

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของพนักงานสอบสวนหญิง
ในพื้นที่นครบาล
พิชศาล พันธุ์วัฒนา

Factors affecting of work effectiveness
of inquiry female police official
in Bangkok metropolitan.

Pitsarn Phanwattana

51 ซอยรามคำแหง 46 แขวงหัวหมาก

เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240

อีเมล: jodd0509@gmail.com

51 Soi Ramkhamhaeng 46, Hua Mak,

Bang Kapi, Bangkok 10240, Thailand

E-mail: jodd0509@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) สภาพทั่วไปคุณลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ความผูกพันกับองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน สมรรถนะในการทำงาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และ (2) อิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีต่อการปฏิบัติงาน ใช้ระเบียบวิธีการวิจัย 2 แนวทาง การวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากพนักงานสอบสวนหญิง 73 ราย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบเชิงชั้น ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เจาะลึกและสังเกตพฤติกรรมของพนักงานสอบสวนหญิงระหว่างปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรแรงจูงใจเรื่องความก้าวหน้าในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานสูงสุด รองลงมาได้แก่ ตัวแปรสมรรถนะเรื่องความรู้ด้านกฎหมาย และตัวแปรคุณลักษณะอันพึงประสงค์เรื่องความซื่อสัตย์เป็นลำดับท้าย

คำสำคัญ: พนักงานสอบสวนหญิง, ประสิทธิภาพ

Abstract

The objectives of this research are to study (1) personal characteristic, desirable characteristic, organizational commitment, work motivation, work competence and work effectiveness; and (2) the factors influencing work effectiveness. Two research methodologies were employed. For the quantitative approach, a questionnaire was administered to collect data from 73 of inquiry female police officials. The data were analyzed, using hierarchical regression analysis. For the qualitative approach, an in-depth interview was conducted among three groups of female officials, and behavior observation was made while the officials were on duty.

The results indicated that the work motivation (career advancement) was the strongest influence on work effectiveness, followed by the work competence (legal knowledge), desirable characteristic (honesty), respectively. Considering overall factors, it was found that all component variables could be used to explain the work effectiveness.

Key words: Inquiry female police official, work effectiveness

บทนำ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนดอำนาจหน้าที่ของ พนักงานสอบสวนหญิงในสถานีดำรวจตามคำสั่งที่ 655/2550 ปฏิบัติงานอำนวยความสะดวกตามนโยบายปฏิบัติของผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ (สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ, 2555) ซึ่งการที่พนักงานสอบสวนหญิงสามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและตรงตามเป้าหมายที่กำหนดหรือเกิดประสิทธิผลจำต้องรู้ข้อบกพร่องการปฏิบัติเพื่อปรับปรุง แก้ไขเปลี่ยนแปลงให้การปฏิบัติงานเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย (Prenzler & Sinclair, 2013; Sparrow, 2015) แต่สภาพปัจจุบันของพนักงานสอบสวนหญิงในการปฏิบัติงานยังคงประสบปัญหา 1.) ขาดความรู้ทักษะที่จำเป็น 2.) ขาดจริยธรรมทางวิชาชีพที่เป็นคุณลักษณะช่วยส่งเสริมต่อความมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 3.) ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการปฏิบัติของผู้ร่วมงาน 4.) ขาดการศึกษาฝึกอบรมในเรื่องที่ต้องใช้ปฏิบัติงาน 5.) ไม่พอใจสิ่งจูงใจเกี่ยวกับเงิน (กิตติพงษ์ กิตยารักษ์, 2550) 6.) จำใจยอมรับกฎ ระเบียบที่เกี่ยวกับงานสอบสวนโดยปราศจากการโต้แย้ง และ 7.) ไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเรื่องความแตกต่างทางเพศ ปัญหาทั้งหมดนี้ต้องการแก้ไขเพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนหญิงเกิดประสิทธิผลมากกว่าที่เป็นในปัจจุบัน

การศึกษาของผู้วิจัยมุ่งทำการศึกษา “บุพปัจจัย” โดยคำว่าบุพปัจจัยคือ ตัวแปรที่ต้องมีมาก่อน (antecedents) หมายถึง ตัวแปรอิสระที่มีความเป็นสาเหตุของการเกิดขึ้นของตัวแปรตาม (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2555) บุพปัจจัยของประสิทธิผลการปฏิบัติงาน 5 ด้านที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนหญิงคือ สมรรถนะในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน

ความผูกพันกับองค์การ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และคุณลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล ผู้วิจัยมุ่งทำการศึกษาในพื้นที่นครบาลหรือในจังหวัดกรุงเทพมหานคร (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2552) โดยมีความเชื่อมั่นว่าน่าจะมีความสัมพันธ์และใกล้เคียงกับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนหญิง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของคุณลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล คุณลักษณะอันพึงประสงค์ แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันกับองค์การ สมรรถนะในการทำงาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนหญิง

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล คุณลักษณะอันพึงประสงค์ แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันกับองค์การ และสมรรถนะในการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนหญิง

