

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ได้กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยออกเป็น 2 ประเภท คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ใช้สำหรับข้อมูลเชิงปริมาณและแบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง (Structure Interview) ใช้สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังนี้คือ

ข้อมูลเชิงปริมาณ

ใช้แบบสอบถาม โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษากำหนดตามสูตรของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 308 นาย ผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

S.D. แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F - Distribution

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

P-Value แทน ความน่าจะเป็นสำหรับบอกค่านัยสำคัญทางสถิติ

** แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

H_0 แทน สมมุติฐานหลัก (Null hypothesis)

H_1 แทน สมมุติฐานรอง (Alternative hypothesis)

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ได้ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร

ข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. อายุ		
20 - 30 ปี	43	13.96
31 - 40 ปี	107	34.74
41 - 50 ปี	108	35.06
51 ปีขึ้นไป	50	16.23
รวม	308	100
2. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	183	59.42
ปริญญาตรี	105	34.09
สูงกว่าปริญญาตรี	20	6.49
รวม	308	100
3. ระดับชั้นยศ		
ชั้นประทวน	263	85.39
ชั้นสัญญาบัตร	45	14.61
รวม	308	100

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลด้านอายุ พบว่า ข้าราชการตำรวจตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร จำนวน 308 คน เป็นข้าราชการตำรวจตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรที่มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 13.96 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 34.74 มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี

จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 35.06 และเป็นข้าราชการตำรวจตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรที่มีอายุมากกว่า 51 ปีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 16.23

ข้อมูลด้านระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร จำนวน 308 คน เป็นข้าราชการตำรวจตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 59.42 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 34.09 และเป็นข้าราชการตำรวจตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.49

ข้อมูลด้านระดับชั้นยศ พบว่า ข้าราชการตำรวจตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรจำนวน 308 คน เป็นข้าราชการตำรวจตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรที่มีระดับชั้นยศประทวน จำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 85.39 และเป็นข้าราชการตำรวจตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรที่มีระดับชั้นยศสัญญาบัตร จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 14.61

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ระดับปัจจัยลักษณะองค์การ ในการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ใช้เกณฑ์แบบวัดผลการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ของเบสต์และคานน์ (Best & Kahn, 1989) ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง ระดับปัจจัย อยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง ระดับปัจจัย อยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง ระดับปัจจัย อยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง ระดับปัจจัย อยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง ระดับปัจจัย อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 4.2 - 4.13

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจของตำรวจภูธร
จังหวัดชุมพร

การบริหารสมรรถนะ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.36	0.49	มาก	1
2. ด้านบริการที่ดี	4.20	0.47	มาก	4
3. ด้านความร่วมมือแรงร่วมใจ	4.20	0.50	มาก	5
4. ด้านจริยธรรม	4.24	0.47	มาก	3
5. ด้านการสั่งสมความชำนาญในงานอาชีพ	4.26	1.33	มาก	2
ระดับเฉลี่ยรวม	4.25	0.65	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.49) รองลงมา คือ ด้านการสั่งสมความชำนาญในงานอาชีพ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 1.33) ด้านจริยธรรมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.47) ด้านบริการที่ดี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.47) และ ด้านความร่วมมือแรงร่วมใจมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.50)

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจของตำรวจภูธร
จังหวัดชุมพร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. บุคลากรมีการดำเนินการในการปฏิบัติหน้าที่ ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กร	4.41	0.66	มาก	2
2. บุคลากรมีความพยายามและตั้งใจ ในการทำงานในหน้าที่ ให้ดีและถูกต้อง	4.29	0.67	มาก	4
3. บุคลากรมีความพยายามในการคิดหาแนวทาง วิธีการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	4.35	0.63	มาก	3
4. บุคลากรมีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ โดยไม่มีการหยุดหรือล้มเลิกการทำงานกลางคัน	4.29	0.69	มาก	5
5. บุคลากรมีการพัฒนาปรับปรุง ประเมินผล วิธีการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.44	0.67	มาก	1
ระดับเฉลี่ยรวม	4.36	0.49	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือบุคลากรมีการพัฒนาปรับปรุง ประเมินผล วิธีการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.67) รองลงมาคือบุคลากรมีการดำเนินการในการปฏิบัติหน้าที่ ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.66) บุคลากรมีความพยายามในการคิดหาแนวทาง วิธีการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.63) บุคลากรมีความพยายามและตั้งใจ ในการทำงานในหน้าที่ ให้ดีและถูกต้อง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.67) และบุคลากรมีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จโดยไม่มีการหยุดหรือล้มเลิกการทำงานกลางคัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.69)

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจของตำรวจภูธร
จังหวัดชุมพร ด้านการส่งเสริมความชำนาญในงานอาชีพ

ด้านการส่งเสริมความชำนาญในงานอาชีพ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. บุคลากรมีการพัฒนาประสิทธิภาพ ความรู้ ความสามารถ ของตนให้ดียิ่งขึ้น	4.88	5.80	มากที่สุด	1
2. บุคลากรสามารถนำความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.14	0.65	มาก	3
3. บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญครอบคลุมเรื่องเกี่ยวกับ งานในหน้าที่ที่รับผิดชอบและภารกิจขององค์การ	4.08	0.73	มาก	4
4. บุคลากรสามารถกระตุ้นให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริม ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพได้อย่างต่อเนื่อง	4.00	0.71	มาก	5
5. ผลของการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีส่วนช่วย ให้ท่านได้ผลงานสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด	4.20	0.68	มาก	2
ระดับเฉลี่ยรวม	4.26	1.33	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจของตำรวจภูธร จังหวัด ชุมพร ด้านการส่งเสริมความชำนาญในงานอาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 1.33) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรมีการพัฒนาประสิทธิภาพ ความรู้ ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.88$, S.D. = 5.80) รองลงมาคือ ผลของการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีส่วนช่วยให้ท่านได้ผลงานสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.68) บุคลากรสามารถนำความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.65) บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญครอบคลุมเรื่องเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบและภารกิจขององค์การ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.73) และบุคลากรสามารถกระตุ้นให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพได้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.71)

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจของตำรวจภูธร
จังหวัดชุมพร ด้านจริยธรรม

ด้านจริยธรรม	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. บุคลากรมีจิตสำนึกและมีความภาคภูมิใจในความเป็นข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร	4.29	0.70	มาก	2
2. บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ และไม่คำนึงถึงพวกพ้อง	4.17	0.69	มาก	4
3. บุคลากรเสียสละความสุขสบาย ตลอดจนความพึงพอใจส่วนตัวหรือของครอบครัว โดยมุ่งให้ภารกิจในหน้าที่สัมฤทธิ์ผลเป็นสำคัญ	4.37	0.73	มาก	1
4. บุคลากรยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ไม่เบียดเบียนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ส่วนตัว	4.22	0.62	มาก	3
5. บุคลากรมีการพิทักษ์ผลประโยชน์ ชื่อเสียงขององค์การ ไม่สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้อื่นกระทำความผิดระเบียบของบังคับในการปฏิบัติงาน	4.17	0.74	มาก	5
ระดับเฉลี่ยรวม	4.24	0.47	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้านจริยธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือบุคลากรเสียสละความสุขสบาย ตลอดจนความพึงพอใจส่วนตัวหรือของครอบครัว โดยมุ่งให้ภารกิจในหน้าที่สัมฤทธิ์ผลเป็นสำคัญ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.73) รองลงมาคือ บุคลากรมีจิตสำนึกและมีความภาคภูมิใจในความเป็นข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.70) บุคลากรยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ไม่เบียดเบียนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.62) บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ และไม่คำนึงถึงพวกพ้อง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.69) และบุคลากรมีการพิทักษ์ผลประโยชน์ ชื่อเสียงขององค์การ ไม่สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้อื่นกระทำความผิดระเบียบของบังคับในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.74)

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจของตำรวจภูธร
จังหวัดชุมพร ด้านบริการที่ดี

