

# ปัจจัยที่มีอิทธิพลส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจนครบาล 8

## Factors Influence to Work Efficiency of Metropolitan Police 8

พิชศาล พันธุ์วัฒนา\*  
Pitsarn Phanwattana

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. สภาพทั่วไปของปัจจัยคุณลักษณะพื้นฐานบุคคล คุณลักษณะพึงประสงค์ แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันกับองค์กร ความรู้ทางเทคโนโลยี และประสิทธิภาพการทำงาน และ 2. อิทธิพลของคุณลักษณะพื้นฐานบุคคล คุณลักษณะพึงประสงค์ แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันกับองค์กร ความรู้ทางเทคโนโลยีที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากตำรวจนครบาล 8 จำนวน 330 คน ใช้สถิติพรรณนาและการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบเชิงชั้น ผลการวิจัยพบว่า 1. เจ้าหน้าที่ตำรวจนครบาล 8 เกือบทั้งหมดเป็นเพศชาย ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 41-50 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเห็นส่วนใหญ่ของตำรวจนครบาล 8 ที่มีต่อปัจจัยความผูกพันกับองค์กรและคุณลักษณะพึงประสงค์อยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและปัจจัยด้านแรงจูงใจพอใจระดับปานกลาง ส่วนผลการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อ 2 พบว่าปัจจัยเทคนิคด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจนครบาล 8 มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ความต้องการอยู่กับองค์กรและความก้าวหน้าในการทำงานตามลำดับ

**คำสำคัญ:** อิทธิพล, ประสิทธิภาพ, ตำรวจนครบาล 8

### Abstract

The purposes of this research were to study 1. Generality of factor of personal, desirable characteristics, motivation to work, organizational engagement, knowledge of technological and work efficiency. 2. The influence of personal factors,

\* อาจารย์คณะตำรวจศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ 90 ตำบลสามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม 73110

Faculty of Police Science, Royal Police Cadet Academy 90 Sam Phran District, Nakhon Pathom Province 73110

Received: February 13, 2024 Revised: March 15, 2024 Accepted: April 22, 2024

desirable characteristics, motivation to work, organizational engagement, knowledge of technological to influences with work efficiency. This study was conducted by applying Quantitative method, questionnaire used to collect data from 330 of Metropolitan Police 8. The data was analyzed using descriptive statistics and hierarchical regression analysis. The results indicated to answer research objective that 1. Most of Metropolitan Police 8 was male. (86.9%), between 41-50 years old (40.9%) graduated bachelor's degree (75.4%). The opinions of the Metropolitan Police 8 regarding organizational commitment and desirable characteristics were at a high level. As for information technology and motivation were satisfied at a middle level. 2. Technology techniques had the most influence of work efficiency to Metropolitan Police 8 and the need to stay with organization and progress in work had the next factor influence of work efficiency to Metropolitan Police 8

**Keywords:** Influences, Efficiency, Metropolitan Police 8

## บทนำ

กองบังคับการตำรวจนครบาล 8 เป็นหนึ่งในหน่วยงานระดับกองบังคับการขึ้นตรงกับกองบัญชาการตำรวจนครบาลตั้งอยู่เขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร มีเขตรับผิดชอบทั้งหมด 11 สถานีได้แก่ สถานีตำรวจนครบาลบางยี่เรือ สถานีตำรวจนครบาลตลาดพลู สถานีตำรวจนครบาลบุปผาราม สถานีตำรวจนครบาลบุคคโล สถานีตำรวจนครบาลสำเหร่ สถานีตำรวจนครบาลสมเด็จพระยา สถานีตำรวจนครบาลราษฎร์บูรณะ สถานีตำรวจนครบาลบางมด สถานีตำรวจนครบาลทุ่งครุ สถานีตำรวจนครบาลปากคลองสาน และสถานีตำรวจนครบาลบางคอแหลม มีจำนวนประชากรที่อยู่รวมมากกว่า 7 แสนคน ไม่นับรวมประชากรแฝงที่พักอาศัยหอพักหรือห้องเช่าอีกมาก ตามข้อมูลสำนักงานเขตพบว่า เขตจอมทองมีประชากรหนาแน่นที่สุด (148,290 คน) รองลงมาไล่เรียง 2 ลำดับคือ เขตทุ่งครุ (123,700 คน) และเขตธนบุรีตามลำดับ (103,377 คน) ส่วนเรื่องของชุมชนพบว่า กองบังคับการตำรวจนครบาล 8 มีชุมชนที่อยู่ในพื้นที่ความรับผิดชอบมากถึง 260 ชุมชน มีพื้นที่ในภาพรวมเป็นชุมชนประเภทเมืองและแออัดเป็นส่วนใหญ่ โดยเขตจอมทองที่อยู่ในเขตพื้นที่การปกครองหรือเขตอำนาจความรับผิดชอบมีชุมชนมากที่สุด (48 ชุมชน) รองลงมาได้แก่ พื้นที่เขตธนบุรี (43 ชุมชน) และคลองสานตามลำดับ (34 ชุมชน) (สำนักงานพัฒนาสังคมกรุงเทพมหานคร, 2563)

การที่พื้นที่ชุมชนและประชากรที่อยู่ในความรับผิดชอบของกองบังคับการตำรวจนครบาล 8 มีจำนวนมากนั้น ตำรวจนครบาล 8 จำต้องมีปัจจัยที่ส่งผลสนับสนุนการทำงานของตำรวจให้เกิดประสิทธิภาพ

เพื่อให้การทำงานตรงตามยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561- 2580) โดยมีฐานแนวคิดนักวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานจำนวนหนึ่ง (Simon, 1996; Akerlof, 1984; Eysenck, & Calvo, 1992) และดังเช่นนักการศึกษาไทยได้ศึกษาและมีข้อค้นพบหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจ เช่น ต้องมีความพร้อมให้การบริการและบังคับใช้กฎหมาย (วัลย์ณัฏฐ์ เจนร่วมจิต, 2565) มีคุณลักษณะพื้นฐานเช่น อายุ การศึกษาหรือประสบการณ์ที่เหมาะสม (ลลิตา ปาละกุล และอรนันท์ กลันทปุระ, 2565; จักรพงษ์ แม้นเมฆ, 2564) มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามคุณธรรม จริยธรรม และหลักพุทธเช่น มีความซื่อสัตย์ มีวินัย การยึดหลักยุติธรรมและความโปร่งใส (สมเกียรติ ชุมพล, 2562) มีความผูกพันกับองค์กร (ธนภฤต จารุพัฒน์ชัย ราเชนทร์ นพณัฐวงศ์กร และภาวิช รุจฉันทน์, 2565) หรือปัจจัยแรงจูงใจเช่น สวัสดิการในการทำงาน (ชานนท์ สารพล และเสกสัณห์ เครือคำ, 2566) มีความรู้ทางเทคโนโลยี (ภาคิน สีสุธรรม, 2561) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สอดคล้องกับเป้าหมายและตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561- 2580) ได้แก่ การปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้บริการประชาชน การบูรณาการการทำงานและฐานข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศระหว่างหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม การทบทวนการปรับค่าตอบแทน การเป็นองค์กรที่ได้รับการยอมรับเรื่องความโปร่งใสตาม ITA การสร้างเส้นทางการเจริญเติบโตรวมทั้งปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งทุกสายงานให้เหมาะสมพัฒนาระบบการแต่งตั้งและพิจารณาบำเหน็จความชอบให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2561)

