

การพัฒนากลยุทธ์ทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานที่มีความหมาย ของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม

THE DEVELOPMENT OF PSYCHOLOGICAL STRATEGIES FOR ENHANCING MEANINGFUL WORK PERFORMANCE OF POLICE OFFICERS IN THE CRIME SUPPRESSION DIVISION

Received: Sep 10, 2020

Revised: Jan 17, 2021

Accepted: Jan 20, 2021

^{1*}ชัยกร วาทยานาม ²ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา ³พองพรรณ เกิดพิทักษ์
^{1*} Chaiyakran Wathangam ² Prasarn Malakul Na Ayudhaya ³ Pongpan Kirdpitak

^{1*-3}จิตวิทยาเพื่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
^{1*-3} Psychology for Developing Human Potentials, Kasem Bundit University

* Corresponding Author, E-mail: cyn168w@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม 2) พัฒนากลยุทธ์ทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม 3) ศึกษาผลของการใช้กลยุทธ์ทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม และ 4) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามที่มีต่อกลยุทธ์ทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม ประชากร ได้แก่ ข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม จำนวน 307 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ จำนวน 30 คนที่ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น และมีคะแนนการปฏิบัติงานที่มีความหมายตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ที่ 25 ลงมา และสามารถเข้าร่วมการทดลอง ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 15 คน กลุ่มทดลองเข้าร่วมใช้กลยุทธ์ทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม ส่วนกลุ่มควบคุมปฏิบัติงานตามหน้าที่ปกติ เครื่องมือที่ใช้คือ แบบวัดการปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามและกลยุทธ์ทางจิตวิทยา

คำสำคัญ: กลยุทธ์ทางจิตวิทยา จิตวิทยาเชิงบวก การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง
การปฏิบัติงานที่มีความหมาย

ผลการวิจัยพบว่า 1) การปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ การปฏิบัติงานที่มีความหมายต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อประชาชน และประเทศชาติ 2) ยุทธศาสตร์ทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม มีขั้นตอนการเรียนรู้ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นเริ่มต้น ขั้นดำเนินการ ขั้นสรุป และขั้นประเมินผล 3) การปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามของกลุ่มทดลอง โดยรวมและรายด้าน หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล สูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการทดลองของกลุ่มทดลอง หลังการ ทดลองและหลังการติดตามผล สูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับความพึงพอใจของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามที่มีต่อกลยุทธ์ทางจิตวิทยาพบว่าอยู่ในระดับมาก

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the meaningful work performance of police officers in the Crime Suppression Division 2) develop psychological strategies to enhance the meaningful work performance of police officers in the Crime Suppression Division 3) study the effects of the use of psychological strategies to enhance the meaningful work performance of police officers in the Crime Suppression Division, and 4) study the satisfaction of police officers concerning psychological suppression strategies in strengthening the meaningful operations of police officers in the Crime Suppression Division. The population was 307 police officers in the Crime Suppression Division. The samples with meaningful work performance scores at the 25th percentile and lower were selected by stratified random sampling. They accepted to participate in the study. They were assigned into an experimental and control group. 15 persons in each group. The experimental group involved in psychological strategies to strengthen practical operations with meaningful work performance of police officers in the Crime Suppression Division while the control group performed their normal duties. The research instruments were the meaningful work performance measurement of the police officers in the Crime Suppression Division and Psychological Strategy.

The research results found that: 1) The meaningful work performance of police officers in the Crime Suppression Division could be divided into three areas: meaning for oneself, organization, people, and the nation. 2) Psychological strategies to enhance meaningful work operations of police officers in the Crime Suppression Division consisted

of four learning steps: the initial step, implementation step, summarizing step and evaluation step. 3) it was found that the meaningful work operation of the police officers of the Crime Suppression Division of the experimental group after the experiment and the follow-up in overall and each aspect were higher than before the experiment at .01 statistical significance. The results of the experimental group after the experiment and after the follow-up were higher than the control group at .01 statistical significance 4) the results from focus group showed that the satisfaction of police officers concerning the suppression of psychological strategies were at a high level.

Key words: Psychological Strategies, Meaningful Work Performance, Positive Psychology, Transformative Learning

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงมีพระบรมราโชวาทพระราชทานแก่ตำรวจทั่วประเทศในวาระสารตำรวจ ฉบับปฐมฤกษ์ ความตอนหนึ่งว่า “การที่จะเป็นตำรวจที่ดี จำเป็นอย่างยิ่งที่ตำรวจจะต้องเป็นผู้มีความแข็งแกร่งกล้าสามารถทั้งร่างกายและจิตใจ มีวิญญูญาณและอุดมการณ์ของตำรวจอย่างซื่อตรงและมั่นคง พร้อมเสมอที่จะสละความสุขส่วนตัว เพื่อสันติสุขของประชาชนอย่างจริงใจและบริสุทธิ์ใจ เพียบพร้อมด้วยขันติธรรมและคุณธรรม สามารถยับยั้งจิตใจตนเองไม่ให้มีวามในอำนาจและลาภผลโดยมิชอบได้อย่างสิ้นเชิง เช่นนี้ย่อมถือว่าท่านเป็นตำรวจที่ดีของประชาชน อย่างแท้จริง”

