

สมรรถนะหลักกับประสิทธิผลในการถวายงานอารักขาของข้าราชการตำรวจ
กองกำกับการถวายอารักขาและรักษาความปลอดภัย
กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7

Core Competencies and Effectiveness in Guarding of Police Officer,
Sub-Division, Investigation Division, Provincial Police Region 7.

ฐิติศักดิ์ รัตนสัมฤทธิ์¹
Tititak Rattanasamrit¹

¹ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด
¹ Master of Political Science, Stamford International University

บทคัดย่อ

Received: August 3, 2018
Revised: October 5, 2018
Accepted: October 8, 2018

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับประสิทธิผลในการถวายงานอารักขาของข้าราชการตำรวจกองกำกับการถวายอารักขาและรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7 (2) ศึกษาสมรรถนะหลักในการถวายงานอารักขาของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการถวายอารักขาและรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7 (3) ศึกษาความสัมพันธ์เชิง เหตุ-ผล ของสมรรถนะหลักกับประสิทธิผลในการถวายงานอารักขาของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการถวายอารักขาและรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และชั้นสัญญาบัตรที่ถวายงานอารักขา กองกำกับการถวายอารักขาและรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7 จำนวน 146 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้สถิติค่าไคสแควร์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า (1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 18 – 30 ปี มีสถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีชั้นยศนายตำรวจชั้นประทวน มีระยะเวลาปฏิบัติงาน มากกว่า 6 ปีและมีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท (2) ประสิทธิภาพในการถวายงานอารักขาของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการถวายอารักขาและรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7 ในภาพรวมมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านการบริการที่ดี ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ด้านความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญในอาชีพ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (3) สมรรถนะหลักในการถวายงานอารักขาของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการถวายอารักขาและรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7 พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ค่านิยม ทักษะ บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล และแรงจูงใจ และพบว่า สมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ – ผลกับประสิทธิผลในการถวายงานอารักขาของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการถวายอารักขาและรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7 พิจารณารายด้านพบว่า องค์ประกอบสมรรถนะหลัก ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านค่านิยม ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล และด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ – ผลกับประสิทธิผลในการถวายงาน

การรักษาของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการถวายการรักษาและรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 (4) ในภาพรวมลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการถวายงานอารักขาของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการถวายการรักษาและรักษาความปลอดภัย กอง บังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อายุ ชั้นยศ และรายได้ต่อเดือนมี ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการถวายงานอารักขาของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการถวายการรักษาและรักษา ความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7 ด้านการทำงานเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

คำสำคัญ : สมรรถนะหลัก, ประสิทธิภาพในการถวายงานอารักขาของข้าราชการตำรวจ, กองบังคับการสืบสวน สอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7

Abstract

This research aimed to study (1) level of effectiveness in guarding of police officer, sub-division, investigation division, provincial police region 7 (2) the core competencies in guarding of police officer, provincial police region 7 (3) the causal relationships between core competencies and effectiveness in guarding of police officer, sub-division, investigation division, provincial police region 7. The samples size of the subjects was 146 person from police commissioner and commander of security protection sub-division investigation division provincial police region 7. The data were then analyzed by means of Descriptive Statistics, e.g. percentage, mean, S.D. and Inferential Statistics, e.g. chi-square test and multiple regression analysis.

The results of the research could be conclude that; (1) Most of the respondents were male with the age of 18–30 who achieved bachelor's degree. There are on commissioned officers. Working time over 6 years with monthly income of 10,000 – 20,000 baht. (2) there was at high level on effectiveness in guarding of police officer, sub-division, investigation division, provincial police region 7. The rage over core competencies were good service accuracy and ethics. professional or professional skills teamwork and the achievement. 3) there was at high level on core competencies in guarding of police officer, provincial police region 7. The rage over core competencies were values, skills, individuality, personality and motivation and core competencies were in causal relationships with effectiveness in guarding of police officer, sub-division, investigation division, provincial police region 7 at 0.001 level of significant. These core competencies could be knowledge, skills, values, individuality, personality and motivation. 4) Personal factors were not related to effectiveness in guarding of police officer, sub-division, investigation division, provincial police region 7 on the other hand, it was found that age, rank and income per month were correlated with the core competencies of police officers, custody and security at teamwork at 0.01 level of significant.