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพและแนวทางการวิจัยเชิงปริมาณร่วมกันเรียกว่าพหุวิธี (Triangulation) (Cresswell, 2014; สุขชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2555) ได้ข้อค้นพบที่ส่งเสริมเกื้อกูลกัน (Mutually Complimentary Methods) เมื่อวิเคราะห์สามารถให้อัตราความสัมพันธ์ที่เป็นตัวเลขชัดเจนตอบต่อวัตถุประสงค์การวิจัย

1. แนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Approach) เป็นเรื่องเกี่ยวกับจิตวิสัยหรือความรู้สึกซึ่งจากการทบทวน

วรรณกรรมพบว่า การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นวิธีการที่นักการศึกษา นิยมใช้อย่างแพร่หลาย (Cresswell, 2014; Cresswell, Hanson, Clark-Plano, & Morales, 2007) ดังนั้นจึงเห็นว่าวิธีการเชิงคุณภาพเป็นแนวทางที่เหมาะสม เป็นแนวทางวิจัยที่ช่วยให้ได้ ความถูกต้องด้านรายละเอียดของการพรรณนาความและทำให้ เข้าใจได้อย่างลึกซึ้งและชัดเจนในประเด็นที่ทำการศึกษา

1.1 ประชากรเป้าหมาย: ประชากรเชิงคุณภาพประกอบด้วย 3 กลุ่ม พนักงานสอบสวนหญิง ผู้บังคับบัญชาของพนักงานสอบสวนหญิง และประชาชนผู้รับบริการจากพนักงานสอบสวนหญิง

1.2 การสุ่มตัวอย่าง: ประชากรที่ใช้สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการเจาะจงด้วยการสุ่มตัวอย่างเชิงทฤษฎี (Theoretical Sampling)

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล: งานวิจัยใช้ทฤษฎีติดพื้น (Grounded Theory) จากการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-dept Interview) การสังเกตแบบมีโครงสร้าง (Structured Observation) การบันทึกสนาม (Field Notes) และการบันทึกความจำ (Memos) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยตั้งใจใช้หลากหลายวิธีแบบที่เรียกว่าพหุวิทยา (Triangulation) เพื่อใช้การ ยืนยันข้อค้นพบว่ามีความถูกต้องและตรวจสอบความเชื่อถือได้ ของข้อมูลและข้อสังเกตที่ได้ภายใต้ความหลากหลายวิธีการจัด เก็บข้อมูลโดยคำนึงถึงความสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์การวิจัยเป็น สำคัญ ใช้ระยะเวลาเก็บข้อมูลจนกว่าข้อมูลที่ได้ไม่มีประเด็น อะไรเพิ่มเติมจากที่มีหรือที่เรียกว่า “เกิดการอิ่มตัวเชิงทฤษฎี” (Theoretical Saturation) (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2554) ที่ จำนวน 14 ราย

ผู้วิจัยใช้การสังเกตแบบมีโครงสร้าง (Structured Observation) กล่าวคือได้วางแผนปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าก่อนทำการเก็บข้อมูล ได้แก่ การออกแบบฟอร์มเพื่อบันทึกรูปแบบพฤติกรรมพนักงาน สอบสวนหญิงในระหว่างปฏิบัติงาน ผลของพฤติกรรมพนักงาน สอบสวนหญิงที่ได้ใช้ประกอบประเด็น (1) คุณลักษณะอันพึง ประสงค์ด้านการยึดหลักความยุติธรรมและความมีวินัย (2) สมรรถนะในการทำงานด้านทักษะในการประนีประนอม และ (3) แรงจูงใจในการทำงานด้านการรับรู้ความแตกต่างระหว่างเพศ โดย รูปแบบและผลของพฤติกรรมที่ได้จากการบันทึกใช้การสังเกตที่ไม่ได้เข้าร่วม (Non-Participant Observation) ในบทบาทผู้เข้าร่วมแบบสังเกตกับกลุ่มเป้าหมายหรือพนักงานสอบสวนหญิง ทั้งนี้การใช้วิธีการสังเกตของผู้วิจัยต่อพนักงานสอบสวนหญิงได้ ใช้ผู้สังเกต 2 คน ได้แก่ ผู้วิจัยและสมาชิกในบ้านอีกคนที่ผ่านการอบรมในเรื่องความอ่อนไหวในการสังเกตสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นพร้อม บันทึกเหตุการณ์ได้ครบถ้วนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษา (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2554)

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล: วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการให้รหัส เชิงอุปนัย (Inductive) ทำการแยกประเด็นเนื้อเรื่องจนได้แบบ แผนทางความคิดที่ผ่านกระบวนการทำซ้ำ (Iterative) หมุนวน (Cyclical) และการเปรียบเทียบกรณีมีเชิงลบ

2. แนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Approach) การวิจัยเชิงปริมาณใช้วิธีการวิจัยแบบเชิงสำรวจเป็นการ วิจัยที่เน้นนำข้อมูลที่เป็นตัวเลขมาวิเคราะห์ด้วยสถิติต่าง ๆ เป็น หลักฐานที่สามารถพิสูจน์ความถูกต้องของข้อค้นพบและข้อสรุป ที่ได้จากการศึกษาวิจัย (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2555)

