

บทความวิจัย (ม.ค. – มิ.ย. 2562)

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจภาคอีสานตอนบน ของประเทศไทย

ร้อยตำรวจเอก สมรัก บุตรวงษ์, หลักสูตรรัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น
 ดร.ธนมนิตย์ วราภรณ์, มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น

บทคัดย่อ

งานวิจัยแบบผสมเพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจภาคอีสานตอนบนของประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์หลัก คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพการณ์ของปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจภาคอีสานตอนบน 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจภาคอีสานตอนบน 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจภาคอีสานตอนบนของประเทศไทย ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามจากการทบทวนวรรณกรรมแล้วนำไปทดสอบความตรงเชิงโครงสร้าง และทดสอบความเชื่อมั่นภายในระหว่างข้อคำถามได้ค่า KMO อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่า Cronbach's Alpha ทั้งฉบับเท่ากับ .96 และมีความเชื่อมั่นรายกรอบเท่ากับ .95 และ .86 เรียงตามลำดับ แต่อย่างไรก็ตามผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบคุณภาพแล้วไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจภาคอีสานตอนบนของประเทศไทย จำนวน 318 คน นำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา และสถิติวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ รวมถึงสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณสำหรับการพยากรณ์แนวทางการพัฒนาตามวัตถุประสงค์วิจัย ซึ่งค้นพบว่าระดับค่าเฉลี่ยตัวแปรการมีส่วนร่วมในการทำงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ อยู่ในระดับมาก โดยที่ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนข้อค้นพบสำคัญนั้นพบว่าการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีปัจจัยอิทธิพลประกอบด้วยด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยตัวแปรอิทธิพลทั้ง 4 มีสัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ร่วมกันที่ร้อยละ 85.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้โดยมีผลจากการสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 ท่านที่ให้การสนับสนุนเกี่ยวกับผลวิจัยนี้ว่า แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจภาคอีสานตอนบนของประเทศไทย สำนักงานตำรวจแห่งชาติต้องสร้างความรู้ในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาต้องเข้าใจความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองเพื่อให้การทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วมในการทำงาน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Received: May 10, 2019, Accepted June 16, 2019

Factors Effecting Efficiency Development of Police Officers in The Upper Northeastern Region

Pol.Capt.Somrak Butewong, Political Science Program, The Eastern University of Management and Technology,
 Dr.Tummanit Varaphon, The Eastern University of Management and Technology

Abstract

The method of this research was a mixed approach including qualitative and quantitative techniques aimed to present guidelines for efficiency development of the police force in the lower northeastern region of Thailand and its objectives are 1) to study critical determinants effecting the

efficiency development of the police force, 2) to study the relational factors effecting the efficiency development of the police force. The questionnaire was developed based on an extensive relevant literature review. To test the validity of the multi-item measures, the Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) was employed and the result was 0.652 which can be acceptable for proceeding with factor analysis. Concerning reliability, all variables were analyzed for internal consistency by using Alpha Cronbach which showed a reliability of 0.96, that can be considered very good. The questionnaire was distributed to the police force in the lower northeastern region, of which 318 usable responses were returned. It was a descriptive approach and statistical method employed was correlation coefficient and regression analysis. The findings indicated that the average of opinions at each question regarding work participation and operations efficiency was high and the relationship between them was positive and significant. The regression analysis indicated that planning participation, operations participation, shared benefit received participation and evaluation significantly determined 95 percent of police force efficiency development. The opinions of experts in the field were in supporting the efficiency development of the police force and suggested that participation in all aspects should come from both sides, supervisors and subordinates, in achieving efficiencies.

