและจำลองสถานการณ์ทางปฏิบัติเพื่อวัดความรู้เชิงพฤติกรรม (2) สำนักงานจเรตำรวจต้องให้ความสำคัญกับระบบการตรวจสอบและกวดขันวินัย รณรงค์หรือประชาสัมพันธ์ควบคู่กับออกตรวจราชการเข้าถึงพื้นที่ปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนหญิงอย่างเข้มแข็งจริงจังและติดตามประเมินผลโดยกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน (3) กองมาตรฐานวินัย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจควรกำหนดบทลงโทษผู้กระทำผิดที่ขาดความซื่อสัตย์ให้เป็นที่ปรากฏชัดเจน และผู้ใดกระทำผิดต้องลงโทษด้วยความเป็นธรรมเป็นมาตรฐานเดียวกันทุกคน (4) ผู้บังคับบัญชาต้องหมั่นสังเกตเอาใจใส่ดูแลพนักงานสอบสวนหญิงเพื่อป้องกันปรามขจัดเหตุที่อาจเกิดในเรื่องความซื่อสัตย์

4. ความผูกพันกับองค์กรของพนักงานสอบสวนหญิง (1) สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรคัดเลือกบรรจุพนักงานสอบสวนหญิงใหม่ที่มีแนวคิดและค่านิยมสอดคล้องกับกลุ่มงานสอบสวน (2) ผู้บังคับบัญชาของพนักงานสอบสวนหญิงควรพัฒนาวัฒนธรรมกลุ่มงานสอบสวน สร้างทัศนคติเชิงบวก พยายามสื่อให้พนักงานสอบสวนหญิงทราบว่าตนสำคัญ สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างบุคคลและการทำงานเป็นทีม ต้องส่งเสริมการปฏิสัมพันธ์ของพนักงานสอบสวนหญิงให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงานสอบสวนหญิง และความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานสอบสวนหญิงด้วยกัน เช่น จัดกิจกรรมสนทนากลุ่ม การจัดแข่งขันกีฬาระดับปีของบุคลากรงานสอบสวนเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ของคนในหน่วย

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนหญิงตามที่ได้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมแล้วสร้างเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัยครั้งนี้เป็นเพียงส่วนหนึ่งของความรู้ทางวิชาการ ซึ่งยังคงมีประเด็นอื่นอีกมากมายที่น่าสนใจศึกษาเพิ่มเติมจากกรอบแนวความคิดนี้ เมื่อเป็นเช่นนี้ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะทางวิชาการในแต่ละประเด็นดังนี้

1. ควรทำการศึกษาบุปปัจจัยของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนหญิงด้วยการเปรียบเทียบกับพนักงานสอบสวนชายเป็นประเด็นหลักของการศึกษา เพื่อศึกษาว่าความแตกต่างทางเพศมีอิทธิพลต่อตัวแปรต่างๆ และมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานอย่างไร

2. ควรทำการศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนหญิงโดยเน้นศึกษาด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้วยการใช้ตัวแปรที่แตกต่างจากงานซึ่งยังมีอยู่อีกพอสมควรเช่น หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความประหยัด เป็นต้น



กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี ขอขอบคุณศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.กรรณิการ์ สุขเกษม ผู้มอบความรู้ด้านวิจัย ขอขอบคุณ พล.ต.อ.พรชัย พันธุ์วัฒนา บิดาผู้มอบปัจจัยสี่ในการดำรงชีพ ขอขอบคุณ พล.ต.ท.ปิยะ อุทาโย ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดที่สนับสนุนให้ทำวิจัย ขอขอบคุณพนักงานสอบสวนหญิงผู้ให้ข้อมูลทำวิจัย และขอขอบคุณวารสารการวิจัย กาสะลองคำ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ที่ให้พื้นที่เผยแพร่งานออกสู่สาธารณะ



เอกสารอ้างอิง

- กิตติพงษ์ กิตยารักษ์. (2550). รายงานการสัมมนาปฏิรูปตำรวจประชาชนได้อะไร. นนทบุรี: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2554). วิธีวิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพยุคใหม่. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- _____. (2555). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: สามลดา.
- _____. (2558). การสร้างมาตรฐานสำหรับการวิจัยที่ถูกต้องและได้มาตรฐานสากล. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2552). ประกาศสำนักงานตำรวจแห่งชาติเรื่องการกำหนดหน่วยงานและเขตอำนาจการรับผิดชอบหรือเขตพื้นที่การปกครองของส่วนราชการ. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 126 ตอนพิเศษ 130ง.
- สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ. (2555). แผนปฏิบัติราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2556. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ตำรวจ.
- Agarwal, J., Osievsky, O., and Feldman, P. (2015). Corporate reputation measurement: Alternative factor structures, nomological validity, and organizational outcomes. *Journal of business ethics*, 130(2), 2015, 485–506.
- Creswell, J.W. (2014). *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. New Delhi: Thousand Oaks Press.
- Demo, G., & Paschoal, T. (2016). Well-being at work scale: Exploratory & confirmatory validation in the USA. *Paidia*, 26(63), 35–43.
- Hecimovich, M.D., & Hebert, J.J. (2016). Reliability and concurrent validity of an alternative method of lateral lumbar range of motion in athletes. *SAJSM*, 28, 23–26.
- Kline, R. (2016). *Item-level analysis: Exploratory and confirmatory factor analysis*. Retrieved 14 October 2016, from <http://psychology.concordia.ca/fac/kline/library/k13b.pdf>
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30, 607–610.
- Lafave, L., Tyminski, S., and Riege, T. (2016). Content validity for a child care self-assessment tool: Creating healthy eating environments scale. *Canadian journal of dietetic practice and research*, 77(2), 89–92.