



ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

Management Efficiency of the Metropolitan Police, The Royal Thai Police



ดาบตำรวจ เศรษฐ์พัศ ฐเนษฐักศพง

คู่มือฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม

พุทธศักราช 2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสยาม



ใบรับรองคุณวุฒิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาการจัดการ

คณะบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล
(ภาษาอังกฤษ) Management Efficiency of the Metropolitan Police, The Royal Thai Police

นามผู้วิจัย (ภาษาไทย) ดาบตำรวจ เสฐฐพัศ ธเนษฐักศพง
(ภาษาอังกฤษ) Police Senior Sergeant Major Settapas Thanetpucksapong

คณะกรรมการสอบคุณวุฒิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบคุณวุฒิพนธ์ฉบับนี้แล้ว

ประธานกรรมการ  เมื่อวันที่ 30 / พ.ค. / 2562
(ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.ยุวัฒน์ วุฒิเมธี)

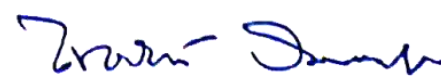
กรรมการ 
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชนิดาจัตตรูทะ)

กรรมการ 
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชนันท์ ปัญญาศิริ)

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก 
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมหมาย จันทรเรือง)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม 
(พันตำรวจเอก ดร.ปรีดา สถาวร)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม อนุมัติให้รับคุณวุฒิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสยาม

..... 
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชนันท์ ปัญญาศิริ)

รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย สาขาการจัดการ

วันที่ 30 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2562

บทคัดย่อ

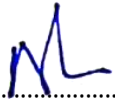
ชื่อเรื่อง : ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

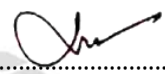
โดย : คาบตำรวจ เศรษฐพัศ ฐเนษฐภัคศพง

ชื่อปริญญา : ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขา : การจัดการ

อาจารย์ที่ปรึกษาประจำตัวนักศึกษา:


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมหมาย จันทรเรือง)


.....
(พันตำรวจเอก ดร.ปริดา สดาวรร)

ในการศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ การป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและการสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล 2) ศึกษาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและการสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล 3) พัฒนาปรับปรุงและเสริมสร้างข้อเสนอแนะ ปัจจัยที่นำไปสู่ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและการสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ใน 7 ด้านดังนี้ 1.กลยุทธ์ 2.โครงสร้าง 3.ภาวะผู้นำ 4. ค่านิยมร่วม 5.รูปแบบการบริหารจัดการ 6.การบริหารจัดการด้านกำลังพล 7.การบริหารจัดการด้าน ทักษะกำลังพล ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภารกิจของกองบัญชาการตำรวจนคร บาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

งานวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ด้านที่ 1 ด้านการป้องกันปราบปรามได้แก่กลุ่มที่ 1 รองผู้กำกับการ กลุ่มที่ 2 สารวัตร กลุ่ม ที่ 3 รองสารวัตร ผู้บังคับหมู่หรือระดับปฏิบัติการรวมจำนวน 240 คนด้านที่ 2 ด้านสืบสวนสอบสวน ได้แก่ กลุ่มที่ 1 รองผู้กำกับการ กลุ่มที่ 2 สารวัตร กลุ่มที่ 3 รองสารวัตร ผู้บังคับหมู่หรือระดับปฏิบัติการ รวมจำนวน 240 คนของสถานีตำรวจที่ได้รับรางวัลชนะเลิศโครงการโรงพักเพื่อประชาชนสังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาลในหน่วยงานหลักของกองบังคับการ 1-9 รวม 9 สถานีตำรวจและ

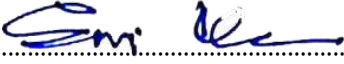
หน่วยงานสนับสนุนในระดับปฏิบัติการ ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ประชากรกลุ่มตัวอย่างรวม 480 คน

เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม ผลแสดงการประเมินค่าความน่าเชื่อถือของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบบสอบถามซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นรวม เท่ากับ 0.979 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา เชิงอนุมาน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยหลัก 7 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยมีค่าทางสถิติสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลได้

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ, การบริหารจัดการ, ตำรวจนครบาล



Abstract

Title : Management Efficiency of The Metropolis Police, The Royal Thai Police
By : Police Senior Sergeant Major Settapas Thanetpucksapong
Degree : Doctor of Philosophy
Major : Management
Advisor : 

