

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการสืบสวนสอบสวนคดีอาชญากรรม
ทางเทคโนโลยี กรณีศึกษาข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนสอบสวน
ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี

**Factors Affecting Efficiency in Cyber Crime Investigation :
Case study of Police Officers in the Cyber Crime Investigation Bureau.**

อาริสฎา สุภสข¹

Arisada Suphasuk

นพวรรณ มุสิกบุตร²

Noppawan Musicabutr

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการสืบสวนสอบสวนคดีอาชญากรรมทางเทคโนโลยี กรณีศึกษาข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนสอบสวน ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนสอบสวน ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี และเพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนสอบสวน ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี โดยการวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) เก็บข้อมูลโดยให้กลุ่มตอบแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นจากการเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนสอบสวน ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี จำนวน 300 คน โดยข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามผู้วิจัยมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) และการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's correlation coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนสอบสวน ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุอยู่ในช่วง 31 - 40 ปี ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ที่ 5 - 10 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการสืบสวนสอบสวนคดีอาชญากรรมทางเทคโนโลยี มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมที่ 0.753 ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 โดยที่ปัจจัยภายในองค์กร ที่มีความสัมพันธ์กับ

¹ นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยรามคำแหง

² อาจารย์ที่ปรึกษาคณบดีว่าอัสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านยุทธศาสตร์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านรูปแบบ การบริหาร ด้านบุคลากร ด้านความสามารถ โดยเฉพาะด้านระบบ มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางค่า มากที่สุด และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานทุกตัว ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะ ด้านการเป็นที่ยอมรับจากบุคลากรภายในองค์กรและภายนอกองค์กร มีค่า สัมประสิทธิ์เส้นทางค่ามากที่สุด

ABSTRACT

This research study on Factors affecting efficiency in Cyber Crime Investigation : case study of police officers in the Cyber Crime Investigation Bureau, a purpose To investigate the internal organizational factors influencing the efficiency of police investigators in the Cyber Crime Investigation Bureau and to explore motivational factors affecting their job performance. The study employs a survey research approach, utilizing a questionnaire developed based on relevant literature and administered to 300 police investigators in the Cyber Crime Investigation Bureau. Data collected through the questionnaire were analyzed using statistical tools, including mean, percentage, standard deviation, multiple regression analysis, and Pearson's correlation coefficient.

The results of this research findings revealed that the majority of respondents were male, aged between 31 and 40 years, held bachelor's degrees, had 5-10 years of work experience, and earned a monthly income between 25,001 and 35,000 Baht. The overall correlation coefficient for factors affecting efficiency in Cyber Crime Investigation was found to be 0.753, which was statistically significant at the 0.00 level. Factors within the organization that had a significant correlation with job performance included strategy, structure, systems, management style, and personnel, with the highest correlation observed in the systems category. Motivational factors, particularly being recognized by colleagues within and outside the organization, had the strongest influence on job performance.

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทและมีความสำคัญต่อชีวิตประจำวันของมนุษย์ในหลายด้าน เช่น การติดต่อสื่อสาร การซื้อขายแลกเปลี่ยนสินค้าและบริการ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร เป็นต้น นอกจากนี้จะมีผลดีแล้วแต่ก็ยังเป็นช่องทางหนึ่ง ให้มีจรรยาบรรณแสวงหาประโยชน์อย่างผิดกฎหมาย หรือทำให้เกิดปัญหาการขยายตัวของอาชญากรรมข้ามชาติ รวมถึงอาชญากรรมรูปแบบใหม่ที่มีความซับซ้อนและใช้เทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของการกระทำความผิด หรือที่เรียกว่า คดีอาชญากรรมทางเทคโนโลยี ซึ่งในปัจจุบันถือเป็นปัญหาทางสังคมอย่างหนึ่งที่กำลังเพิ่มความรุนแรง สร้างความเสียหายแก่สังคมในวงกว้าง ซึ่งจากสถิติคดีอาชญากรรมทางเทคโนโลยีที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้มีการเก็บรวบรวมสถิติผ่านระบบ www.thaipoliceonline.com มีการเก็บสถิติห้วงตั้งแต่ 1 มีนาคม 2565 ถึง วันที่ 31 พฤษภาคม 2566 มีผู้แจ้งความปริมาณคดีอาชญากรรมทางเทคโนโลยีผ่านระบบ ถึง 271,846 เรื่อง ความเสียหายรวมกว่า 4,300,000,000 บาท ซึ่งเป็นจำนวนมาก ก่อให้เกิดผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของประเทศ (ที่มาจาก <https://thaipoliceonline.com/pct-in/officer/dashboard-officer>)

