

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพ
ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในกองบัญชาการการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
A Confirmatory Factor Analysis of Factors Influencing Potential Development in
Working of the Instructors in Educational Headquarters Royal Thai Police

วิสมล ศรีสุทินันท์

วิทยาลัยการตำรวจ กองบัญชาการการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

E-mail: nuwisamon@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาองค์ประกอบของปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในกองบัญชาการการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในกองบัญชาการการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบของปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในกองบัญชาการการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้แก่ การพัฒนาความรู้ความสามารถ สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ และขวัญและกำลังใจในการทำงาน และโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันแต่ละโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

คำสำคัญ: ศักยภาพในการปฏิบัติงาน, อาจารย์, กองบัญชาการการศึกษา

Abstract

This research aimed to develop the components of factors affecting the development of the performance potential of lecturers in the Education Command, Royal Thai Police, and to examine the consistency between the confirmed component model of factors affecting the development of the performance potential of lecturers in the Education Command, Royal Thai Police, which was developed with empirical data. The research results found that the components of factors affecting the development of the performance potential of lecturers in the Education Command, Royal Thai Police, included knowledge and ability development, work environment, policies, relationships with colleagues and supervisors, salary and welfare, career advancement, and morale and motivation in work. And the aforementioned model was congruent with the empirical data.

Keywords: Potential, Instructors, Educational Headquarters.

บทนำ

ในโลกยุคปัจจุบันยังเป็นโลกแห่ง “สังคมอุดมปัญญา” (Intellectual society) ที่ถือว่ากำลังความรู้ความสามารถของประชากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ ขณะเดียวกันกิจกรรมการแข่งขันที่เข้มข้นที่สุดของยุคสมัยนี้ คือ การแข่งขันด้านการศึกษาหากประเทศใด มีการพัฒนาการศึกษาให้เจริญก้าวหน้า มีคุณภาพ มาตรฐานเป็นที่ยอมรับได้ทั่วประเทศย่อมจะได้รับความเชื่อมั่นจากนานาชาติได้อย่างต่อเนื่องยาวนาน ซึ่งจะส่งผลให้เศรษฐกิจสังคมของประเทศจนมีความก้าวหน้าอย่างยั่งยืนต่อไปด้วย (ชำนาญ ปาณาวงษ์, 2551) องค์การภาครัฐและเอกชน ได้ให้ความสำคัญกับบุคลากร เพราะถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าและเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการปฏิบัติงาน เป็นผู้ปรับเปลี่ยนองค์กรให้ดำเนินไปในทิศทางที่ต้องการ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เนื่องจากองค์กรจะประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการหรือไม่จำเป็นต้องอาศัยคนที่มีความรู้ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน (สมคิด บางโม, 2553) จึงเป็นที่ยอมรับกันว่าบุคลากร เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดตามหลักบริหาร ในการสร้างเสริมความต้องการในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อให้มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และต่อการปฏิบัติงาน พร้อมอุทิศตนเพื่อความสำเร็จของงานและความสำเร็จขององค์กรอย่างต่อเนื่อง สมบูรณ์จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารที่จะต้องคำนึงถึง

กองบัญชาการศึกษาคือหน่วยงานหนึ่งที่สังกัดอยู่ในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีหน้าที่ตามที่กำหนดในระเบียบกรมตำรวจ ว่าด้วยเรื่องกำหนดหน้าที่การงานในราชการกรมตำรวจ พ.ศ. 2532 โดยกำหนดให้กองบัญชาการศึกษามีภารกิจ และหน้าที่รับผิดชอบ ในการสรรหา และคัดเลือกบุคคล เพื่อให้ได้บุคคลที่ดีมีความสามารถเข้าเป็นข้าราชการตำรวจ และให้การศึกษาอบรมพัฒนาข้าราชการตำรวจก่อนเข้าประจำการ (pre - service training) เพื่อให้มีความรู้ทักษะความชำนาญอันจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ตำรวจได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้แล้วยังฝึกอบรมข้าราชการตำรวจระหว่างประจำการ (in - service training) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการศึกษาอบรม มีความรู้เพิ่มขึ้น มีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการพัฒนาระบบงานให้ทันกับเทคโนโลยีและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตามสถานการณ์โลกปัจจุบัน อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงงานในหน้าที่รับผิดชอบ เมื่อพิจารณาถึงภารกิจ หน้าที่และความรับผิดชอบของกองบัญชาการศึกษาคือ จะเห็นได้ว่าเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญยิ่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ทำหน้าที่เสมือนแม่พิมพ์ หรือเตาหลอมที่ให้ผลผลิต คือ ตำรวจ ออกไปปฏิบัติหน้าที่ผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ บริการรับใช้ประชาชน (กองบัญชาการศึกษา, 2564)