Keywords: work participation, operations efficiency

คำขอขอบคุณ: งานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น

บทนำ

ในปัจจุบันภาครัฐและภาคเอกชนได้นำหลักการบริหารงานการมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารองค์กร เพื่อให้องค์กรนั้นเกิดการพัฒนาและมีการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอโดยการนำหลักการบริหารงานต่างๆ นั้นมาใช้ในองค์กรผู้บริหารจะต้องมีหลักการและแนวคิดที่จะมุ่งพัฒนาองค์กรและทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริง โดยหลักการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงที่สุดนั้นจะต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร เพราะบุคลากรในองค์กรจะเป็นบุคคลที่ได้รับผลกระทบและเป็นผู้ที่ทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ผู้บังคับบัญชาต้องการโดยยึดหลักการบริหารงานอย่างมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์กร เพื่อให้เกิดการยอมรับหรือทราบหลักการบริหารงานซึ่งการมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากรทุกคนในองค์กรนั้นจะทำให้เกิดการเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและทำให้บุคลากรเหล่านั้นเกิดความรักในองค์กร และมุ่งจะตอบสนองให้องค์กรพัฒนาเนื่องจากบุคลากรเหล่านั้นจะมีความรู้สึกในความเป็นเจ้าขององค์กรทั้งนี้ยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในองค์กร ซึ่งเป็นการลดช่องว่างในการทำงานและทำให้ทราบถึงปัญหาต่างๆ ในองค์กรเพื่อนำปัญหานั้นมาแก้ไขต่อไปซึ่งหลักการบริหารงานอย่างมีส่วนร่วมเป็นแนวทางการบริหารที่มุ่งให้ทุกคนในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การมีส่วนร่วมในการบริหารเป็นแนวคิดในการบริหารแผนใหม่ที่มุ่งจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมรับผิดชอบในองค์กรที่ตนปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการบริหารที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานพิจารณาปัญหาและตัดสินใจร่วมกัน (ธีระ รุญเจริญ, 2550)

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงพลวัตทางสังคม เศรษฐกิจและความเจริญก้าวหน้าทาง เทคโนโลยีของโลก ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้านอย่างรวดเร็วทำให้ทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนได้เล็งเห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพื่อให้เกิดความพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตที่สำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ คือการพัฒนาความรู้ที่ทันสมัยการเพิ่มพูนประสบการณ์ ทางด้านวิชาการ การฝึกอบรมรวมทั้งการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่กันไปด้วยส่งผลให้รัฐบาลมีนโยบายปฏิรูประบบราชการที่มุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นตลอดจนการปรับบทบาทภารกิจโครงสร้างให้มีความเหมาะสมทันสมัยและสอดคล้องกับสังคมปัจจุบัน โดยมีเป้าประสงค์เพื่อสนองตอบต่อการบริการประชาชนที่สะดวก รวดเร็ว ลดขั้นตอนการปฏิบัติที่ไม่จำเป็นตามเจตนารมณ์ของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 การทำงานแบบมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานนั้นไม่ว่าจะเป็นระดับองค์กรหรือระดับประเทศนั้นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง

ในกระบวนการที่คนปัจจุบันเนื่องจากจะช่วยให้ผู้มีส่วนร่วมในการทำงานเกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ (Ownership) ทำให้ผู้มีส่วนร่วมหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนั้นยินยอมปฏิบัติตาม (Compliance) และรวมถึงตกลงยอมรับ (Commitment) ได้อย่างสมัครใจ เต็มใจและสบายใจหลักการของการมีส่วนร่วมในการทำงาน ในความหมายของการบริหารจัดการจะมีความเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับการตัดสินใจ (วันชัย วัฒนศัพท์, 2546)

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) เป็นกรอบการบริหารจัดการที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการใช้เป็นเครื่องมือผลักดันให้การพัฒนากระบวนการมีประสิทธิภาพและยั่งยืนสอดคล้องกับ มาตรฐานสากลและแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 – 2561) มุ่งเน้นให้ หน่วยงานราชการปรับปรุงองค์การอย่างรอบด้านและอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมทั้ง 7 ด้านในการ บริหารและดำเนินงานของส่วนราชการ ได้แก่ การนำองค์การ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การให้ ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวัด การวิเคราะห์การจัดการความรู้ การ มุ่งเน้นบุคลากร การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ และผลลัพธ์การดำเนินการ จากการศึกษาที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการได้มีเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมุ่งเน้น บุคลากรซึ่งมองเห็นคุณค่าของบุคลากรในด้านการเรียนรู้และการให้ความสำคัญกับบุคลากรและเครือข่ายแสดงให้เห็นถึงคุณค่าและความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าและความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งใน องค์กรภาครัฐการพัฒนาทักษะและศักยภาพของกำลังคนภาครัฐและเตรียมความพร้อมบุคลากรภาครัฐสู่ประชาคมอาเซียน เป็นภาระกิจการดำเนินงานหลักในปัจจุบันของสำนักงาน ก.พ. โดยมีความมุ่งหวังให้บุคลากรภาครัฐมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ดังนี้ 1) ความเป็นมืออาชีพ (Professional) มีสมรรถนะ ในการทำงานการมุ่งผลสัมฤทธิ์ทำงานเป็นทีมและมีความรู้เชิงลึกใน การกิจที่ตนเองปฏิบัติ 2) ความเป็นนานาชาติ (International) 3) ความเป็นผู้สนับสนุน (Facilitator) 4) เป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลง (Change Agent) (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2558)