ด้านบริการที่ดี	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. บุคลากรสังเกตเห็นผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับบริการในระยะยาว และสามารถเปลี่ยนแปลงวิธีหรือขั้นตอนการให้บริการ เพื่อให้ผู้รับบริการได้ประโยชน์สูงสุด	4.21	0.60	มาก	3
2. บุคลากรสามารถให้ข้อมูลข่าวสารของการบริการที่ถูกต้องชัดเจนแก่ผู้รับบริการได้ตลอดระยะเวลาดำเนินการ	4.22	0.61	มาก	2
3. บุคลากรสามารถแจ้งให้ผู้รับบริการทราบถึงความคืบหน้าในการดำเนินการหรือขั้นตอนต่างๆที่ให้บริการ	4.24	0.62	มาก	1
4. บุคลากรมีการให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการเพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ	4.18	0.66	มาก	4
5. บุคลากรสามารถประสานงานภายในหน่วยงานและกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว	4.16	0.66	มาก	5
ระดับเฉลี่ยรวม	4.20	0.47	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้านบริการที่ดี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บุคลากรสามารถแจ้งให้ผู้รับบริการทราบถึงความคืบหน้าในการดำเนินการหรือขั้นตอนต่าง ๆ ที่ให้บริการ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.62) รองลงมาคือ บุคลากรสามารถให้ข้อมูลข่าวสารของการบริการที่ถูกต้อง ชัดเจนแก่ผู้รับบริการได้ตลอดระยะเวลาดำเนินการมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.61) บุคลากรสังเกตเห็นผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับบริการในระยะยาว และสามารถเปลี่ยนแปลงวิธีหรือขั้นตอนการให้บริการ เพื่อให้ผู้รับบริการได้ประโยชน์สูงสุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.60) บุคลากรมีการให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ เพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.66) และบุคลากร

สามารถประสานงานภายในหน่วยงานและกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.66)

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้านความร่วมมือร่วมใจ

ด้านความร่วมมือร่วมใจ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. บุคลากรมีการรักษามิตรภาพอันดีกับเพื่อนร่วมงานเพื่อช่วยเหลือกันในวาระต่าง ๆ ให้งานสำเร็จลุล่วงเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม	4.28	0.70	มากที่สุด	1
2. บุคลากรสามารถ ประมวลความคิดเห็นต่าง ๆ มาใช้ประกอบการตัดสินใจหรือวางแผนร่วมกันในทีม	4.15	0.64	มาก	4
3. บุคลากรมีการรับฟังความเห็นของสมาชิกในทีม เต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น รวมถึงผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน	4.22	0.65	มาก	3
4. บุคลากรมีความช่วยเหลือประสานรอยร้าวหรือคลี่คลายแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กร	4.10	0.68	มาก	5
5. บุคลากรสามารถประสานสัมพันธ์ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของทีม และผู้เกี่ยวข้องเพื่อรวมพลังผลักดันการปฏิบัติการกิจใหญ่ๆน้อยต่าง ๆ ให้อบรรลุผล	4.27	0.67	มาก	2
ระดับเฉลี่ยรวม	4.20	0.50	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้านความร่วมมือร่วมใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือบุคลากรมีการรักษามิตรภาพอันดีกับเพื่อนร่วมงานเพื่อช่วยเหลือกันในวาระต่าง ๆ ให้งานสำเร็จลุล่วงเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.70) รองลงมาคือ บุคลากรสามารถประสานสัมพันธ์ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของทีม และผู้เกี่ยวข้องเพื่อรวมพลังผลักดันการปฏิบัติการกิจใหญ่ๆน้อยต่างๆให้อบรรลุผลสูงสุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.67) บุคลากรมีการรับฟังความเห็นของสมาชิกในทีมเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น รวมถึงผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา

และผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.65) บุคลากรสามารถ ประมวลความคิดเห็นต่าง ๆ มาใช้ประกอบการตัดสินใจหรือวางแผนร่วมกันในทีม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.64) และบุคลากร มีความช่วยเหลือประสานรอยร้าวหรือคลี่คลายแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.68)

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจนครจังหวัดชุมพร

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ด้านการบริหาร	4.25	0.50	มาก	1
2. ด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม	4.16	0.45	มาก	4
3. ด้านกฎหมายและสอบสวน	4.15	0.47	มาก	5
4. ด้านความมั่นคงและกิจการพิเศษ	4.24	0.49	มาก	2
5. ด้านจรตำรวจ	4.18	0.50	มาก	3
ระดับเฉลี่ยรวม	4.20	0.48	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจนครจังหวัดชุมพร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบริหาร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.50) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงและกิจการพิเศษ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.49) ด้านจรตำรวจ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.50) ด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.45) และด้านกฎหมายและสอบสวน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.47)

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจนครจังหวัดชุมพร
ด้านการบริหาร

ด้านการบริหาร	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. บุคลากรมีการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ	4.41	0.70	มาก	1
2. บุคลากรมีความรู้และขีดความสามารถ ในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ	4.19	0.65	มาก	4
3. บุคลากรมีการบริการที่ดีแก่ประชาชน	4.24	0.62	มาก	3
4. บุคลากรมีการปรับปรุงและพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง	4.15	0.69	มาก	5
5. บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน	4.28	0.70	มาก	2
ระดับเฉลี่ยรวม	4.25	0.50	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจนครจังหวัดชุมพร ด้านการบริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บุคลากรมีการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.70) รองลงมาคือ บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.70) บุคลากรมีการบริการที่ดีแก่ประชาชน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.62) บุคลากรมีความรู้และขีดความสามารถ ในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.65) และบุคลากรมีการปรับปรุงพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.69)

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร
ด้านความมั่นคงและกิจการพิเศษ

ด้านความมั่นคงและกิจการพิเศษ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. บุคลากรมีความรู้และขีดความสามารถในการถวายความปอดคภัยองค์พระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์	4.46	0.61	มาก	1
2. บุคลากรมีความพร้อมและขีดความสามารถของการปฏิบัติการรักษาความสงบเรียบร้อยในการชุมนุมเรียกร้องต่าง ๆ	4.17	0.70	มาก	4
3. บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกในภารกิจด้านต่าง ๆ โดยนำเทคโนโลยี เครื่องมือที่ทันสมัย มาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.21	0.67	มาก	2
4. บุคลากรมีความสามารถสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานทั้งภายในภายนอกองค์กร และประชาชน	4.16	0.60	มาก	5
5. บุคลากรมีความรู้ในเรื่อง ระบบงานด้านการข่าวเพื่อความมั่นคงของชาติในด้านต่าง ๆ รวมทั้งการกระทำต่าง ๆ ที่เป็นภัยต่อความมั่นคง	4.18	0.69	มาก	3
ระดับเฉลี่ยรวม	4.24	0.49	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรด้านความมั่นคงและกิจการพิเศษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือบุคลากรมีความรู้และขีดความสามารถในการถวายความปอดคภัยองค์พระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.61) รองลงมาคือ บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกในภารกิจด้านต่าง ๆ โดยนำเทคโนโลยี เครื่องมือที่ทันสมัย มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.67) บุคลากรมีความรู้ในเรื่องระบบงานด้านการข่าวเพื่อความมั่นคงของชาติในด้านต่าง ๆ รวมทั้งการกระทำต่าง ๆ ที่เป็นภัยต่อความมั่นคง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.69) บุคลากรมีความพร้อมและขีดความสามารถของการปฏิบัติการรักษาความสงบเรียบร้อยในการชุมนุมเรียกร้องต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.70) และบุคลากร

มีความสามารถสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน ทั้งภายในภายนอกองค์กร และประชาชน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.60)

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้านจเรตำรวจ

ด้านจเรตำรวจ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย รักษา ระเบียบวินัย ตำรวจโดยเคร่งครัด	4.32	0.65	มาก	1
2. บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่อง กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ของตำรวจ	4.17	0.68	มาก	2
3. บุคลากรมีการเร่งรัด ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามนโยบายที่ได้รับมอบหมาย	4.11	0.66	มาก	5
4. บุคลากรได้รับความเป็นธรรมกรณีถูกดำเนินการทางวินัยตำรวจ	4.12	0.69	มาก	4
5. บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	4.16	0.67	มาก	3
ระดับเฉลี่ยรวม	4.18	0.50	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้านจเรตำรวจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย รักษา ระเบียบวินัยตำรวจโดยเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.65) รองลงมา คือ บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่อง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ของตำรวจมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.68) บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.67) บุคลากรได้รับความเป็นธรรมกรณีถูกดำเนินการทางวินัยตำรวจ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.69) และบุคลากรมีการเร่งรัด ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบายที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.66)

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจนครจังหวัดชุมพร
ด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม