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจ ในที่นี้ผู้วิจัยคัดเลือกตัวแปรที่คิดเห็นว่ามีผลสำคัญกับประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจ 5 ตัวแปร โดยได้นิยามคำจำกัดความดังนี้ 1. คุณลักษณะพื้นฐานบุคคลหมายถึง องค์ประกอบส่วนบุคคลของตำรวจประกอบด้วยระดับการศึกษาและประสบการณ์ 2. คุณลักษณะพึงประสงค์หมายถึง การแสดงออกถึงคุณลักษณะที่สังคมต้องการตรงตาม จริยธรรมตำรวจประกอบด้วยความซื่อสัตย์ ความมีวินัย การยึดหลักยุติธรรม และความโปร่งใส 3. แรงจูงใจในการทำงานหมายถึง สิ่งกระตุ้นที่ทำให้พนักงานหรือบุคลากรเห็นถึงคุณค่าและประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ความก้าวหน้าในการทำงาน สิ่งตอบแทนจากการทำงาน และการได้รับสนับสนุน 4. ความผูกพันกับองค์กรหมายถึง ทัศนคติของตำรวจที่มีต่อองค์กรที่แสดงออกถึงลักษณะทางความคิดและพฤติกรรมประกอบด้วยความต้องการอยู่กับองค์กร การยอมรับค่านิยมองค์กร และการปฏิบัติตามบรรทัดฐาน และ 5. ความรู้ทางเทคโนโลยีหมายถึง ความรู้ของตำรวจที่ใช้ปฏิบัติงานประกอบด้วยหลักการ เทคนิคและระเบียบวิธี ทั้งหมดนี้เป็นตัวแปรอิสระ 5 ตัวมีตัวแปรประกอบทั้งสิ้น 15 ตัวที่นักการศึกษาไทยต่างเคยใช้ทำการศึกษา (วัลย์ณัฏฐ์ เจนร่วมจิต, 2565; ลลิตา ปาละกุล และอรนันท์ กลันทปุระ, 2565; จักรพงษ์ แม้นเมฆ, 2564; ภาคิน สีสุธรรม, 2561;

สมเกียรติ ชูมพล, 2562; ชานนท์ สารพล และเสกสัน เครือคำ, 2566) ส่วนคำจำกัดความประสิทธิภาพการทำงานที่เป็นตัวแปรตามหมายถึง การปฏิบัติงานของบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยทรัพยากรที่น้อยที่สุด โดยใช้เทคนิคและความสามารถให้ได้ผลผลิตหรือบริการในปริมาณที่ต้องการอย่างมีคุณภาพ ในเวลาที่กำหนด และเกิดความพึงพอใจอย่างสูงสุดประกอบด้วยตัวแปรคุณลักษณะพื้นฐานบุคคล คุณลักษณะพึงประสงค์ แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันกับองค์กร ความรู้ทางเทคโนโลยี ทั้งหมดนี้ ผู้วิจัยนำมาใช้ศึกษาว่าตัวแปรใดมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจนครบาล 8 มุ่งหาข้อค้นพบที่อาจแตกต่างจากเดิม ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ 2 ข้อ 1. ศึกษาสภาพทั่วไปของคุณลักษณะพื้นฐานบุคคล คุณลักษณะพึงประสงค์ แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันกับองค์กร ความรู้ทางเทคโนโลยีและประสิทธิภาพการทำงาน และ 2. ศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะพื้นฐานบุคคล คุณลักษณะพึงประสงค์ แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันกับองค์กร ความรู้ทางเทคโนโลยีที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยมีสมมติฐาน  $EFFIF = b_0 + b_1 \text{BASIC} + b_2 \text{COMMI} + b_3 \text{KNOWT} + b_4 \text{MOTIV} + b_5 \text{DESIR}$  ว่าประสิทธิภาพการทำงานขึ้นอยู่กับคุณลักษณะพื้นฐานบุคคล ความผูกพันกับองค์กร ความรู้ทางเทคโนโลยี แรงจูงใจในการทำงานและคุณลักษณะพึงประสงค์ ไกล่เรียงตามลำดับความสำคัญโดยนำตัวแปรสำคัญน้อยที่สุดเข้าวิเคราะห์ลำดับแรก

## วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยใช้แนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ได้ยึดหลักจริยธรรมสากล ในการทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ (Belmont report) ที่ประกอบด้วยหลักความเคารพในบุคคล หลักคุณประโยชน์ไม่ก่ออันตราย และหลักความยุติธรรม โดยได้ปฏิบัติอย่างเคร่งครัดในขั้นตอนที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับคน (U.S. Department of Health and Human Services, 2022)

1. **ขนาดกลุ่มตัวอย่าง** ประชากรที่ใช้ศึกษาคือ ตำรวจที่สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 8 จำนวนทั้งสิ้น 1,773 คน หากกลุ่มตัวอย่างด้วยการหาค่าจากตารางสำเร็จรูปในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ 0.05 (Yamane, 1973) รายละเอียดคำนวณดังนี้  $1 + 1773 \times 0.05^2 = 5.43$  แล้วนำมาหาร 1773 ได้เท่ากับ 326.51 ปัดเศษขึ้นทำให้ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่สามารถเชื่อถือได้จำนวน 330 คนที่เป็นขนาดกลุ่มตัวอย่างเหมาะสมในการอ้างอิงไปสู่ประชากร

2. **วิธีการสุ่มตัวอย่าง** ใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ที่เป็นตำรวจนครบาล 8 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากสถานีตำรวจนครบาลทั้ง 11 สถานี ๆ ละ 30 ชุด รวมจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 330 ชุด

3. **เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล** คือแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบบสอบถามที่ใช้ลงภาคสนามจริงได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) กับรายการข้อคำถามทุกข้อที่ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องสูงกว่า .70 ทุกรายการซึ่งถือว่ายอมรับได้ (Roebianto, Savitri,