Keywords : Core competencies, effectiveness in guarding of police officer, Sub-division investigation division provincial police region 7

ความสำคัญและปัญหา

สมรรถนะ (Competency) เป็นกรอบแนวคิดหนึ่งที่องค์กรนำมาใช้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เนื่องจากมีประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมหาศาล อาทิเช่น ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร ให้บรรลุเป้าหมายได้เป็นอย่างดีและเร็วยิ่งขึ้น ทั้งนี้ยังทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่อง การคัดเลือกบุคคลากร การพัฒนา การฝึกอบรม และการบริหารงานหรือการรักษาไว้และใช้ประโยชน์ กล่าวคือ ในระบบการคัดเลือกเดิมจะมุ่งเน้นการวัดความถนัด ความรู้เฉพาะในงาน การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ถึงแม้ว่าจะเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการปฏิบัติงานแต่ทั้งนี้ก็ยังคงไม่เพียงพอ เพราะยังต้องมุ่งเน้นในส่วนเฉพาะของบุคคลที่ไม่สามารถมองเห็นได้ เช่น ค่านิยม ทักษะ บุคลิกภาพ ต้องเพิ่มขึ้นด้วย เพราะสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะส่งผลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคคลด้วย ทั้งนี้องค์กรต้องหาหนทางในการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรขององค์กรมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างที่ต้องการ สำหรับการบริหารงาน ควรมีความเหมาะสมและเป็นธรรมชาติ เพราะถึงแม้ว่าการคัดเลือกจะมีที่ที่มีความเหมาะสมเข้ามาทำงาน แต่ถ้าหากขาดการบริหารงานที่ดี องค์กรก็ไม่สามารถรักษาศักยภาพที่ดีไว้ได้ ฉะนั้นเมื่อมีการประเมินพฤติกรรมในการทำงานแล้ว การจ่ายค่าตอบแทนควรให้สัมพันธ์กันด้วยเช่น บุคคลที่มีผลงานที่ดีกว่า มากกว่าคนอื่น ๆ ก็ควรได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่าด้วยเช่นกัน จึงอาจกล่าวได้ว่า สมรรถนะ (Competency) เป็นปัจจัยที่ช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรมีขีดสมรรถนะในการแข่งขันเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญยิ่งในองค์กร (พิสมัย ชัยมหา, 2558, น.56)

จากการทำงานร่วมกันในองค์กรพบว่าบุคลากรในองค์กรมีการปฏิบัติงานที่ถดถอย ทำให้ผลการดำเนินงานไม่ค่อยมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ทั้งที่เป็นงานประจำที่ทุกคนรับผิดชอบตามที่ที่ได้รับมอบหมาย แต่มีบุคลากรบางส่วนที่แสดงความสามารถในการทำงานไม่เต็มความสามารถเท่าที่ควร อาจเป็นเพราะงานที่รับผิดชอบไม่ตรงกับความสามารถที่บุคลากรแต่ละคนถนัด หรือแสดงความคิดเห็นไม่เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา หรือบุคลากรบางคนไม่ทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ อาจเป็นเพราะองค์กรขาดสิ่งจูงใจที่ทำให้พนักงานเกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน หรือการพัฒนาตนเองให้ควบคู่ไปกับองค์กรนั่นเอง (พรพิมล พิทักษ์ธรรม และจินตนา กาตมณี, 2559, น.5)

จากปัญหาดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ในปัจจุบันการถวายนารักขาที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะเป็นภารกิจที่สำคัญที่สุดของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ สมรรถนะหลักในการถวายนารักขาจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ผู้วิจัยอยู่ในฐานะผู้ปฏิบัติงานกลุ่มงานอำนวยการ ได้สัมผัสกับบุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กร ทำให้เห็นประเด็นที่อาจส่งผลต่อองค์กรในอนาคต จึงเล็งเห็นความสำคัญที่จะศึกษาในเรื่องสมรรถนะหลักในการถวายนารักขาของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการถวายนารักขาและรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7 ได้แก่ (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (2) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม (3) ความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญในอาชีพ (4) การบริการที่ดี และ (5) การทำงานเป็นทีม จึงได้ศึกษาค้นคว้าเพื่อมุ่งตอบคำถามว่าปัจจุบันระดับสมรรถนะหลักในการถวายนารักขาของข้าราชการตำรวจ ว่าอยู่ในระดับใด เนื่องจากการปฏิบัติงานดังกล่าวมีความสำคัญเป็นอย่างมาก สมรรถนะหลักในการถวายนารักขาของข้าราชการตำรวจจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากเช่นกันสำหรับหน่วยงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติการได้อย่างสมบูรณ์ เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และนำผลจากการศึกษาข้อมูลให้ผู้บังคับบัญชาเพื่อนำไปพิจารณาเป็นแนวทางในการวางแผน มอบหมายหน้าที่จัดบุคลากรให้เข้าปฏิบัติงานให้เหมาะสม