ด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. บุคลากรมีขีดความสามารถในการป้องกันอาชญากรรม ทุกประเภทอย่างเหมาะสมกับสภาพอาชญากรรม	4.32	0.70	มาก	1
2. บุคลากรสามารถกำหนดรูปแบบและแผนการตรวจ ให้เหมาะสมกับสถานภาพอาชญากรรม สภาพท้องที่ โดยการกระจายกำลังสายตรวจเข้าไปตรวจตรา ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่	4.13	0.59	มาก	2
3. บุคลากรมีความรู้ในการจัดให้มีและใช้อุปกรณ์หรือ เทคโนโลยีที่ทันสมัยสำหรับใช้ในการป้องกัน อาชญากรรมในรูปแบบต่าง ๆ ตามสถานที่สำคัญและ เสี่ยงต่อการเกิดอาชญากรรม	4.11	0.67	มาก	4
4. บุคลากรมีความสามารถในการแสวงหาความร่วมมือจาก ภาคเอกชน ประชาชนร่วมกันป้องกันและแก้ไขปัญหา อาชญากรรม	4.09	0.62	มาก	5
5. บุคลากรรู้จักการวิเคราะห์สาเหตุและปัญหาของการเกิด อาชญากรรมแต่ละพื้นที่เพื่อใช้เป็นแนวทางในการป้องกัน อาชญากรรม	4.13	0.73	มาก	3
ระดับเฉลี่ยรวม	4.16	0.45	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจนครจังหวัดชุมพร ด้านการป้องกัน
ปราบปรามอาชญากรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บุคลากรมีขีดความสามารถในการป้องกันอาชญากรรม
ทุกประเภท มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.70) รองลงมา คือ บุคลากรสามารถกำหนดรูปแบบและ
แผนการตรวจให้เหมาะสมกับ สถานภาพอาชญากรรม สภาพท้องที่ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.59)
บุคลากรรู้จักการวิเคราะห์สาเหตุและปัญหาของการเกิดอาชญากรรมแต่ละพื้นที่เพื่อใช้เป็นแนวทาง
ในการป้องกันอาชญากรรมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.73) บุคลากรมีความรู้ในการจัดให้มีและ

ใช้อุปกรณ์หรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยสำหรับใช้ในการป้องกันอาชญากรรมในรูปแบบต่างๆ ตามสถานที่สำคัญและสัมพันธ์ต่อการเกิดอาชญากรรม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.67) และบุคลากรมีความสามารถในการแสวงหาความร่วมมือจากภาคเอกชน ประชาชนร่วมกันป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.62)

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจนครจังหวัดชุมพร ด้านกฎหมายและสอบสวน

ด้านกฎหมายและสอบสวน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. บุคลากรมีความรอบรู้ในเรื่องระเบียบ กฎหมาย วิธีปฏิบัติต่าง ๆ ในด้านการอำนวยความสะดวก	4.37	0.74	มาก	1
2. บุคลากรมีการพัฒนาระบบงานสอบสวนคดีอาญาให้ทัดเทียมกับหน่วยงานอื่นในกระบวนการยุติธรรม	4.16	0.62	มาก	2
3. บุคลากรมีความรู้ความสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ประโยชน์ในการสืบสวนสอบสวนคดีอาญา	4.10	0.64	มาก	3
4. บุคลากรในด้านการอำนวยความสะดวก มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่	4.08	0.64	มาก	4
5. บุคลากรมีความคิดเห็นในการเสนอแนะการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาหรือการปฏิบัติงานด้านการสอบสวนหรือการอำนวยความสะดวก	4.05	0.66	มาก	5
ระดับเฉลี่ยรวม	4.15	0.47	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจนครจังหวัดชุมพร ด้านกฎหมายและสอบสวน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บุคลากรมีความรอบรู้ในเรื่องระเบียบ กฎหมาย วิธีปฏิบัติต่าง ๆ ในด้านการอำนวยความสะดวก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.74) รองลงมา คือ บุคลากรมีการพัฒนาระบบงานสอบสวนคดีอาญาให้ทัดเทียมกับหน่วยงานอื่นในกระบวนการยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.62) บุคลากรมีความรู้ความสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ประโยชน์ในการสืบสวนสอบสวนคดีอาญา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.64) บุคลากรในด้านการอำนวยความสะดวก

มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.64) และบุคลากรมีความคิดเห็นในการเสนอแนะการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาหรือการปฏิบัติงานด้านการสอบสวนหรือการอำนวยความสะดวก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.66)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร

สถิติที่ผู้วิจัยใช้ทดสอบคือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า P-Value น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวแสดงในตารางที่ 4.14 - 4.19

ตอนที่ 3.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร

สมมติฐานในการทดสอบคือ

H_0 : การบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร

H_1 : การบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร

ตารางที่ 4.14 ปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร

ปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจ	ค่าสัมประสิทธิ์			T	P-Value
	B	S.D.	Beta		
ค่าคงที่	5.66	1.16		4.87	0.00**
ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	0.74	0.06	0.61	13.49	0.00**
			R²	F	P-Value
			0.38	182	0.00**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร พบว่า ค่าสถิติทดสอบ F เท่ากับ 182 และค่า P-Value เท่ากับ 0.00 หมายความว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวที่มีผลต่อตัวแปรตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) เท่ากับ 0.38 หมายความว่า การเปลี่ยนแปลงของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรขึ้นอยู่กับการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจ ร้อยละ 38

ตอนที่ 3.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้านการบริหาร

สมมติฐานในการทดสอบคือ

H_0 : การบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้านการบริหาร

H_1 : การบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้านการบริหาร

ตารางที่ 4.15 ปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้านการบริหาร

ปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจ	ค่าสัมประสิทธิ์			T	P-Value
	B	S.D.	Beta		
ค่าคงที่	0.68	0.31		2.23	0.03**
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	0.16	0.06	0.15	2.81	0.01**
ด้านบริการที่ดี	0.15	0.06	0.14	2.59	0.01**
ด้านความร่วมมือร่วมใจ	0.16	0.05	0.16	2.90	0.00**
ด้านจริยธรรม	0.38	0.06	0.36	6.95	0.00**
ด้านการส่งเสริมความชำนาญในงานอาชีพ	0.00	0.02	-0.01	-0.18	0.86
			R^2	F	P-Value
			0.33	29.19	0.00**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรด้านการบริหาร พบว่า ค่าสถิติทดสอบ F เท่ากับ 29.19 และค่า P-Value เท่ากับ 0.00 หมายความว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวที่มีผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอยเชิงเส้นอย่างง่ายของตัวแปรอิสระทีละตัว พบว่า ปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรด้านการบริหาร ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านบริการที่ดี ด้านความร่วมมือแรงร่วมใจ และด้านจริยธรรม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) เท่ากับ 0.33 หมายความว่า การเปลี่ยนแปลงของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรด้านการบริหารขึ้นอยู่กับการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านบริการที่ดี ด้านความร่วมมือแรงร่วมใจ และด้านจริยธรรมร้อยละ 33

ตอนที่ 3.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม

สมมติฐานในการทดสอบคือ

H_0 : การบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม

H_1 : การบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม

ตารางที่ 4.16 ปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ
ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม

ปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจ	ค่าสัมประสิทธิ์			T	P-Value
	B	S.D.	Beta		
ค่าคงที่	0.99	0.25		3.90	0.00**
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	0.14	0.05	0.16	3.12	0.00**
ด้านบริการที่ดี	0.01	0.05	0.01	0.17	0.86
ด้านความร่วมมือร่วมใจ	0.10	0.04	0.11	2.25	0.03**
ด้านจริยธรรม	0.40	0.05	0.41	8.84	0.00**
ด้านการส่งเสริมความชำนาญในงานอาชีพ	0.09	0.02	0.27	5.67	0.00**
			R²	F	P-Value
			0.44	46.47	0.00**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมพบว่าค่าสถิติทดสอบ F เท่ากับ 46.47 และค่า P-Value เท่ากับ 0.00 หมายความว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวที่มีผลต่อตัวแปรตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอยเชิงเส้นอย่างง่ายของตัวแปรอิสระทีละตัว พบว่า ปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความร่วมมือร่วมใจ ด้านจริยธรรม และด้านการส่งเสริมความชำนาญในงานอาชีพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) เท่ากับ 0.44 หมายความว่า การเปลี่ยนแปลงของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมขึ้นอยู่กับการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความร่วมมือร่วมใจ ด้านจริยธรรม และด้านการส่งเสริมความชำนาญในงานอาชีพ ร้อยละ 44