Sriyanto, & Syaiful, 2023) นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะที่น่าจะใกล้เคียงกับประชากรเป้าหมายจำนวน 35 คนก่อนนำไปใช้จริงแบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ 4 วิธี 1. ตรวจสอบความเชื่อมั่นของความคงตัว ตรวจสอบค่า Pearson's product moment correlation ซึ่งแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 0.69 อยู่ในระดับดีพอใช้ 2. ตรวจสอบความคงที่หาค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) ใช้วิธีการทดสอบซ้ำโดยการนำไปวัดกับกลุ่มตัวอย่างครั้งที่หนึ่งแล้วเว้นระยะหนึ่งแล้วกลับไปวัดซ้ำ (Schuler, Anderson, & Kusshauer, 2023) 3. ตรวจสอบความถูกต้องของตัวสร้าง (Construct Validity) หาค่าดัชนีความสอดคล้องได้ค่า 0.74 อยู่ในระดับค่อนข้างดี (Chen, 2024) และ 4. ตรวจสอบความเชื่อมั่นเช่น ตัวแปรตามหาค่า Cronbach's alpha ได้ค่าระหว่าง .777 - .917 อยู่ในระดับดี (Cronbach, 1951) (ตารางที่ 1) จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้จากการตรวจไปวิเคราะห์สถิติที่จำกัดรูปแบบการกระจาย (parametric statistics) เลือกใช้สถิติพรรณนาอธิบายสภาพทั่วไปตัวแปรต่าง ๆ เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ส่วนการวิเคราะห์อิทธิพลตัวแปรอิสระทั้ง 5 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (ตัวแปรตาม) ตอบวัตถุประสงค์ข้อ 2 ใช้เทคนิควิเคราะห์ถดถอยพหุแบบเชิงชั้นเพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่มีต่อตัวแปรตาม (ประสิทธิภาพการทำงาน) ว่ามีอิทธิพลหรือไม่อย่างไร

ตารางที่ 1 รายการและน้ำหนักของรายการที่ใช้วัดประสิทธิภาพการทำงาน

	ประสิทธิภาพการทำงาน	ค่าน้ำหนักรายการ
การบังคับใช้กฎหมาย	รอบปีที่ผ่านมาเป็นเจ้าของสำนวนทั้งหมดที่คดี	.907
	รอบปีที่ผ่านมาทำสำนวนเสร็จส่งให้อัยการที่คดี	.889
	รอบปีที่ผ่านมาอัยการรับสำนวนทั้งหมดที่คดี	.867
	ปัจจุบันเป็นเจ้าของสำนวนทั้งหมดที่คดี	.917
	ปัจจุบันทำสำนวนเสร็จส่งให้อัยการที่คดี	.874
	ปัจจุบันอัยการรับสำนวนทั้งหมดที่คดี	.886
ความพร้อมให้บริการ	การเตรียมตัวให้ความช่วยเหลือเสมอ	.912
	มองถึงอนาคตเพื่อเตรียมช่วยเหลือประชาชน	.777
	การวางแผนล่วงหน้าในการบริการทุกครั้ง	.854
	การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าขณะปฏิบัติงาน	.821

จากตารางที่ 1 พบว่าผลที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัยตัวแปรประสิทธิภาพการทำงานที่ประกอบด้วย การบังคับใช้กฎหมายและความพร้อมในให้บริการพบว่ารายการที่มีค่าน้ำหนักสูงสุดคือ ปัจจุบันเป็นเจ้าของสำนักงานทั้งหมดที่คดี (.917) รองลงมาอีก 2 ลำดับได้แก่ การเตรียมตัวให้ความช่วยเหลือเสมอและรอบปีที่ผ่านมาเป็นเจ้าของสำนักงานทั้งหมดที่คดี ส่วนการมองถึงอนาคตเพื่อเตรียมช่วยเหลือประชาชนเป็นรายการที่มีค่าน้ำหนักต่ำสุด (.777)

ทั้งนี้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ของมาตรวัดตัวแปรองค์ประกอบแต่ละตัวแปรมีดังนี้

1. ประสิทธิภาพการทำงานประกอบด้วย การบังคับใช้กฎหมาย (.889) และความพร้อมในการให้บริการ (.894)
2. คุณลักษณะพื้นฐานบุคคลประกอบด้วย อายุ (.767) การศึกษา (.784) และประสบการณ์ (.804)
3. คุณลักษณะพึงประสงค์ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ (.874) ความมีวินัย (.886) การยึดหลักยุติธรรม (.913) และความโปร่งใส (.891)
4. แรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วย ความก้าวหน้าในการทำงาน (.887) สิ่งตอบแทนจากการทำงาน (.868) และการได้รับสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (.789)
5. ความผูกพันกับองค์การประกอบด้วย ความต้องการอยู่กับองค์การ (.836) การยอมรับค่านิยมองค์กร (.798) และการปฏิบัติตามบรรทัดฐาน (.814) และ
6. ความรู้ทางเทคโนโลยีประกอบด้วย หลักการ (.764) เทคนิค (.823) และระเบียบวิธี (.677)

ทั้งนี้สรุปภาพรวมค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือของตัวแปรประกอบอยู่ในระดับค่อนข้างดี มีค่าระหว่าง .677 - .894 โดยความพร้อมในการให้บริการที่เป็นตัวแปรประกอบของประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้มากที่สุด (.894) รองลงมาไล่เรียงสองลำดับได้แก่ การบังคับใช้กฎหมายและความก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนระเบียบวิธีที่เป็นตัวแปรประกอบความรู้ทางเทคโนโลยีมีค่าความเชื่อได้น้อยที่สุด (.677)

**4. การเก็บรวบรวมข้อมูล** ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม 330 ชุด เมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้ครบนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล แล้วนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยใช้สถิติวิเคราะห์ ส่วนข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เก็บรวบรวมจากเอกสาร บทความ ข้อมูลทางสถิติและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รายงานค้นคว้าแบบอิสระ เอกสารเผยแพร่และข้อมูลจาก Website

#### 5. การใช้สถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาข้อมูลได้แก่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง หาค่า Kolmogorov-Smirnov (K-S test) เพื่อตรวจสอบค่า  $e$  ว่าแจกแจงเป็นเช่นใด หาค่า Tolerance ตรวจสอบค่ายอมรับความต่าง หาค่า VIF (Variance Inflation Factors) เพื่อตรวจสอบความเป็นเส้นตรงร่วมที่ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์สูงเกิน .75 และหาค่า VIF ไม่เกิน 10 ตรวจสอบ Tolerance มีค่าไม่ต่ำกว่า .10 และ KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ที่มีค่ามากกว่า .5 เพื่อวัดความเหมาะสมของข้อมูล นำเสนอข้อมูลผ่านการใช้ตารางและสถิติพรรณนาได้แก่ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่งเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ส่วนการวิเคราะห์อิทธิพลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบเชิงชั้น (Hierarchical Regression Analysis) เพื่ออธิบายอิทธิพลตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่มีต่อตัวแปรตาม โดยแบ่งตัวแปรอิสระออกเป็นชุดปัจจัยตามประเภทและจัดลำดับการเพิ่มของตัวแปรอิสระแต่ละชุดเข้าสู่การวิเคราะห์ เรียงจากสำคัญน้อยถึงสำคัญมากเข้าลำดับท้ายตามการทบทวนวรรณกรรมรวมถึงความคิดของผู้วิจัย (Jarantow, Pisors, & Chiu, 2023) เพื่อหาอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้ง 5 ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ตารางที่ 2 เมตริกองค์ประกอบที่ได้หมุนแกนแล้ว (Rotated Component Matrix)