กำลังพลที่มีความสำคัญในกองบัญชาการศึกษาคือ อาจารย์ซึ่งทำหน้าที่หลักในการหล่อหลอมตำรวจให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถใน วิชาการตำรวจและการบริหารงานตำรวจอย่างแท้จริง ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา องค์ประกอบของปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในกองบัญชาการศึกษาคือ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาองค์ประกอบของปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในกองบัญชาการศึกษาคือ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนา ศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูล เชิงประจักษ์

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ครอบคลุมปัจจัย ได้แก่ การพัฒนาความรู้ความสามารถ สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบาย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงก้าวหน้าใน อาชีพ และขวัญและกำลังใจในการทำงาน

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจที่อยู่ในสังกัดกองบัญชาการศึกษา สำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ จำนวน 535 นาย การวิจัยครั้งนี้พบว่ามีตัวแปรสังเกตได้จำนวน 27 ตัวแปร ดังนั้นตัวอย่างของ การวิจัยครั้งนี้จึงเท่ากับ 15×27 เท่ากับ 405 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบง่าย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ออกแบบเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative method research) เครื่องมือ ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามและได้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือดำเนินการโดยการคำนวณค่าดัชนี ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item objective congruence index : IOC) พบว่า ข้อคำถามในแบบสอบถาม มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 ตลอดจนทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงพบว่า ข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบมีค่าตั้งแต่ 0.822-0.867 และมีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ 0.848 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ 0.80 (Eisinga, Te Grotenhuis, & Pelzer, 2012) ซึ่งแสดงว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นสูงและสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยกลุ่มตัวอย่างเข้าตอบแบบสอบถามใน Google form ระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 2 สัปดาห์ จากนั้น ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ในการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างองค์ประกอบของตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ก่อนทำการวิเคราะห์ ทำการตรวจสอบปัญหาตัวแปร มีความสัมพันธ์กันเองสูง (Multicollinearity) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) พบว่า อยู่ในเกณฑ์ที่ไม่เกิน 0.80

เกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลกับเชิงประจักษ์ (Goodness of Fit) โมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Assessment of model fit) ตามเกณฑ์ Goodness of fit ดังนี้ ค่าความน่าจะเป็น (P-value) > 0.05 , ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square : χ^2 / df) ≤ 2.00 , ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI) > 0.90 , ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ ปรับแก้ (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) > 0.90 , ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index : CFI) > 0.90 , ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของ การประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) < 0.05 , ค่ารากที่สองของ

ค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual : SRMR) <0.05, ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติ (Critical N : CN)>200 (Hair, et al., 2019)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการพัฒนางานประกอบของปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในกองบัญชาการศึกษาศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ผลการพัฒนางานประกอบของปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในกองบัญชาการศึกษาศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป แสดงในตารางที่ 1 พบว่ามีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ Goodness of fit statistics ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องและความกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

องค์ประกอบ	χ^2/df	P-value	CFI	GFI	AGFI	RMSEA	SRMR	CN
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถ	1.74	0.16	0.99	0.99	0.99	0.04	0.01	903.73
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	1.43	0.14	1.00	0.99	0.98	0.03	0.01	774.44
3. นโยบาย	1.36	0.26	1.00	1.00	0.99	0.03	0.00	840.99
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	1.64	0.19	1.00	1.00	0.99	0.04	0.003	900.77
5. เงินเดือนและสวัสดิการ	0.05	0.82	1.00	1.00	1.00	0.00	0.00	835.73
6. ความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ	0.55	0.65	1.00	1.00	1.00	0.00	0.00	682.08
7. ขวัญและกำลังใจในการทำงาน	0.87	0.49	1.00	1.00	1.00	0.00	0.00	906.58
องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง	1.07	0.20	1.00	0.97	0.96	0.01	0.01	543.59

องค์ประกอบเชิงยืนยันการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีค่าสถิติวัดความกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด โดยค่า χ^2/df เท่ากับ 1.74 ซึ่งน้อยกว่า 2.00 มีค่า P-value เท่ากับ 0.16 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ค่า CFI ค่า GFI และค่า AGFI ต่างมีค่าเท่ากับ 0.99 ซึ่งทั้ง 3 ดัชนีมีค่ามากกว่า 0.90 ค่า RMSEA มีค่า 0.04 และค่า SRMR มีค่า 0.01 ซึ่งทั้ง 2 ดัชนีมีค่าน้อยกว่า 0.05 และค่า Critical N มีค่าเท่ากับ 903.73 ซึ่งมากกว่า 200

องค์ประกอบเชิงยืนยันสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าสถิติวัดความกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด โดยค่า χ^2/df เท่ากับ 1.43 ซึ่งน้อยกว่า 2.00 มีค่า P-value เท่ากับ 0.14 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 ค่า CFI มีค่า 1.00 ค่า GFI มีค่า 0.99 ค่า AGFI มีค่า 0.98 ซึ่งทั้ง 3 ดัชนีมีค่ามากกว่า 0.90 ค่า RMSEA มีค่า 0.03 ค่า SRMR มีค่า 0.01 ซึ่งทั้ง 2 ดัชนีมีค่าน้อยกว่า 0.05 และค่า Critical N มีค่า 774.44 ซึ่งมากกว่า 200

องค์ประกอบเชิงยืนยันนโยบายมีค่าสถิติวัดความกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันความสามารถเชิงพลวัตกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด โดยค่า χ^2/df เท่ากับ 1.36 ซึ่งน้อยกว่า 2.00 มีค่า P-value เท่ากับ 0.26 ซึ่งมีความมากกว่า .05 ค่า CFI มีค่า 1.00 ค่า GFI มีค่า 1.00 ค่า AGFI มีค่า 0.99 ซึ่งทั้ง 3 ดัชนีมีความมากกว่า 0.90 ค่า RMSEA มีค่า 0.03 ค่า SRMR มีค่า 0.00 ซึ่งทั้ง 2 ดัชนีมีค่าน้อยกว่า 0.05 และค่า Critical N มีค่า 840.99 ซึ่งมากกว่า 200

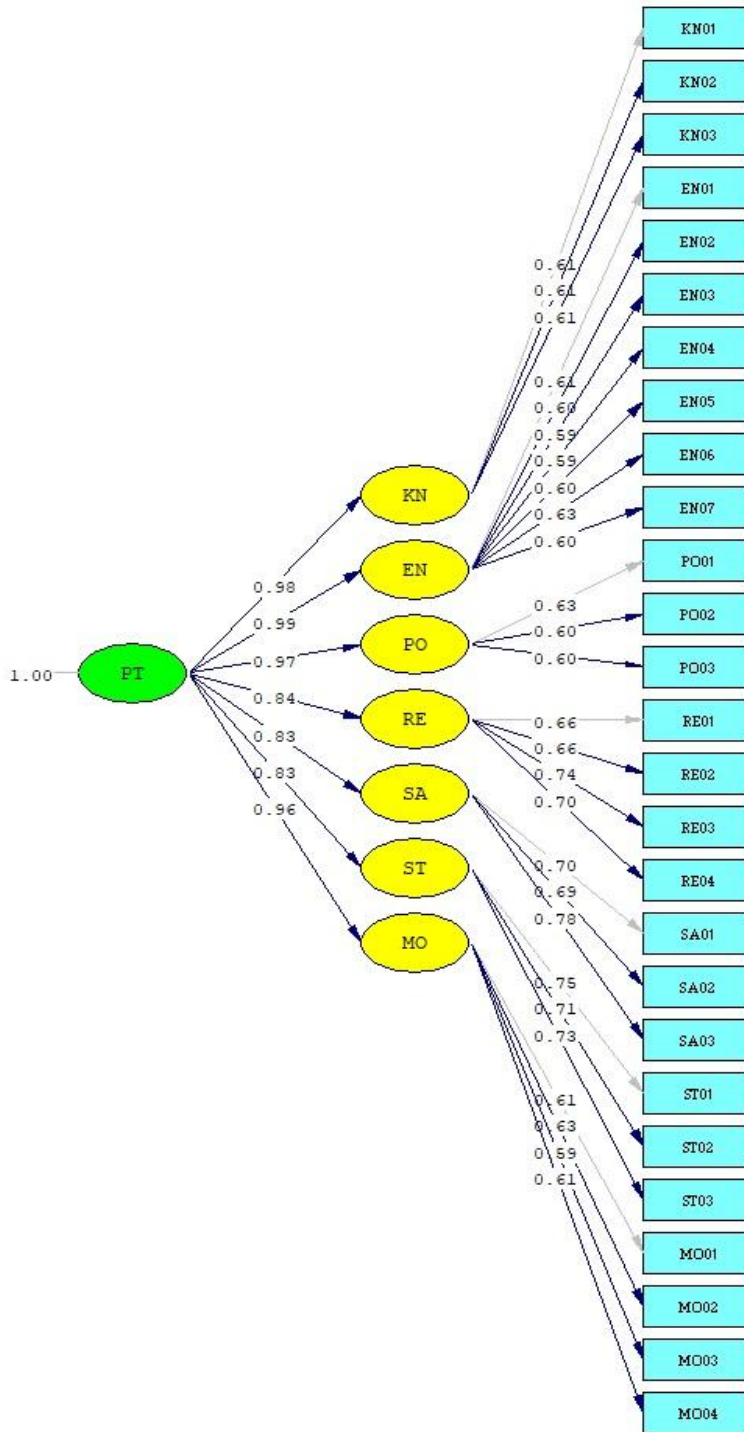
องค์ประกอบเชิงยืนยันความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีค่าสถิติวัดความกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันความสามารถเชิงพลวัตกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด โดยค่า χ^2/df เท่ากับ 1.64 ซึ่งน้อยกว่า 2.00 มีค่า P-value เท่ากับ 0.19 ซึ่งมีความมากกว่า .05 ค่า CFI มีค่า 1.00 ค่า GFI มีค่า 1.00 ค่า AGFI มีค่า 0.99 ซึ่งทั้ง 3 ดัชนีมีความมากกว่า 0.90 ค่า RMSEA มีค่า 0.04 ค่า SRMR มีค่า 0.00 ซึ่งทั้ง 2 ดัชนีมีค่าน้อยกว่า 0.05 และค่า Critical N มีค่า 900.77 ซึ่งมากกว่า 200