2.1 ประชากรเป้าหมาย: งานวิจัยใช้หน่วยวิเคราะห์

(Units of Analysis) ที่มีคุณสมบัติของหน่วยในระดับบุคคล อันได้แก่ พนักงานสอบสวนหญิงที่ปฏิบัติงานในพื้นที่นครบาล (กรุงเทพ มหานคร) จำนวนทั้งหมด 73 ราย

2.2 การสุ่มตัวอย่างและคุณลักษณะประชากรเป้าหมาย: ผู้วิจัยใช้ตารางสำเร็จรูปเคอซีและมอแกน (Krejcie & Morgan, 1970) จำนวนทั้งสิ้น 73 ราย ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งความแตกต่างของประชากรเป้าหมายมีไม่มากทั้งยังเป็นพนักงานสอบสวนหญิงทั้งหมดที่มีในนครบาล ส่วนคุณลักษณะประชากรเป้าหมายปรากฏในตารางที่ 1

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 ผ่านการรับราชการ 9 ปี ดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนหญิงมา 6 ปี มีสถานภาพโสด สำเร็จการศึกษาคณะนิติศาสตร์จากสถาบันการศึกษาของเอกชนในระดับปริญญาตรี

2.3 แบบสอบถามและมาตรวัด: ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามซึ่งคำถามเป็นข้อความที่เข้าใจง่ายไม่สลับซับซ้อน มีการแบ่งคำถามเป็นหมวดหมู่ซึ่งใช้แบบสอบถามทั้งหมด 2 ประเภท (1) แบบสอบถามให้พนักงานสอบสวนหญิงเป็นผู้ตอบ และ (2) แบบสอบถามให้ประชาชนผู้รับบริการเป็นผู้ตอบ ใช้คำถามสองประเภททั้งเชิงจิตวิสัยและเชิงวัตถุวิสัยให้ตรงความตั้งใจในการใช้สถิติทดสอบความถูกต้อง ความเชื่อถือได้ของตัวแปรที่ใช้เป็นมาตรวัดและตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นว่าละเมิดข้อสมมติหรือไม่ก่อนนำข้อมูลวิเคราะห์สถิติจริง

2.4 การให้น้ำหนักรายการที่ใช้ในการวัดของแต่ละองค์ประกอบตัวแปร: ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis, CFA) (Kline, 2013) นำค่ารายการที่ใช้วัดองค์ประกอบเดียวกันมารวมโดยมีการให้น้ำหนักของแต่ละรายการและนำมาคูณกับค่ารายการแล้วเอาผลคูณทั้งหมดรวมกัน จึงได้ค่ารวมของมาตรวัดที่ถูกต้อง ซึ่งแสดงรายละเอียดโดยยกตัวอย่างตัวแปรตาม (ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน) ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 รายการและน้ำหนักของรายการที่ใช้วัดประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	ค่าน้ำหนัก รายการ
การบังคับใช้กฎหมาย	
รอบปีที่ผ่านมาเป็นเจ้าของสำนวนทั้งหมดที่คดี	.891
รอบปีที่ผ่านมำทำสำนวนเสร็จส่งสำนวนให้อัยการที่คดี	.907
รอบปีที่ผ่านมำอัยการรับสำนวนที่ส่งจำนวนที่คดี	.889
ปัจจุบันเป็นเจ้าของสำนวนทั้งหมดที่คดี	.921
ปัจจุบันทำสำนวนเสร็จส่งสำนวนให้อัยการที่คดี	.875
ปัจจุบันอัยการรับสำนวนที่ส่งจำนวนที่คดี	.822
ความพร้อมในการให้บริการ	
การเตรียมตัวให้ความช่วยเหลือประชาชน	
เป็นที่เรียบร้อยเสมอ	.857
การมองถึงอนาคตเพื่อตอบสนองความต้องการ ของประชาชน	.869
การวางแผนล่วงหน้าในการให้บริการทุกครั้ง	.882
การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะเผชิญเหตุระหว่าง การปฏิบัติงาน	.752

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานประกอบด้วย การบังคับใช้กฎหมายและความพร้อมในการให้บริการ ซึ่งผลที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันพบว่า ค่าน้ำหนักของมาตรวัดการบังคับใช้กฎหมายรายการที่มีค่าน้ำหนักสูงสุดคือ ปัจจุบันเป็นเจ้าของสำนวนทั้งหมดที่คดี รองลงมาสองลำดับ ได้แก่ รอบปีที่ผ่านมำทำสำนวนเสร็จส่งสำนวนให้อัยการที่คดี และรอบปีที่ผ่านมำเป็นเจ้าของสำนวนทั้งหมดที่คดีเป็นต้น ส่วนมาตรวัด

ความพร้อมในการให้บริการที่มีค่าน้ำหนักสูงสุดคือ การวางแผนล่วงหน้าในการให้บริการทุกครั้ง รองลงมา ได้แก่ การมองถึงอนาคตเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขณะเผชิญเหตุระหว่างการปฏิบัติงาน เป็นลำดับท้าย

2.5 ความถูกต้องของมาตรวัด: ผู้วิจัยนำแนวคิดนักการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในบริบท ประยุกต์ใช้สร้างแบบสอบถามและทำการยืนยันในความถูกต้องตามหลักวิชาการว่ามาตรวัดของทุกตัวแปรในงานสามารถวัดในสิ่งที่ต้องการได้ โดยผู้วิจัยพิจารณาความถูกต้อง 9 ประการดังนี้ (Demo & Paschoal, 2016; สุขชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2558)