รายการ	องค์ประกอบ (ปัจจัย)				
	1 BASIC	2 COMMI	3 KNOWT	4 PROGR	5 DESIR
EDU; การศึกษา	.551	-	-	-	-
EXP; ประสบการณ์	.543	-	-	-	-
WANTS; ความต้องการอยู่ๆ	-	.747	-	-	-
ACCEP; การยอมรับค่านิยมฯ	-	.718	-	-	-
NORMD; การปฏิบัติตามฯ	-	.645	-	-	-
PRINC; หลักการ	-	-	.668	-	-
TECHN; เทคนิค	-	-	.646	-	-
METHO; ระเบียบวิธี	-	-	.589	-	-
PROGR; ความก้าวหน้า	-	-	-	.721	-
SALAR; สิ่งตอบแทนฯ	-	-	-	.696	-
SUPPE; การได้รับสนับสนุนฯ	-	-	-	.683	-
HONES; ความซื่อสัตย์	-	-	-	-	.714
DISCI; ความมีวินัยฯ	-	-	-	-	.688
JUSTI; การยึดหลักยุติธรรมฯ	-	-	-	-	.613
TRANS; ความโปร่งใสฯ	-	-	-	-	.597
Component	Rotation Sums of Squared Loading				
	Total	% of Variance	Cumulative %		
1	4.854	17.884	17.764		
2	3.567	14.526	29.873		
3	2.612	13.438	38.558		
4	1.896	11.674	41.667		
5	1.657	11.215	44.129		

หมายเหตุ: ช่องที่ว่างน้ำหนักปัจจัยต่ำกว่า .40

ตารางที่ 2 แสดงค่าการผันแปรทั้งหมดที่อธิบายได้ด้วยปัจจัยและค่า total variance explained ของแต่ละปัจจัยเพื่อทราบว่าแต่ละปัจจัยอธิบายการผันแปรของตัวแปรทั้งหมดได้เท่าใด (Velicer, & Fava, 1998) ปฏิบัติโดยสั่งให้จัดเรียงตามปัจจัยของแต่ละตัวแปรผ่านโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

## ผลการวิจัย

ผลที่ได้เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 มีรายละเอียดมีดังนี้ ดำรวจนครบาล 8 ที่ตกเป็นกลุ่มเป้าหมายจำนวน 330 คนเกือบทั้งหมด (287 คน) เป็นเพศชาย (ร้อยละ 86.9) ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 41-50 ปี (ร้อยละ 40.9) ดำรวจนครบาล 8 จำนวน 279 คนสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 75.4) ด้านความผูกพันกับองค์กรพบว่าตำรวจนครบาล 8 มากกว่าครึ่งมีความต้องการอยู่กับองค์กรและการยอมรับค่านิยมองค์กรในระดับมาก (ร้อยละ 87.3 และ 88.5) ส่วนการปฏิบัติตามบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 61.2) ด้านความรู้ทางเทคโนโลยีพบว่าตำรวจนครบาล 8 มากกว่าครึ่งมีทั้งหลักการ เทคนิค และระเบียบวิธีอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 64.2, 68.2, 63.9 ตามลำดับ) ด้านแรงจูงใจในการทำงานพบว่าตำรวจนครบาล 8 มากกว่าครึ่งมีความพอใจต่อความก้าวหน้าในการทำงานและสิ่งตอบแทนจากการทำงานระดับปานกลาง (ร้อยละ 66.7 และ 63.6) ส่วนการได้รับสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 54.8) และด้านคุณลักษณะพึงประสงค์พบว่าตำรวจนครบาล 8 มากกว่าครึ่งมั่นใจว่าตนเองมีความซื่อสัตย์และความมีวินัยในระดับดีมาก (ร้อยละ 87.3 และ 81.5) ส่วนการยึดหลักคุณธรรมและความโปร่งใสอยู่ในระดับดี (ร้อยละ 78.2) ภาพรวมที่ต้องปรับปรุงตามความคิดเห็นตำรวจนครบาล 8 คือการได้รับสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

ก่อนดำเนินการกิจกรรมเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 ต้องตรวจว่าละเมิดข้อสมมติที่กำกับเทคนิควิธีหรือไม่ประกอบด้วยการกระจายปกติตัวแปรเดียว (Univariate Normality) การกระจายปกติหลายตัวแปร (Multivariate Normality) ความเหมือนกันของการผันแปร (Homoscedasticity) ความเป็นเส้นตรง (Linearity) ที่แต่ละค่าต้องเป็นไปตามข้อกำหนดที่ไม่ละเมิดข้อสมมติ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2558) ปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและสถิติพรรณนาที่ใช้วิเคราะห์

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการทำงาน	คุณลักษณะพื้นฐานฯ	คุณลักษณะพึงประสงค์	แรงจูงใจในการทำงาน	ความผูกพันองค์การ	ความรู้ทางเทคโนโลยี
ประสิทธิภาพการทำงาน	1.00	.59	.67	.58	.49	.38
คุณลักษณะพื้นฐานบุคคล		1.00	.36	.61	.42	.67
คุณลักษณะพึงประสงค์			1.00	.49	.66	.74
แรงจูงใจในการทำงาน				1.00	.59	.39
ความผูกพันกับองค์การ					1.00	.54
ความรู้ทางเทคโนโลยี						1.00
Tolerance	-	.78	.68	.74	.71	.86
VIF	-	1.29	1.35	1.38	1.18	1.41
K-S Test	.11	.08	.09	.06	.06	.07
ค่าต่ำสุด	58.66	24.05	16.28	13.28	38.46	15.29
ค่าสูงสุด	182.35	58.38	32.49	25.16	77.46	34.85
ค่าเฉลี่ย	132.47	41.52	24.65	17.49	65.18	29.73
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	32.56	14.64	2.74	2.86	15.49	2.64
ค่าความเบ้	-.28	.39	.70	.47	.62	.71
ค่าความโด่ง	.08	.64	.46	.31	-.46	.25

หมายเหตุ: Kaiser-Meyer Olkin = .818

จากตารางที่ 3 ตรวจสอบการละเมิดข้อสมมติโดยตรวจการกระจายปกติตัวแปรเดียว (Univariate Normality) การกระจายปกติหลายตัวแปร (Multivariate Normality) พบว่ามีการกระจายปกติค่าที่ได้ทุกตัวไม่เกิน .75 พิจารณาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่งและค่า K-S test พบว่าตัวแปรอิสระทุกตัวมีการกระจายปกติ และเมื่อทดสอบ linearity พบว่าตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับประสิทธิภาพการทำงาน (F test = 1.688 มีนัยสำคัญทางสถิติ) ส่วนค่า VIF ปกติมีค่าไม่เกิน 10 ค่า Tolerance มีค่าไม่ต่ำกว่า .10 และค่า KMO มีค่ามากกว่า .5 อยู่ในเกณฑ์ปกติ ไม่ละเมิดข้อสมมติแต่อย่างใด

ผู้วิจัยจึงใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบเชิงชั้น (Hierarchical Regression Analysis) เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 นำข้อมูลแต่ละชุดเข้าทำการวิเคราะห์อาศัยหลักการจัดอันดับเข้าสู่การวิเคราะห์ซึ่งอาศัยหลักอันดับความสำคัญมากที่สุดเป็นลำดับท้าย รองลงมาเข้าเป็นลำดับสองและตัวแปรที่ใกล้ชิดกับตัวแปรประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่าชุดอื่นเข้าเป็นลำดับแรก ทำการวิเคราะห์ถดถอยประสิทธิภาพการทำงานที่สามารถเขียนสมมติฐานและสมการจัดลำดับชุดตัวแปรที่ใช้วิเคราะห์ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{EFFIF} = & \text{BASIC (EDU, EXP), COMMI (WANTS, ACCEP, NORMD),} \\ & \text{KNOWT (PRINC, TECHN, METHO), MOTIV (PROGR, SALAR, SUPPE),} \\ & \text{DESIR (HONES, DISCI, JUSTI, TRANS)} \end{aligned}$$