ในการเปิดประชาคมอาเซียนทำให้สภาพการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและได้ ก่อให้เกิดอาชญากรรมต่างๆ ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญในการแก้ไขของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อีกทั้งแนวโน้มที่มีความรุนแรงเพิ่ม สูงขึ้นก่อให้เกิดความเสียหายต่อชีวิตทรัพย์สินของประชาชนผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจสังคมซึ่งจะส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจของ ประชาชนในชุมชนจนทำให้ขาดความมั่นคงในการดำรงชีวิตจากการเกิดความไม่สงบสุขอันเป็นปัญหาต่อการพัฒนาประเทศ อาชญากรรมเป็นการบ่อนทำลายศีลธรรมความสงบเรียบร้อยและสร้างความเสียหายให้กับประชาชนเกิดการเสียชีวิตหรือ หวาดกลัวหวั่นไหวในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพโดยเฉพาะคดีอุกฉกรรจ์ เช่น การฆ่าคนโดยเจตนา การข่มขืนกระทำ ข้ำเราการลักทรัพย์วิ่งราวทรัพย์การชิงและปล้นทรัพย์และอาชญากรรมที่จัดตั้งในลักษณะขององค์กร เช่น กลุ่มผู้มีอิทธิพล แก๊งค์มาเฟียหรืออาชญากรรมพิเศษทางเศรษฐกิจอาชญากรรมข้ามชาติ อาชญากรรมคอมพิวเตอร์ การก่อการร้ายซึ่งมี หลากหลายประเภทโดยทั้งหมดนั้นจัดเป็นปัญหาทางสังคมเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาชุมชนดังนั้นเพื่อป้องกันและปราบปราม ไม่ให้เกิดอาชญากรรมขึ้น และหมดไปจึงต้องหาแนวทางเตรียมการหรือยับยั้งการกระทำผิดมิให้เกิดขึ้น หน่วยงานของ ตำรวจเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญที่สุดของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เนื่องจากเป็นหน่วยงานระดับยุทธศาสตร์ในการทำ หน้าที่รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนซึ่งเป็นภารกิจหลักของสำนักงานตำรวจแห่งชาติประชาชนและ สังคมจะใช้การปฏิบัติงานของสถานีตำรวจเป็นตัววัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจหากสามารถเพิ่มประสิทธิภาพ ให้กับสถานีตำรวจได้มากประชาชนจะได้รับผลประโยชน์โดยตรงก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจแต่ อย่างไรก็ตามการปฏิบัติงานของตำรวจในปัจจุบันยังคงมีปัญหาอยู่หลายประการงานของตำรวจยังคงได้รับความแคลงใจจาก สาธารณะชนอยู่เสมอว่าปฏิบัติงานไม่ได้ผลเต็มที่เท่าที่ควร มีข้อวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับสมรรถนะพฤติกรรมและความสามารถในการ ให้บริการของเจ้าหน้าที่ตำรวจผ่านทางสื่อมวลชนอยู่เสมอมาในการปราบปรามหรือควบคุมอาชญากรรมจะกระทำ ได้ ด้วยการสืบสวน จับกุม การฟ้องร้องและการพิพากษาคดีกิจกรรมเหล่านี้เป็นการตอบสนองการกระทำผิดที่เกิดขึ้น ซึ่ง การดำเนินการป้องกันและปราบปรามหรือการควบคุมจะแบ่งได้ออกเป็น 2 ภาคส่วน ได้แก่ในภาคประชาชนจัดว่าเป็นการ ป้องกันการควบคุมอาชญากรรมแบบไม่เป็นทางการและภาครัฐจัดว่าเป็นการป้องกันการควบคุมอย่างเป็นทางการโดย เจ้าหน้าที่ตำรวจจะต้องดำเนินการโดยเคร่งครัดเท่าเทียมกันทุกคนเพราะเป็นหน้าที่หลักในการป้องกันและปราบปราม อาชญากรรมเพื่อสร้างความสงบสุขของประชาชนและคนในชุมชน ดังนั้นการเรียนรู้หลักการป้องกันและปราบปราม อาชญากรรมจึงเป็นสิ่งที่ดีตำรวจทุกคนจะต้องศึกษาเรียนรู้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (โชตินันต์ โชติเนตร, 2550)