วัตถุประสงค์การวิจัย

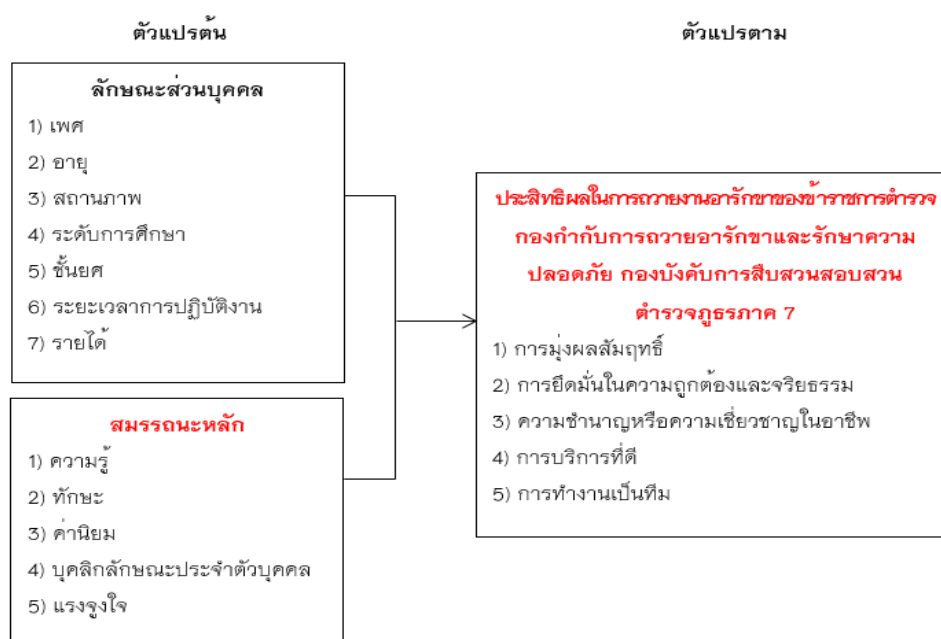
1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการถวายงานอารักขาของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการถวายอารักขาและรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7
2. เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักในการถวายงานอารักขาของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการถวายอารักขาและรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิง เหตุ-ผล ของสมรรถนะหลักกับประสิทธิผลในการถวายงานอารักขาของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการถวายอารักขาและรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7

สมมติฐานการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการถวายงานอารักขาของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการถวายอารักขาและรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7
2. สมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ – ผล กับประสิทธิผลในการถวายงานอารักขาของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการถวายอารักขาและรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้
6. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ
7. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องสมรรถนะหลักกับประสิทธิผลในการถวายงานอารักขาของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการถวายอารักขาและรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยใช้แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ ดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือ สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 1) ความรู้ 2) ทักษะ 3) ค่านิยม 4) บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล และ 5) แรงจูงใจ ตามแนวคิดของ McClelland (1973)

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการถวายงานอารักขาของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการถวายอารักขาและรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7 ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม 3) ความเข้าใจในระบบองค์กรและระบบงาน 4) การบริการเป็นเลิศ และ 5) การทำงานเป็น ตามแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, น.11)

ขอบเขตการวิจัย

ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตรที่ถวายงานอารักขา กองกำกับการถวายอารักขาและรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7 จำนวน 260 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Samuel B.Green (1991,p.109-110) ได้กลุ่มตัวอย่าง 146 คน และกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ซึ่งกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ขั้นที่ 1 สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ในการสุ่มจำนวนให้เป็นสัดส่วนกับจำนวนหน่วยในชั้นภูมิ (Proportion Allocation) เพื่อคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตรที่ถวายงานอารักขา กองกำกับการถวายอารักขาและรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7 จำนวน 260 คน

2. ขั้นที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตรที่ถวายงานอารักขา กองกำกับการถวายอารักขาและรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7 มีโอกาสถูกสุ่มมาเป็นตัวอย่างเท่าๆ กัน โดยวิธีการสุ่มแบบบังเอิญตามจำนวนข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตรที่ถวายงานอารักขา กองกำกับการถวายอารักขาและรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7 ที่ต้องการในแต่ละชั้นยศ