สมการแรกเป็นการนำข้อมูลชุดแรกคือปัจจัยคุณลักษณะพื้นฐานบุคคล (BASIC) ที่ประกอบด้วย การศึกษา (EDU) และประสบการณ์ (EXP) เข้าวิเคราะห์โดยมีสมมติฐานว่าประสิทธิภาพการทำงานขึ้นอยู่กับ การศึกษา และประสบการณ์ตามลำดับ

$$\text{EFFIC} = b_0 + b_1 \text{EDU} + b_2 \text{EXP} \dots \dots \dots (1)$$

สมการต่อมาเป็นการนำข้อมูลชุดที่สองคือปัจจัยความผูกพันกับองค์กร (COMMI) ที่ประกอบด้วย ความต้องการอยู่กับองค์กร (WANTS) การยอมรับค่านิยมองค์กร (ACCEP) และการปฏิบัติตามบรรทัดฐาน (NORMD) เข้าร่วมวิเคราะห์กับสมการชุดแรกโดยมีสมมติฐานว่า ประสิทธิภาพการทำงานขึ้นอยู่กับ การศึกษา ประสบการณ์ ความต้องการอยู่กับองค์กร การยอมรับค่านิยมองค์กร และการปฏิบัติตามบรรทัดฐานตามลำดับ

$$\text{EFFIC} = b_3 \text{EDU} + b_4 \text{EXP} + b_5 \text{WANTS} + b_6 \text{ACCEP} + b_7 \text{NORMD} \dots \dots \dots (2)$$

สมการที่ 3 ตามแบบจำลองที่ 3 เป็นการนำข้อมูลชุดที่สองเข้าร่วมวิเคราะห์กับปัจจัยความรู้ทางเทคโนโลยี (KNOWT) ที่ประกอบด้วยหลักการ (PRINC) เทคนิค (TECHN) และระเบียบวิธี (METHO) โดยมีสมมติฐานว่า ประสิทธิภาพการทำงานขึ้นอยู่กับการศึกษา ประสบการณ์ ความต้องการอยู่กับองค์กร การยอมรับค่านิยมองค์กร การปฏิบัติตามบรรทัดฐาน หลักการ เทคนิค และระเบียบวิธีตามลำดับ

$$\begin{aligned} \text{EFFIC} = & b_8 \text{EDU} + b_9 \text{EXP} + b_{10} \text{WANTS} + b_{11} \text{ACCEP} + b_{12} \text{NORMD} + \\ & b_{13} \text{PRINC} + b_{14} \text{TECHN} + b_{15} \text{METHO} \dots \dots \dots (3) \end{aligned}$$

สมการที่ 4 เป็นการนำข้อมูลชุดที่สามเข้าร่วมวิเคราะห์กับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน (MOTIV) ที่ประกอบด้วยความก้าวหน้าในการทำงาน (PROGR) สิ่งตอบแทนจากการทำงาน (SALAR) และการได้รับสนับสนุน (SUPPE) เข้าร่วมวิเคราะห์กับสมการชุดสามโดยมีสมมติฐานว่าประสิทธิภาพการทำงานขึ้นอยู่กับ การศึกษา ประสบการณ์ ความต้องการอยู่กับองค์กร การยอมรับค่านิยมองค์กร การปฏิบัติตามบรรทัดฐาน หลักการ เทคนิค ระเบียบวิธี ความก้าวหน้าในการทำงาน สิ่งตอบแทนจากการทำงานและการได้รับสนับสนุน

$$\begin{aligned} \text{EFFIC} = & b_{16} \text{EDU} + b_{17} \text{EXP} + b_{18} \text{WANTS} + b_{19} \text{ACCEP} + b_{20} \text{NORMD} + \\ & b_{21} \text{PRINC} + b_{22} \text{TECHN} + b_{23} \text{METHO} + b_{24} \text{PROGR} + b_{25} \text{SALAR} + \\ & b_{26} \text{SUPPE} \dots \dots \dots (4) \end{aligned}$$

สมการชุดสุดท้ายเป็นการนำข้อมูลชุดที่สี่เข้าร่วมวิเคราะห์กับปัจจัยคุณลักษณะพึงประสงค์ (DESIR) ที่ประกอบด้วยความซื่อสัตย์ (HONES) ความมีวินัย (DISCI) การยึดหลักคุณธรรม (JUSTI) และความโปร่งใส (TRANS) เข้าร่วมวิเคราะห์กับสมการชุดสี่โดยมีสมมติฐานว่าประสิทธิภาพการทำงานขึ้นอยู่กับ การศึกษา ประสบการณ์ ความต้องการอยู่กับองค์กร การยอมรับค่านิยมองค์กร การปฏิบัติตามบรรทัดฐาน หลักการ เทคนิค ระเบียบวิธี ความก้าวหน้าในการทำงาน สิ่งตอบแทนจากการทำงาน การได้รับสนับสนุน ความซื่อสัตย์ ความมีวินัย การยึดหลักคุณธรรม และความโปร่งใสตามลำดับรายละเอียดปรากฏในตารางที่ 3

$$\begin{aligned} \text{EFFIC} = & b_{27} \text{EDU} + b_{28} \text{EXP} + b_{29} \text{WANTS} + b_{30} \text{ACCEP} + b_{31} \text{NORMD} + \\ & b_{32} \text{PRINC} + b_{33} \text{TECHN} + b_{34} \text{METHO} + b_{35} \text{PROGR} + b_{36} \text{SALAR} + \\ & b_{37} \text{SUPPE} + b_{38} \text{HONES} + b_{39} \text{DISCI} + b_{40} \text{JUSTI} + b_{41} \text{TRANS} \dots \dots \dots (5) \end{aligned}$$

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์พหุแบบเชิงชั้นประสิทธิภาพการทำงาน (N=330)

ตัวแปรหลัก / ตัวแปรองค์ประกอบ	แบบจำลอง				
	1	2	3	4	5
คุณลักษณะพื้นฐานบุคคล					
การศึกษา	-0.091	-0.057	-0.084	-0.082	-0.077
ประสบการณ์	-0.004	-0.087	-0.058	-0.069	-0.121
ความผูกพันกับองค์กร					
ความต้องการอยู่กับองค์กร		-0.530**	.284*	.248	.309*
การยอมรับค่านิยมองค์กร		-0.174	-0.149	-0.098	-0.116
การปฏิบัติตามบรรทัดฐาน		-0.031	-0.058	-0.054	.089

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์พหุแบบเชิงชั้นประสิทธิภาพการทำงาน (N=330) (ต่อ)