จากพระบรมราโชวาทดังกล่าว จะเห็นได้ว่าอาชีพตำรวจเป็นอาชีพที่ต้องอยู่คู่กับวิถีชีวิตของประชาชนที่ต้องรับผิดชอบ ค้ำครองประชาชน ดูแลบ้านเมืองให้เกิดความสงบสุข กองบังคับการปราบปราม (Crime Suppression Division) เป็นหน่วยงานในสังกัดของกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีหน้าที่เกี่ยวกับการสืบสวน ป้องกัน และปราบปราม ทั่วประเทศไทย ทั้งในกรุงเทพมหานครค่าิยมหลัก (Core Values) ขององค์กรที่เรียกว่า “PRACTICES” คือ ภูมิใจในหน่วยงาน (pride) ให้เกียรติประชาชน (respect) ตรวจสอบได้ (Accountability) กล้าหาญเป็นผู้นำ (Courage) โปร่งใสเป็นกลาง (Transparency) ซื่อสัตย์ (Integrity) แสวงหาความร่วมมือกับทุกภาคส่วน (Cooperation) เป็นเลิศในวิชาชีพตำรวจ (Excellence) และมีจิตอาสาพร้อมช่วยเหลือประชาชน (Service Mind) (พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ, 2547)

จากการสำรวจของกรมสุขภาพจิต (2561) พบว่าอาชีพตำรวจมีความเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตายสูงมากเมื่อเทียบกับประชากรทั่วไป โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 2 อันดับ แรกคือ ภาวะวิกฤติในชีวิตและปัญหาสุขภาพจิต ข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามที่ประสบภาวะวิกฤติในชีวิต มีปัญหาในการจัดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีความบกพร่องในการทำงาน ปัญหาส่วนตัว เกิด

ความเหนื่อยล้า (Burnout) ในการทำงาน (Hall, 2016) แต่ McGregor (1960) กล่าวว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานนั้นสามารถปรับปรุงแก้ไขได้

การปฏิบัติงานที่มีความหมาย (Meaningful Work Performance) หมายถึง การปฏิบัติงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติได้รับรู้ถึงคุณค่าของงาน โดยผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่ได้นั้นเป็นรูปธรรม เห็นผลได้ชัดเจน เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเอง รวมไปถึงผู้อื่นและสังคม นอกจากนี้งานใด ๆ จะมีความหมายหากบุคคลนั้น ๆ กลายเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน การปฏิบัติงานที่มีความหมายเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ 1) ความรู้สึกที่ว่างานนั้นมีคุณค่าและความหมาย (Psychological Meaningfulness in Work) โดยคุณค่าและความหมายของงานสามารถวิเคราะห์ได้จากลักษณะของภารกิจ ลักษณะของบทบาท และความซับซ้อนของงาน 2) การได้สร้างความหมายผ่านงานที่ทำ (Meaning Making through Work) ซึ่งช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจตนเองและเข้าใจผู้อื่นได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น และ 3) แรงจูงใจที่ยิ่งใหญ่ขึ้นในการสร้างผลสัมฤทธิ์ของงาน (Greater Good Motivation) ซึ่งหมายถึงงานนั้นก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น (Allan et al., 2018; Martela & Pessi, 2018; Morin et al., 2008; May et al., 2004; Pratt & Ashforth, 2003; Bowie, 1998; Steger et al., 2012)

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์บุคลากรระดับผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานในสังกัดกองบังคับการปราบปราม และเพื่อ ให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์เพิ่มเติมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจของหน่วยงานดังกล่าว ผลจากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของข้าราชการ การตำรวจส่วนใหญ่ มีลักษณะ ขาดพลังใจในการทำงาน ไม่สนใจที่จะพัฒนาตนเองหรือการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น จิตใจเศร้าหมอง ขาดความกระตือรือร้น ไม่สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ ในการเสริมสร้างการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความหมายยิ่งขึ้นนั้นควรเสริมสร้าง 1) ควรให้ข้าราชการตำรวจปฏิบัติงานด้วยความรัก ความซื่อสัตย์เที่ยงตรงต่องาน มีความพึงพอใจในงาน 2) ควรให้ความร่วมมือในการทำงานและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานและแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนางาน และ 3) ควรให้ข้าราชการตำรวจได้เรียนรู้เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและประเทศชาติ

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานกองบังคับการปราบปรามและมีความประสงค์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ได้ศึกษาด้านจิตวิทยาเพื่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์และองค์การจึงได้ตระหนักถึงความสำคัญที่ต้องพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม โดยนำแนวคิดและหลักการของจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) และแนวคิดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) ที่ได้ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์แล้วว่าสอดคล้องตรงกับความต้องการของปัญหาวิจัย มาประยุกต์ในการพัฒนากลยุทธ์ทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม ทั้ง 5 ด้าน คือ 1) ด้านการปฏิบัติงานที่มีความหมายต่อตนเอง 2) ด้านการปฏิบัติงานที่มีความหมายต่อองค์กร และ 3) ด้านการปฏิบัติงานที่มีความหมายต่อประชาชนและประเทศชาติ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม
2. เพื่อพัฒนากลยุทธ์ทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม
3. เพื่อศึกษาผลของการใช้กลยุทธ์ทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม
4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามกลุ่มทดลองที่มีต่อกลยุทธ์ทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม

สมมติฐานของการวิจัย

1. การปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามกลุ่มทดลองที่เข้าร่วมการใช้กลยุทธ์ทางจิตวิทยา หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล เพิ่มขึ้นมากกว่าก่อนการทดลอง
2. การปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามกลุ่มทดลองที่เข้าร่วมการใช้กลยุทธ์ทางจิตวิทยา หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล เพิ่มขึ้นมากกว่าข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามกลุ่มควบคุม ที่ไม่ได้เข้าร่วมการใช้กลยุทธ์ทางจิตวิทยา

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร ได้แก่ ข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม จำนวน 307 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ จำนวน 30 คนที่ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น และมีการคัดเลือกการปฏิบัติงานที่มีความหมายตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ที่ 25 ลงมา และสามารถเข้าร่วมการทดลอง ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 15 คน กลุ่มทดลองเข้าร่วมใช้กลยุทธ์ทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม ส่วนกลุ่มควบคุมปฏิบัติงานตามหน้าที่ปกติ

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็นวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed methods designs) โดยใช้ Exploratory Sequential Design (Creswell, 2013) จำแนกเป็น 3 ระยะคือ

ระยะที่ 1 การสร้างแบบวัดการปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามและการหาคุณภาพของแบบวัด โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษา ความหมาย คุณลักษณะ และวิธีการพัฒนาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการ

ปราบปรามจากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบวัดการปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม 3 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติงานที่มีความหมายต่อตนเอง ด้านการปฏิบัติงานที่มีความหมายต่อองค์กร และด้านการปฏิบัติงานที่มีความหมายต่อประชาชนและประเทศชาติ จากนั้นหาคุณภาพของแบบวัด โดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จากนั้นผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านได้ให้คะแนน IOC ของแบบวัดระหว่าง .67-1.00 ขึ้นไป จากนั้นทำการทดลองการใช้ (try out) กับพนักงานให้บริการทางโทรศัพท์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .592-.893 และค่าความเที่ยงเท่ากับ .963

ระยะที่ 2 การพัฒนากลยุทธ์ทางจิตวิทยาและการหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำแนวคิดและหลักการของจิตวิทยาเชิงบวกและแนวคิดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ที่ได้ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์แล้วว่าสอดคล้อง ตรงกับความต้องการของปัญหาวิจัย มาประยุกต์ในการพัฒนากลยุทธ์ทางจิตวิทยา นำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้ค่า IOC ของรูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์และการสะท้อนคิดเชิงวิพากษ์เท่ากับ 1.00

ระยะที่ 3 การประเมินผลของการนำกลยุทธ์ทางจิตวิทยาไปใช้ในการเสริมสร้างการปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม โดยการวิจัยในครั้งนี้ จำแนกเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการวัดและวิเคราะห์การปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล และเปรียบเทียบเสริมสร้างการปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามของกลุ่มทดลอง ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล และระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้สนทนากลุ่มเฉพาะกับกลุ่มทดลอง สอบถามความพึงพอใจที่มีต่อกลยุทธ์ทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม และนำข้อมูลที่ได้จากสนทนากลุ่มเฉพาะมาวิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์คุณภาพของแบบวัดการปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม และกลยุทธ์ทางจิตวิทยา โดย 1) วิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้สูตรคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Items Objective Congruence Index: IOC) 2) วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item-Total Correlation) และ 3) วิเคราะห์ค่าความเที่ยง ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์ (Cronbach's alpha coefficient) และการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดย 1) วิเคราะห์การปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม 2) การวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม ของกลุ่มทดลองและระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม ก่อน

การทดลอง หลังการทดลองและหลังการติดตามผล และ 3) วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสนทนากลุ่ม เฉพาะเกี่ยวกับความพึงพอใจของข้าราชการตำรวจกลุ่มทดลองที่มีต่อกลยุทธ์ทางจิตวิทยาเพื่อการเสริมสร้าง การปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม ภายหลังจากการทดลอง

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาการปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม พบว่า การปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม โดยรวมและราย ด้าน ประกอบด้วย การปฏิบัติงานที่มีความหมายต่อตนเอง การปฏิบัติงานที่มีความหมายต่อองค์กร และการปฏิบัติงานที่มีความหมายต่อประชาชนและประเทศชาติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. ผลการพัฒนากลยุทธ์ทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานที่มีความหมายของ ข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม

ผู้วิจัยพัฒนากลยุทธ์ทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการ ตำรวจกองบังคับการปราบปราม โดยกำหนดกรอบในการดำเนินงาน เพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานที่ทำให้ ผู้ปฏิบัติได้รับรู้ถึงคุณค่าของงาน ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่ได้นั้นเป็นรูปธรรม เห็นผลได้ชัดเจน เกิด ประโยชน์ในด้านการปฏิบัติงานที่มีความหมายต่อตนเอง การปฏิบัติงานที่มีความหมายต่อองค์กร และการ ปฏิบัติงานที่มีความหมายต่อประชาชนและประเทศชาติ โดยประยุกต์ใช้แนวคิดจิตวิทยา 2 แนวคิด ได้แก่ 1) แนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก มุ่งเน้นการแสวงหาคำชมชื่น เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของแต่ละบุคคล โดย นำจุดแข็งของบุคคลมาเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา และ 2) แนวคิดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้น กระบวนการเปลี่ยนแปลงมุมมองและความหมาย หลังจากผ่านประสบการณ์ต่าง ๆ สะท้อนคิดเชิงวิพากษ์ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากภายใน

กลยุทธ์ทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกอง บังคับการปราบปรามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นเริ่มต้น ผู้วิจัยสร้าง สัมพันธภาพ ชี้แจง วัตถุประสงค์ กฎระเบียบ การมีส่วนร่วมบทบาท ของผู้เข้าร่วมการทดลอง และบทบาทผู้วิจัย เพื่อเตรียมความพร้อมของผู้เข้าร่วมการทดลองหรือการ สร้างบรรยากาศที่เหมาะสม รวมถึงการประเมินความรู้ ความเข้าใจก่อนการเข้าร่วมกิจกรรม

ขั้นดำเนินการ

1) ผู้วิจัยประยุกต์ใช้แนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก มุ่งเน้นการแสวงหาคำชมชื่น เพื่อเสริมสร้าง ศักยภาพของแต่ละบุคคล โดยนำจุดแข็งของบุคคลมาเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา โดยมีหลักการให้ปฏิบัติงาน เกิดแรงจูงใจจากภายใน มีอารมณ์ด้านบวก ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง พฤติกรรม มีแรงจูงใจ มีส่วนร่วมเกิดความสัมพันธ์ ความผูกพัน เกิดความสำเร็จในตนเอง โดยมีกระบวนการ 1)

การคิดเชิงบวกในการมองโลกในแง่ดี (Increasing Optimistic Thinking) 2) การมองโลกในแง่ดี (Optimistic Thinking) 3) อารมณ์เชิงบวก (Positive Emotion) 4) มีส่วนร่วมในสิ่งที่ทำ (Engagement) 5) ความสัมพันธ์ทางบวก (Positive Relationships) 6) การรับรู้ความหมายในชีวิต (Meaning) และ 7) การบรรลุถึงเป้าหมาย (Accomplishment) โดยเทคนิคที่นำมาใช้คือ แผนผังความคิด การเล่าเรื่อง บทบาทสมมติ ตัวแบบ การใช้ปัญหาเป็นฐาน การมุ่งอนาคต อารมณ์เชิงบวก คุณลักษณะเชิงบวก

2) ผู้วิจัยประยุกต์ใช้แนวคิดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นกระบวนการเปลี่ยนแปลง มุมมองและความหมาย หลังจากผ่านประสบการณ์ต่าง ๆ สะท้อนคิดเชิงวิพากษ์ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากภายใน มีหลักการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการให้ความหมายใหม่ของสิ่งต่าง ๆ เรื่องราวต่าง ๆ เกิดการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ ความมุ่งมั่น และพฤติกรรม โดยมีกระบวนการ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ภาวะวิกฤติที่เกิดขึ้นที่เป็นปัญหาอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลง (Disorienting Dilemma) 2) การพิจารณาไตร่ตรองความเชื่อ ความรู้สึกต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กับความคิด ความเชื่อเกี่ยวกับการมองปัญหา อุปสรรคที่ต้องการแก้ไข (Self - Examination with Disruptive Feelings) 3) การประเมินเชิงวิพากษ์ความเชื่อเดิม (Critical Assessment of Assumptions) 4) การสำรวจและวางแผนปฏิบัติ โดยการแสวงหาความรู้และทักษะ (Acquire Knowledge & Skills) เพื่อวางแผนหรือกำหนดแนวทางปฏิบัติ (Planning a Course of Action) และ 5) การยอมรับการปฏิบัติ หรือปรับแนวทางทางปฏิบัติใหม่ (Recognition of the Process of Transformation) โดยทดลองปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในการบูรณาการ หรือมุมมองใหม่ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติในชีวิตต่อไป โดยเทคนิคที่นำมาใช้คือ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การสะท้อนคิดเชิงวิพากษ์ การใช้กระบวนการคิด การวิเคราะห์ความเป็นเหตุเป็นผล การวิเคราะห์สถานการณ์และปัญหา การอภิปราย การระดมสมอง และการวิพากษ์

ขั้นสรุป เป็นการสรุปผลเนื้อหาสาระของการปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปราม โดยให้ผู้เข้าร่วมการทดลองเป็นผู้สรุป และผู้วิจัยสรุปเพิ่มเติม เปิดโอกาสให้การแลกเปลี่ยนแบ่งปันความคิดเห็น และซักถามในสิ่งที่สงสัย โดยผู้วิจัยทำการให้แรงเสริม และเสริมสร้างความมั่นใจให้กับผู้เข้าร่วมการทดลองมีกำลังที่จะเรียนรู้ พัฒนาตนเองและนำความรู้และข้อคิดที่ได้จากการเข้าร่วมการทดลองไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันต่อไป

ขั้นประเมินผล ผู้วิจัยประเมินผลการเข้าร่วมกิจกรรมโดยการสังเกตพฤติกรรมการมีส่วนร่วมและความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม

3. การประเมินผลของการใช้กลยุทธ์ทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม

3.1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของการปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม ของกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม ของกลุ่มทดลอง (n = 15) และกลุ่มควบคุม (n = 15) ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล

การปฏิบัติงานที่มีความหมาย	กลุ่มทดลอง (n=15)									กลุ่มควบคุม (n=15)								
	ก่อนการทดลอง			หลังการทดลอง			หลังการติดตามผล			ก่อนการทดลอง			หลังการทดลอง			หลังการติดตามผล		
	\bar{X}	SD	แปลผล	\bar{X}	SD	แปลผล	\bar{X}	SD	แปลผล	\bar{X}	SD	แปลผล	\bar{X}	SD	แปลผล	\bar{X}	SD	แปลผล
ตนเอง	3.42	0.29	ปานกลาง	4.23	0.27	มาก	4.21	0.17	มาก	3.40	0.23	ปานกลาง	3.63	0.32	มาก	3.62	0.40	มาก
ต่อองค์กร	3.51	0.27	มาก	4.10	0.21	มาก	4.10	0.22	มาก	3.46	0.34	ปานกลาง	3.59	0.23	มาก	3.62	0.28	มาก
ต่อประชาชนและประเทศชาติ	3.58	0.23	มาก	4.06	0.16	มาก	4.07	0.22	มาก	3.56	0.28	มาก	3.74	0.31	มาก	3.76	0.30	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	3.50	0.17	ปานกลาง	4.13	0.12	มาก	4.12	0.14	มาก	3.47	0.20	ปานกลาง	3.66	0.22	มาก	3.67	0.26	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 1 พบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมของการปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม ของกลุ่มทดลอง ก่อนการทดลองอยู่ในระดับปานกลาง กลาง ($\bar{X} = 3.50$, $SD = 0.17$) หลังการทดลองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.12$) และหลังการทดลองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, $SD = 0.14$) ของกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลองอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$, $SD = 0.20$) หลังการทดลองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, $SD = 0.22$) และหลังการควบคุมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, $SD = 0.26$)

3.2 การเปรียบเทียบคะแนนการปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม โดยรวมและรายด้านของกลุ่มทดลอง ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล แสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนการปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม โดยรวมและรายด้านของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล เป็นรายคู่ ด้วยสถิติ Wilcoxon Matched Paired Signed Ranks Test (n = 20)

การปฏิบัติงาน ที่มีความหมาย	กลุ่ม	ก่อนการ ทดลอง		หลังการ ทดลอง		หลังการ ติดตามผล		เปรียบเทียบช่วงเวลา	Z	p
		Med	IQR	Med	IQR	Med	IQR			
ต่อตนเอง	กลุ่มทดลอง							ก่อนการทดลอง-หลังการทดลอง	-3.305**	.001
								ก่อนการทดลอง-หลังการติดตามผล	-3.320**	.001
								หลังการทดลอง-หลังการติดตามผล	-0.046	.963
	กลุ่มควบคุม							ก่อนการทดลอง-หลังการทดลอง	-2.374 [†]	.018
								ก่อนการทดลอง-หลังการติดตามผล	-2.488*	.013
								หลังการทดลอง-หลังการติดตามผล	-0.073	.942
ต่อองค์กร	กลุ่มทดลอง							ก่อนการทดลอง-หลังการทดลอง	-3.358**	.001
								ก่อนการทดลอง-หลังการติดตามผล	-3.114 [†]	.002
								หลังการทดลอง-หลังการติดตามผล	0.000	1.000
	กลุ่มควบคุม							ก่อนการทดลอง-หลังการทดลอง	-1.780	.075
								ก่อนการทดลอง-หลังการติดตามผล	-2.515*	.012
								หลังการทดลอง-หลังการติดตามผล	-0.721	.0471
ต่อประชาชน และ ประเทศไทย	กลุ่มทดลอง							ก่อนการทดลอง-หลังการทดลอง	-3.308**	.001
								ก่อนการทดลอง-หลังการติดตามผล	-3.066 [†]	.002
								หลังการทดลอง-หลังการติดตามผล	-0.154	.877
	กลุ่มควบคุม							ก่อนการทดลอง-หลังการทดลอง	-1.736	.083
								ก่อนการทดลอง-หลังการติดตามผล	-2.121*	.034
								หลังการทดลอง-หลังการติดตามผล	-0.254	.799
โดยรวม	กลุ่มทดลอง							ก่อนการทดลอง-หลังการทดลอง	-3.408**	.001
								ก่อนการทดลอง-หลังการติดตามผล	-3.408**	.001
								หลังการทดลอง-หลังการติดตามผล	-0.313	.755
	กลุ่มควบคุม							ก่อนการทดลอง-หลังการทดลอง	-2.982 [†]	.003
								ก่อนการทดลอง-หลังการติดตามผล	-3.045 [†]	.002
								หลังการทดลอง-หลังการติดตามผล	-0.767	.443

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 2 พบว่า คะแนนการปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม โดยรวมและด้านการปฏิบัติงานที่มีความหมายต่อตนเอง ของกลุ่มทดลอง หลังการทดลอง และหลังการติดตามผล สูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคะแนนการปฏิบัติงานที่มีความหมายต่อองค์กรและการปฏิบัติงานที่มีความหมายต่อประชาชนและประเทศไทย หลังการทดลอง สูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และหลังการติดตามผลสูงกว่าหลังการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคะแนนการปฏิบัติงานที่มีความหมายรายด้านทั้ง 3 ด้าน หลังการติดตามผลและหลังการทดลองไม่แตกต่างกัน ส่วนคะแนนการ

ปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม โดยรวมและรายด้านทุกด้านของกลุ่มควบคุม หลังการทดลองและหลังการติดตามผลไม่แตกต่างกัน ส่วนการปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ก่อนการทดลองกับหลังการติดตามผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้การปฏิบัติงานที่มีความหมายต่อตนเอง หลังการทดลองกับก่อนการทดลอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นการปฏิบัติงานที่มีความหมายต่อองค์กรและการปฏิบัติงานที่มีความหมายต่อประชาชนและประเทศชาติ พบว่าไม่แตกต่างกัน การปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามโดยรวมและทุกด้าน ก่อนการทดลองและหลังการติดตามผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม ทั้งโดยรวมและรายด้าน ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนการทดลอง หลังการทดลองและหลังการติดตามผล ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม ทั้งโดยรวมและรายด้าน ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมก่อนการทดลอง หลังการทดลองและหลังการติดตามผล ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลรายคู่ Mann Whitney U-test (n=15)

การปฏิบัติงานที่มีความหมาย	ช่วงเวลาในการวัด	กลุ่มตัวอย่าง	Med	IQR	Mean Rank	Z	p
การปฏิบัติงานที่มีความหมายต่อตนเอง	ก่อนการทดลอง	กลุ่มทดลอง	3.33	0.50	15.50	0.000	1.000
		กลุ่มควบคุม	3.50	0.50	15.50		
	หลังการทดลอง	กลุ่มทดลอง	4.17	0.33	21.90	-4.040**	0.000
		กลุ่มควบคุม	3.67	0.33	9.10		
การปฏิบัติงานที่มีความหมายต่อองค์กร	ก่อนการทดลอง	กลุ่มทดลอง	3.50	0.40	15.73	-0.146	0.884
		กลุ่มควบคุม	3.50	0.50	15.27		
	หลังการทดลอง	กลุ่มทดลอง	4.10	0.30	22.37	-4.315**	0.000
		กลุ่มควบคุม	3.60	0.40	8.63		
การปฏิบัติงานที่มีความหมายต่อประชาชนและประเทศชาติ	ก่อนการทดลอง	กลุ่มทดลอง	3.50	0.25	15.43	-0.042	0.966
		กลุ่มควบคุม	3.63	0.50	15.57		
	หลังการทดลอง	กลุ่มทดลอง	4.13	0.13	20.60	-3.236**	0.001
		กลุ่มควบคุม	3.88	0.50	10.40		
โดยรวม	ก่อนการทดลอง	กลุ่มทดลอง	3.50	0.21	16.13	-0.394	0.713
		กลุ่มควบคุม	3.50	0.31	14.87		
	หลังการทดลอง	กลุ่มทดลอง	4.13	0.24	22.83	-4.564**	0.000
		กลุ่มควบคุม	3.70	0.39	8.17		
หลังการติดตามผล	กลุ่มทดลอง	4.16	0.19	22.30	-4.232**	0.000	
	กลุ่มควบคุม	3.69	0.35	8.70			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 3 การปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม โดยรวม ก่อนการทดลองของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ไม่แตกต่างกัน หลังการทดลองพบว่า กลุ่มทดลองมีการปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม โดยรวมสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนหลังการติดตามผลพบว่ากลุ่มทดลองมีการปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม โดยรวมสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.4 ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพจากการทำ Focus Group เพื่อศึกษาความพึงพอใจของกลุ่มทดลองที่มีต่อกลยุทธ์ทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม พบว่าข้าราชการกลุ่มทดลอง หลังการทดลอง มีความพึงพอใจมากต่อกลยุทธ์ทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องการพัฒนากลยุทธ์ทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. จากการศึกษาการปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามจำนวน 307 คน พบว่า มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงานที่มีความหมายโดยรวมอยู่ในระดับมาก สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก กลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามในการศึกษาครั้งนี้ เป็นข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานกองบังคับการปราบปรามซึ่งมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี แต่ขาดแรงจูงใจจากภายในปฏิบัติงานแต่เพียงหน้าที่ความรับผิดชอบแต่บางส่วนยังขาดความสุขในการปฏิบัติงาน แต่ไม่เห็นค่าและความหมายของการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังมีความผูกพันต่อองค์กรไม่มากพอ จึงทำให้การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเกิดจากหน้าที่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น ไม่คงทนถาวร ผู้วิจัยสนใจที่จะเสริมสร้างการปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม เนื่องจากการปฏิบัติงานของกองบังคับการปราบปรามเป็นงานที่มีลักษณะเฉพาะที่ต้องอาศัยความรับผิดชอบสูง ผู้ปฏิบัติงานจึงต้องเห็นคุณค่าและความหมายของการปฏิบัติงานทั้งต่อตนเอง ต่อองค์กรและต่อประชาชนและประเทศชาติ จึงจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และตัวข้าราชการเองก็จะเกิดความสุข ความรัก ความผูกพันในงานที่ทำงานและเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากภายในอย่างยั่งยืน จึงต้องมีการเสริมสร้างการปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบ

2. ผลการพัฒนากลยุทธ์ทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม ผู้วิจัยได้ประยุกต์หลักการ แนวคิด วิธีการและเทคนิคการเรียนรู้ทางจิตวิทยา 2 แนวคิด คือ 1) จิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) ที่มุ่งเน้นการแสวงหาองค์