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้วิจัย เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย (1) เพศ (2) อายุ (3) สถานภาพ (4) ระดับการศึกษา (5) ชั้นยศ (6) ระยะเวลาปฏิบัติงาน และ (7) รายได้ต่อเดือน จำนวน 7 ข้อ ซึ่งเป็นลักษณะแบบสอบถามแบบตรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย (1) ความรู้ (2) ทักษะ (3) ค่านิยม (4) บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล และ (5) แรงจูงใจ จำนวน 25 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ท สเกล (Likert scale)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการถวายงานอารักขาของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการถวายอารักขาและรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7 ประกอบด้วย (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (2) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม (3) ความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญในอาชีพ (4) การบริการที่ดี และ (5) การทำงานเป็นทีม มีจำนวน 25 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต สเกล (Likert scale)

ตอนที่ 4 คำถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับสมรรถนะหลักและประสิทธิผลในการถวายงานอารักขาของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการถวายอารักขาและรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7

การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามที่ประกอบไปด้วยข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยทำการตรวจสอบแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบพิจารณาความถูกต้อง ตรวจสอบความเที่ยงตรงทางด้านเชิงเนื้อหา รวมถึงภาษา และสำนวนที่ใช้ในแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นแล้วนำมาปรับปรุง ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) และหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 3 ท่าน โดยนำผลของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมารวมกัน คำนวณหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์แต่ละข้อ (Index of item Objective Congruence : IOC) โดยใช้สูตร (ลวิน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2538 : 249)

$$\text{สูตร} \quad \text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ

IOC = ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม

$\sum R$ = ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 3 ท่าน

N = จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

โดยวิธีคิดคะแนน คือ

+ 1 เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิระบุข้อคำถาม (ประเด็นการสัมภาษณ์) นั้น “ใช้ได้” คือ เหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

0 เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิ “ปรับปรุง” ว่าข้อคำถามนั้นเหมาะสมและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่

-1 เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิระบุข้อคำถามนั้น “ใช้ไม่ได้” คือ ไม่เหมาะสมและไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย แล้วเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุงยังใช้ไม่ได้ จากการคำนวณค่า IOC ครั้งนี้ ได้เท่ากับ 1.00

3. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Try – Out) กับบุคคลที่มีลักษณะเช่นเดียวกันกับประชากรและไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย โดยกลุ่มบุคคลที่ทดลองใช้แบบสอบถามครั้งนี้เป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตรที่ถวายงานอารักขา กองกำกับการถวายอารักขาและรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7 ที่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการคำนวณหาสัมประสิทธิ์

แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามในภาพรวมทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.913 ดังนี้

สูตรการคำนวณค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

α = ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

n = จำนวนข้อทั้งหมดในแบบสอบถาม

$\sum S_i^2$ = ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนในแบบสอบถามแต่ละข้อ

S_t^2 = ความแปรปรวนของคะแนนในแบบสอบถามทั้งฉบับ

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเป็นครั้งสุดท้ายเพื่อตรวจสอบและแนะนำเกี่ยวกับการจัดทำฉบับที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์แล้วมาลงเลขรหัส (Code)

2. นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้ว มาบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อคำนวณค่าทางสถิติและนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตอบคำถามให้ตรงตามประเด็นที่ต้องการและวัตถุประสงค์ของการวิจัย พร้อมทั้งนำข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิดมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียงและนำผลการวิเคราะห์มาสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและเขียนข้อเสนอแนะ

สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ข้อมูลและเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยแบ่งสถิติออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency) และวิเคราะห์สมรรถนะหลัก และประสิทธิผลในการถวายงานอารักขาของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการถวายอารักขาและรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7 โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. สถิติเชิงอนุมาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคลกับสมรรถนะหลักและประสิทธิผลในการถวายงานอารักขาของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการถวายอารักขาและรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7 โดยการทดสอบไคสแควร์ (Chi-square) และสมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับประสิทธิผลในการถวายงานอารักขาของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการถวายอารักขาและรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