ตัวแปรหลัก / ตัวแปรองค์ประกอบ	แบบจำลอง				
	1	2	3	4	5
ความรู้ทางเทคโนโลยี					
หลักการ			.018	-.007	-.009
เทคนิค			.418**	.408**	.397**
ระเบียบวิธี			-.135	-.099	.141
แรงจูงใจในการทำงาน					
ความก้าวหน้าในการทำงาน				-.191*	.228*
สิ่งตอบแทนจากการทำงาน				-.014	.111
การได้รับสนับสนุน				-.028	.097
คุณลักษณะพึงประสงค์					
ความซื่อสัตย์					-.112
ความมีวินัย					.186
การยึดหลักคุณธรรม					.193
ความโปร่งใส					-.317*
ค่าคงที่	23.546	22.514	11.628	15.248	18.169
R2	.009	.201	.355	.401	.441
SEE	3.520	3.159	2.876	2.859	2.749
F	.311	3.447	4.581	3.298	3.162
Sig F	.721	.006	.005	.001	.001

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงชั้นประสิทธิภาพการทำงานตามแบบจำลอง 1 โดยที่ คุณลักษณะพื้นฐานบุคคลประกอบด้วยการศึกษาและประสบการณ์อธิบายการผันแปรประสิทธิภาพการทำงานได้เพียงร้อยละ 9.0 เท่านั้นไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแต่อย่างใด

เมื่อเพิ่มปัจจัยความผูกพันกับองค์กรที่ประกอบด้วยความต้องการอยู่กับองค์กร การยอมรับค่านิยมองค์กร และการปฏิบัติตามบรรทัดฐานเข้าร่วมวิเคราะห์ในแบบจำลองที่ 2 ปรากฏว่าอำนาจการอธิบายมากขึ้นกว่าเดิมเป็นร้อยละ 20.1 อีกทั้งความต้องการอยู่กับองค์กรมีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ในช่วงขั้นที่สามในแบบจำลอง 3 ได้เพิ่มปัจจัยความรู้ทางเทคโนโลยีประกอบด้วยหลักการเทคนิคและระเบียบวิธีร่วมพิจารณากับปัจจัยคุณลักษณะพื้นฐานบุคคลและความผูกพันกับองค์กร พบว่าอำนาจการอธิบายผันแปรของประสิทธิภาพการทำงานจากเดิมร้อยละ 20.1 เพิ่มเป็นร้อยละ 35.5 โดยที่ความต้องการอยู่กับองค์กรยังคงมีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งเทคนิคมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญ

ในช่วงขั้นที่สี่ตามแบบจำลอง 4 เพิ่มปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ประกอบด้วยความก้าวหน้าในการทำงาน สิ่งตอบแทนจากการทำงาน และการได้รับสนับสนุนเข้าร่วมพิจารณากับปัจจัยคุณลักษณะพื้นฐานบุคคล ความผูกพันกับองค์กร และความรู้ทางเทคโนโลยีพบว่า ความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญ และอำนาจการอธิบายผันแปรของประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้นจากเดิมเป็นร้อยละ 40.1

ในช่วงขั้นที่ห้าหรือขั้นสุดท้ายตามแบบจำลอง 5 เพิ่มปัจจัยคุณลักษณะพึงประสงค์ที่ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ ความมีวินัย การยึดหลักคุณธรรม และความโปร่งใสร่วมพิจารณากับปัจจัยคุณลักษณะพื้นฐานบุคคล ความผูกพันกับองค์กร ความรู้ทางเทคโนโลยี และแรงจูงใจในการทำงานพบว่า ความโปร่งใสมีความสัมพันธ์เชิงลบกับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญ และอำนาจการอธิบายผันแปรของประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้นจากเดิมอีก 4.0 เป็นร้อยละ 44.1 มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่เป็นความสัมพันธ์เชิงลบ เช่นนี้จึงกล่าวได้ว่าความต้องการอยู่กับองค์กร เทคนิคและความก้าวหน้าในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ส่วนความโปร่งใสมีอิทธิพลเชิงลบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งหมดนี้สามารถสรุปความได้ว่าเทคนิคมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ความต้องการอยู่กับองค์กรและความก้าวหน้าในการทำงานตามลำดับ ส่วนความโปร่งใสมีอิทธิพลเชิงลบต่อประสิทธิภาพการทำงาน

### อภิปรายผลการวิจัย

การที่เทคนิคมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุดเกี่ยวข้องกับเทคนิคการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของตำรวจนครบาล 8 เนื่องจากปัจจุบันตำรวจที่มีความรู้นิติศาสตร์เพียงอย่างเดียวไม่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ครอบคลุม โดยเฉพาะประเภทของคดีอาชญากรรมที่กระทำผ่านทางเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันที่เกิดขึ้นมากกว่าอดีตเช่น การฉ้อโกง การหลอกลวง การสร้างเพจเพื่อทำการค้า การหลอกลวงขายสินค้าทางออนไลน์ การโฆษณาชวนเชื่อเพื่อร่วมลงทุน การหลอกลวงให้โอนเงิน การเผยแพร่ข้อมูลที่ไม่เป็นจริงโดยใช้วิธีการแชร์เนื้อหาผ่านทางสังคมออนไลน์เช่น เฟซบุ๊ก ไลน์ ซึ่งช่องทางในการกระทำผิดส่วนใหญ่จะเป็นการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์หรือโทรศัพท์เคลื่อนที่ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศในการกระทำความผิด

(Griep, Vranjes, Van Hooff, & Beckers, 2023) แต่การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมทางเทคโนโลยีสารสนเทศของตำรวจซึ่งหมายรวมถึงตำรวจนครบาล 8 ยังขาดประสิทธิภาพ ขาดความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการวิเคราะห์อาชญากรรมทางเทคโนโลยีสารสนเทศรวมทั้งขาดเทคนิคการเก็บสถิติไม่ได้รับการพัฒนาเทคนิควิธี ปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อให้ตำรวจขาดประสิทธิภาพการทำงาน ไม่สามารถปฏิบัติงานตอบสนองประชาชนได้ทันทั่วทั้งที่ (Afridi, Turi, Zaufishan, & Szyrocka, 2023) จึงต้องมีหน่วยงานกลางคือตำรวจ PCT หรือ Police Cyber Taskforce (PCT) มีชื่อว่าศูนย์ปราบปรามอาชญากรรมทางเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติชื่อย่อคือ “ศปอ.ตร.” เป็นหน่วยงานที่มีบุคลากรที่มีความชำนาญด้านเทคนิควิธีกว่าตำรวจนครบาล 8 ทำการสนับสนุนดำเนินการระดมกวาดล้างอาชญากรรมทางเทคโนโลยี (ศูนย์ปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2566)

เทคนิคการปฏิบัติงานของตำรวจโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานข้อมูลเพื่อปฏิบัติงานมีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน หน่วยงานควรมีแผนการพัฒนาหรืออบรมความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการพัฒนาทักษะเทคนิคการใช้และก้าวทันเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Stewart, & Preiksaitis, 2023) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงประสิทธิภาพการทำงาน (Schilirò, 2023) การที่ตำรวจนครบาล 8 มีเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และปัจจัยการยอมรับและการใช้เทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน การวางแผนเพื่อนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในสถานที่ทำงานมีส่วนสนับสนุนสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีอาจปฏิเสธได้ (Kraus, Ferraris, & Bertello, 2023)