ด้านปัญหาอาชญากรรมในสังคมไทยที่มีความรุนแรงสร้างความหวาดกลัวให้กับประชาชนโดยทั่วไปการป้องกัน อาชญากรรมจึงน่าจะเป็นทางออกที่เหมาะสมมากกว่าการปราบปรามอาชญากรรมการป้องกันอาชญากรรมโดยแนวคิด พื้นฐานเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างอาชญากรรมกับสภาพชุมชนเชื่อว่าปัญหาอาชญากรรมเกิดจากการขาดระเบียบวินัยทาง

สังคมซึ่งหมายถึงสภาวะแตกสลายของกลไกทางสังคมที่มีหน้าที่ค้ำจุลความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลความร่วมมือร่วมใจขวัญและกำลังใจของสมาชิกในสังคมดังนั้นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจซึ่งมีบทบาทในการวางแผนและสนับสนุน พร้อมทั้งให้คำปรึกษาแก่ชุมชนในการป้องกันอาชญากรรมการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนด้วยการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมเป็นหน้าที่หลักของสำนักงานตำรวจแห่งชาติการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมที่มีประสิทธิภาพย่อมเกิดจากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถระบบงานที่มีประสิทธิภาพอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยและองค์ความรู้เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมืออาชีพองค์ความรู้ด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมจึงมีส่วนสำคัญที่ทำให้หน้าที่หลักของตำรวจบรรลุเป้าหมายประสบความสำเร็จอันได้แก่ความหวาดกลัวอาชญากรรมของประชาชนและสร้างความอยู่เย็นเป็นสุขของสังคมไทย (Royal Thai Police, 2013)

ปัจจุบันอาชญากรรมในชุมชนมีรูปแบบที่หลากหลายมากขึ้นอีกทั้งอาชญากรรมก็พยายามหาหนทางในการหลีกเลี่ยงไม่ให้ถูกจับกุมหรือใช้วิธีต่างๆ ให้การกระทำการก่ออาชญากรรมไม่ผิดกฎหมายโดยใช้วิธีการใหม่ๆ หลากหลายมากขึ้นทำให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติซึ่งรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาโดยตรงต้องศึกษาหาความรู้ด้านอาชญากรรมเพื่อที่จะตามให้ทันจะได้นำมาจัดใช้ในการป้องกันและปราบปรามได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป มีข้อมูลที่แสดงว่ามีนโยบายที่จะส่งเสริมการปฏิบัติงานของตำรวจในฐานะเป็นผู้รักษากฎหมายให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในทุกชุมชนในฐานะเจ้าของพื้นที่โดยตำรวจได้เข้ามาร่วมทุกขั้วร่วมกับประชาชนเพื่อดูแลชีวิตร่างกาย ทรัพย์สินอีกทั้งมีส่วนร่วมในการรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชนซึ่งหน้าที่ดังกล่าวสอดคล้องกับพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 มาตรา 7 ที่กำหนดให้ตำรวจต้องส่งเสริมให้ท้องถิ่นและชุมชน มีส่วนร่วมในกิจการตำรวจเพื่อป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญารักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยของประชาชนตามความเหมาะสมและความต้องการของแต่ละพื้นที่ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักในการป้องกันอาชญากรรม จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ในการบริหารและปฏิบัติราชการว่า “เป็นตำรวจมืออาชีพเพื่อความผาสุกของประชาชน” ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดมีการบังคับใช้กฎหมายเพื่ออำนวยความยุติธรรมให้กับประชาชนด้วยความเสมอภาคเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลรักษาความสงบเรียบร้อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในชุมชนให้เป็นที่เชื่อมั่นและศรัทธาสังการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนและองค์การทุกภาคส่วน ในการป้องกันอาชญากรรมในชุมชนมีความเป็นมืออาชีพเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติการทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตามยุทธศาสตร์พ.ศ. 2555-2564 เป็นยกระดับขีดความสามารถในการภารกิจหลักเพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐบาลพัฒนางานตำรวจให้โปร่งใส มีมาตรฐานสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่ายการปฏิบัติงานตำรวจในการป้องกันอาชญากรรมในชุมชนซึ่งเป็นการสร้างความเข้มแข็งในการบริหาร (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2555)