ตอนที่ 3.4 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้านกฎหมายและสอบสวน

สมมติฐานในการทดสอบคือ

H_0 : การบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้านกฎหมายและสอบสวน

H_1 : การบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้านกฎหมายและสอบสวน

ตารางที่ 4.17 ปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้านกฎหมายและสอบสวน

ปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจ	ค่าสัมประสิทธิ์			T	P-Value
	B	S.D.	Beta		
ค่าคงที่	1.91	0.32		6.03	0.00*
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	0.05	0.06	0.05	0.85	0.40
ด้านบริการที่ดี	0.02	0.06	0.02	0.33	0.74
ด้านความร่วมมือแรงร่วมใจ	0.13	0.06	0.14	2.24	0.03*
ด้านจริยธรรม	0.31	0.06	0.31	5.48	0.00*
ด้านการส่งเสริมความชำนาญในงานอาชีพ	0.02	0.02	0.06	1.08	0.28
			R²	F	P-Value
			0.18	13.09	0.00**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรด้านกฎหมายและสอบสวน พบว่า ค่าสถิติทดสอบ F เท่ากับ 13.09 และค่า P-Value เท่ากับ 0.00 หมายความว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวที่มีผลต่อตัวแปรตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอยเชิงเส้นอย่างง่ายของตัวแปรอิสระทีละตัว พบว่า ปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรด้านความร่วมมือแรงร่วมใจและด้านจริยธรรม

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) เท่ากับ 0.18 หมายความว่า การเปลี่ยนแปลงของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรด้านกฎหมายและสอบสวนขึ้นอยู่กับการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจด้านความร่วมแรงร่วมใจและด้านจริยธรรมร้อยละ 18

ตอนที่ 3.5 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้านความมั่นคงและกิจการพิเศษ

สมมติฐานในการทดสอบคือ

H_0 : การบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้านความมั่นคงและกิจการพิเศษ

H_1 : การบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้านความมั่นคงและกิจการพิเศษ

ตารางที่ 4.18 ปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้านความมั่นคงและกิจการพิเศษ

ปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจ	ค่าสัมประสิทธิ์			T	P-Value
	B	S.D.	Beta		
ค่าคงที่	1.89	0.32		5.87	0.00**
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	0.08	0.06	0.08	1.35	0.18
ด้านบริการที่ดี	0.01	0.06	0.01	0.15	0.88
ด้านความร่วมแรงร่วมใจ	0.25	0.06	0.26	4.46	0.00**
ด้านจริยธรรม	0.14	0.06	0.13	2.38	0.02**
ด้านการส่งเสริมความชำนาญในงานอาชีพ	0.08	0.02	0.21	3.83	0.00**
			R²	F	P-Value
			0.22	17.05	0.00**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรด้านความมั่นคงและกิจการพิเศษ พบว่า ค่าสถิติ

ทดสอบ F เท่ากับ 17.05 และค่า P-Value เท่ากับ 0.00 หมายความว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวที่มีผลต่อตัวแปรตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอยเชิงเส้นอย่างง่ายของตัวแปรอิสระทีละตัว พบว่า ปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรด้านความมั่นคงและกิจการพิเศษ ได้แก่ ด้านความร่วมมือแรงร่วมใจ ด้านจริยธรรม และด้านการส่งเสริมความชำนาญในงานอาชีพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) เท่ากับ 0.22 หมายความว่า การเปลี่ยนแปลงของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรด้านความมั่นคงและกิจการพิเศษ ขึ้นอยู่กับการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจด้านความร่วมมือแรงร่วมใจ ด้านจริยธรรม และด้านการส่งเสริมความชำนาญในงานอาชีพ ร้อยละ 22

ตอนที่ 3.6 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้านจเรตำรวจ

สมมติฐานในการทดสอบคือ

H_0 : การบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้านจเรตำรวจ

H_1 : การบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้านจเรตำรวจ

ตารางที่ 4.19 ปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้านจเรตำรวจ

ปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจ	ค่าสัมประสิทธิ์			T	P-Value
	B	S.D.	Beta		
ค่าคงที่	1.87	0.34		5.53	0.00**
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	0.18	0.06	0.17	2.86	0.00**
ด้านบริการที่ดี	-0.07	0.06	-0.07	-1.13	0.26
ด้านความร่วมมือแรงร่วมใจ	0.20	0.06	0.20	3.41	0.00**
ด้านจริยธรรม	0.22	0.06	0.21	3.63	0.00**
ด้านการส่งเสริมความชำนาญในงานอาชีพ	0.01	0.02	0.03	0.47	0.64
			R^2	F	P-Value
			0.18	13.12	0.00**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรด้านจเรตำรวจ พบว่า ค่าสถิติทดสอบ F เท่ากับ 13.12 และค่า P-Value เท่ากับ 0.00 หมายความว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวที่มีผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอยเชิงเส้นอย่างง่ายของตัวแปรอิสระทีละตัว พบว่า ปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรด้านจเรตำรวจ ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความร่วมมือร่วมใจ และด้านจริยธรรม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) เท่ากับ 0.18 หมายความว่า การเปลี่ยนแปลงของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรด้านจเรตำรวจขึ้นอยู่กับการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความร่วมมือร่วมใจ และด้านจริยธรรม ร้อยละ 18

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร

สถิติที่ผู้วิจัยใช้ทดสอบคือ ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า P-Value น้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานดังแสดงในตาราง 4.20-4.25

ตอนที่ 4.1 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร

สมมติฐานในการทดสอบคือ

H_0 : ปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_1 : ปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 4.20 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร

ปัจจัยการบริหารสมรรถนะ ข้าราชการตำรวจ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน		
	r	P-Value	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจ	0.61	0.00**	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.61

ตอนที่ 4.2 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้านการบริหาร

สมมติฐานในการทดสอบคือ

H_0 : ปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรด้านการบริหาร ไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_1 : ปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรด้านการบริหาร มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 4.21 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้านการบริหาร

ปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการบริหาร		
	R	P-Value	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	0.37	0.00**	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ด้านบริการที่ดี	0.31	0.00**	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ด้านความร่วมมือร่วมใจ	0.36	0.00**	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ด้านจริยธรรม	0.47	0.00**	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ด้านการส่งเสริมความชำนาญในงานอาชีพ	0.10	0.00**	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
ภาพรวม	0.43	0.00**	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านจริยธรรม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความร่วมมือร่วมใจ และด้านบริการที่ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจ ด้านการส่งเสริมความชำนาญในงานอาชีพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารในระดับต่ำ และในภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ยอมรับสมมุติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรด้านการบริหารโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.47, 0.37, 0.36, 0.31 และ 0.10 ตามลำดับ

ตอนที่ 4.3 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจ กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม สมมติฐานในการทดสอบคือ

H_0 : ปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_1 : ปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 4.22 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม

ปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการป้องกัน ปราบปรามอาชญากรรม		
	r	P-Value	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	0.39	0.00**	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ด้านบริการที่ดี	0.13	0.01**	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
ด้านความร่วมมือร่วมใจ	0.35	0.00**	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ด้านจริยธรรม	0.55	0.00**	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ด้านการสั่งสมความชำนาญในงานอาชีพ	0.40	0.00**	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ภาพรวม	0.60	0.00**	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจ ด้านจริยธรรม และด้านการสั่งสมความชำนาญในงานอาชีพ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ความร่วมมือร่วมใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจ ด้านบริการที่ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมในระดับต่ำ

และในภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.55, 0.40, 0.39, 0.35 และ 0.13 ตามลำดับ

ตอนที่ 4.4 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้านกฎหมายและสอบสวน

สมมติฐานในการทดสอบคือ

H_0 : ปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรด้านกฎหมายและสอบสวน ไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_1 : ปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรด้านกฎหมายและสอบสวน มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 4.23 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้านกฎหมายและสอบสวน

ปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านกฎหมายและสอบสวน		
	R	P-Value	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	0.22	0.00**	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
ด้านบริการที่ดี	0.14	0.00**	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
ด้านความร่วมมือร่วมใจ	0.27	0.00**	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
ด้านจริยธรรม	0.56	0.00**	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ด้านการสั่งสมความชำนาญในงานอาชีพ	0.16	0.01**	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
ภาพรวม	0.34	0.00**	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้านกฎหมายและสอบสวน โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สันจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

ปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจด้านจริยธรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านกฎหมายและสอบสวนในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจ ด้านความร่วมมือร่วมใจ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการสั่งสมความชำนาญในงานอาชีพ และ ด้านการบริการที่ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านกฎหมายและสอบสวนในระดับต่ำ และในภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมุติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรด้านกฎหมายและสอบสวน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.56, 0.27, 0.22, 0.16 และ 0.14 ตามลำดับ

ตอนที่ 4.5 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจ กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้านความมั่นคงและกิจการพิเศษ สมมุติฐานในการทดสอบคือ

H_0 : ปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรด้านความมั่นคงและกิจการพิเศษ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_1 : ปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรด้านความมั่นคงและกิจการพิเศษ มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 4.24 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจกับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้านความมั่นคงและกิจการพิเศษ

ปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านความมั่นคง และกิจการพิเศษ		
	R	P-Value	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	0.27	0.00**	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
ด้านบริการที่ดี	0.11	0.00**	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
ด้านความร่วมมือร่วมใจ	0.38	0.00**	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ด้านจริยธรรม	0.28	0.00**	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
ด้านการสั่งสมความชำนาญในงานอาชีพ	0.30	0.00**	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ภาพรวม	0.44	0.00**	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้านความมั่นคงและกิจการพิเศษ โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจด้านความร่วมมือร่วมใจ และด้านการส่งเสริมความชำนาญในงานอาชีพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงและกิจการพิเศษ ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจ ด้านจริยธรรม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านบริการที่ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงและกิจการพิเศษในระดับต่ำ และในภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่าปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรด้านความมั่นคงและกิจการพิเศษ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.38, 0.30, 0.28, 0.27 และ 0.11 ตามลำดับ

ตอนที่ 4.6 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้านจเรตำรวจ

สมมติฐานในการทดสอบคือ

H_0 : ปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรด้านจเรตำรวจ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_1 : ปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรด้านจเรตำรวจ มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 4.25 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้านจเรตำรวจ

ปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านจเรตำรวจ		
	R	P-Value	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	0.30	0.00**	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ด้านบริการที่ดี	0.09	0.02**	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
ด้านความร่วมมือร่วมใจ	0.32	0.00**	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ด้านจริยธรรม	0.31	0.00**	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ด้านการส่งเสริมความชำนาญในงานอาชีพ	0.15	0.01**	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
ภาพรวม	0.43	0.00**	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้านจเรตำรวจ โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจ ด้านความร่วมมือร่วมใจ ด้านจริยธรรม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านจเรตำรวจ ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจด้านการส่งเสริมความชำนาญในงานอาชีพและด้านการบริการที่ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านจเรตำรวจในระดับต่ำ และในภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมุติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรด้านจเรตำรวจ โดยค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.32, 0.31, 0.30, 0.15 และ 0.09 ตามลำดับ

ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ในส่วนของคุณข้อมูลเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์เจาะลึกอย่างมีโครงสร้าง (In-depth Interview) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษากำหนดจากผู้บริหารระดับสูงของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร คือ ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร และรองผู้บังคับการฯ และผู้กำกับการหัวหน้าสถานีตำรวจที่มีปริมาณงานมากและมีกำลังพลตั้งแต่ 100 นายขึ้นไป รวมทั้งหมด 9 ท่าน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการสามเส้า (Data Triangulation) เพื่อที่จะพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ได้นั้น มีความถูกต้องหรือไม่ โดยทำการตรวจสอบจากแหล่งเวลา สถานที่ และบุคคล ผลการศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสัมภาษณ์เจาะลึกเกี่ยวกับการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร โดยสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่มีหน้าที่และบทบาทด้านการบริหารในระดับสูงสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานประจำอยู่ในกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร 1 แห่ง (ผู้บังคับการและรองผู้บังคับการ) และผู้กำกับการหัวหน้าสถานีตำรวจระดับอำเภอ ที่ควบคุมดูแลกำลังพลตั้งแต่ 100 นายขึ้นไป และเป็นผู้ที่มิยศพันตำรวจเอกขึ้นไป รวมจำนวน 9 นาย มีรายชื่อดังนี้

ตารางที่ 4.26 ข้อมูลของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์เจาะลึกเกี่ยวกับการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร

ชื่อ-สกุล	อายุ	ตำแหน่ง	ระดับการศึกษา
พลตำรวจตรีสมชาย อ่วมถนอม	54	ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร	ปริญญาตรี
พันตำรวจเอกจักรีซ สาริกาพันธ์	56	รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร	ปริญญาโท
พันตำรวจเอกนรินทร์ บุญวิทย์	57	รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร	ปริญญาโท
พันตำรวจเอกสหรัฐ ศักดิ์ศิลป์ชัย	50	รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร	ปริญญาโท
พันตำรวจเอกเอกวัฒน์ โพธิ์เย็นญาติ	59	รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร	ปริญญาโท
พันตำรวจเอกสมเกียรติ แก้วมุข	57	รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร	ปริญญาโท
พันตำรวจเอกภาณุเดช ณ พัทลุง	48	ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรท่าแซะ	ปริญญาโท
พันตำรวจเอกภคพล ทวีขศรี	51	ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรหลังสวน	ปริญญาโท
พันตำรวจเอกวิมล พิทักษ์บุรพา	42	ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรเมืองชุมพร	ปริญญาโท

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร

ปัจจัยเกี่ยวกับการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์

จากการสัมภาษณ์เจาะลึกจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร และผู้บริหารซึ่งทำหน้าที่หัวหน้าสถานีตำรวจที่มีปริมาณงานมาก มีแนวคิดและความคิดเห็นส่วนใหญ่สอดคล้องกันดังนี้

เกี่ยวกับสมรรถนะข้าราชการตำรวจของแต่ละบุคคลสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร โดยส่วนรวมมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายตามที่ทางราชการกำหนดไว้ มีความตั้งใจและสนใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ตามภารกิจของแต่ละบุคคลเป็นอย่างดีและมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่

ต้องมีการพัฒนาให้ตำรวจมีการปรับปรุง พัฒนาวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ มาปรับใช้ในการทำงาน ปฏิบัติงานตามหน้าที่ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ

วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน มีทักษะ ความพยายามคิดหาแนวทางการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย การทำงานในหน้าที่ตำรวจจึงจะประสบผลสำเร็จ

นอกจากนี้ยังพบว่าการที่ตำรวจจะปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ได้นั้น ตำรวจต้องมีความพร้อมในทุก ๆ ด้าน คือ ด้านร่างกาย มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์ ด้านจิตใจ มีสุขภาพจิตใจที่ดี ด้านครอบครัว จะต้องมีความพร้อมและเสียสละเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านสังคมต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่นและเป็นที่ยอมรับนับถือของร่วมงาน ด้านความรู้ความสามารถ ต้องมีความรอบรู้ในทุก ๆ ด้าน

การที่จะให้ตำรวจมีองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนเองอย่างแท้จริงได้นั้น ตำรวจจะต้องมีการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆเพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในปัจจุบัน และทางหน่วยงานจะต้องมีการอบรมเพิ่มเติมในหลักสูตรต่าง ๆ ให้ตัวตำรวจด้วยอยู่อย่างสม่ำเสมอ และตำรวจจะต้องเป็นผู้ที่มีความขยันอดทนในการปฏิบัติหน้าที่ มีไหวพริบ มีความเฉลียวฉลาด รู้จักแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า รวมทั้งการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

ในขณะที่เดียวกันผลการสัมภาษณ์ยังมีสาระสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ตำรวจต้องมีจิตสำนึก มีจรรยาบรรณในอาชีพตำรวจ ต้องมีอุดมคติ อุดมการณ์ในการทำงาน และในปัจจุบันข้าราชการตำรวจมักจะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น ไม่ค่อยจะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

2. การบริการที่ดี

จากการสัมภาษณ์เจาะลึกจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร และผู้บริหารซึ่งทำหน้าที่หัวหน้าสถานีตำรวจที่มีปริมาณงานมาก มีแนวคิดและความคิดเห็นส่วนใหญ่สอดคล้องกันดังนี้

