

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ
กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์¹

กมลชนก ตันเอี่ยม²

บทคัดย่อ

งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสถานภาพของประสิทธิผลการปฏิบัติของกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ โดยได้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรในสังกัด กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ รวมทั้งสิ้น 213 คน มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จากการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ อยู่ในระดับมาก โดยมีมิติด้านระดับความพึงพอใจของบุคลากรมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือมิติด้านศักยภาพในการดำเนินคดีค้ามนุษย์ ตามลำดับ และผลการศึกษาปัจจัยมูลเหตุที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ทั้ง 2 ด้าน ปัจจัยระดับบุคคล และ ปัจจัยระดับองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์การในเชิงบวก

Abstract

The purposes of this independent study are analyze (1) the organizational effectiveness status of Anti trafficking in persons division. (ATPD) (2) the effectiveness of ATPD. The samples were used in this study were 213 people under the ATPD. The study instruments are a questionnaire and a statistic analyzing of data. The study indicated that the effectiveness of ATPD is high in overall aspects. Effectiveness in job satisfaction is ranked the highest followed by the potential for human trafficking litigation respectively and the study of the factors that affect to the operation in both aspects, personnel factors and organizational factors which correlated with the effectiveness of the organization.

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์

² นิสิตปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กองบังคับการปราบปรามการค้ำมนุษย์ซึ่งอยู่ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีอำนาจหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมที่เกี่ยวกับการค้ำมนุษย์ท่วราชอาณาจักร การกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี รวมทั้งความผิดเกี่ยวกับแรงงานและการจัดระเบียบสังคม และความผิดอื่นที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดทางอาญาเกี่ยวกับการค้ำมนุษย์และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย เป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญในการแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่สังคมโลกให้ความสำคัญเพราะการค้ำมนุษย์เป็นอาชญากรรมระหว่างประเทศ ดังนั้นจึงเป็นปัญหาที่ทุกประเทศรวมทั้งประเทศไทยต้องให้ความสำคัญและร่วมกันแก้ไข ซึ่งประเทศไทยได้รับผลกระทบโดยตรงจากปัญหาการค้ำมนุษย์เพราะประเทศไทยเคยจัดให้อยู่ในระดับ tier 3 ซึ่งหมายถึงประเทศที่มีสถานการณ์การค้ำมนุษย์ในระดับเลวร้ายที่สุดแต่ในปัจจุบันประเทศไทยอยู่ในระดับ tier 2 สะท้อนให้เห็นว่ามีการตระหนักถึงความมุ่งมั่นตลอดจนความคืบหน้าทีรัฐบาลไทยและภาคส่วนอื่นๆ ร่วมกันสร้างขึ้นในการป้องกันและปราบปรามการค้ำมนุษย์ทุกรูปแบบ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์เป็นวาระแห่งชาติของประเทศ เพราะฉะนั้นกองบังคับการปราบปรามการค้ำมนุษย์ซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีความสำคัญในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวจึงจำเป็นต้องหาแนวทางการทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์การสูงสุด

ซึ่งจากการรวบรวมข้อมูลสถิติคดีค้ำมนุษย์ของกองบังคับการปราบปรามการค้ำมนุษย์ระหว่างปี 2560 ถึง 2563 ปรากฏว่ามีผู้เสียหายจากการค้ำมนุษย์ ซึ่งมีหลากหลายรูปแบบดังนี้ ค่าประเวณี บังคับใช้แรงงาน การนำคนมาขอกทาน การผลิตสื่อลามก การเอาคนลงเป็นทาส การบังคับตัดอวัยวะ การขูดรีดบุคคล เพศรูปแบบอื่น เพิ่มมากขึ้นในทุกๆปี อย่างไรก็ตามเมื่อนำข้อมูลสถิติของผู้เสียหายจากการค้ำมนุษย์มาทำการเปรียบเทียบกับข้อมูลสถิติคดีค้ำมนุษย์ของกองบังคับการปราบปรามการค้ำมนุษย์ระหว่างปี 2560 ถึง 2563 พบว่าจำนวนคดีค้ำมนุษย์มีจำนวนน้อยกว่าจำนวนผู้เสียหายที่มาร้องทุกข์ดำเนินคดี แสดงให้เห็นถึงความรุนแรงปัญหาของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกองบังคับการปราบปรามการค้ำมนุษย์ ซึ่งอาจเกิดจากหลากหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานขององค์การ เช่น สภาพแวดล้อมขององค์การอันประกอบไปด้วยสภาพแวดล้อมภายนอกซึ่งได้แก่ สภาพแวดล้อมทางการเมืองและ กฎหมาย สภาพแวดล้อมทางบ้านเศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมทางด้านสังคมและวัฒนธรรม สภาพแวดล้อม ทางด้านเทคโนโลยี หรือสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ได้แก่ โครงสร้างขององค์การ วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศภายในองค์การ เป็นต้น