เจ้าหน้าที่ตำรวจมีหน้าที่มากมายครอบคลุมไปทั่วแทบทุกสิ่งทุกอย่างในสังคมแต่หน้าที่หลักของเจ้าหน้าที่ตำรวจก็คือการบังคับใช้กฎหมายการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ได้แก่ การสอบสวนสืบสวนคดีอาญาการตรวจท้องที่การควบคุมการจราจรให้ความคุ้มครองในการชุมนุมของประชาชนตลอดจนการอำนวยความสะดวกชี้แนะหรือตัดสินปัญหาให้กับประชาชน จนถึงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจเพื่อลดปัญหาอาชญากรรม (สุนทร ชัยสุพรรณ, 2540)

คำถามการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามเพื่อทำการค้นหาคำตอบดังนี้

- 1 ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจภาคอีสานตอนบนเป็นอย่างไร
- 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจภาคอีสานตอนบนมีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร
- 3 แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจภาคอีสานตอนบนมีลักษณะเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1 เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจภาคอีสานตอนบนของประเทศไทย
- 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจภาคอีสานตอนบนของประเทศไทย
- 3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจภาคอีสานตอนบนของประเทศไทย

ขอบเขตในการวิจัย

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจภาคอีสานตอนบน ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1 ขอบเขตด้านเนื้อหา (Scope and Content)

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจภาคอีสานตอนบน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจภาคอีสานตอนบน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตพื้นที่ในการวิจัยโดยใช้ประชากรเจ้าหน้าที่ตำรวจภาคอีสานตอนบน ของประเทศไทย

ขอบเขตด้านประชากรและผู้ทรงคุณวุฒิ (Population and Expert) ประชากร (Population) ในการศึกษาสภาพการณ์ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจภาคอีสานตอนบน ของประเทศไทย กลุ่มตัวอย่าง (Sample) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในขั้นตอนนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่อาศัยอยู่ในภาคอีสานตอนบน จำนวน 318 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ (Yamane, 1973) โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

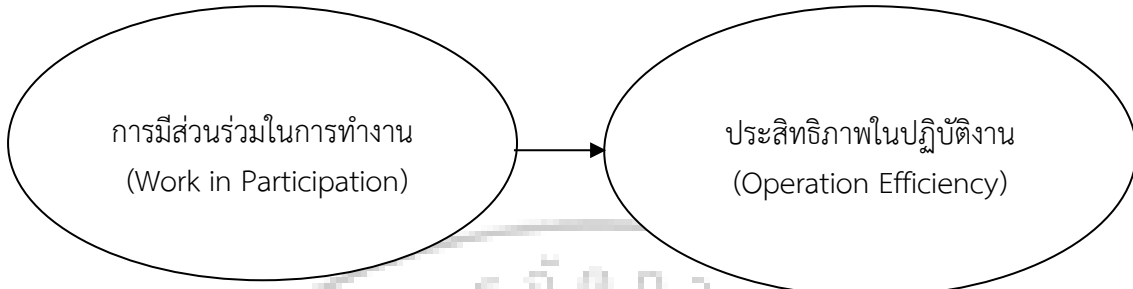
ผู้เชี่ยวชาญในการเสนอแนวทางการพัฒนา ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนา การวิจัยเชิงคุณภาพผู้ให้ข้อมูลหลักที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ คือ ผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานตำรวจ รวม 10 ท่าน ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ตำรวจฝ่ายปฏิบัติการ จำนวน 400 คน ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัยใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล ในช่วง เดือน มกราคม พ.ศ. 2561 – มิถุนายน พ.ศ. 2561