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มองเห็นถึงปัญหาดังกล่าวจึงได้มีการจัดตั้ง "กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี (บช.สอท.)" หรือเป็นที่รู้จักในชื่อ "กองบัญชาการตำรวจไซเบอร์" เพื่อเพิ่มศักยภาพในการวิเคราะห์สาเหตุ รูปแบบเครือข่ายการกระทำอาชญากรรมทางเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเป็นระบบ ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานในการสืบสวนสอบสวนคดีอาชญากรรมทางเทคโนโลยีที่มีความซับซ้อน มีการกระทำความผิดในรูปแบบขบวนการ หรือมีประชาชนได้รับความเสียหายจำนวนมาก และมีมูลค่าความเสียหายสูง โดยให้การสนับสนุนสถานีตำรวจในการป้องกันปราบปรามคดีอาชญากรรมทางเทคโนโลยีในเบื้องต้นหากเป็นคดีที่ไม่ซับซ้อน และเป็นศูนย์กลางประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ในการสืบสวนสอบสวนคดีอาชญากรรมทางเทคโนโลยี โดยการสืบสวนสอบสวนในคดีอาชญากรรมทางเทคโนโลยี จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ปฏิบัติจะต้องมีความรู้ ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยี รวมถึง ความเข้าใจในหลักการทำงาน และเข้าใจในหลักกฎหมายเป็นอย่างดี ซึ่งจะส่งผลให้การสืบสวนสอบสวนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้สามารถระงับยับยั้งความเสียหายที่จะเกิดขึ้น และจับกุมผู้กระทำความผิดเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม อันจะเป็นประโยชน์ต่อสังคมในภาพรวมต่อไป (ที่มาจาก กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี <https://www.ccib.go.th/>)

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าการสืบสวนสอบสวนมีความสำคัญ เนื่องจากเป็นต้นธารของกระบวนการยุติธรรม ซึ่งการจะปฏิบัติงานด้านการสืบสวนสอบสวนคดีอาชญากรรมทางเทคโนโลยีให้มีประสิทธิผลนั้นจะต้องมีการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม เพียงพอ มีทุนทรัพย์ในการปฏิบัติงานด้านสืบสวนสอบสวน และมีทีมงานสืบสวนที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประกอบกันไปด้วย

ดังนั้น เพื่อให้ได้ทราบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนสอบสวนกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี อันจะเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ของทางราชการ ส่งผลดีต่อการบริหารงาน ยุติธรรมและมาตรฐานของสังคมโดยรวม ผู้วิจัยจึงประสงค์ที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนสอบสวน ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี และเปรียบเทียบปัจจัยด้านต่าง ๆ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนสอบสวน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นจริงที่จะประโยชน์ในการพัฒนางานด้านการสืบสวนสอบสวนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ในการใช้เป็นแนวทางวางแผนพัฒนาบุคลากรและองค์กรในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนสอบสวน ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนสอบสวน ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยภายในองค์กรด้านยุทธศาสตร์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนสอบสวน ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี
2. ปัจจัยภายในองค์กรด้านโครงสร้าง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนสอบสวน ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี
3. ปัจจัยภายในองค์กรด้านระบบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนสอบสวน ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี
4. ปัจจัยภายในองค์กรด้านรูปแบบการบริหารส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนสอบสวน ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี
5. ปัจจัยภายในองค์กรด้านบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนสอบสวน ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี

6. ปัจจัยภายในองค์กรด้านความสามารถ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนสอบสวน ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี
7. ปัจจัยภายในองค์กรด้านค่านิยมของคนในองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนสอบสวน ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี
8. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านโอกาสในการก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนสอบสวน ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี
9. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับจากบุคคลภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนสอบสวน ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี
10. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านมีทรัพยากรเพียงพอในการสนับสนุนการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนสอบสวน ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนสอบสวนกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี โดยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ดังนี้

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนสอบสวนกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี จำนวน 1,027 คน
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ใช้การคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ใช้ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ร้อยละ 5 หรือ .05

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นส่วนสำคัญที่มีผลต่อ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนสอบสวนกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุราชการ

ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ กลยุทธ์ (Strategy) โครงสร้าง (Structure) ระบบ (System) รูปแบบการบริหาร (Style) บุคลากร (Staff) ความสามารถ (Skill) ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร (Share Values)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านโอกาสในการก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การเป็นที่ยอมรับจากบุคลากรภายในองค์กรและภายนอกองค์กร และ มีทรัพยากรเพียงพอในการสนับสนุนการทำงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ประสิทธิภาพในการสืบสวนสอบสวนคดีอาชญากรรมทางเทคโนโลยี ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณคดีอาชญากรรมทางเทคโนโลยี

ขอบเขตระยะเวลา

เริ่มตั้งแต่ เดือนมิถุนายน 2566 ถึง เดือนกรกฎาคม 2566

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ความหมายของประสิทธิภาพ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน , 2545 , หน้า 210) กล่าวว่า “ประสิทธิภาพ” หมายถึงความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงานประสิทธิภาพเป็นคำศัพท์ที่ใช้อย่างกว้างขวางไม่ว่าจะเป็นวงการบริหารธุรกิจและรัฐกิจ

จอห์น ดี. มิลเล็ท (John D.Millet, 1954) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจหมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดยพิจารณาจาก เช่น การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา การให้บริการอย่างเพียงพอ การให้บริการอย่างต่อเนื่อง และการให้บริการอย่างก้าวหน้า

แคทซ์ และ คาฮัน (Katz and Kahn 1978) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือส่วนประกอบที่สำคัญของประสิทธิผล ประสิทธิภาพขององค์กรนั้น ถ้าจะวัดจากปัจจัยนำเข้าเปรียบเทียบกับผลผลิตที่ได้นั้นอาจทำให้การวัดประสิทธิภาพคลาดเคลื่อน ประสิทธิภาพขององค์กร คือ การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งการบรรลุเป้าหมายจะประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ คือ การฝึกอบรมบุคลากร ประสิทธิภาพ ความรู้สึกผูกพัน

Peterson and Prowman (1953 อ้างถึงใน บุศรา สุตพิพัฒน์, 2553) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ 4 ข้อดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า มีความพึงพอใจ ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน และรวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพนั้นควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามมาตรฐานขององค์กรโดยมีผลงานที่ปฏิบัติได้ปริมาณตามที่เหมาะสมหรือเป็นไปตามที่เป้าหมายขององค์กรวางไว้และต้องมีการวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนด

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานกล่าวคือต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องเหมาะสมและทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการปฏิบัติงานให้รวดเร็วสะดวกมากยิ่งขึ้น

4. ค่าใช้จ่าย (Cost) ในการปฏิบัติงานทั้งหมดต้องเหมาะสมกับงาน จะต้องลงทุนน้อย ได้ผลกำไรมากที่สุด หรือการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน แรงงาน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียให้น้อยที่สุด

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร 7S Framework of McKinsey's

แนวคิดนี้ได้รับการเผยแพร่เป็นครั้งแรกในปี ค.ศ.1980 โดย Robert Waterman, Tom Peter and Julien Phillips ทั้งสองคนเป็นที่ปรึกษาของบริษัท McKinsey & Company โดยแนวคิดนี้ต้องการนำเสนอเป็นแนวทางวิเคราะห์ปัจจัยภายในหน่วยงานที่จะช่วยให้การบริหารองค์กรมีศักยภาพการทำงานสูงมากยิ่งขึ้น โดยความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ หรือการบริหารงานที่สัมฤทธิ์ผลนั้นขึ้นอยู่กับตัวแปรซึ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันอย่างน้อยที่สุด 7 ตัว ซึ่งได้แก่