ดังนั้นเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นรูปธรรม สมบูรณ์ ครบถ้วนและสอดคล้องกับความเป็นจริง ผู้วิจัยจึงใคร่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกองบังคับการปราบปรามการค้ำมนุษย์ เพื่อทราบสาเหตุหรือปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกองบังคับการปราบปรามการค้ำมนุษย์รวมถึงการนำข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษามาเป็นแนวทางในการแก้ไขและปรับปรุงเพื่อให้การปฏิบัติงานของกองบังคับการปราบปรามการค้ำมนุษย์มีประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

คำถามในการวิจัย

1. สถานภาพของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกองบังคับการปราบปรามการค้ำมนุษย์อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยระดับบุคคลและปัจจัยระดับองค์การส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกองบังคับการปราบปรามการค้ำมนุษย์หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสถานภาพของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกองบังคับการปราบปรามการค้ำมนุษย์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกองบังคับการปราบปรามการค้ำมนุษย์

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

กิบสัน (Gibson) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลขององค์การว่า ประสิทธิภาพมาจากคำว่า effect ซึ่งเป็นบริบทความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผล (cause and effect) โดยได้อธิบายว่าถึงว่าประสิทธิผลมีอยู่ 3 ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ ซึ่งในแต่ละระดับของประสิทธิผลจะมีปัจจัยที่เป็นเหตุผลดังต่อไปนี้

1. ประสิทธิภาพระดับบุคคล เป็นการเน้นการปฏิบัติเฉพาะบุคคลหรือสมาชิกในองค์การที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์การ โดยผู้บังคับบัญชาจะประเมินประสิทธิภาพระดับบุคคลโดยใช้กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาการขึ้นค่าตอบแทนหรือการให้รางวัลเป็นผลตอบแทนซึ่งเป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับบุคคลอันได้แก่ ความสามารถ ทักษะ ความรู้ เจตคติ แรงจูงใจและความเครียด

2. ประสิทธิภาพระดับกลุ่ม เป็นภาพรวมระดับกลุ่มที่เป็นสมาชิกขององค์การโดยทำตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์การเป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับกลุ่มอันได้แก่ ความสามัคคี โครงสร้าง ภาวะผู้นำ สภาพภาพ บทบาท และบรรทัดฐาน

3. ประสิทธิภาพระดับองค์การเป็นภาพรวมของประสิทธิผลระดับบุคคลและระดับกลุ่มเป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับองค์การอันได้แก่ สภาพแวดล้อม เทคโนโลยี กลยุทธ์ โครงสร้างกระบวนการต่างๆ และวัฒนธรรม โดยที่ประสิทธิผลขององค์การทั้ง 3 ระดับมีความสัมพันธ์กันนอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นอีกหลายประการ เช่น ชนิดขององค์การ งานที่องค์การทำและเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงานขององค์การ

ประสิทธิผลขององค์กร คือ การเน้นไปที่ผลรวมขององค์การซึ่งกิบสันและคณะ (Gibson and Other, 1982) ได้อธิบายถึงเกณฑ์ของความสำเร็จขององค์การว่า ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 5 ตัว คือ

1) การผลิต (Production) ความสามารถขององค์การในการผลิตสามารถเพิ่มผลผลิตให้มีปริมาณและคุณภาพ ตามที่สภาพแวดล้อมต้องการ ความสามารถในการผลิตถือได้ว่าเป็นตัวแปรสำคัญที่จะวัดประสิทธิผล

ในแง่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้การที่องค์กรจะมีความสามารถในการผลิตสูงได้ก็ขึ้นอยู่กับตัวแปรที่เกี่ยวกับกระบวนการภายในและผลกระทบที่มีต่อสังคม ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมขององค์กร