2.5.1 ความถูกต้องในตัวสร้าง (Construct Validity): พิจารณาความสัมพันธ์ของมาตรวัดกับสมมติฐานของทฤษฎีเกี่ยวกับแนวคิดที่ใช้ในซึ่งต้องมีทิศทางตามที่คาดหวังและเลือกใช้การทดสอบองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.4 ขึ้นไป

2.5.2 ความถูกต้องในเนื้อหา (Content Validity): สำคัญพิจารณาคือความครอบคลุมของมาตรวัดในเรื่องที่เป็นเนื้อหาของสิ่งที่ต้องการวัดที่ได้มาจากการทบทวนวรรณกรรม การให้คำนิยามจริง คำนิยามปฏิบัติการว่าปรากฏในงานหรือไม่ซึ่งงานวิจัยได้ปฏิบัติทั้งหมดตามแบบมาตรฐานสากล

2.5.3 ความถูกต้องพ้องกันหรือไปด้วยกันได้ (Concurrent Validity): ความถูกต้องประเภทนี้หมายถึง สิ่งที่สามารถไปด้วยกันได้อย่างดี เช่น พนักงานสอบสวนหญิงมีความรู้ด้านกฎหมายดีจะสามารถให้บริการประชาชนได้ดี ผู้วิจัยพิจารณามาตรวัดโดยการ

สร้างมาตรวัดได้สร้างเป็นเรื่องสอดคล้องกันหรืออยู่ในกลุ่มเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันสูงอันแสดงถึงความถูกต้องพ้องกันของมาตรวัด

2.5.4 ความถูกต้องแตกต่าง (Differential Validity): ผู้วิจัยพิจารณามมาตรวัดแต่ละตัวแปรพบว่า แต่ละตัวแปรมีค่าความสัมพันธ์ต่ำกว่าค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอื่นแสดงถึงความถูกต้องแตกต่าง

2.5.5 ความถูกต้องผิวหน้า (Face Validity): เป็นเรื่องเกี่ยวกับความชัดเจนของรายการข้อความที่ใช้ในการสร้างมาตรวัด ผู้ใดอ่านก็สามารถเข้าใจได้เป็นอย่างดี ซึ่งรายการข้อความในงานวิจัยเข้าใจได้ไม่ยากเย็นนักอันแสดงถึงความถูกต้องผิวหน้า

2.5.6 ความถูกต้องในการแปลง (Translation Validity): ผู้วิจัยได้แปลงแนวคิดที่เป็นนามธรรมเป็นรายการที่จะใช้วัดให้เป็นรูปธรรมที่มีความถูกต้อง เมื่อแปลงข้อความแล้วนำรายการข้อความไปเก็บข้อมูล จากนั้นทำการลงรหัส และมีการให้น้ำหนักของแต่ละรายการอย่างถูกต้องโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ปัจจัย

2.5.7 ความถูกต้องเชิงบริบท (Nomological Validity): ผู้วิจัยสร้างมาตรวัดสอดคล้องกับบริบทในเชิงองค์ความรู้หรือทฤษฎีของสิ่งที่ต้องการวัด ซึ่งค่าของมาตรวัดมีความสัมพันธ์กันสูงกับอีกตัวแปรหนึ่งในทฤษฎีที่เกี่ยวข้องอันแสดงถึงความถูกต้องเชิงทฤษฎีหรือเชิงบริบท

2.5.8 ความถูกต้องด้านการบรรจบ (Convergent Validity): ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ (pearson correlation coefficients) โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีลักษณะเชิงเส้นตรง ซึ่งแสดงผลบรรจบที่ระดับปานกลางปรากฏดังตารางที่ 4

2.5.9 ความถูกต้องด้านการจำแนก (Discriminant Validity): โดยพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในแต่ละรายการข้อคำถามของทุกมาตรวัด ภาพรวมพบว่าอยู่ระดับปานกลางกล่าวคือ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานทุกรายการมีค่าห่างจากศูนย์พอสมควรแสดงถึงข้อคำถามมีอำนาจในการจำแนก

2.6 ความเชื่อถือได้ของมาตรวัด: ผู้วิจัยวัดค่าความสอดคล้องภายใน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ของแต่ละรายการมาตรวัดโดยใช้การหาค่าครอนบักอัลฟา ซึ่งผลของตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ศึกษาปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ของมาตรวัดตัวแปรองค์ประกอบ

ตัวแปรหลัก	ตัวแปรองค์ประกอบ	ค่าครอนบักอัลฟา
ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	การบังคับใช้กฎหมาย	.935
	ความพร้อมในการให้บริการ	.861
สมรรถนะในการทำงาน	ความรู้ด้านกฎหมาย	.693
	ทักษะในการประนีประนอม	.592
	ความสามารถในการให้บริการ	.481
แรงจูงใจในการทำงาน	ความก้าวหน้าในการทำงาน	.491
	สิ่งตอบแทนจากการทำงาน	.771
	การรับรู้ความแตกต่างระหว่างเพศ	.658
ความผูกพันกับองค์การ	ความต้องการที่จะอยู่กับองค์การ	.675
	การยอมรับค่านิยมขององค์การ	.552
	การปฏิบัติตามบรรทัดฐานองค์การ	.681