3. ส่วนข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิด ที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถาม แล้วจึงทำการวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis Technique)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลในการถวายนงานอารักราของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการถวายนงานอารักราและรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7 พบว่า ประสิทธิผลในการถวายนงานอารักราของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการถวายนงานอารักราและรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7 ในภาพรวมมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\bar{X}$ = 3.56, S.D. = 0.25) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับดังนี้ ด้านการบริการที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.63, S.D. = 0.40) รองลงมาคือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ($\bar{X}$ = 3.58, S.D. = 0.30) ด้านความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญในอาชีพ ($\bar{X}$ = 3.56, S.D. = 0.31) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}$ = 3.54, S.D. = 0.43) และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X}$ = 3.51, S.D. = 0.31) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะหลักในการถวายนงานอารักราของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการถวายนงานอารักราและรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7 พบว่า สมรรถนะหลักในการถวายนงานอารักราของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการถวายนงานอารักราและรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7 พบว่า โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\bar{X}$ = 3.59, S.D. = 0.26) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงลำดับดังนี้ คำนิยม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.63, S.D. = 0.37) รองลงมาคือ ทักษะ ($\bar{X}$ = 3.62, S.D. = 0.38) บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล ($\bar{X}$ = 3.59, S.D. = 0.37) แรงจูงใจ ($\bar{X}$ = 3.58, S.D. = 0.29) และความรู้ ($\bar{X}$ = 3.52, S.D. = 0.34) ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักและประสิทธิผลในการถวายนงานอารักราของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการถวายนงานอารักราและรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7

ลักษณะส่วนบุคคลโดยภาพรวมไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักและประสิทธิผลในการถวายนงานอารักราของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการถวายนงานอารักราและรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

อายุ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักและประสิทธิผลในการถวายนงานอารักราของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการถวายนงานอารักราและรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7 ด้านการทำงานเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P \leq 0.01$ (X^2 = 17.400, Sig = 0.004)

ชั้นยศ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักและประสิทธิผลในการถวายนงานอารักราของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการถวายนงานอารักราและรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7 ด้านการทำงานเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P \leq 0.01$ (X^2 = 11.879, Sig = 0.002)

รายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักและประสิทธิผลในการถวายนงานอารักราของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการถวายนงานอารักราและรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7 ด้านการทำงานเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P \leq 0.01$ (X^2 = 17.370, Sig = 0.004)

สมมติฐานที่ 2 สมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ – ผลกับประสิทธิผลในการถวายนารักขาของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการถวายนารักขาและรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7

สมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ – ผลกับประสิทธิผลในการถวายนารักขาของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการถวายนารักขาและรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7 พิจารณารายด้านพบว่า สมรรถนะหลัก ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านค่านิยม ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล ด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ – ผลกับประสิทธิผลในการถวายนารักขาของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการถวายนารักขาและรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 เรียงตามลำดับดังนี้ ค่านิยม ($\beta_{\text{ค่านิยม}} = 0.655$, Sig. = 0.000) บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล ($\beta_{\text{บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล}} = 0.652$, Sig. = 0.000) ความรู้ ($\beta_{\text{ความรู้}} = 0.560$, Sig. = 0.000) แรงจูงใจ ($\beta_{\text{แรงจูงใจ}} = 0.549$, Sig. = 0.000) และทักษะ ($\beta_{\text{ทักษะ}} = 0.498$ Sig. = 0.000)

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \hat{Y} &= b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 \\ &= 0.863 + -0.412 (\text{ความรู้}) + -0.324 (\text{ทักษะ}) + 0.436 (\text{ค่านิยม}) + 0.434 (\text{บุคลิกลักษณะ ประจำตัวบุคคล}) + 0.474 (\text{แรงจูงใจ}) \end{aligned}$$

อภิปรายผลการวิจัย

สมรรถนะหลักในการถวายนารักขาของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการถวายนารักขาและรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7 ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านค่านิยม ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล และด้านแรงจูงใจ ภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจในสังกัด กองกำกับการถวายนารักขาและรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7 มีสมรรถนะที่ข้าราชการทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งจำเป็นต้องมีเพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ประชาชน สังคมและประเทศชาติ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยจูงใจ สนับสนุน หรือผลักดันให้การถวายนารักขาของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการถวายนารักขาและรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7 มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ David C. McClelland (1973) กล่าวว่าสมรรถนะ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ส่วน คือส่วนที่เป็นความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) นั้น ถือว่าเป็นส่วนที่คนแต่ละคนสามารถพัฒนาให้มีขึ้นได้ไม่ยากนัก ด้วยการศึกษาค้นคว้า (ทำให้เกิดความรู้ Knowledge) และการฝึกฝนปฏิบัติ (ทำให้เกิดทักษะ Skills) ในส่วนนี้นักวิชาการบางท่านเรียกว่า “Hard Skills” ในขณะที่องค์ประกอบส่วนที่เหลือ คือ Self-concept (เจตคติ ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง) รวมทั้ง Trait (บุคลิกลักษณะประจำตัวของแต่ละบุคคล) และ Motive (แรงจูงใจหรือแรงขับภายในของแต่ละบุคคล) เป็นสิ่งที่พัฒนายาก เพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ในตัวบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชุดา ประชุมทอง และ กฤตชน วงศ์รัตน์ (2560, น.146 – 174) วิจัยเรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิตกับประสิทธิผลขององค์กร บริษัท ผลิตภัณฑ์ไม้กระป๋อง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิต บริษัท ผลิตภัณฑ์ไม้กระป๋องจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ย