ประโยชน์ที่ได้รับ

- 1 ได้แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจภาคอีสานตอนบน ของประเทศไทย
- 2 ได้รูปแบบนวัตกรรมปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจภาคอีสานตอนบนของประเทศไทย
- 3 หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจภาคอีสานตอนบน ของประเทศไทยจะได้ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการวัดผลการพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจภาคอีสานตอนบนของประเทศไทยในการวางแผนนโยบายให้เหมาะสมกับประชาชน
- 4 ทราบสภาพการพัฒนาศักยภาพการทำงาน of ตำรวจและการมีส่วนร่วมในการทำงานการบริการประชาชนการป้องกันอาชญากรรมในชุมชนปัญหา อุปสรรคในปัจจุบันและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด
- 5 ได้ข้อเสนอเชิงนโยบายที่มีการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานในการพัฒนาตำรวจและการมีส่วนร่วมในการทำงานในการบริการประชาชนทั้งการป้องกันอาชญากรรมในสังคมของสำนักงานตำรวจที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน of ตำรวจตามกลยุทธ์โดยการกำหนดข้อเสนอเชิงนโยบายให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล
- 6 ข้อค้นพบจากการวิจัยหน่วยงานของตำรวจสามารถนำไปประยุกต์โดยพิจารณาความสอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานของตนเองรวมทั้งผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาอาจนำไปปรับปรุงนโยบายที่ดำเนินการอยู่เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้นต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตรวจภาคอีสานตอนบนกำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้



สรุปผล

ผลวิจัยพบว่า การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตรวจภาคอีสานตอนบน มีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อศึกษาสภาพการณ์ของปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตรวจภาคอีสานตอนบนของประเทศไทย 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตรวจภาคอีสานตอนบนของประเทศไทย 3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตรวจภาคอีสานตอนบนของประเทศไทย ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพการณ์ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตรวจภาคอีสานตอนบน

1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 74.5 มีสถานะสมรส คิดเป็นร้อยละ 54.4 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 35.2 มีและมีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.6

2) ระดับของตัวแปรหลักอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยตัวแปรการมีส่วนร่วมในการทำงานที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตรวจภาคอีสานตอนบนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่

2.1) ค่าเฉลี่ยตัวแปรการมีส่วนร่วมและองค์ประกอบอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 ถึง 3.76

2.2) ระดับค่าเฉลี่ยของตัวแปรหลักประสิทธิภาพการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ตรวจและองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยเฉพาะด้านพอประมาณ และการมีเหตุผลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก นอกนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางรวมถึงค่าเฉลี่ยตัวแปรหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 3.51 ถึง 3.64

ดังนั้นระดับของการมีส่วนร่วมในการทำงานปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตรวจภาคอีสานตอนบนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตรวจภาคอีสานตอนบน

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตรวจภาคอีสานตอนบนสรุปข้อค้นพบได้ว่า

1) การมีส่วนร่วมในการทำงานกับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่า $r = .736$ และอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

หลักการมีส่วนร่วมในการทำงานกับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่า $r = .736$

2) ตัวแปรย่อยและตัวแปรผลมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หรือค่า r ระหว่าง .386 ถึง .684 ทั้งนี้มีคู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดและน้อยที่สุด ต่อไปนี้

คู่ตัวแปรการด้านการมีภูมิคุ้มกันที่ดีและตัวแปรด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ มีความสัมพันธ์กันปานกลางเมื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างคู่ตัวแปรอื่น โดยมีค่า $r = .386$ แต่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คู่ตัวแปรด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน และตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับมากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับความสัมพันธ์ระหว่างคู่ตัวแปรอื่น โดยมีค่า $r = .648$

ตัวแปรย่อยทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear) ไปในทิศทางเดียวกันกับตัวแปรผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีค่า r อยู่ระหว่าง .518 ถึง .673

ดังนั้นจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลักทั้งสองตัวแปรมีลักษณะสอดคล้องไปในทิศทางเชิงบวกอยู่ในระดับมากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรองค์ประกอบมีลักษณะเชิงสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางถึงมากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกัน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจภาคอีสานตอนบน จากผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณพบอิทธิพลของตัวแปรพยากรณ์จำนวน 4 ตัวแปรที่มีอิทธิพลร่วมกันต่อตัวแปรตามการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประกอบด้วยอิทธิพลของตัวแปรด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามข้อค้นพบต่อไปนี้

1) มีตัวแปรอิสระจำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล อธิบายความแปรปรวนของการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจได้ร้อยละ 85.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่า $F = 114.249$ ทั้งนี้ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ตัวแปร โดยมี Durbin-Watson = 1.643 ซึ่งน้อยกว่า 2.5 ถือว่ามีค่าคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกันตามข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับเทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณเพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปสร้างสมการพยากรณ์และรูปแบบการพัฒนาแต่อย่างไรก็ตามพบว่าตัวแปร 2 ตัวที่ไม่ปรากฏในผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณประกอบด้วยด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

เพราะฉะนั้นตัวแปรอิทธิพลของการมีส่วนร่วมในการทำงานกับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) ผลการวิเคราะห์อิทธิพลการพยากรณ์ของตัวแปรต้นต่อตัวแปรตามพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถจำแนกอิทธิพลออกเป็น ดังต่อไปนี้ คือ

กลุ่มตัวแปรการมีส่วนร่วมในการทำงานกับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีองค์ประกอบย่อยประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (CC_0) ได้ร้อยละ 35.8 ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (DD_d) (EP) ได้ร้อยละ 17.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน (AA_1) ได้ร้อยละ 14.6 ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (EE_3) ได้ร้อยละ 10.4 ซึ่งตัวแปรย่อยทุกตัวมีสัมประสิทธิ์พยากรณ์ตัวแปรการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

ดังนั้นสรุปผลวิจัยนี้ได้ว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชีวิตมีองค์ประกอบอิทธิพลประกอบ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ โดยมีสัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ร่วมกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

5.3.1.1 หน่วยงานองค์กรตำรวจควรกำหนดนโยบายส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ โดยโครงการต่างๆ เน้นการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน

5.3.1.2 หน่วยงานองค์กรตำรวจแห่งชาติควรส่งเสริมการดำเนินงานโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน กิจการการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจได้ในทางปฏิบัติด้วย

5.3.1.3 หน่วยงานองค์กรตำรวจแห่งชาติควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับหลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อให้เกิดประโยชน์กับประชาชน

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยสู่การปฏิบัติ

- 1) หน่วยงานองค์กรตำรวจแห่งชาติและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำผลการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจภาคอีสานตอนบนเป็นข้อมูลในการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- 2) หน่วยงานองค์กรตำรวจแห่งชาติและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำผลการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจภาคอีสานตอนบน เพื่อกำหนดแผนงานในการการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาตำรวจและกำหนดตัวชี้วัดความเป็นอยู่ความพึงพอใจแก่ประชาชน

5.3.3 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ (Academic Recommendation)

- 1) ควรนำกรอบแนวคิดวิจัยนี้ไปทำการศึกษาให้ครอบคลุมทั้งประเทศเพื่อใช้เป็นข้อมูลเพื่อกำหนดนโยบายจัดการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในระดับชาติ
- 2) ควรดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับเทคนิควิธีหรือรูปแบบของการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ในกรทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจภาคอีสานตอนบนเพื่อเป็นนวัตกรรมในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจทั่วประเทศ
- 3) นักวิจัยควรนำเอาผลจากการวิเคราะห์อิทธิพลการพยากรณ์ที่ค้นพบจากงานวิจัยนี้ไปดำเนินการทดลองและการนำลงไปในพื้นที่จริงขอเจ้าพนักงานตำรวจเพื่อดำเนินการศึกษาข้อมูลในเชิงประจักษ์เพิ่มมากขึ้นอีกทั้งยังสามารถพิสูจน์ถึงความชัดเจนของผลวิจัยนี้ไปในทิศทางการวิจัยเชิงทดลอง หรือการวิจัยภาคสนาม
- 4) นักวิชาการหรือนักวิจัยควรนำข้อค้นพบที่สำคัญเกี่ยวกับอิทธิพลการพยากรณ์ของกลุ่มตัวแปรต้นไปดำเนินการทดสอบสมมติฐานและการนำไปใช้งานในภาคสนามที่ความแตกต่างกันไปตามบริบทของแต่ละพื้นที่แล้วดำเนินการเปรียบเทียบผลวิจัยที่ค้นพบสำหรับนำไปใช้เป็นข้อเสนอเชิงนโยบายต่อหน่วยงานองค์กรตำรวจแห่งชาติอีกต่อไป
- 5) นักวิจัยควรดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลของตัวแปรพยากรณ์ที่มีผลต่อการทำนายตัวแปรผลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉพาะตัวแปรด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานไปดำเนินงานวิจัยใหม่อีกรอบหากแต่ในต่างพื้นที่ ต่างกลุ่มประชากรเพื่อนำผลวิจัยที่ได้มาพิจารณาเปรียบเทียบถึงความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติสำหรับนำไปใช้เป็นข้อเสนอด้านการประยุกต์ใช้ในหน่วยงานองค์กรตำรวจแห่งชาติ ต่อไป