ข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ส่วนใหญ่ มีความตั้งใจที่จะให้การบริการที่ดีแก่ประชาชน ทั้งนี้เนื่องจากหน่วยงานได้มีการอบรม ปลูกฝังให้ข้าราชการตำรวจมีความรู้ความเข้าใจ และระลึกอยู่เสมอว่า ผู้มาติดต่อราชการ คือ ญาติ ดังคำกล่าวของอดีตท่านผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ พลตำรวจเอกวิเชียร พจน์โพธิ์ศรี ที่ว่า “บริการคุณญาติ พิทักษ์ราษฎร์คุ้มครองครัว”

ตำรวจจะต้องคิดอยู่เสมอว่าอาชีพตำรวจเป็นงานที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการบริการประชาชนด้วย ต้องให้การบริการต่อประชาชนทุกคนที่มาติดต่อราชการด้วยความเต็มใจ คุณเสมือนญาติผู้หนึ่ง ซึ่งหากตำรวจบริการประชาชนด้วยความเต็มใจ ทั้งในและนอกสถานที่ มีไมตรีจิตที่ดี เป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน ให้ประชาชนรับรู้ รับทราบขั้นตอนต่างๆในการติดต่อราชการกับตำรวจ และสามารถประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ได้ เข้าใจงานของตำรวจจะส่งผลให้ภาพลักษณ์ของตำรวจกับประชาชนดีขึ้น ประชาชนมีความพึงพอใจเจ้าหน้าที่ตำรวจ ซึ่งตำรวจก็จะสามารถหาความร่วมมือ

จากประชาชนในการทำงานด้านต่าง ๆ ควบคู่กันไปด้วย ผลสำเร็จของการทำงานต้องดูที่การบริการที่ดีด้วยเป็นสำคัญ

นอกจากนี้ยังพบว่าประชาชนบางส่วนไม่เข้าใจการทำงานของตำรวจ สาเหตุมาจาก

- 1) ตำรวจมีภาระงานมากเกินไป ต้องสัมผัสประชาชนทุกเรื่อง
- 2) ตำรวจมักจะพูดจาไม่ค่อยสุภาพกับประชาชน น่าจะมาจากตำรวจชั้นประทวน

ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

3. ความร่วมแรงร่วมใจ

จากการสัมภาษณ์เจาะลึกจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร และผู้บริหารซึ่งทำหน้าที่หัวหน้าสถานีตำรวจที่มีปริมาณงานมาก มีแนวคิดและความคิดเห็นส่วนใหญ่สอดคล้องกันดังนี้

ข้าราชการสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร มีความสามัคคีกันอยู่ในระดับดีมาก มีความร่วมแรงร่วมใจกันในการปฏิบัติหน้าที่ เพราะพื้นที่จังหวัดชุมพร มีปริมาณงานไม่มากเกินไป กำลังพลมีไม่มากเมื่อเทียบกับจังหวัดอื่น

ความร่วมแรงร่วมใจของข้าราชการตำรวจ จะต้องเริ่มต้นที่จะต้องให้ข้าราชการตำรวจ มีความสามัคคีกันเป็นลำดับแรก เมื่อตำรวจมีความสามัคคีกันแล้ว จะร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานเป็นปกติ ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาก็มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ตำรวจมีความสามัคคีกัน เช่น ให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชาเท่าเทียมกันทุกคน จะต้องสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้บังคับบัญชา เป็นต้น ความสามัคคีในหมู่คณะของข้าราชการตำรวจจะเป็นพลังในการผลักดันการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จสูงสุด

ความสามัคคีเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญเป็นอย่างมากในการทำงานร่วมกัน ซึ่งหากตำรวจในหน่วยงานมีความสามัคคีกัน ร่วมแรงร่วมใจกัน มีการร่วมกันประมวลความคิดเห็นต่าง ๆ ร่วมกัน มีการช่วยเหลือกัน มีการรักษาสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้ร่วมงาน ไม่แก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกัน การทำงานของก็จะเกิดผลสำเร็จได้

นอกจากนี้ยังพบว่าในปัจจุบันตำรวจไม่ค่อยมีความสามัคคีกัน แก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกัน แย่งงานกันทำ วังเต็น โยกย้ายแย่งตำแหน่งกัน ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากการที่ผู้บังคับบัญชามักจะไม่ให้ความสำคัญในเรื่องขวัญและกำลังใจให้ผู้บังคับบัญชาอย่างเสมอเท่าเทียมกัน และอีกประการคือ ตำรวจเป็นองค์กรขนาดใหญ่มีการปกครองแบบระบบปิด คือปกครองตามระบบชั้นยศ การเจริญเติบโตในหน้าที่การงานในตำแหน่งต่าง ๆ จะต้องเติบโตคู่กับชั้นยศด้วย การที่จะให้ตำรวจมีความสามัคคีจะต้องแก้ที่ผู้บังคับบัญชาด้วย โดยทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีและให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชาเสมอ

เท่ากันทุกคน หากตำรวจมีความสามัคคี การร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน หรือทำงานเป็นทีม ก็จะทำให้ ประสิทธิภาพของงานดีขึ้น

4. จริยธรรม

จากการสัมภาษณ์เจาะลึกจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงของตำรวจภูธร จังหวัดชุมพร และผู้บริหารซึ่งทำหน้าที่หัวหน้าสถานีตำรวจที่มีปริมาณงานมาก มีแนวคิดและ ความคิดเห็นส่วนใหญ่สอดคล้องกันดังนี้

ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ได้มีการอบรม ให้ความรู้ พัฒนาจิตใจแก่ข้าราชการตำรวจ ในสังกัดอยู่เป็นประจำ ทำให้ข้าราชการตำรวจมีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ตำรวจ มีจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตมากขึ้น มีความภาคภูมิใจ ความเป็นตำรวจ ตำรวจก็จะสามารถปฏิบัติงาน ปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นได้ และผู้บังคับบัญชา จะต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

นอกจากนี้ยังพบว่า การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตโปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ มีความเสียสละ ยึดมั่นในหลักการ และวิชาชีพ เทียงธรรม มีความเสมอภาค สามารถตรวจสอบได้

จะเห็นว่าจริยธรรมและคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจจะเป็นตัวกำหนดทิศทางการทำงาน ดังนั้นจริยธรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ตำรวจทุกคนพึงต้องมีอยู่ประจำใจ เพราะการทำงานของตำรวจจะต้องสัมผัสกับประชาชน ถ้าตำรวจไม่ดี ไม่มีคุณธรรมจริยธรรม ประชาชนก็เดือดร้อน ถ้าตำรวจดี มีคุณธรรมจริยธรรมสูง ประชาชนก็มีความสุข และเชื่อมั่นในตัวตำรวจ และอาชีพตำรวจ

5. การส่งเสริมความชำนาญในงานอาชีพ

จากการสัมภาษณ์เจาะลึกจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงของตำรวจภูธร จังหวัดชุมพร และผู้บริหารซึ่งทำหน้าที่หัวหน้าสถานีตำรวจที่มีปริมาณงานมาก มีแนวคิดและ ความคิดเห็นส่วนใหญ่สอดคล้องกันดังนี้

ข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร มีการส่งเสริมความชำนาญในงาน อาชีพ เพราะอาชีพตำรวจเป็นอาชีพที่จะต้องพบกับปัญหาและอุปสรรคมากมายและพบกับเหตุการณ์ หลากๆอย่างเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาตามภาวะสังคมและสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งมีความแตกต่างกัน ทุกครั้ง การที่จะสร้างตำรวจให้เป็นตำรวจมืออาชีพ ตำรวจจะต้องมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ นำวิทยาการสมัยใหม่มาปรับใช้ในการทำงาน สามารถกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความชำนาญ ในทุก ๆ ด้าน และจะต้องมีประสบการณ์ในการทำงานเป็นอย่างมาก ซึ่งตำรวจที่มีประสบการณ์มากจะ ทำให้สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้และจะทำให้มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ จะต้องให้ทำหน้าที่ในด้านที่ถนัดและให้ปฏิบัติงานด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะ และไม่ปรับเปลี่ยนหน้าที่บ่อย จะทำให้มีการสั่งสมความเชี่ยวชาญในด้านนั้น ๆ การปฏิบัติหน้าที่ก็จะประสบผลสำเร็จ