ความรู้ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของแต่ละบุคคล โดยนำจุดแข็งของบุคคลมาเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา และ 2) การเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) ที่มุ่งเน้นกระบวนการเปลี่ยนแปลง มุมมองและความหมาย หลังจากผ่านประสบการณ์ต่าง ๆ สะท้อนคิดเชิงวิพากษ์ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากภายใน รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีขั้นตอนการดำเนินงาน ทั้งหมด 7 ครั้ง ๆ ละ 3 ชั่วโมง มีขั้นตอนการเรียนรู้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นเริ่มต้น ผู้วิจัยสร้างสัมพันธภาพ ชี้แจงวัตถุประสงค์ ข้อตกลง การมีส่วนร่วม บทบาท หน้าที่ของสมาชิก และผู้วิจัย ระยะเวลา สถานที่เข้าร่วมการทดลอง เพื่อเตรียมความพร้อม รวมถึงการสร้างบรรยากาศที่เหมาะสม รวมถึงประเมินความรู้ความเข้าใจก่อนการเข้าร่วมกิจกรรม

ขั้นที่ 2 ขั้นดำเนินการ เป็นขั้นเรียนรู้ตามกลยุทธ์ทางจิตวิทยา โดยนำหลักการ แนวคิด วิธีการและเทคนิคของจิตวิทยาเชิงบวกและการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง มาสนับสนุนในการเสริมสร้างการปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามทั้ง 3 ด้าน คือ

(1) ด้านการปฏิบัติงานที่มีความหมายต่อตนเอง โดยการวิเคราะห์ความเป็นเหตุเป็นผล แฝงฝังความคิด การอภิปราย การระดมสมอง การเล่าเรื่อง บทบาทสมมติ การแลกเปลี่ยนสถานการณ์ การใช้กระบวนการคิด การสะท้อนคิดเชิงวิพากษ์

(2) ด้านการปฏิบัติงานที่มีความหมายต่อองค์กร โดยการวิเคราะห์ความเป็นเหตุเป็นผล วิดีทัศน์/คลิป การใช้ปัญหาเป็นฐาน การใช้กระบวนการคิด

(3) ด้านการปฏิบัติงานที่มีความหมายต่อประชาชนและประเทศชาติ โดยการวิเคราะห์ความเป็นเหตุเป็นผล การวิเคราะห์สถานการณ์และปัญหา การแสดงบทบาทสมมติ การใช้กระบวนการคิด ตัวแบบ การอภิปราย การสะท้อนคิด การวิพากษ์ และลักษณะมุ่งอนาคต

ขั้นที่ 3 ขั้นสรุป เป็นการสรุปผลการเรียนรู้ ในแต่ละเรื่อง โดยให้ซักถามในสิ่งที่สงสัยร่วมกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่ง อภิปรายร่วมกัน และสะท้อนคิดเชิงวิพากษ์เพื่อสรุป ให้ความเห็นเพื่อตรวจสอบความเข้าใจและสรุปเป็นหลักการเพื่อนำไปใช้เสริมสร้างการปฏิบัติงานที่มีความหมาย

ขั้นที่ 4 ขั้นประเมินผล เป็นการประเมินผลการเข้าร่วมกิจกรรมโดยการสังเกตพฤติกรรม การมีส่วนร่วมและความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม

กลยุทธ์ทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม เป็นตัวขับเคลื่อนการปฏิบัติงานที่มีความหมายทั้ง 3 ด้านผสมผสานกันไปโดยมีจุดเด่นอยู่ที่ในทุกด้านจะมีการวิเคราะห์ความเป็นเหตุเป็นผล การใช้กระบวนการคิด เพื่อใช้วิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อหาทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน สามารถนำไปใช้ในสถานการณ์จริงของการปฏิบัติงาน

3. การประเมินผลการใช้กลยุทธ์ทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม พบว่าการปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม ของกลุ่มทดลอง หลังการทดลองและหลังการติดตามผลสูงขึ้นกว่า

ก่อนการทดลอง และสูงขึ้นกว่ากลุ่มควบคุม ที่เป็นเช่นนี้เพราะ กลุ่มทดลองได้รับกลยุทธ์ทางจิตวิทยา ซึ่งมีหลักการเรียนรู้ที่สำคัญคือ เป็นการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีหลักการให้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจจากภายใน มีอารมณ์ด้านบวก ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีแรงจูงใจมีส่วนร่วมเกิดความสัมพันธ์ ความผูกพัน เกิดความสำเร็จในตนเอง เกิดการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ ความมุ่งมั่น ซึ่งจะทำให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติได้รับรู้ถึงคุณค่าของงาน โดยผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่ได้นั้นเป็นรูปธรรม เห็นผลได้ชัดเจน เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเอง รวมไปถึงผู้อื่นและสังคม

ส่วนข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามกลุ่มควบคุม ไม่ได้รับกลยุทธ์ทางจิตวิทยา ปฏิบัติงานตามปกติ การไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมในการเรียนรู้เช่นเดียวกับกลุ่มทดลอง จึงไม่มีโอกาสเรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการคิด การวิเคราะห์ความเป็นเหตุเป็นผลแต่ละสถานการณ์ ทำให้ไม่ได้รับการเรียนรู้จากผู้ร่วมงาน ทำให้การปฏิบัติงานที่มีความหมายของกลุ่มควบคุมไม่มีการเปลี่ยนแปลงในแนวทางที่ดีขึ้น

4. ผลศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามที่มีต่อกลยุทธ์ทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม ภายหลังจากใช้รูปแบบ พบว่ามีความพอใจในระดับมาก สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ เพราะได้เรียนรู้การวิเคราะห์ความเป็นเหตุเป็นผล การใช้กระบวนการคิด เพื่อใช้วิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อหาทางแก้ไขปัญหาาร่วมกัน สามารถนำไปใช้ในสถานการณ์จริงของการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์อย่างกว้างขวาง ทั้งต่อตนเอง องค์กร ประชาชนและประเทศชาติเกิดความสงบเรียบร้อย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำเอาผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า กลยุทธ์ทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม ซึ่งจากการทดลอง 7 ครั้งละ 3 ชั่วโมง ก็พบว่าเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพ ผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างการปฏิบัติงาน จึงควรนำกลยุทธ์ทางจิตวิทยาไปปรับใช้ โดยอาจจะปรับจำนวนครั้ง ระยะเวลาให้มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานนั้น ๆ และสามารถนำไปปรับใช้กับข้าราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมถึงภาคเอกชน ที่มีความต้องการได้

1.2 เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมาย ผู้นำผลการวิจัยไปใช้ จึงควรสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับกลุ่มเป้าหมาย โดยเปิดใจยอมรับถึงความแตกต่างทั้งทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อและความแตกต่างในการให้บริการ ไม่ดูถูกและลดคุณค่าของคนอื่น สร้างความไว้วางใจโดยการตั้งใจฟังเมื่อกลุ่มเป้าหมายพูดหรือแสดงความคิดเห็น โดยเปิดใจ

ยอมรับมุมมอง ความคิดแบบไม่มีอคติ รวมถึงการตั้งคำถามเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควรเป็น คำถามปลายเปิด ไม่กำหนดขอบเขตการตอบเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายพูดและแสดงความรู้สึก เหตุผล กระบวนการและสถานการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย

1.3 ควรนำหลักสูตรการเสริมสร้างการปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการ ตำรวจกองบังคับการปราบปรามไว้ในฝึกอบรมข้าราชการตำรวจ อย่างต่อเนื่อง อย่างน้อยปีละครั้ง เพื่อเป็นการชี้ให้เห็นคุณค่าและความหมายของการปฏิบัติงาน

1.4 ควรนำเทคนิคที่ใช้ได้ผลกับการเสริมสร้างการปฏิบัติงานที่มีความหมายของ ข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปราม จากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์กับข้าราชการตำรวจ กองบังคับการปราบปราม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคนิคการวิเคราะห์ความเป็นเหตุเป็นผล การใช้ประ บวนการคิด การแลกเปลี่ยนสถานการณ์ต่าง ๆ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้มีการติดตามผลในระยะสั้น เป็นระยะเวลา 1 เดือน จึง อาจยังมีข้อมูลที่จำกัดในการตรวจสอบประสิทธิภาพการคงอยู่ของการปฏิบัติงานที่มีความหมายของ ข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามในระยะยาว ผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ได้มีระยะเวลาในการติดตามผลที่นานขึ้น 3 เดือนและ 6 เดือน และทำเป็นกิจกรรมต่อเนื่องทุกปี เพื่อให้มีข้อมูลที่ชัดเจนยิ่งขึ้นว่าการปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการ ปราบปรามมีความคงทนยั่งยืน

2.2 ผลการวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า กลยุทธ์ทางจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างการ ปฏิบัติงานที่มีความหมายของข้าราชการตำรวจกองบังคับการปราบปรามกลุ่มทดลองสูงขึ้นในระยะ หลังการทดลอง และระยะหลังการติดตามผล ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยเสนอแนะให้ศึกษาใน กลุ่มอื่น ๆ ที่อาจมีปัญหาและความต้องการในลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น ข้าราชการพลเรือน พนักงาน รัฐวิสาหกิจ พนักงานบริษัท เป็นต้น

2.3 ควรเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างในการทดลองเพื่อให้ได้ใช้สถิติวิเคราะห์ผลของการใช้ กลยุทธ์ทางจิตวิทยา ได้หนักแน่นยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547. (2547). <http://www.opc.police.go.th/>
- Allan, B., Duffy, R., & Collisson, B. (2018). *Helping others increases meaningful work: Evidence from three experiments. Journal of Counseling Psychology, 65*(2), 155-165. <http://doi.org/10.1037/cou0000228>
- Bowie, N. E. (1998). A Kantian theory of meaningful work. *J. Bus. Ethics, 17*, 1083–1092.

Hall, D. (2016). *Between Solitude and Loneliness*.

<http://www.newyorker.com/culture/culture-desk/double-solitude>

Martela, F., & Pessi, A. B. (2018). Significant work is about self-realization and broader purpose:

Defining the key dimensions of meaningful work. *Frontiers in psychology, 9*, 363.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00363>

May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational & Organizational Psychology, 77*(1), 11-37.

McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. McGraw-Hill Book.

Morin, E. M. (2008). *The meaning of work, mental health and organizational commitment*. Studies and research I Report R-585, IRSST, 62 pages.

Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). *Fostering meaningfulness in working and work*. ResearchGate.

Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). *Measuring meaningful work: The work as meaning inventory*. (WAMI). *Journal of career assessment, 20*(3), 322-337.

.....