2) ประสิทธิภาพ (Efficiency) อัตราส่วนระหว่างค่าใช้จ่ายและผลประโยชน์ซึ่งเกิดขึ้นในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยค่านึงว่าจำเป็นจะต้องใช้ปัจจัยต่างๆเช่น วัตถุดิบ เงิน คน เทคโนโลยี จึงจะสามารถบรรลุเป้าหมาย หรือระดับของผลิตผลที่ต้องการได้ประสิทธิภาพถือว่าเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของประสิทธิผลขององค์กร โดยเฉพาะในสังคมปัจจุบัน ซึ่งมีการคาดหวังให้องค์กรมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล โดยการผลิตสินค้าและบริการภายใต้เงื่อนไขของความจำกัดของทรัพยากร ดังนั้นการวัดประสิทธิผลจึงเป็นการวัดในแง่ของการบรรลุเป้าหมายภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด แนวคิดทั้ง 2 มีความสัมพันธ์กันแต่มีความแตกต่างกัน เช่น องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยไม่มีประสิทธิภาพก็ได้กล่าวโดยสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพขององค์กรก็คือความมากน้อยของการที่องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้โดยใช้ทรัพยากรที่น้อยที่สุด

3) ความพึงพอใจ (Satisfaction) การที่องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้มากน้อยเพียงใด ลักษณะของงานอาจเป็นเงื่อนไขที่จะช่วยจูงใจและสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น โดยการตอบสนองความต้องการบางประการของผู้ปฏิบัติงานได้ โดยเฉพาะการได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญให้ประสบการณ์ที่คุ้มค่างานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นอิสระสูงสามารถกำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติได้ด้วยตนเอง ตลอดจนงานที่มีข้อมูลป้อนเกี่ยวกับความก้าวหน้าผลสำเร็จของงาน หากผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงไปได้ จะรู้สึกที่ตนเองประสบผลสำเร็จมีความภูมิใจอันจะเป็นพื้นฐานที่จะตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้นอกจากลักษณะงานแล้ว ตัวแปรที่ใช้วัดความพึงพอใจจะรวมถึงทัศนคติของพนักงานในด้านต่างๆเช่น ความรู้สึกเป็นทุกข์ความเฉื่อยชา และการเปลี่ยนแปลงงาน เป็นต้น การประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยพิจารณาความพึงพอใจของพนักงานนี้มีพื้นฐานจากแนวคิดที่ว่าองค์กรเป็นระบบสังคม จึงจำเป็นต้องพิจารณาประโยชน์ของผู้มีส่วนร่วมในองค์กร เช่นเดียวกับประโยชน์ที่ลูกค้าขององค์กรจะได้รับ ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการอื่นๆ เช่น แบลคและมอตตันส์ (Blake & Mouton อ้างถึงใน ยุทธนา ทาตา ยุ , 2543) ที่ เ น ้ น ว ่า ป ร ะ ส ิ ท ิ พ ิ ล ข อ ง อ ง ค ์ ก าร จะบรรลุถึงได้ก็ต่อเมื่อ ฝ่ายบริหารมุ่งผสมผสานความสนใจในการผลิตเท่าๆกับความสนใจต่อคน หรืออีกนัยหนึ่งประสิทธิผลขององค์กรจะบรรลุถึงได้ก็ต่อเมื่อฝ่ายบริหารประสบความสำเร็จในการมุ่งทั้งการผลิตและคน

4) การปรับเปลี่ยนหรือปรับตัว (Adaptiveness) ความสามารถขององค์กรที่จะสนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร เกณฑ์นี้เป็นเกณฑ์การวัดประสิทธิผลในระยะกลาง ถึงแม้ว่าการปรับตัวขององค์กรอาจจะทำให้ประสิทธิภาพลดลงไปบ้างเพื่อเปลี่ยนแปลงการดำเนินงาน ขององค์กรให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมหรืออาจทำให้ขวัญและกำลังใจของคนในองค์กรตกต่ำไปก็ตาม การปรับตัวขององค์กรถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นและในที่สุดจะมีประโยชน์แก่องค์กร

5) การพัฒนา (Development) การที่องค์กรเพิ่มพูนสมรรถนะที่จะอยู่รอดได้ในระยะยาว หรือหมายถึงกระบวนการที่องค์กรพยายามจะเพิ่มประสิทธิผลด้วยการ ผสมผสานความปรารถนาของบุคคลที่จะเจริญก้าวหน้า และพัฒนาเข้ากับเป้าหมายขององค์กร วิธีการปกติในการพัฒนาองค์กรจะกระทำในรูปของ