ตัวแปรหลัก	ตัวแปร องค์ประกอบ	ค่าครอง บักอัลฟา
คุณลักษณะอันพึงประสงค์	ความซื่อสัตย์	.467
	การยึดหลักความยุติธรรม	.604
คุณลักษณะส่วนบุคคล	ความมีวินัย	.477
	การใฝ่เรียนรู้	.496
	อายุ	.773
	การศึกษา	.732
	ประสบการณ์	.837

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาพรวมค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ของตัวแปรทั้ง 18 ตัวอยู่ระหว่าง .467-.935 โดยตัวแปรองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้สูงสุดคือ การบังคับใช้กฎหมายและความซื่อสัตย์มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้เป็นลำดับท้าย ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่าตัวแปรองค์ประกอบทั้งสองตัวของประสิทธิผลการปฏิบัติงานมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้สองลำดับแรกจากทั้งหมด อย่างไรก็ตามภาพรวมของตัวแปรทั้งหมดในงานวิจัยสามารถสรุปได้ว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ในระดับปานกลางค่อนข้างดี

2.7 การวิเคราะห์ข้อมูล: การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณซึ่งเน้นการใช้ข้อมูลและการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทำการพิสูจน์ความถูกต้องของข้อค้นพบและข้อสรุปที่ได้ทำการศึกษา ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิเคราะห์จากโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows และใช้กำลังสมองของตนในการจัดกระบวนการวิเคราะห์โดยเลือกใช้สถิติพรรณนาเพื่อชี้ให้เห็นลักษณะของตัวแปรและความสัมพันธ์ (Correlation Matrix) และเทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบเชิงชั้น (Hierarchical Regression Analysis) เพื่อมุ่งศึกษา

อิทธิพลของตัวแปรอิสระว่ามีผลต่อตัวแปรตาม (ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน) หรือไม่โดยข้อมูลที่จะนำไปใช้กับเทคนิคนี้ตัวแปรตามต้องเป็นตัวแปรเชิงปริมาณที่มีการวัดระดับช่วงห่าง (Interval Scale) หรืออัตราส่วน (Ratio Scale) ขณะที่ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อตัวแปรตามต้องเป็นตัวแปรเชิงคุณภาพเท่านั้น กล่าวคือมีการวัดระดับกลุ่ม (Nominal Scale) และหากกำหนดตัวแปรผันร่วมในการวิเคราะห์ต้องมีการวัดเชิงปริมาณ

2.8 การตรวจสอบการละเมิดข้อสมมติ: ผู้วิจัยตรวจสอบการกระจายปกติตัวแปรเดียว (Univariate Normality) ความเป็นเส้นตรง (Linearity) ตัวแปรอิสระไม่สัมพันธ์สูง (Multicollinearity) ความเหมือนกันของการผันแปร (Homoscedasticity) การกระจายปกติหลายตัวแปร (Multivariate Normality) ปรากฏในตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรทั้งหมดมีการกระจายปกติพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง และค่าที่ได้จาก K-S test พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวมีการกระจายปกติ และเมื่อทดสอบ Linearly เพื่อตรวจสอบความเป็นเส้นตรงพบว่าตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับการประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ($F \text{ test} = 1.704$ มีนัยสำคัญทางสถิติ) อีกทั้งเมื่อพิจารณาจากค่า VIF และ Tolerance พบว่าไม่มีปัญหาความสัมพันธ์กันสูง รวมถึงค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรไม่เกิน .75 สามารถใช้วิเคราะห์ข้อมูลไม่เป็นการละเมิดข้อสมมติแต่ประการใด

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและสถิติพรรณนาตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปร	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	สมรรถนะในการทำงาน	แรงจูงใจการทำงาน	ความผูกพันกับองค์กร	คุณลักษณะอันพึงประสงค์	คุณลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล
ประสิทธิผลฯ	1.00					
สมรรถนะฯ	-.05	1.00				
แรงจูงใจฯ	-.71	.32	1.00			
ความผูกพันฯ	.12	.39	.31	1.00		
คุณลักษณะอันพึงฯ	-.69	.42	.38	.37	1.00	
คุณลักษณะพื้นฐานฯ	.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
SD.	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

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้เทคนิควิเคราะห์จากโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows เลือกใช้สถิติพรรณนา เพื่อชี้ให้เห็นลักษณะตัวแปรและความสัมพันธ์ทวิ (Correlation Matrix) และเทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบเชิงชั้น (Hierarchical Regression Analysis) เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 2

ตารางที่ 5 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
ความสามารถในการบริหาร		-.027	-.037	-.080	.093
แรงจูงใจในการทำงาน					
สิ่งตอบแทนจากการทำงาน			.029	-.008	-.012
ความก้าวหน้าในการทำงาน			.421***	.413**	.400***
การรับรู้ความแตกต่างระหว่างประเทศ			.144	.103	.145
คุณลักษณะอันพึงประสงค์					
ความซื่อสัตย์				.198	.231*
การยึดหลักความยุติธรรม				-.015	.116