ส่วนการที่ความต้องการอยู่กับองค์กรและความก้าวหน้าในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจนครบาล 8 ลำดับที่ 2 และ 3 นั้นเกี่ยวข้องกับเรื่องความผูกพันกับองค์กรและแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันองค์กร เป็นความรู้สึกและการแสดงออกของพนักงานที่เคารพต่อองค์กร มีความเต็มใจปฏิบัติงานและอุทิศตนต่อองค์กร มีความผูกพันมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรรู้สึกเป็นเจ้าของมีความตั้งใจจะทำงานอยู่กับองค์กรตลอดไป ทฤษฎี Side-Bet ของ Becker กล่าวว่าบุคคลใดก็ตามที่มีความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดก็เนื่องจากเขาได้ลงทุนในสิ่งนั้นไว้เช่น การที่เข้าไปทำงานอยู่ในองค์กรในช่วงระยะเวลาหนึ่งจะก่อให้เกิดการลงทุนซึ่ง Becker เรียกการลงทุนนั้นว่า “Side bet” อาจเป็นการลงทุนในรูปของเวลา แรงกายแรงใจ กำลังสติปัญญาตลอดจนการยอมเสียโอกาสบางอย่างเช่น โอกาสในการไปทำงานกับองค์กรอื่นเพราะบุคคลผู้นั้นยอมคาดหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนจากองค์กรในระยะยาวได้แก่ บำเหน็จบำนาญและสวัสดิการที่นอกเหนือไปจากเงินเดือนหรือรายได้ประจำและยังได้มีการชั่งน้ำหนักเปรียบเทียบว่าหากลาออกจากองค์กรก่อนกำหนดจะสูญเสียสิ่งเหล่านี้ (Nugroho, 2023)

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานตำรวจนครบาล 8 นั้นคือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเปรียบเสมือนถนนการทำงานที่พนักงานคนหนึ่งสั่งสะสมประสบการณ์

และผลงานเพื่อไปถึงเป้าหมายต่าง ๆ ในเส้นทางนั้น หรือเส้นทางอาชีพที่จะเริ่มต้นในตำแหน่งหนึ่งก่อนเลื่อนขึ้นไปอีกตำแหน่งหนึ่งนับเป็นการเติบโตทางอาชีพ โดยมีเกณฑ์วัดความก้าวหน้าในอาชีพที่ทั่วไปกำหนดไว้ 3 ด้าน 1. ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่หมายถึง การพัฒนาเพื่อดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นที่มาพร้อมกับความรับผิดชอบสูงด้วย วัดได้จากการเปรียบเทียบกับตำแหน่งในปัจจุบันกับระยะเวลาและอายุงานของเพื่อนร่วมงาน 2. ก้าวหน้าในเงินเดือนหมายถึง เงินเดือนที่สูงขึ้น ค่าตอบแทนและก้าวหน้าในตำแหน่งงานนั้นมีความสัมพันธ์กันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ผู้ที่มีโอกาสในการเติบโตย่อมได้รับค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่สูงตามตำแหน่ง ซึ่งได้มาจากการได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนรายบุคคลเป็นกรณีพิเศษทำให้ได้รับปรับขึ้นเงินเดือนที่สูงเมื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 3. ก้าวหน้าในเรื่องของการพัฒนาตนเองหมายถึง เพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ในการทำงาน พัฒนาทักษะรวมถึงพัฒนาบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับความคิด จิตใจ ทศนคติ พฤติกรรมที่แสดงออกทำให้งานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Fahriana, & Sopiah, 2022) เช่นนี้การที่ตำรวจนครบาล 8 ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีแนวโน้มจักส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจนครบาล 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (.228)

ทั้งนี้ความโปร่งใสที่เป็นตัวแปรประกอบคุณลักษณะพึงประสงค์ที่มีอิทธิพลเชิงลบต่อประสิทธิภาพการทำงานทั้งที่สภาพแห่งความจริงความโปร่งใสควรเป็นตัวแปรที่ส่งเสริมสนับสนุนหรือเป็นเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานอาจเพราะข้อจำกัดการจัดลำดับตัวแปรองค์ประกอบเข้าร่วมวิเคราะห์ก็เป็นได้ อย่างไรก็ตามผลที่ได้มีส่วนสอดคล้องบ้างกับงานวิจัยประภาพร มาชัยภูมิ (2562) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในของกองทัพบกพบว่า จริยธรรมและคุณธรรมของผู้ตรวจสอบภายในที่หมายถึงหลักการในการปฏิบัติหน้าที่ที่ผู้ตรวจสอบภายในพึงปฏิบัติโดยมีความเป็นอิสระมีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในเช่นเดียวกันนักการศึกษาต่างประเทศระบุถึงประเด็นการใช้ความโปร่งใสเป็นเครื่องมือในการสอดส่องเผื่อระวังกลุ่ม เป้าหมายพบว่า หากผู้รับผิดชอบขาดความรู้ในสิ่งที่ต้องเผยแพร่ต่อสาธารณะ การตีความอาจกลายเป็นสิ่งล่อแหลมกระทั่งนำข้อมูลที่บิดเบือนไม่ตรงตามเจตนารมณ์ผู้สื่อสาร (Albu, & Ringel, 2018) การไม่ทำความเข้าใจให้ถ่องแท้เกี่ยวกับความโปร่งใสอาจสร้างอิทธิพลส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรและเป็นอุปสรรคต่อการทำงานในอนาคต แวดวงนักวิชาการควรทบทวนเพื่อพัฒนานำสู่ภาคปฏิบัติที่ถูกต้องมากกว่ามุ่งทำแต่มีให้สูงๆ ตามเกณฑ์บังคับของหน่วยงานประเมินความโปร่งใสเท่านั้น (อัมพร อารงลักษณ์, 2565)

## สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อ 1 สรุปสาระได้ว่าตำรวจนครบาล 8 เกือบทั้งหมดเป็นเพศชาย ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 41-50 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ความคิดเห็นส่วนใหญ่ของตำรวจนครบาล 8 ที่มีต่อปัจจัยด้านความผูกพันกับองค์กรและคุณลักษณะพึงประสงค์อยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านเทคโนโลยี

สารสนเทศและด้านแรงจูงใจมีความพอใจระดับปานกลาง ส่วนผลการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อ 2 สรุปสาระได้ว่าปัจจัยเทคนิคด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจ นครบาล 8 มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ความต้องการอยู่กับองค์กรและความก้าวหน้าในการทำงานตามลำดับ

### ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายมี 3 ข้อ 1. สำนักงานตำรวจแห่งชาติต้องกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้เกิดความยุติธรรมแก่คนหนุ่มมากในทุกระดับชั้นยศ ควรใช้หลักพิจารณาจากอาวุโสและผลการปฏิบัติงานเป็นตัวชี้วัดประกอบการพิจารณาเป็นสำคัญ 2. สำนักงานตำรวจแห่งชาติต้องส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับโอกาสอบรมเพิ่มความรู้เทคนิคเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งอาจจัดภายในหน่วยตนหรืออบรมร่วมกับองค์กรภาครัฐหรือหน่วยงานอื่นที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน และ 3. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รวมถึงควรปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจแก่ตำรวจทุกระดับชั้น เพื่อที่เมื่ออยู่ในฐานะผู้บังคับ บัญชาจักนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจใดต่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้องเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปมี 3 ข้อ 1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยใช้ตัวแปรอื่นที่ไม่ปรากฏในงานนี้ เช่น สมรรถนะการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นต้น 2. ควรศึกษาเชิงเปรียบเทียบโดยทำการศึกษากับกองบังคับการตำรวจนครบาลอื่นเช่น กองบังคับการตำรวจนครบาล 1, 2, 3 เป็นต้น ไล่เรียงขยายศึกษาโดยเปรียบเทียบระดับกองบัญชาการ 3. ควรใช้แนวทางการศึกษาเชิงคุณภาพเป็นตัวขับเคลื่อนงานวิจัยเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจในเชิงลึก ขยายองค์ความรู้

### บรรณานุกรม

- จักรพงษ์ แม้นเมฆ. (2564). การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวนของสถานีตำรวจภูธรเมืองยะลา. *วารสารไตรศาสตร์*, 7(1), 47-60.
- ชานนท์ สารพล, และเสกสัน ศรีธำ. (2566). แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรสถานีตำรวจนครบาลท่าข้าม. *วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง*, 12(2), 131-146.
- ธนกฤต จารุพัฒน์ชัย, ราเชนทร์ นพณัฐวงศ์, และภาวิช รุจาฉันท. (2565). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลชนะสงคราม. *วารสารรัฐศาสตร์รอบรู้และสหวิทยาการ*, 5(6), 105-115.

- ประภาพร มาชัยภูมิ. (2562). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในของกองทัพบก** [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ภาคิน สีสุธรรม. (2561). การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองนนทบุรีตามหลักพุทธบูรณาการ. **วารสารพุทธศาสนศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**, 25(2), 49-64.
- ลลิตา ปาละกุล, และอรนันท กัณฑ์ปุระ. (2565). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ. **วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**, 8(3), 162-176.
- วัลย์นภัสร์ เจนร่วมจิต. (2565). อำนาจการสอบสวนคดีอาญาภายใต้ระบบ 'นายสั่ง'. **วารสารนิติศาสตร์และสังคมศาสตร์ มข.**, 15(2), 52-81.
- ศูนย์ปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2566). **ประชาสัมพันธ์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ**. <https://thaipoliceonline.com/news>
- สมเกียรติ ชุมพล. (2562). พุทธบูรณาการการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลสายไหม. **วารสารมหาจุฬาริชาการ**, 6(1), 203-216.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2558). การสร้างมาตรวัดสำหรับการวิจัยที่ถูกต้องและได้มาตรฐานสากล. สามลดา. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2561). **ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580)**. <https://www.royalthaipolice.go.th/downloads/strategy.pdf>
- สำนักงานพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร. (2563). **จำนวนชุมชนประเภทต่างๆ ในกรุงเทพมหานคร 2563: จำนวนตามเขต (เรียงตามจำนวนชุมชน)**. <https://webportal.bangkok.go.th/pipd/page/sub/21303>
- อัมพร อารงลักษณ์. (2565). **ความโปร่งใส: แนวคิด แนวปฏิบัติและประเด็นถกเถียง**. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Afridi, K., Turi, J.A., Zaufshan, B., & Szyrocka, J.R. (2023). Impact of Digital Communications on Project Efficiency through Ease of Use and Top Management Support. **Heliyon**, 9(7), 91-108.
- Akerlof, G.A. (1984). Gift Exchange and Efficiency-Wage Theory: Four Views. **The American Economic Review**, 74(2), 79-83.
- Albu, O.B., & Ringel, L. (2018). **The Perils of Organizational Transparency: Consistency, Surveillance, and Authority Negotiations**. <https://research.cbs.dk/en/publications/the-perils-of-organizational-transparency-consistency-surveillanc>
- Chen, C. (2024). Assessment of Test Validity in the Context of the Duolingo English Test. **Journal of Modern Linguistics**, 14, 1-7.

- Cronbach, L.J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. **Psychometrika**, **16**, 297–334.
- Eyserick, M.W., & Calvo, M.G. (1992). Anxiety and Performance: The Processing Efficiency Theory. **Cognition and Emotion**, **6**(6), 409-434.
- Fahriana, C., & Sopiah, S. (2022). The Influence of Work Motivation on Employee Performance. **Asian Journal of Economics and Business Management**, **1**(3), 229-233.
- Griep, Y., Vranjes, L., Van Hooff, M.M., & Beckers, D.G. (2023). Technology in the Workplace: Opportunities and Challenges. **Flexible Working Practices and Approaches**, 93-116.
- Jarantow, S.W., Pisors, & Chiu, M.L. (2023). **Introduction to the Use of Linear and Nonlinear Regression Analysis in Quantitative Biological Assays**. <https://currentprotocols.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/cpz1.80>
- Kraus, S., Ferraris, A., & Bertello, A. (2023). The Future of Work: How Innovation and Digitalization Re-Shape the Workplace. **Journal of Innovation & Knowledge**, **8**(4), 34-47.
- Nugroho, E.A. (2023). The Effect of Organizational Learning on Employee Performance through Organizational Commitment. **Syntax Admiration**, **4**(7), 1171-1186.
- Roebianto, A., Savitri, L., Sriyanto, A.S., & Syaiful, L.A. (2023). Content validity: Definition and procedure of content validation in psychological research. **TPM – Testing**, **30**(1), 5-18.
- Schilirò, D. (2023). Technological Progress and the Future of Work. **International Journal of Business Management and Economic Research (IJBMER)**, **14**(2), 2108-2018.
- Schuler, J., Anderson, B., & Kusshauer, A. (2023). Test-Retest Reliability in Metric Conjoint Experiments: A New Workflow to Evaluate Confidence in Model Results. **Entrepreneurship Theory and Practice**, **48**(2), 42-757.
- Simon, H.A. (1996). **The Sciences of the Artificial**. (3<sup>rd</sup> ed.). [https://monoskop.org/images/9/9c/Simon\\_Herbert\\_A\\_The\\_Sciences\\_of\\_the\\_Artificial\\_3rd\\_ed.pdf](https://monoskop.org/images/9/9c/Simon_Herbert_A_The_Sciences_of_the_Artificial_3rd_ed.pdf)
- Velicer, W.F. & Fava, J.L. (1998). Effects of Variable and subject sampling on factor pattern recovery. **Psychological Methods**, **3**(2), 231-251.
- U.S. Department of Health and Human Services. (2022). **The Belmont Report: Ethical Principles and Guidelines for the Protection of Human Subjects of Research**. <https://www.hhs.gov/ohrp/regulations-and-policy/belmont-report/index.html>
- Yamane, T. (1973). **Statistics: an introductory analysis**. Harper & Row.