1. กลยุทธ์และยุทธศาสตร์ (Strategy)
2. โครงสร้าง (Structure)
3. ระบบการปฏิบัติงาน (System)
4. รูปแบบการบริหาร (Style)
5. บุคลากร (Staff)
6. ความสามารถ (Skill)
7. ค่านิยมร่วม (Shared Values)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) เป็นทฤษฎีจิตวิทยาที่ อับราฮัม เอช. มาสโลว์ คิดขึ้นเมื่อปี ค.ศ.1943 ในเอกสารชื่อ "A Theory of Human Motivation" โดยสรุปได้คือ มนุษย์มีความต้องการ ความปรารถนา และต้องการได้รับสิ่งที่ตนเองคาดหวัง โดยความต้องการเหล่านี้สามารถเรียงลำดับขั้นได้ 5 ลำดับขั้น ดังต่อไปนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs)
2. ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety Needs)
3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs)
4. ความต้องการยกย่องและยอมรับนับถือ (Esteem Needs)
5. ความต้องการความสมหวังในชีวิต (Self-Actualization Needs)

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการทำงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's dual factor theory 1990) หรือทฤษฎี 2 ปัจจัย ได้มีการพัฒนา โดยเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ในปี ค.ศ. 1950-1959 ได้สรุปถึงความต้องการ ของคนในองค์กรหรือการจูงใจจากการทำงานว่า ความพอใจในงานที่ทำ และความไม่พอใจในงานที่ทำไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) กับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มีรายละเอียด ดังนี้

1 ปัจจัยจูงใจ (Motivators Factors) เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้นซึ่งจะช่วยให้บุคคลรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ ทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จสมบูรณ์ของงาน ความสามารถในการแก้ปัญหา การมองเห็นผลงาน ความชัดเจนของงาน เป็นความสำเร็จ

ที่วัดได้จากการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานและความพอใจในผลการปฏิบัติงาน

2) การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จ การได้รับยกย่อง ชื่นชม เชื่อถือไว้วางใจในผลงาน หรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลอื่น ๆ ซึ่งถ้าหากได้รับการยอมรับนับถือ ก็จะทำให้เกิดการไม่ยอมรับการได้รับคำตำหนิติเตียน หรือกล่าวโทษ

3) ลักษณะงาน (Work itself) หมายถึง การลงมือกระทำหรือการทำงานเป็นชิ้นเป็นอัน ซึ่งมีกำหนดเวลาหรือเป็นกิจวัตรหรือยึดหยุ่นได้ อาจมีการสร้างสรรค์งานไม่ว่าเป็นงานง่าย หรืองานยาก เป็นงานที่ชวนให้ปฏิบัติไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคุณค่ารวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้สมบูรณ์ หรือทำงานให้เสร็จในเวลาอันสั้น

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การจัดลำดับของการทำงานได้เองความตั้งใจ ความสำนึกในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ตลอดจนอิสระในการปฏิบัติงาน

5) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) หมายถึง ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสถานภาพของบุคคล หรือตำแหน่งในสถานที่ทำงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

6) โอกาสเจริญในงาน (Growth) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยแวดล้อม (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่กำจัดความไม่พึงพอใจในการทำงานและเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ประกอบด้วย

1) นโยบายและการบริหารงาน (Company policies and Administration) หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงานทำให้เห็นถึงนโยบายของหน่วยงานการบริหารงาน การจัดระบบงานของผู้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

2) การปกครองบังคับบัญชา (Supervisors) หมายถึง สภาพการปกครองบังคับบัญชา งานของผู้บริหารระดับสูง ในเรื่องการวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การกระจายงาน การมอบหมายอำนาจ ความยุติธรรม

3) สภาพการปฏิบัติงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพเหมาะสมในการทำงาน สภาพการทำงานที่เป็นด้านกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ ความสะดวกสบายในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตลอดจนครอบคลุมไปถึงความสมดุล ของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร

4) สัมพันธภาพในการทำงาน (Interpersonal Relations) หมายถึง สภาพความสัมพันธ์ การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับคนอื่น ๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่าง ๆ การร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน และการปรึกษาหารือ

5) เงินเดือนและความมั่นคง (Pay and Security) หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ตลอดทั้งความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธนภรณ์ พรรณราย (2565, บทความย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาสาธิตนิพนธ์

ปัทมากรีย์ ฟองแพร์ (2559, บทความย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง: กรณีศึกษาธนาคารยูโอบี

กมลพร กัลยาณมิตร (2559, บทความย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานเจเนอเรชันวายในองค์กรเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

ศรัณย์ พิมพ์ทอง (2557, บทความย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยรัฐ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนสอบสวน ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี จำนวนรวมทั้งสิ้น 1,027 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการคำนวณจากสูตรของ ยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ใช้ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ร้อยละ 5 หรือ .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 300 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งข้อคำถามออกเป็น 5 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือนเฉลี่ย หน้าที่ และตำแหน่ง

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร ตามแนวคิดของแมคคินซี (McKinsey) ประกอบด้วยข้อคำถาม 7 ด้าน ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านรูปแบบการบริหาร ด้านบุคลากร ด้านทักษะ และด้านค่านิยมของคนในองค์กร

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสในการก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับจากบุคลากรภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ด้านทรัพยากรในการทำงาน

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรตาม ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ด้าน ได้แก่ คุณภาพงาน ปริมาณงาน

โดยแบบสอบถามที่ใช้เป็นแบบมาตราวัด 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert Scale Questionnaire) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามระดับความคิดเห็น โดยแบ่งระดับความคิดเห็นตามการให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	เท่ากับ	5 คะแนน
มาก	เท่ากับ	4 คะแนน
ปานกลาง	เท่ากับ	3 คะแนน
น้อย	เท่ากับ	2 คะแนน
น้อยที่สุด	เท่ากับ	1 คะแนน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้สถิติการหาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) , การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) , จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (t test) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) และวิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient (r) หรือ Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุอยู่ในช่วง 31 - 40 ปี ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ที่ 5 - 10 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการสืบสวนสอบสวนคดีอาชญากรรมทางเทคโนโลยี มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในภาพรวมที่ 0.753 ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 โดยที่ปัจจัยภายในองค์กร ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านยุทธศาสตร์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านรูปแบบการบริหาร ด้านบุคลากร ด้านความสามารถ โดยเฉพาะด้านระบบ มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางค่ามากที่สุด และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานทุกตัว ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะ ด้านการเป็นที่ยอมรับจากบุคลากรภายในองค์กรและภายนอกองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางค่ามากที่สุด

การอภิปรายผลการศึกษาวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการสืบสวนสอบสวนคดีอาชญากรรมทางเทคโนโลยี กรณีศึกษาข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนสอบสวน ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนสอบสวน ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี และเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนสอบสวน ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี โดยใช้วิธีการวิเคราะห์แบบการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อการประสิทธิภาพในการสืบสวนสอบสวนคดีอาชญากรรมทางเทคโนโลยี ของข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนสอบสวน ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี

ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงตัวแปรที่มีส่งผลต่อการประสิทธิภาพในการสืบสวนสอบสวนคดีอาชญากรรมทางเทคโนโลยี ของข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนสอบสวน ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี โดยจะอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยจากอิทธิพลของตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 กำหนดว่า เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนสอบสวน ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี ผลจากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านยุทธศาสตร์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านรูปแบบการบริหาร ด้านบุคลากร ด้านความสามารถ โดยเฉพาะด้านระบบ มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางค่ามากที่สุด แสดงให้เห็นว่า การที่องค์กรมีการวางระบบการทำงานที่สอดคล้องกับวิธีการปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เอื้อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วและไม่เกิดความซ้ำซ้อนในการทำงาน ซึ่งระบบการทำงานที่ดีจะช่วยให้การทำงานง่ายขึ้นเป็นการประหยัดเวลาและงบประมาณ จนนำไปสู่การทำงานจะเสร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งมีความสอดคล้องจากการประมวลเอกสารทางทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการหลายท่าน ชนภรณ์ พรรณราย (2565); ดร.ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร (2564) ; ปัทมาภรณ์ ฟองแพร์ (2559)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 กำหนดว่า เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนสอบสวน ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี ผลจากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานทุกตัว ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านการเป็นที่ยอมรับจากบุคลากรภายในองค์กรและภายนอกองค์กร มีคะแนนความเห็นมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า การที่ได้รับการยอมรับจากจากบุคคลทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่นทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้ บางครั้งอาจแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพที่มากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslor's Hierarchy of Needs Theory) ด้าน ความต้องการยกย่องและยอมรับนับถือ หรือเรียกอีกอย่างว่า ความต้องการยอมรับในสังคม ; ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Two-Factor Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ; ศรีธัญย์ พิมพ์ทอง (2557); กมลพร กัลยาณมิตร (2559)

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการสืบสวนสอบสวนคดีอาชญากรรมทางเทคโนโลยี กรณีศึกษาข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนสอบสวน ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการสืบสวนสอบสวนจากการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการใช้เป็นแนวทางวางแผนพัฒนาบุคลากรและองค์กรได้ดังนี้

1. กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี ควรมีการกำหนดแผนการปรับอัตราส่วนจำนวนบุคลากรให้เหมาะสมต่อปริมาณงาน มีการกำหนดตำแหน่งงานที่เพียงพอเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ จัดระบบการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน มีการกระจายอำนาจและแบ่งการบริหารในแต่ละระดับอย่างชัดเจน จัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญตรงกับสายงาน และ ควรให้ความสำคัญต่อการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เนื่องจากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรเรื่องที่กำลังกล่าวมาดังกล่าว

เป็นเรื่องที่ได้รับคะแนนน้อยกว่าเรื่องอื่นๆในแต่ละด้าน เพื่อเป็นการส่งเสริมการทำงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นขององค์กรต่อไป

2. กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีควรมีหลักการพิจารณาผลตอบแทนหรือรางวัลต่างๆ ที่เป็นมาตรฐาน บุคลากรให้การยอมรับ ทุกคนได้รับการพิจารณาด้วยกฎเกณฑ์ และมาตรฐานเดียวกัน เพื่อให้เกิดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

3. กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี ควรให้ความสำคัญกับ สถานที่ทำงานปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจให้ทำงานด้วยความมุ่งมั่น ที่จะให้งานออกมาเพื่อมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี ควรเปิดโอกาสให้มีการพูดคุยหรือ การแสดงความคิดเห็นเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะงาน ความสำเร็จของงาน ตลอดจนสภาพปัญหาในการทำงานร่วมกัน เป็นการสร้างการยอมรับและความเห็นอกเห็นใจกันในกลุ่มสมาชิกขององค์กร รวมถึงการสร้างแนวทางในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยภายนอกควบคู่กับภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครอบคลุมมากขึ้น

5.3.3 ควรทำการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการประเมินสภาพการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคของบุคลากรเฉพาะแต่ละองค์กร เพื่อนำปัญหาและอุปสรรคมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไขในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ชนภรณ์ พรรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาสารนิพนธ์ตามหลักสูตร, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
ณัฐวุฒิ กลิ่นเกษร และจอมเดช ตริเมฆ (2564). เรื่องแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานบริการประชาชนของเจ้าหน้าที่กองบังคับ การปราบปรามการกระทำความผิด
เกี่ยวกับอาชญากรรมทางเทคโนโลยี
ดวงฤทธิ์ เบ็ญจาริกุล ชัยรุ่งเรือง (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานภายในด้านการสืบสวน
ของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี.
สมชาย เจริญสุข (2560). ปัจจัยด้านภูมิหลังส่วนตัวและสังคมที่มีผลกระทบต่อการทำงาน
ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ
ผลกระทบในแต่ละด้านในการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัด
พระนครศรีอยุธยา
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กองวิจัยสำนักยุทธศาสตร์ตำรวจ (2559). การวิจัยเพื่อพัฒนา
กระบวนการสืบสวนและสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการรับมือกับอาชญากรรมทาง

คอมพิวเตอร์ความรู้ด้านเทคนิคการสืบสวนสอบสวน และการรวบรวมพยานหลักฐานของผู้ปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับน้อย และ การปรับใช้กฎหมายส่วนใหญ่เห็นว่าคุณเองมีปัญหาในการตีความบทบัญญัติของ พ.ร.บ.ว่าด้วยการกระทำความผิดทางคอมพิวเตอร์ พ.ศ.2550

- ปัทมาธิรี ฟองแพร์. (2559). การพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานสูง: กรณีศึกษาธนาคารยูโอบี. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการธุรกิจโลก มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พฤทธิสิทธิ์ อุทุม. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด สระแก้ว. งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย. (2549). การบริหารจัดการสมรรถนะในองค์กร. วารสารดำรงราชานุภาพ. ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม คณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. (2562). McKinsey 7-S Framework แนวคิดปัจจัย 7 ประการในการประเมินองค์กร. ค้นเมื่อ 07 กรกฎาคม 2566 สืบค้นจาก <http://www.kmitnboxmie8.com/index.php?lay=show&ac=ld>
- บุศรา สุดพิพัฒน์. (2553). ปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต) วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์. สาขาวิชาบริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นันทวัฒน์ พรเลิศกชกร, กานต์จิรา ลิมศิริชง, บุรินทร์ สันติสาส์น. (2565). ปัจจัยการบริหารจัดการตามแนวคิด 7S ของแมคคินซีที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย โรงแรมในประเทศไทย. สาขาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสยาม.
- ประชา ต้นเสนีย์. (2550). รูปแบบของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารระดับสูง ของบริษัท (มหาชน) ในกลุ่มอุตสาหกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปิยวรรณ บรรพชาติ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานที่ดิน กรุงเทพมหานคร (สารนิพนธ์). กรุงเทพฯ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พฤทธิสิทธิ์ อุทุม. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด สระแก้ว. งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รณฤทธิ์ สีฉมณังศุ. (2560). อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติบริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิพาร บุญมาเลิศ. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพสูง :กรณีศึกษาบริษัทเบทาโกร เกษตรอุตสาหกรรม จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การคณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- อำนาจ วัดจินดา. (2553). McKinney 7s Framework แนวคิดปัจจัย 7 ประการในการประเมินองค์กร. สืบค้นเมื่อ 12 กรกฎาคม 2566, สืบค้นจาก https://www.hrcenter.co.th/file/columns/hr_f_20170512_102402.pdf

กษิรา นิตินันต์และคณะ.(2563).องค์กรที่มีประสิทธิภาพตามแนวคิดปัจจัย 7 ประการของ McKinsey Organization Efficiency Applying 7's McKinsey. วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย.

ประวัติก่อตั้ง กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี. ค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2566.จาก <https://www.ccib.go.th>.

สถิติคดีอาชญากรรมทางเทคโนโลยี. ค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2566.จาก <https://thaipoliceonline.com/pct-in/officer/dashboard-officer>.

พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2563). ฉบับที่ 5 เล่ม 137 ตอนที่ 71 ก 8 กันยายน 2563 หน้า 5.

พระราชกำหนดมาตรการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมทางเทคโนโลยี (2566). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 140 ตอนที่ 18 ก หน้า 2.

John, D. M. (1954). Management in the Public Service. New York: McGraw - Hill Book.

Waterman Jr, R. H., Peters, T. J., and Phillips, J. R. (1980). Structure is not organization. Business horizons, 23(3), 14-26.