ตัวแปรหลัก/ ตัวแปรองค์ประกอบ	แบบจำลอง				
	1	2	3	4	5
ความมีวินัย การไฟเเรียนรู้				-.061 .061	-.012 .098
ความผูกพันกับองค์กร ความต้องการที่จะอยู่กับ องค์กร การยอมรับค่านิยมองค์กร การปฏิบัติตามบรรทัดฐาน องค์กร					-.115 .192 -.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	.008	.001	.001

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบเชิงชั้นของตัวแปรอิสระที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานปรากฏในตารางที่ 5 พบว่า ความรู้ด้านกฎหมาย ความก้าวหน้าในการทำงานและความซื่อสัตย์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนหญิง ส่วนการปฏิบัติตามบรรทัดฐานองค์กรมีอิทธิพลเชิงลบ จึงสามารถสรุปได้ว่าความก้าวหน้าในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ความรู้ด้านกฎหมายและความ

ข้อสุดท้ายตาม ลำดับ ส่วนการปฏิบัติตามบรรทัดฐานองค์การมี
อิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานสอบ สวนหญิง
เชิงลบ

สรุปและอภิปรายผล

ข้อค้นพบตอบวัตถุประสงค์ข้อ 1: สภาพทั่วไปของบุพ
ปัจจัยของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนหญิง
สามารถสรุปได้ความว่า พนักงานสอบสวนหญิงใหญ่เป็นพนักงาน
สอบสวนหญิง (สบ1) มีอายุเฉลี่ย 35 ปี ผ่านการรับราชการ 9
ปี และดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนหญิงมา 6 ปี มีสถานภาพ
โสด สำเร็จการศึกษาคณะนิติศาสตร์จากสถาบันการศึกษาของ
เอกชนระดับปริญญาตรี มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยการ
บังคับใช้กฎหมายปัจจุบันพนักงานสอบสวนหญิงเป็นเจ้าของ
สำนวน 30 คดี แต่ทำสำนวนเสร็จส่งอัยการ 27 คดี และอัยการ
รับสำนวนที่ส่งจำนวน 24 คดี มีความพร้อมในการให้บริการ
ประชาชนอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างดี ใช้สมรรถนะในการ
ทำงานเรื่องความรู้ด้านกฎหมายในการปฏิบัติงานบ่อยครั้ง ใช้
ทักษะในการประนีประนอมค่อนข้างน้อย มีความสามารถในการ
ให้บริการระดับปานกลาง เรื่องแรงจูงใจมีมุมมองไม่สู้ดีต่อเรื่อง
ความก้าวหน้าในการทำงาน ค่อนข้างพอใจกับสิ่งตอบแทนจากการ
ทำงาน มีมุมมองเรื่องการรับรู้ความแตกต่างระหว่างเพศค่อนข้าง
ดี ความผูกพันกับองค์กรของพนักงานสอบสวนหญิงมีความ
ต้องการที่จะอยู่กับองค์กร การยอมรับค่านิยมองค์กร และปฏิบัติ
ตามบรรทัดฐานขององค์การระดับกลางหรือค่อนข้างเห็นด้วยต่อ
ทั้งสามเรื่อง มีการแสดงคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านความ
ซื่อสัตย์ในระดับปานกลาง การยึดหลักความยุติธรรมพอใช้ ความ

มีวินัยค่อนข้างดี และการไฟเรียนรู้ในระดับปานกลาง

ข้อค้นพบตอบวัตถุประสงค์ข้อ 2: การศึกษาอิทธิพลของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานพบว่า ความก้าวหน้าในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน สนวนหญิงอย่างมาก เมื่อเป็นเช่นนี้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้บังคับบัญชาของพนักงานสอบสวนหญิงต้องสนับสนุนให้พนักงานสอบสวนหญิงได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมตามระเบียบ ก.ตร.ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อพิจารณาเลื่อนตำแหน่งพนักงานสอบสวน ส่วนพนักงานสอบสวนหญิงต้องขวนขวายความรู้กฎหมาย เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำ ความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ. 2550 ความรู้ดังกล่าวต้องสามารถประยุกต์ใช้กับงานได้ สามารถให้คำปรึกษาและตอบข้อซักถามของประชาชนได้ชัดเจน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลอีกประการ ได้แก่ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านความซื่อสัตย์ การปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนหญิงต้องอาศัยหลักคุณธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจคู่กับกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ เพราะเรื่องคุณธรรมเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยกำกับพฤติกรรมส่วนตนให้เกิดการปฏิบัติดีปฏิบัติชอบ ประพฤติตนใกล้ชิดต่อความสุจริตไม่หลงทุจริตในหน้าที่ เรื่องความซื่อสัตย์เป็นส่วนหนึ่งในความหมายหลักคุณธรรมสี่ประการ เป็นหนึ่งในข้อกำหนดจริยธรรมตำรวจ และเป็นเรื่องหนึ่งของค่านิยมสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่พนักงานสอบสวนหญิงต้องประพฤติปฏิบัติ เข้าใจถูกต้องเพื่อรู้ความหมายที่แท้จริงและนำไปปฏิบัติถูกหลักสากล