รายการอ้างอิง

- กองยุทธศาสตร์ตำรวจ. (2553). *คู่มือการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ นโยบายผู้บัญชาการตำรวจ แห่งชาติ*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ตำรวจ.
- กรณีกา กองทอง. (2550). *ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของพนักงานในกลุ่มบริษัทพอสโพลีจังหวัดชลบุรี: ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชา การบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กองบัญชาการตำรวจนครบาล. (2530). *เอกสารวิจัยความคิดเห็นของประชาชนผู้พักอาศัยในกรุงเทพมหานครที่มีต่อการปฏิบัติงานของตำรวจนครบาล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ กรมตำรวจ.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2549). *สถิติสำหรับงานวิจัย*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2550. *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับบริหารและวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติสัมพันธ์ ชะนะ, ร.ต.อ. (2548), *ประสิทธิภาพของการบริหารงานของตำรวจภูธรจังหวัดตราด*. ภายใต้การบริหารงานแบบจังหวัดบูรณาการ, ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร. มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิตติพงษ์ เพ็ชรมุณี. (2543). *ปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจอาสาสมัครประจำหมู่บ้าน ในตำบลสุเทพอำเภอเมืองเชียงใหม่จังหวัดเชียงใหม่*, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง.
- กัณณวัน ฟิลลิปสและคณะ. (2560). *รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการประเมินประสิทธิภาพสถานีตำรวจและความเชื่อมั่นของประชาชน ต่อการปฏิบัติงานของตำรวจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560* ศูนย์บริการสื่อและสิ่งพิมพ์กราฟฟิคไซท์, โดย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.กรุงเทพมหานคร.
- เข้มแข็ง ชันแข็ง. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามกลการอุตสาหกรรม จำกัด*. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คณิงนิง อนุโรจน์. (2548). *การสร้างความตระหนักรู้ในองค์กร*. สืบค้นจาก

- <http://www.resarchers.in.th.biog/hrdresearch/1276>
- Bowditch, J L., & Buono, A.F. (1990). *A primer on Organizational Behavior*. 2 nd ed. New York : John Wiley and Son.
- Creswell, J. W. (2003). *Research design. Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*(2nd ed.). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Cohen, J.K. & Uphoff, N.T. (1986). *World Development*. New York: McGraw -Hill.
- Davis, K. & Newstrom, J. W. (1989). *World Human Bavior at Work*. 8 ed New York: McGraw -Hill.
- Feigenbaum, A. V. (1991). *TQM*. (3rd ed.). New York : McGraw – Hill.
- Gustavo, W. (1992), *Community participation proceeding, Columbia: Habinet*.
- Herzberg, F. (1959). *Federick; Mausner, Bernard; and Synderman*, Block the Motivation to. Work. New York: Kose, P. (2006). *Financial Globalization: A Reappraisal*. IMF Working Paper, WP/06/189.
- Koontz, H. & Others. (1986). *Essential of Management*. New York : McGraw-Hill.
- Kaiser, S. M. (2000). *Mapping the Learning Organization: Exploring a Model of Organizational Learning*. Ph. D.Dissertation, Louisiana State University, U.S.A.
- Kose, P. (2006). *Financial Globalization: A Reappraisal*. IMF Working Paper, WP/06/189.
- Last Visited. (2012). THE OECD DACHANDBOOK ON SECURITY SYSTEM REFORM (SSR) : SUPPORTING SYSTEM SECURITY ANFJUSTICE, [Online]. Available at, ,(Last visited February 15,2012). [//www.oecd.org/dataoecd/43/25/38406485.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/43/25/38406485.pdf)
- Likert Scales*. (1957). Education Research Methodology and Edwards, Allen Louis. 1957. *Technique of Attitude Scale Construction*. New York.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*, Third edition, New York: Harper and Row Publication.