อยู่ในสูงสุด ได้แก่ ด้านความรู้ในการผลิตรองลงมา คือ ด้านทัศนคติ ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล ด้านแรงจูงใจ และด้านทักษะในการผลิต ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าคุณลักษณะการทำงานของหัวหน้างาน สายผลิตของบริษัทต้องมีความรู้ ทัศนคติในการทำงานที่ดีบุคลิกดี และมีแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการพัฒนา ทักษะในการผลิต รวมทั้งต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่การปฏิบัติให้ดีที่สุดจึงส่งผลทำให้สมรรถนะ ในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิต บริษัท ผลิตน้ำผลไม้กระป๋อง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ประสิทธิผลในการถวายนางานอารักขาของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการถวายนางานอารักขาและรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7 ในภาพรวมมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิผลในการถวายนางานอารักขาของข้าราชการตำรวจ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ด้านความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญในอาชีพ ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม เป็นสมรรถนะซึ่งทุกตำแหน่งงานในหน่วยงานจำเป็นจะต้องมี เพราะเป็นปัจจัยที่หน่วยงานกำหนดขึ้นเพื่อผลักดันให้หน่วยงานบรรลุตามวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ เป้าหมายสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, น.11) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการพลเรือนทุกคน จากคู่มือสมรรถนะในระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนที่ปรับปรุงใหม่ของภาคราชการพลเรือนไทย สมรรถนะหลัก คือ คุณลักษณะรวมของ ข้าราชการพลเรือนไทย ทั้งระบบเพื่อหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ การสร้างสรรค์พัฒนาผลงาน หรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทาย ชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน 2) สมรรถนะด้านบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามในการให้บริการเพื่อสนองความต้องการของประชาชน ตลอดจนหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง 3) สมรรถนะด้านความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Expertise) หมายถึง ความสามารถที่จะทำงานได้อย่างรวดเร็ว แก้ปัญหาได้ถูกต้องแม่นยำ พัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานได้อย่างเหมาะสม สามารถสอน แนะนำและให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่นได้ 4) สมรรถนะด้านความร่วมมือร่วมใจ (Teamwork) หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงานหรือองค์การและความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม 5) สมรรถนะด้านจริยธรรม (Integrity) หมายถึง การครองตนและการประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและหลักคุณธรรม จริยธรรม มีคุณธรรม ตลอดจนหลักและแนวทางในการประกอบอาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ประชาชนและประโยชน์ประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิชา สาราจันทร์ และ ยุภาพร ยุภาศ (2560, บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัย พบว่า ระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยเรียง จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และด้านการทำงานเป็นทีม แสดงให้เห็นว่าการทำงานควรมี การวางแผน กำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนร่วมกัน ส่งเสริมการให้ความรู้เรื่องการให้บริการที่สร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ และเพิ่มการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักและประสิทธิผลในการถวายนางานอารักขาของ ข้าราชการตำรวจ กองกำกับการถวายนางานอารักขาและรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7 พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลในภาพรวมไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักและประสิทธิผลในการ

ถวายเป็นอาภรณ์ของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการถวายอาภรณ์และรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอายุ ชั้นยศ และรายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักในการถวายอาภรณ์ของข้าราชการตำรวจกองกำกับการถวายอาภรณ์และรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7 ด้านการทำงานเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิสมัย ชัยมหา (2558, น.138) วิจัยเรื่องสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบ สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 1 พบว่า บุคลากรหน่วยงานสังกัด สำนักงานอัยการสูงสุดภาค 1 ที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ – ผลกับประสิทธิผลในการถวายอาภรณ์ของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการถวายอาภรณ์และรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7 พิจารณารายด้านพบว่า สมรรถนะหลัก ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านค่านิยม ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล และด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับประสิทธิผลในการถวายอาภรณ์ของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการถวายอาภรณ์และรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 แสดงให้เห็นว่า สมรรถนะหลักเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยจูงใจ สนับสนุน หรือผลักดันให้สมรรถนะหลักในการถวายอาภรณ์ของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการถวายอาภรณ์และรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7 มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด David C. McClelland (1973) ได้กล่าวไว้ว่า กล่าวว่สมรรถนะ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ส่วน คือส่วนที่เป็นความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) นั้น ถือว่าเป็นส่วนที่คนแต่ละคนสามารถพัฒนาให้มีขึ้นได้ไม่ยากนัก ด้วยการศึกษาค้นคว้า (ทำให้เกิดความรู้ Knowledge) และการฝึกฝนปฏิบัติ (ทำให้เกิดทักษะ Skills) ในส่วนนี้นักวิชาการบางท่านเรียกว่า “Hard Skills” ในขณะที่องค์ประกอบส่วนที่เหลือ คือ Self-concept (เจตคติ ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง) รวมทั้ง Trait (บุคลิกลักษณะประจำตัวของแต่ละบุคคล) และ Motive (แรงจูงใจหรือแรงขับภายในของแต่ละบุคคล) เป็นสิ่งที่พัฒนายาก เพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ในตัวบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชุดา ประชุมทอง และ กฤตชน วงศ์รัตน์ (2560, น. 146 – 174) วิจัยเรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิตกับประสิทธิผลขององค์การ บริษัท ผลิตน้ำผลไม้กระป๋อง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิต บริษัท ผลิตน้ำผลไม้กระป๋องจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในสูงสุด ได้แก่ ด้านความรู้ในการผลิตรองลงมา คือ ด้านทัศนคติ ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล ด้านแรงจูงใจ และด้านทักษะในการผลิต ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าคุณลักษณะการทำงานของหัวหน้างานสายการผลิตของบริษัทต้องมีความรู้ ทัศนคติในการทำงานที่ดี บุคลิกดี และมีแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะในการผลิต รวมทั้งต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่การปฏิบัติให้ดีที่สุดจึงส่งผลทำให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิต บริษัท ผลิตน้ำผลไม้กระป๋องจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิตกับประสิทธิผลขององค์การ บริษัท ผลิตน้ำผลไม้กระป๋อง ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิตเป็นส่วนที่ส่งผลและเป็นแรงสนับสนุนที่สมเหตุสมผลให้ประสิทธิผลขององค์การ เป็นไปตามที่คาดหวังไว้

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยได้ค้นพบประเด็นและปัญหาต่าง ๆ ที่น่าสนใจและนำมาสู่การวิเคราะห์เพื่อสร้างข้อเสนอแนะสมรรถนะหลักในการถวายนางานอรัักษาชองข้าราชการตำรวจกองกำกับการถวยายอรัक्षाและรักษาความปลอดภัยกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7 ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การพัฒนาสมรรถนะหลักในการถวายนางานอรัक्षाชองข้าราชการตำรวจควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจน โดยเน้นการวิเคราะห์จากปัญหาสมรรถนะหลักในการถวายนางานอรัक्षाชองข้าราชการตำรวจกองกำกับการถวยายอรัक्षाและรักษาความปลอดภัย เพื่อกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะหลักชองข้าราชการตำรวจ
2. ควรส่งเสริมให้ความรู้ เพิ่มพูนทักษะ ปลูกฝังค่านิยม ปรับปรุงบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล และส่งเสริมแรงจูงใจ ให้ข้าราชการตำรวจเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักในการถวายนางานอรัक्षाชองข้าราชการตำรวจ
3. ปรับปรุงส่งเสริมให้มีการบริการที่ดี การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญในอาชีพ การทำงานเป็นทีม และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อให้ข้าราชการตำรวจพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ

1. ควรมีการพัฒนาสมรรถนะหลักในการถวายนางานอรัक्षाชองข้าราชการตำรวจ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ควรมีความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี ให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมีการสร้างสรรค์หรือนำวิธีการทำงานใหม่ ๆ มาปรับใช้ มุ่งมั่นพัฒนาผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานตามแผนการปฏิบัติงานและมีการวัดผลสัมฤทธิ์ของงานเมื่อปฏิบัติงานเสร็จสิ้น
2. ควรมีการพัฒนาสมรรถนะหลักในการถวายนางานอรัक्षाชองข้าราชการตำรวจ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity) ควรประพฤติตน ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมายและวินัยชองข้าราชการตำรวจ มีจิตสำนึกของความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์เพื่อให้ประชาชนเชื่อมั่น ศรัทธา เคารพ และปฏิบัติตามระเบียบ วินัยชองข้าราชการตำรวจ รักษาความลับชองทางราชการ ปฏิบัติงานเพื่อพิทักษ์ผลประโยชน์ชองทางราชการ
3. ควรมีการพัฒนาสมรรถนะหลักในการถวายนางานอรัक्षाชองข้าราชการตำรวจ ด้านความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Expertise) ควรให้ความสนใจติดตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีการนำยุทธศาสตร์ แนวทางที่กำหนดในการถวยายอรัक्षा ฯ บุคคลสำคัญหรือสถานที่มาปรับใช้ มีการประเมินสถานการณ์ก่อนการปฏิบัติงาน มีการฝึกฝนตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ สามารถนำความรู้มาปรับปรุงการปฏิบัติงาน
4. ควรมีการพัฒนาสมรรถนะหลักในการถวายนางานอรัक्षाชองข้าราชการตำรวจ ด้านบริการที่ดี (Service Mind) ควรมีความตั้งใจและความพยายามในการให้บริการประชาชนอย่างมืออาชีพและมีภาวะผู้นำ ตามศาสตร์ชองวิชาชีพตำรวจ เป็นผู้ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจนแก่ผู้มาติดต่อราชการ ให้บริการด้วยความเป็นกลาง เสมอภาค และปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ให้บริการภายใต้กรอบกฎหมาย โดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพ ส่วนบุคคล มีการรับฟังความคิดเห็น ความพึงพอใจชองผู้มาติดต่อราชการ
5. ควรมีการพัฒนาสมรรถนะหลักในการถวายนางานอรัक्षाชองข้าราชการตำรวจ ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ควรมีความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน แสวงหาบทบาทผู้นำหรือ

ผู้ตามได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ ให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจเพื่อร่วมงาน มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน รับฟังความคิดเห็น ยอมรับข้อติงของทีมงานด้วยคุณธรรม จริยธรรม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อสมรรถนะหลักในการถวายนารักขาของข้าราชการตำรวจกองกำกับการถวายนารักขาและรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7 อาทิเช่น ปัจจัยเกี่ยวกับการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้ข้อมูลทางงานวิจัยที่มีความหลากหลายมากขึ้น

2. ควรมีการวิจัยในเชิงคุณภาพเกี่ยวกับสมรรถนะหลักในการถวายนารักขาของข้าราชการตำรวจกองกำกับการถวายนารักขาและรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7

3. ควรทำการวิจัยสมรรถนะหลักในการถวายนารักขาของข้าราชการตำรวจกองกำกับการถวายนารักขาและรักษาความปลอดภัย ในพื้นที่ติดต่อกันและขนาดใกล้เคียงกัน เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงแก้ไข สมรรถนะหลักในการถวายนารักขาของข้าราชการตำรวจกองกำกับการถวายนารักขาและรักษาความปลอดภัย

4. ควรวิจัยเกี่ยวกับความต้องการสมรรถนะหลักในการถวายนารักขาของข้าราชการตำรวจกองกำกับการถวายนารักขาและรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการ และสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการกำหนดรูปแบบสมรรถนะหลักในการถวายนารักขาของข้าราชการตำรวจกองกำกับการถวายนารักขาและรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7 ได้อย่างถูกต้องตรงกับความต้องการของข้าราชการตำรวจกองกำกับการถวายนารักขาและรักษาความปลอดภัย กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 7 ให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ปณิชา สารจันทร์ และ ยุภาพร ยุภาศ. (2560). สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ ใน การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาครั้งที่ 2. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

พรพิมล พิทักษ์ธรรม และจินตนา กาตมณี. (2559). สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาโรงแรม ดอลล์ม แบงค็อก กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.

พิสมัย ชัยมหา. (2558). สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงาน สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 1. วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพฯ, 2(3), 55-61.

วิชุดา ประชุมทอง และ กฤตชน วงศ์รัตน์. (2560). สมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิตกับ ประสิทธิภาพขององค์การ บริษัท ผลิตภัณฑ์ไม้กระป๋อง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). เพชรบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ. (2548). การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์.

เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง สมรรถนะของข้าราชการ, 31 มกราคม 2548.

Greenl,G.B. (1991). How Many Subjects Dose It Take to Do a Regression Analysis? Multivariate Behavioral.

Retieved March 18, 2018, from http://research.kbu.ac.th/home/journal/pdf/journal_v15_no1.pdf

McClelland, David. C. (1973). Testing for competence rather than for "intelligence". *American Psychologist*. 28(1), 1-14.