ผลการวิเคราะห์ที่น่าสนใจคือ การปฏิบัติตามบรรทัดฐานองค์การมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามตรงข้ามกับปัจจัยทั้งสามข้างต้น กล่าวคือ หากปฏิบัติตามบรรทัดฐานองค์การมากเท่าไรประสิทธิผล

การปฏิบัติงานจะต่ำลง พฤติกรรมต่าง ๆ ของพนักงานสอบสวน
หญิงที่ปฏิบัติตามบรรทัดฐานองค์การ เช่น การปฏิบัติตามส่วน
ใหญ่แม้ไม่ตรงความคิดเห็น การเปลี่ยนความคิดให้เข้ากับคน
ส่วนใหญ่ ส่งผลกระทบต่อระดับความผูกพันของพนักงานสอบสวน
หญิงที่มีต้องงานสอบสวนอย่างมีนัยสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ข้อเสนอแนะเชิง
นโยบายและข้อเสนอแนะวิชาการ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานสอบสวนหญิง

(1) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจควรต้อง
พิจารณาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อพิจารณาเลื่อน
ตำแหน่งของพนักงานสอบสวนหญิงด้วยการตั้งคณะทำงาน
พิจารณาเรื่องนี้ขึ้นใหม่เป็นการเฉพาะ เชิญตัวแทนพนักงาน
สอบสวนผู้ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงาน ตัวแทนจากหน่วยงานอื่นที่ทำงาน
ด้านสอบสวน ตัวแทนจากสำนักงานประมาณ กรมบัญชีกลางเข้า
ร่วมเป็นคณะกรรมการเพื่อร่วมพิจารณาปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์ข้อ
บังคับให้ตอบสนองแก่พนักงานสอบสวนหญิงดีขึ้นกว่าปัจจุบัน

(2) กองวิจัย สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ ต้องวิจัยพัฒนารูป
แบบการบริหารในเรื่องความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงาน
สอบสวน

(3) ผู้บังคับบัญชาของพนักงานสอบสวนหญิงต้อง
สนับสนุนให้พนักงานสอบสวนหญิงได้รับโอกาสทำงานอย่างเต็มที่
เพื่อใช้เป็นเครื่องมือประกอบการประเมินเลื่อนตำแหน่ง

2. ความรู้ด้านกฎหมายของพนักงานสอบสวนหญิง

(1) สถาบันส่งเสริมงานสอบสวนสำนักกฎหมายและคดีต้องพัฒนาระบบงานสอบสวนให้มีคุณภาพและพัฒนาให้พนักงานสอบสวนหญิงมีองค์ความรู้ด้านสอบสวนคดีอาญา ตลอดจนควบคุม กำกับดูแล ติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานและประเมินคุณภาพ

(2) หน่วยงานต้นสังกัด ได้แก่ กองบัญชาการตำรวจนครบาลต้องส่งเสริมสภาพแวดล้อมอันเอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้กฎหมายของพนักงานสอบสวนหญิง สิ่งที่ต้องปฏิบัติเช่น การจัดหาตำราไว้ในสถานที่ที่พนักงานสอบสวนหญิงเข้าถึงข้อมูลได้สะดวก หรือการจัดสนทนากลุ่มระดมสมองประเด็นปัญหากฎหมายเป็นการเฉพาะ

(3) หน่วยงานต้นสังกัดและผู้บังคับบัญชาของพนักงานสอบสวนหญิงควรประสานหน่วยที่มีความเชี่ยวชาญส่งผู้รู้มาถ่ายทอดความรู้ให้พนักงานสอบสวนหญิง หรือวิธีการจัดอบรมหลักสูตรของภายในหน่วยงาน เช่น กองบัญชาการศึกษากฎหมายเป็นแม่งานเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒินอกหน่วยเช่น กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กรมคุ้มครองสิทธิเสรีภาพพร้อมส่งเสริมให้พนักงานสอบสวนหญิงมีส่วนร่วมในกิจกรรมควบคู่กัน

3. ความซื่อสัตย์ของพนักงานสอบสวนหญิง

(1) สำนักงานตำรวจแห่งชาติและผู้บังคับบัญชาต้องปลูกฝังคุณธรรมด้านความซื่อสัตย์อย่างต่อเนื่อง มีการทดสอบวัดความรู้ทางทฤษฎีและจำลองสถานการณ์ทางปฏิบัติเพื่อวัดความรู้เชิงพฤติกรรม กิจกรรมทั้งสองต้องดำเนินควบคู่เพื่อเป็นหลักเกณฑ์ในการวัดผลว่าพนักงานสอบสวนหญิงปฏิบัติได้ตรงตามเป้าประสงค์หรือไม่ ซึ่งหากไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดต้อง

พิจารณาส่งเข้าทำกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านความซื่อสัตย์มากขึ้น

(2) สำนักงานจเรตำรวจต้องให้ความสำคัญกับระบบการตรวจสอบและกวดขันวินัย รณรงค์หรือประชาสัมพันธ์ควบคู่กับออกตรวจราชการเข้าถึงพื้นที่ปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนหญิงอย่างเข้มแข็งจริงจังและติดตามประเมินผลโดยกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน

(3) กองมาตรฐานวินัย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจควรกำหนดบทลงโทษผู้กระทำความผิดที่ขาดความซื่อสัตย์ให้เป็นที่ปรากฏชัดเจน และผู้ใดกระทำความผิดต้องลงโทษด้วยความเป็นธรรมเป็นมาตรฐานเดียวกันทุกคน

(4) ผู้บังคับบัญชาต้องหมั่นสังเกตเอาใจใส่ดูแลพนักงานสอบสวนหญิงเพื่อป้องกันเหตุที่อาจเกิดในเรื่องความซื่อสัตย์

4. ความผูกพันกับองค์กรของพนักงานสอบสวนหญิง

(1) สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรคัดเลือกบรรจุพนักงานสอบสวนหญิงใหม่ที่มีแนวคิดและค่านิยมสอดคล้องกับกลุ่มงานสอบสวน

(2) ผู้บังคับบัญชาของพนักงานสอบสวนหญิงควรพัฒนาวัฒนธรรมกลุ่มงานสอบสวน สร้างทัศนคติเชิงบวก พยายามสื่อให้พนักงานสอบสวนหญิงทราบว่าตนสำคัญ สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างบุคคลและการทำงานเป็นทีม ต้องส่งเสริมการปฏิสัมพันธ์ของพนักงานสอบสวนหญิงให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงานสอบสวนหญิง และความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานสอบสวนหญิงด้วยกัน เช่น จัดกิจกรรมสนทนา การจัดแข่งขัน กีฬาประจำปีของบุคลากรงานสอบสวนเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์

ของคนในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนหญิง ตามที่ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมแล้วสร้างเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัยครั้งนี้เป็นเพียงส่วนหนึ่งของความรู้ทางวิชาการ ซึ่งยังคงมีประเด็นอื่นอีกมากมายที่น่าสนใจศึกษาเพิ่มเติมจากกรอบแนวความคิดนี้ เมื่อเป็นเช่นนี้ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะทางวิชาการ ให้มีการศึกษาขยายผลต่อเนื่องในแต่ละประเด็นดังต่อไปนี้

1. ควรทำการศึกษาப்புปัจจัยของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนหญิงด้วยการเปรียบเทียบกับพนักงานสอบสวนชายเป็นประเด็นหลักของการศึกษา เพื่อศึกษาว่าความแตกต่างทางเพศมีอิทธิพลต่อตัวแปรต่าง ๆ และมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานอย่างไร

2. ควรทำการศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนหญิงโดยเน้นศึกษาด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ด้วยการใช้ตัวแปรที่แตกต่างจากงานซึ่งยังมีอยู่อีกพอสมควร เช่น หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความประหยัดเป็นต้น และใช้แบบทดสอบสถานการณ์ (Situational Test) แบบบันทึกการสังเกตหรือแบบประเมินผลสมผสานระหว่างพนักงานสอบสวนหญิงประเมินด้วยตนเองกับประชาชนผู้รับบริการเป็นผู้ประเมินเป็นตัววัดผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของพนักงานสอบสวนหญิง

บรรณานุกรม

- กิตติพงษ์ กิตยารักษ์. (2550). รายงานการสัมมนาปฏิรูปตำรวจประชาชน
ได้อะไร. นนทบุรี: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2558). การสร้างมาตรวัดสำหรับการวิจัยที่ถูกต้องและได้มาตรฐานสากล. กรุงเทพมหานคร: สามลดา.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2555). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพมหานคร: สามลดา.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2554). **วิธีวิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพยุคใหม่**. กรุงเทพมหานคร: สามลดา.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2552). **ประกาศสำนักงานตำรวจแห่งชาติเรื่องกำหนดหน่วยงานและเขตอำนาจการรับผิดชอบหรือเขตพื้นที่การปกครองของส่วนราชการ**. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 126 ตอนพิเศษ 130ง.
- สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ. (2555). **แผนปฏิบัติราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2556**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ตำรวจ.
- Cresswell, J.W., Hanson, W.E., Clark-Plano, V.L., & Morales, A. (2007). Qualitative research designs: Selection and implementation. **The Counseling Psychologist**, 35(2), 236-264.
- Cresswell, J.W. (2014). **Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches**. (fourth edition). Retrieved August 23, 2016 from file:///C:/Users/Administrator.XHG8GJAQDWTDTWZ/Downloads/John%20W.%20Creswell-Research%20Design__%20Qualitative,%20Quantitative,%20and%20Mixed%20Methods%20Approaches-SAGE%20Publications,%20Inc%20(2013)%20(2).pdf.

- Demo, G, & Paschoal, T. (2016). Well-being at work scale: Exploratory and confirmatory validation in the USA. **Paidia**, 26(63), 35-43. Retrieved August 25, 2016 from http://www.scielo.br/pdf/paideia/v26n63/1_982-4327-paideia-26-63-0035.pdf.
- Kline, R. (2013). **Item-level analysis: Exploratory and confirmatory factor analysis**. Retrieved August 18, 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. 30: 607-610.
- Prenzler, T., & Sinclair, G. (2013). The status of women police officers: An international review. **International Journal of Law, Crime and Justice**, 41(2), 115-131.
- Sparrow, M.K. (2015). **Measuring performance in a modern police organization**. Retrieved May 12, 2016, from <https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/nij/248476.pdf>.