นอกจากนี้ยังพบว่าข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ส่วนใหญ่มีความชำนาญในงานอาชีพของตนเฉพาะทางแต่ละด้าน เช่น ผู้ทำหน้าที่ฝ่ายบริหารหรืออำนวยการตลอดก็จะชำนาญในเรื่องนั้น ผู้ทำหน้าที่ป้องกันปราบปรามอาชญากรรมก็จะมีความชำนาญในเรื่องนั้นเป็นอย่างดี เป็นต้น แต่ถ้าหากมีการปรับเปลี่ยนหน้าที่ หรือย้ายไปทำหน้าที่ที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อนก็จะไม่มีความเข้าใจในงานนั้น ๆ เช่น ย้ายผู้ทำหน้าที่ปราบปรามไปทำหน้าที่ด้านบริหารหรืออำนวยการก็จะทำงานไม่ได้ เพราะไม่เคยปฏิบัติงานด้านนี้มาก่อน

ข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรส่วนใหญ่มีความรู้ความชำนาญในงานแต่ละด้านที่ปฏิบัติอยู่ประจำเท่านั้น ทั้งนี้เพราะข้าราชการตำรวจบรรจุมาจากบุคคลทั่วไปที่ใช้วุฒิการศึกษา รวม เช่น ม.6 เป็นต้น และทำการฝึกอบรมเมื่อเสร็จสิ้นก็บรรจุให้ทำงานในแต่ละด้านไม่ได้แยกรับจากผู้ที่มิวุฒิการศึกษาเฉพาะด้านตรงกับสายงานที่ปฏิบัติอยู่

ในขณะที่เดียวกันผลการสัมภาษณ์ยังมีสาระสำคัญอีกประการหนึ่งคือ ข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรในปัจจุบันที่ปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ทุกด้าน มีความรู้ ความชำนาญในอาชีพของตนเองเป็นอย่างดี ทำให้อาชีพตำรวจมีเกียรติ ศักดิ์ศรีของความเป็นตำรวจอย่างมาก ทำให้ความสำเร็จของงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของทางราชการ

ปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร

1. ด้านบริหาร

จากการสัมภาษณ์เจาะลึกจากผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร และผู้บริหาร ซึ่งทำหน้าที่หัวหน้าสถานีตำรวจที่มีปริมาณงานมากมีแนวคิด และความคิดเห็นส่วนใหญ่สอดคล้องกันดังนี้

ปัจจุบันการบริหารงานตำรวจของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ได้บริหารงานตามแผนการปฏิบัติราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติและตำรวจภูธรภาค 8 ซึ่งได้กำหนดแผนการ ปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ไว้แล้ว มีผู้บริหารสูงสุดคือ ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร และมีรองผู้บังคับการอีก 5 นาย เป็นผู้ช่วยในการบริหารงาน ระดับสถานีตำรวจ มี 14 สถานี มีผู้บริหารคือ ผู้กำกับการ และมีรองผู้กำกับการด้านต่าง ๆ เป็นผู้ช่วย 1 สถานี มีสารวัตรใหญ่ เป็นผู้บริหารมีสารวัตรงานต่าง ๆ เป็นผู้ช่วย และอีก 1 สถานี มีสารวัตร เป็นผู้บริหาร มีรองสารวัตร เป็นผู้ช่วย อีก 1 สถานี รวมทั้งหมดจำนวน 16 สถานี

งานด้านนี้เป็นงานที่กำหนด ควบคุม ช่วยเหลือ วางแผนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของแต่ละสถานีตำรวจ เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้โดยถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ของสำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่สูง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบแบบแผนของตำรวจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

ตำรวจต้องมีความรู้ มีการบริการที่ดี มีการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง มีคุณธรรม จริยธรรม ในการทำงาน

นอกจากนี้ยังพบปัญหาต่าง ๆ ในปัจจุบันดังนี้ คือ กำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่เพียงพอ เนื่องจากตำรวจที่มีความรู้และสามารถทำงานด้านนี้ได้มีจำนวนน้อย และจะต้องมีความถนัดในงานด้านนี้จริง ๆ

ค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านนี้จะน้อยกว่าตำรวจสายงานอื่น จึงพยายามหาทางโยกย้ายไปทำงานสายงานอื่นหมด

การแต่งตั้งโยกย้าย ทำให้เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงานได้ เพราะได้คนทำงานไม่ตรงตามความสามารถของแต่ละคน

การบริหารงานของตำรวจมักจะใช้ระบบอุปถัมภ์หรือระบบพวกพ้องมากกว่าระบบคุณธรรม เช่น การแต่งตั้งโยกย้ายให้มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการไม่ได้พิจารณาจากผลงานหรือความดีความชอบ หรือ การพิจารณาให้บำเหน็จความชอบประจำปีไม่ได้พิจารณาจากผลงานเป็นหลัก

ในขณะที่เดียวกันผลการสัมภาษณ์ยังมีสาระสำคัญอีกประการหนึ่งคือผู้บริหารในสถานีตำรวจภูธรต่าง ๆ ต้องมีภาวะความเป็นผู้นำและมีคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน ต้องมีความเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องมีความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบต้องมีความกล้าหาญ เด็ดเดี่ยวกล้าตัดสินใจและสามารถแก้ไขปัญหาลเฉพาะหน้าได้ และมีความรับผิดชอบสูง

2. ด้านป้องกันปราบปรามอาชญากรรม

จากการสัมภาษณ์เจาะลึกจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร และผู้บริหารซึ่งทำหน้าที่หัวหน้าสถานีตำรวจที่มีปริมาณงานมาก มีแนวคิด และความคิดเห็นส่วนใหญ่สอดคล้องกันดังนี้

การปฏิบัติงานได้ปฏิบัติตามแผนการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติและ ตำรวจภูธรภาค 8 ได้กำหนดไว้

งานด้านป้องกันปราบปรามอาชญากรรม เป็นงานที่เกี่ยวกับ การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน การป้องกันอาชญากรรม ไม่ให้เกิดขึ้นในพื้นที่ คือ การปฏิบัติงานของสายตรวจต่าง ๆ เช่น สายตรวจจรดยนต์ สายตรวจจรดจักรยานยนต์ สายตรวจจราจร สายตรวจ

ปฏิบัติการพิเศษต่าง ๆ ตามสถานีตำรวจ เป็นต้น ส่วนการปราบปรามอาชญากรรม คือ การสืบสวนปราบปรามจับกุมผู้กระทำความผิดตามกฎหมายต่างมาดำเนินคดี ทั้งนี้เพื่อปราบปรามไม่ให้มีการกระทำผิดเกิดขึ้นอีกหรือหากมีก็ให้น้อยที่สุด เพื่อความสงบสุขของสังคม

การดำเนินการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม จะต้องดำเนินการทุกรูปแบบ และจะประสบผลสำเร็จได้นั้นจะต้องอาศัยความร่วมมือจากประชาชนด้วย เช่น การให้ประชาชนมีความรู้ในเรื่องการดูแลรักษาทรัพย์สินของตนเอง การให้ประชาชนเข้าร่วมในการวางแผน กำหนด ป้องกัน และแก้ไขปัญหาอาชญากรรมด้านต่าง ๆ ในชุมชนข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านนี้มีประสิทธิภาพสูงมาก มีความเชี่ยวชาญ มีความรับผิดชอบสูง สามารถติดตามจับกุมผู้กระทำความผิดตามกฎหมายต่าง ๆ มาดำเนินคดีบรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์ที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติและตำรวจภูธรภาค 8 กำหนดไว้

นอกจากนี้ยังพบปัญหาต่าง ๆ ในปัจจุบัน คือ กำลังพลในการปฏิบัติงานมีจำนวนไม่เพียงพอ งบประมาณไม่เพียงพอ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่มีไม่เพียงพอ

3. ด้านกฎหมายและสอบสวน

จากการสัมภาษณ์เจาะลึกจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร และผู้บริหารซึ่งทำหน้าที่หัวหน้าสถานีตำรวจที่มีปริมาณงานมาก มีแนวคิดและความคิดเห็นส่วนใหญ่สอดคล้องกันดังนี้