องค์ประกอบเชิงยืนยันเงินเดือนและสวัสดิการมีค่าสถิติวัดความกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันความสามารถเชิงพลวัตกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด โดยค่า χ^2/df เท่ากับ 0.05 ซึ่งน้อยกว่า 2.00 มีค่า P-value เท่ากับ 0.82 ซึ่งมีความมากกว่า .05 ค่า CFI ค่า GFI และค่า AGFI ต่างมีค่าเท่ากับ 1.00 ซึ่งทั้ง 3 ดัชนีมีความมากกว่า 0.90 ค่า RMSEA และค่า SRMR ต่างมีค่าเท่ากับ 0.00 ซึ่งทั้ง 2 ดัชนีมีค่าน้อยกว่า 0.05 และค่า Critical N มีค่า 835.73 ซึ่งมากกว่า 200

องค์ประกอบเชิงยืนยันความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าสถิติวัดความกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด โดยค่า χ^2/df เท่ากับ 0.55 ซึ่งน้อยกว่า 2.00 มีค่า P-value เท่ากับ 0.65 ซึ่งมีความมากกว่า .05 ค่า CFI ค่า GFI และค่า AGFI ต่างมีค่าเท่ากับ 1.00 ซึ่งทั้ง 3 ดัชนีมีความมากกว่า 0.90 ค่า RMSEA และค่า SRMR ต่างมีค่าเท่ากับ 0.00 และค่า Critical N มีค่า 682.08 ซึ่งมากกว่า 200

องค์ประกอบเชิงยืนยันขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีค่าสถิติวัดความกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด โดยค่า χ^2/df เท่ากับ 0.87 ซึ่งน้อยกว่า 2.00 มีค่า P-value เท่ากับ 0.49 ซึ่งมีความมากกว่า .05 ค่า CFI ค่า GFI และค่า AGFI ต่างมีค่าเท่ากับ 1.00 ซึ่งทั้ง 3 ดัชนีมีความมากกว่า 0.90 ค่า RMSEA และค่า SRMR ต่างมีค่าเท่ากับ 0.00 และค่า Critical N มีค่า 906.58 ซึ่งมากกว่า 200

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในกองบัญชาการศึกษาศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองดังแสดงในภาพที่ 1 พบว่าองค์ประกอบการบริหารการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในกองบัญชาการศึกษาศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (PT) มีองค์ประกอบย่อย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) องค์ประกอบย่อยการพัฒนาความรู้ความสามารถ (KN) มีตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร 2) องค์ประกอบย่อยสภาพแวดล้อมในการทำงาน (EN) มีตัวแปรสังเกตได้ 7 ตัวแปร 3) องค์ประกอบย่อยนโยบาย (PO) มีตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร 4) องค์ประกอบย่อยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (RE) มีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร 5) องค์ประกอบย่อยเงินเดือนและสวัสดิการ (SA) มีตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร 6) องค์ประกอบย่อยความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ (ST) มีตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร 7) องค์ประกอบย่อยขวัญและกำลังใจในการทำงาน (MO) มีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร



Chi-Square=304.86, df=285, P-value=0.20017, RMSEA=0.012

ภาพที่ 1 องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์
ในกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปรากฏตามตารางที่ 1 และภาพที่ 1 พบว่า ค่าสถิติวัดความสอดคล้องขององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดพิจารณาได้จาก χ^2 เท่ากับ 304.86 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 285 โดยค่า χ^2 / df เท่ากับ 1.07 ซึ่งน้อยกว่า 2.00 มีค่า P-value เท่ากับ 0.20 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 ค่า CFI มีค่า 1.00 ค่า GFI มีค่า 0.97 ค่า AGFI มีค่า 0.96 ซึ่งทั้ง 3 ดัชนีนี้มีค่ามากกว่า 0.90 ค่า RMSEA และค่า SRMR ต่างมีค่าเท่ากับ 0.01 ซึ่งทั้ง 2 ดัชนีมีค่าน้อยกว่า 0.05 และค่า Critical N มีค่า 543.59 ซึ่งมากกว่า 200 และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบดังนี้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (EN) มีค่าสูงสุดเท่ากับ 0.99 รองลงมา การพัฒนาความรู้ความสามารถ (KN) เท่ากับ 0.98 นโยบาย (PO) เท่ากับ 0.97 ขวัญและกำลังใจในการทำงาน (MO) เท่ากับ 0.96 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (RE) เท่ากับ 0.84 และเงินเดือนและสวัสดิการ (SA) เท่ากับ 0.83 ตามลำดับ

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งพบว่าองค์ประกอบของปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้แก่ การพัฒนาความรู้ความสามารถ สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบาย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ และขวัญและกำลังใจในการทำงาน ต่อวัตถุประสงค์การวิจัยในการพัฒนาองค์ประกอบของปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีประเด็นที่สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้ดังนี้

1. จากผลการพัฒนาองค์ประกอบของปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประกอบด้วยการพัฒนาความรู้ความสามารถ สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบาย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ และขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด แสดงให้เห็นว่า ในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในกองบัญชาการศึกษาต้องปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเหมาะสมมากที่สุด และตามด้วยปัจจัยอื่น ๆ อีก 6 ปัจจัยเพื่อให้กำลังพลอาจารย์พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานได้เต็มที่ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวิฑูรวิวิธคุณากร (2565) งานวิจัยของสุวรรณ ชันดี และพรพิมล ประวัติรุ่งเรือง (2562) ซึ่งต่างพบว่า ความรู้ความสามารถ สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบาย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ และขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในกองบัญชาการการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันที่พัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และค่า Goodness of Fit ทุกค่าผ่านตามเกณฑ์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการทบทวนวรรณกรรมและการพัฒนาแบบจำลองในงานวิจัยนี้ทำได้ถูกต้องสอดคล้องกับความเป็นจริง สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญยวีร์ โชคประเสริฐสม, วิภาภรณ์ ภูวัฒนกุล, อัจฉรา วัฒนาณรงค์ และศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2562) ซึ่งศึกษาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุว่า มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงให้เห็นว่าการทบทวนวรรณกรรมและการพัฒนาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในการวิจัยครั้งนี้ทำได้ถูกต้องสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เอกสารอ้างอิง

- กองบัญชาการการศึกษา. (2564). *รายงานกำลังพลประจำเดือนกันยายน 2564*. กรุงเทพฯ: กองบัญชาการการศึกษา.
- ชำนาญ ปาณวงษ์. (2551). กลยุทธ์การยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยเครือข่ายการวิจัยทางภาคเหนือตอนล่าง. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 11(1), 1-19.
- บุญยวีร์ โชคประเสริฐสม, วิภาภรณ์ ภูวัฒนกุล, อัจฉรา วัฒนาณรงค์ และศักดิ์ชัย นิรัญทวี. (2566). รูปแบบการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน. *วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท)*, 29(1), 65-78.
- ศิริวดี วิวิธคุณา. (2566). การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 9(2), 39-60.
- สมคิด บางโม. (2553). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- สุวรรณ ชันตี และพรพิมล ประวัติรุ่งเรือง. (2562). *รายงานการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- Best, J.W., & Kahn, J.V. (2014). *Research in Education* (10th ed.). Harlow England: Pearson Education.
- Eisinga, R., et al. (2012). The reliability of a two-item scale: Pearson, Cronbach or Spearman-Brown. *International Journal of Public Health*, 58(4), 637-642.
- Hair, J.F., et al. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Hampshire: Cengage.