2.ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ สมรรถนะ ความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยด้านสภาวะแวดล้อมขององค์กร ได้แก่ โครงสร้างขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมขององค์กร บรรยากาศในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ศักยภาพในการทำดีค้ำมนุษย์ และระดับความพึงพอใจของบุคลากร

3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

โดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถามซึ่งใช้สอบถามกลุ่มตัวอย่างเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุการทำงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกองบังคับการปราบปรามการค้ำมนุษย์ โดยแบ่งแบบสอบถามซึ่งใช้สอบถามกลุ่มตัวอย่างเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุการทำงาน ระดับชั้นยศ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close - ended Questions) ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของกองบังคับการปราบปรามการค้ำมนุษย์โดยลักษณะของข้อคำถามใช้มาตราส่วนประมาณค่าของ Likert Scale ซึ่งจะมีคำตอบให้เลือกตามลำดับความสำคัญซึ่งมีอยู่ 5 ระดับ รวมแบบสอบถามมีทั้งหมด 22 ข้อ โดยจะให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกได้เพียงคำตอบเดียว โดยมีการแปลผลตามค่าน้ำหนักของคะแนนในการวัด 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close - ended Questions) เช่นกันซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกองบังคับการปราบปรามการค้ำมนุษย์โดยลักษณะของข้อคำถามใช้มาตราส่วนประมาณค่าของ Likert Scale ซึ่งจะมีคำตอบให้เลือกตามลำดับความสำคัญซึ่งมีอยู่ 5 ระดับ รวม

แบบสอบถามมีทั้งหมด 9 ข้อ โดยจะให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกได้เพียงคำตอบเดียว โดยมีการแปลผลตามค่าน้ำหนักของคะแนนในการวัด 5 ระดับ

5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้อธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูลในด้าน เพศ อายุการทำงาน ระดับชั้นยศ โดยอธิบาย และนำเสนอในรูปแบบตารางแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean)

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการนำค่าสถิติในการ วิเคราะห์ข้อมูลระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยระดับบุคคลและปัจจัยระดับองค์การที่มีต่อประสิทธิผลองค์กรของกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณโดยใช้วิธี (Multiple Regression Analysis) และใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Coefficient Correlation) มาดำเนินการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ และกำหนดระดับของนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 อีกทั้งในการแปลความหมายของค่า สหสัมพันธ์ (r) ของสองตัวแปร

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้มีกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ได้ตอบแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 213 ชุด (100%) โดยส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 51.20 ส่วนเพศหญิงมีจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 48.80 โดยส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาในการทำงานที่องค์กร 1-3 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 47.90 รองลงมาคือต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 28.20 และทำงานในองค์กรตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไปมีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 23.90 ส่วนระดับชั้นยศกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับยศสัญญาบัตรมีจำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 63.80 และชั้นประทวน มีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 36.20

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์

รายการปัจจัย	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็นที่ตรง กับความเป็นจริง
ปัจจัยระดับบุคคล			
สมรรถนะ	3.36	0.94	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์กร	3.67	0.87	มาก
รวม	3.52	0.90	มาก
ปัจจัยระดับองค์กร			
วัฒนธรรมองค์กร	4.22	0.69	มากที่สุด
โครงสร้างองค์กร	4.00	0.77	มาก
สภาพแวดล้อมขององค์กร	3.73	0.88	มาก
บรรยากาศภายในการปฏิบัติงาน	4.19	0.70	มาก
รวม	4.03	0.76	มาก

จากตารางดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่า ปัจจัยระดับบุคคลมีผลต่อการปฏิบัติงานตรงกับความเป็นจริงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.9 โดยความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 3.67 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ 0.87 รองลงมาคือ สมรรถนะซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.94

ส่วนปัจจัยระดับองค์กรมีผลการปฏิบัติงานตรงกับความเป็นจริงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76 โดยวัฒนธรรมองค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 4.22 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ 0.69 รองลงมาคือ บรรยากาศในการปฏิบัติงานซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.7 ลำดับต่อไปคือโครงสร้างองค์กรมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77 และท้ายสุดคือสภาพแวดล้อมขององค์กรมีค่าเฉลี่ย 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.88

3. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็นที่ตรงกับ ความเป็นจริง
ศักยภาพในการดำเนินคดีค้ามนุษย์	3.82	0.68	มาก
ระดับความพึงพอใจของบุคลากร	4.00	0.67	มาก
รวม	3.91	0.68	มาก

จากตารางดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 โดยระดับความพึงพอใจของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคือ 0.67 รองลงมาคือ ศักยภาพในการดำเนินคดีค้ามนุษย์ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68

4.การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์อยู่ในระดับมากซึ่งจากผลการวิเคราะห์จำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ ดังกล่าวข้างต้นพบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์อยู่ในระดับมาก

การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านบุคลากรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

พบว่าปัจจัยระดับบุคคลและปัจจัยระดับองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์มีเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.674 – 0.797 ในระดับปานกลางถึงสูง

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นผลการศึกษาตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ โดยตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด 6 ตัว ได้แก่ สมรรถนะ ความผูกพันต่อองค์การ วัฒนธรรมองค์การ โครงสร้างองค์การ สภาพแวดล้อมขององค์การ บรรยากาศในการปฏิบัติงาน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37.231	6	6.205	75.003	.000 ^b
	Residual	17.043	206	0.083		
	Total	54.274	212			
b. Predictors: (Constant), บรรยากาศ, สมรรถนะ, วัฒนธรรมองค์การ, สภาพแวดล้อม, โครงสร้างองค์การ, ผู้คนต่อองค์การ						
a. Dependent Variable: รวมประสิทธิผล						

ค่าสัมประสิทธิ์ตัวกำหนด (R Square) สูงสุดคือ 0.686 หมายความว่าตัวแปรทั้ง 6 ตัวสามารถอธิบายประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ได้ร้อยละ 68.60 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 31.40 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ และผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนของการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุยืนยันว่าตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะ ความผูกพันต่อองค์การ วัฒนธรรมองค์การ โครงสร้างองค์การ สภาพแวดล้อมขององค์การ บรรยากาศในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์ เนื่องจากพบว่าค่า Sig. ของสมการมีค่าเท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะและการนำไปใช้ประโยชน์จากงานวิจัย

1. ควรมีการศึกษาถึงปัญหาและแนวทางในการแก้ไขที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานภายในกองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดโดยมีการประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานซึ่งคล้ายกับการนำการปฏิบัติงานของบุคคลที่มีความรู้และมีศักยภาพไปใช้
2. เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้มีข้อจำกัดด้านเวลาจึงมีขอบเขตการศึกษาจึงศึกษาได้เพียงองค์การเดียว หากศึกษาในครั้งต่อไปควรมีการศึกษาที่กว้างขวางออกไปในองค์การอื่นๆ เพื่อสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาเปรียบเทียบกันและสามารถเป็นแนวทางการแก้ไขหรือสามารถนำไปปฏิบัติเพื่อให้องค์การมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- วิโรจน์ ลังเดช. (2547). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลบางยี่ขัน, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ชูหญิง หลิน. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานชาวจีนในบริษัทชั้นนำ อินเทอร์เน็ต เนชั่นแนล จำกัด, สาขาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ไพรัตน์ รอดทอง. (2547). ปัจจัยที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม สมุทรสาคร และสุพรรณบุรี, สาขาวิชาสังคมวิทยา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพล ประคณศึกษาพันธ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ ในหน่วยงานรัฐบาล, สาขาวิชาการบริหารสารสนเทศเพื่อการจัดการคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมหมาย เทียนสมใจ. (2556). รูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อาภรณ์ อ่อนคง. ประสิทธิภาพ, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราช.
- พงษ์เทพ จันทสุวรรณ. “ประสิทธิผลขององค์การ: ปฏิบทแห่งโมนทัศน์.” วารสารร่วมพฤษ 28 (มิถุนายน-กันยายน 2553): 134-182.
- ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ ไทยวัฒนาพานิช, 2535.
- Campbell. J.P. (1977). On the nature of organizational effectiveness. New perspective on Organizational effectiveness. Jossey – Bass Inc., Publishers California.
- Cameron, (1978). Measuring organizational effectiveness in institution of higher education. Administrative Science Quarterly. 23,604 – 623.
- Etzioni, A. (1967). Modern organization. New Jersey : Prentice – Hall, Inc.
- Ford, R.C., Armandi, B.R., & Heaton, C.P. (1968). Organization theory : A integrative Approach. New York : Harper & Row Publishers.
- Gibson, J.H., John, M.I. & James H.D. (1982). Orgionizations : Behavior structure and Processes. (4th ed.), Austin, TX : Business Publications.