งานในด้านนี้ คือ งานด้านการอำนวยความสะดวกธรรมชาติทางอาญา หรือ กลุ่มงานสอบสวนประจำตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร และงานสอบสวนประจำสถานีตำรวจภูธรต่าง ๆ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานด้านนี้จำแนกได้ 2 ระดับ คือ ระดับชั้นประทวน คือ ผู้ที่ทำหน้าที่ช่วยเหลือพนักงานสอบสวนในงานด้านธุรการทั้งหมดของงานสอบสวนและระดับชั้นสัญญาบัตร (ผู้มียศ ร.ต.ต.- พ.ต.ท.) คือ พนักงานสอบสวนตั้งแต่ระดับ สบ.1- สบ.3 ของแต่ละสถานีตำรวจ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ประจำอยู่ทุกสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร มีหน้าที่ในด้านการรับแจ้งความร้องทุกข์ สอบสวนคดีอาญาที่เกิดขึ้นในพื้นที่

พนักงานสอบสวนต้องมีความรู้ทางด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับวิธีปฏิบัติต่าง ๆ ในการอำนวยความสะดวกธรรมชาติ มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดี สามารถอำนวยความสะดวกธรรมชาติให้กับประชาชน มีการปรับปรุง พัฒนางานให้ทัดเทียมกับหน่วยงานอื่น มีการนำวิทยาการสมัยใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการรวบรวมพยานหลักฐาน มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถประสานงานกับส่วนราชการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกระบวนการยุติธรรม

นอกจากนี้ยังพบว่า พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 กำหนดให้ผู้ที่ เป็นพนักงานสอบสวนมีความก้าวหน้าในวิชาชีพในสายงานโดยตรงตั้งแต่พนักงานสอบสวน สบ.1 ไปจนถึงพนักงานสอบสวน สบ.6 ซึ่งหากพนักงานสอบสวนผู้ใดมีความรู้ความสามารถ มีความขยันหมั่นเพียร มีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส มีระยะเวลาในการทำงานเพียงพอ ก็จะได้รับประเมินและแต่งตั้ง

ในตำแหน่งสูงขึ้นตามลำดับ ซึ่งทำให้พนักงานสอบสวน มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญและความชำนาญในงานอาชีพเป็นอย่างสูง

ควรแยกสายงานสอบสวนออกจากการบริหารงานภายในสถานีตำรวจ จะทำให้พนักงานสอบสวนมีความเป็นอิสระอย่างเต็มที่ในการสอบสวนคดีอาญาทั้งปวง เพราะผู้บริหารสถานีตำรวจไม่สามารถแทรกแซงการทำงานได้ เนื่องจากพนักงานสอบสวนมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ปฏิบัติอยู่เป็นอย่างดี สามารถสังคดีได้อย่างเที่ยงธรรม ทำให้มีความรักในงานอาชีพ และสมัครใจเติบโตในสายงานได้อย่างภาคภูมิใจ ทำให้พนักงานสอบสวนเกิดความเชี่ยวชาญ มีความชำนาญในด้านกฎหมายและการสอบสวนเป็นอย่างมาก

การปฏิบัติหน้าที่ไม่สมควร โยกย้ายบ่อย ๆ สมควรให้ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจที่พนักงานสอบสวนต้องการเพื่อจะได้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ข้าราชการตำรวจอื่นและการปฏิบัติหน้าที่อยู่ที่เดิมเป็นเวลานานจะทำให้รู้และเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ในพื้นที่ได้รวมทั้งไม่กล้าปฏิบัติตัวที่ไม่ถูกต้องเพราะจะทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียงและเกียรติภูมิของตนเอง และผู้บริหารระดับสูงของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรและผู้บริหารทำหน้าที่หัวหน้าสถานีตำรวจ อีกส่วนหนึ่งมีแนวความคิดและให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมในเรื่องปัญหาต่างๆที่พบ ดังนี้

การปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในปัจจุบันจะพบปัญหาต่าง ๆ หลายด้าน คือ จำนวนพนักงานสอบสวนมีไม่เพียงพอ ไม่มีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่เพราะถูกแทรกแซงจากผู้บังคับบัญชา พนักงานสอบสวนบางคนมีความรู้ความชำนาญน้อยไม่สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ พนักงานสอบสวนบางคนไม่มีความเป็นกลาง ขาดคุณธรรม จริยธรรมในการทำงานถูกมองว่าพนักงานสอบสวนมีความรู้เรื่องกฎหมาย และระเบียบต่างๆน้อยกว่าเจ้าพนักงานอื่นในกระบวนการยุติธรรม ระเบียบตำรวจที่เกี่ยวกับการสอบสวน บางฉบับหาล้าหลัง ไม่เหมาะกับสถานการณ์ปัจจุบัน เช่น คำสั่งตำรวจเรื่องการเร่งรัดการทำสำนวนการสอบสวน กฎหมายบางฉบับไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่เร่งรัดพนักงานสอบสวนมากเกินไปประชาชนมีความเชื่อมั่นในตัวพนักงานสอบสวนน้อยเมื่อเทียบกับพนักงานอื่นในกระบวนการยุติธรรม

4. ด้านความมั่นคงและกิจการพิเศษ

จากการสัมภาษณ์เจาะลึก จากผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร และผู้บริหารซึ่งทำหน้าที่หัวหน้าสถานีตำรวจที่มีปริมาณงานมาก มีแนวคิดและความคิดเห็นส่วนใหญ่สอดคล้องกันดังนี้

ภารกิจของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร เป็นงานที่จะต้องปฏิบัติตามแผนงานที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติและตำรวจภูธรภาค 8 กำหนดไว้ การปฏิบัติเป็นครั้งคราว เช่น การถวายความปลอดภัย

องค์พระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์ การรักษาความปลอดภัยในการชุมนุมเรียกร้องต่าง ๆ ของประชาชน

ตำรวจต้องมีความพร้อม ความรู้ จิตความสามารถ มีประสิทธิภาพ มีการนำเทคโนโลยี มาปรับใช้ในการทำงาน เพราะเป็นงานที่จะต้องปฏิบัติโดยเคร่งครัด และบางครั้งกระทบกระเทือนต่อ สิทธิเสรีภาพของประชาชนจำนวนมาก และต้องสามารถสร้างความร่วมมือกับประชาชนและหน่วยงาน ต่าง ๆ ได้ และสามารถที่จะดำเนินการเมื่อมีเหตุการณ์ไม่สงบเกิดขึ้น รวมทั้งมีการซักซ้อมวางแผน เหตุการณ์ต่าง ๆ เพื่อเวลาปฏิบัติหน้าที่จริง จะได้ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ด้านจรรยาบรรณ

จากการสัมภาษณ์เจาะลึกจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงของตำรวจภูธร จังหวัดชุมพร และผู้บริหารซึ่งทำหน้าที่หัวหน้าสถานีตำรวจที่มีปริมาณงานมาก มีแนวคิดและ ความคิดเห็นส่วนใหญ่สอดคล้องกันดังนี้

งานด้านนี้เป็นงานที่ดูแลเรื่องความประพฤติ ระเบียบวินัยของข้าราชการตำรวจ และการประเมินผลการตรวจราชการต่าง ๆ ของตำรวจในหน่วย เพื่อให้ข้าราชการตำรวจปฏิบัติหน้าที่อยู่ใน ระเบียบวินัย มีความประพฤติเรียบร้อย คอยตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ตำรวจประจำปี

ตำรวจต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการ ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย มีการรักษาระเบียบวินัยโดยเคร่งครัด มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความอดทน และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและการอยู่ร่วมกัน

นอกจากนี้ยังพบว่า การดูแล เรื่องตำรวจกระทำผิดวินัย ความประพฤติของข้าราชการ ตำรวจในปัจจุบัน ถือเป็นงานระบบปิด เพราะตำรวจควบคุมตำรวจเพียงฝ่ายเดียว ซึ่งบางครั้ง เมื่อข้าราชการตำรวจกระทำผิดวินัยในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับประชาชน ก็ทำการสอบสวนดำเนินการ ทางวินัยกันเอง ทำให้ประชาชนซึ่งได้รับความเดือดร้อนจากการกระทำของตำรวจอาจทำให้รู้สึก ว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม จึงทำให้ประชาชนไม่พอใจตำรวจ ไม่เชื่อถือ และเชื่อมั่นตำรวจ

การดูแลงานด้านนี้น่าจะเหมาะสมและมีข้อดีอยู่บ้าง หากเป็นเรื่องที่ตำรวจกระทำผิด วินัย ไม่เกี่ยวข้องกับประชาชน แต่ถ้าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบเกี่ยวข้องกับประชาชนก็น่าจะให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ดูแลเรื่องความประพฤติของข้าราชการตำรวจด้วย