(Assistant Professor Dr.Sommai Chanruang)



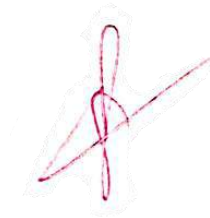
(Police Colonel Dr.Peeda Sataworn)

This research article aimed to: 1) study the management efficiency levels of the crime prevention and investigation of the Metropolitan Police; 2) study the factors affecting the management efficiency of crime prevention and investigation of the Metropolitan Police; and 3) to develop certain constructive recommendations and improvements on the factors leading to management efficiency of crime prevention and investigation of the Metropolitan Police, covering seven dimensions: 1. strategy, 2. structure, 3. leadership, 4. shared value, 5. managerial pattern, 6. police force management and 7. skill management, all affecting mission management efficiency of the Metropolitan Police.

The research employed quantitative research methodology and acquired data from the samples including; 1. Deputy Superintendents of Prevention and Suppression, Police Protectors, Deputy Marshalls and Compulsory Defenses; 2. Deputy Superintendent of Investigations, Investigative Inspectors, Deputy Inspectors and Investigators from Nine Police Stations awarded the bests of “Police Station for the People” project and other relevant supporting units, all via purposive sampling method with the total amount of 480 samples.

Data collecting tools of this research were the questionnaire forms of 0.974 Cronbach's Alpha coefficient reliability test. Statistical Analysis techniques included descriptive and inferential types and structural equation modeling. The results of the study found seven key factors affected the management efficiency of the Metropolitan Police, all with statistical significance.

Keyword: Efficiency, Management, Metropolitan Police



กิตติกรรมประกาศ

คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จรูปล่วงและสมบูรณ์ได้ด้วยความช่วยเหลือและร่วมมือจากผู้มีพระคุณหลายท่าน ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา หงส์ไกรเลิศ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมหมาย จันทรเรือง อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก พันตำรวจเอก (พิเศษ) ดร.ปรีดา สถาวร อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยนันท์ ปัญญาศิริ กรรมการคนสำคัญที่ได้ให้ความอนุเคราะห์แนะนำอย่างเสียสละเป็นอย่างยิ่ง ประธานกรรมการในการสอบคุษฎีนิพนธ์ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.ยวดี วุฒิมณี และกรรมการที่เสียสละอีกท่าน รองศาสตราจารย์ ดร.ชนิดา จิตทรูททะ ที่ได้ให้ความกรุณาให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมทั้งครูอาจารย์ทุกท่านที่ได้สละเวลาอันมีคุณค่าอบรมสั่งสอนให้ความรู้แก่ผู้วิจัยตลอดมา

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือแบบสอบถาม IOC (Index of Item Objective Congruence) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนทัต บุญญรัตน์กิตติภูมิ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัฐวุฒิ ฐิแทนคุณ อาจารย์ ดร.สุเมธ แสงนิ่มนวล พลตำรวจตรี ดร.เสนิตย์ สำราญสำรวจกิจ และ พันตำรวจโท ดร.ตะวัน ตระการฤกษ์

ขอขอบคุณเพื่อนพี่น้องนักศึกษารวมหลักสูตรฯ ทั้งรุ่นเก่าและรุ่นใหม่ที่ทำให้กำลังใจคำแนะนำในการทำวิจัย ขอขอบพระคุณน้องๆ เจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย สาขาการจัดการมหาวิทยาลัยสยาม ขอขอบพระคุณกองบัญชาการตำรวจนครบาล และขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการทุกๆ ท่าน และผู้ตอบแบบสอบถามที่เสียสละให้ข้อมูลต่างๆ ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำวิจัยครั้งนี้ ท้ายสุดข้าพเจ้าขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ครูบาอาจารย์ทุกๆ ท่านที่เป็นผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาแก่ข้าพเจ้าให้ประสบความสำเร็จจนถึงทุกวันนี้

เศรษฐพัส ธเนษฎ์ภักศพง

สิงหาคม 2562

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(ก)
ABSTRACT	(ค)
กิตติกรรมประกาศ	(จ)
สารบัญ	(ฉ)
สารบัญตาราง	(ซ)
สารบัญรูปภาพ	(ญ)
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาของปัญหา	1
1.2 ความสำคัญของปัญหา	8
1.3 โจทย์วิจัย	11
1.4 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	11
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	12
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	12
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 โครงสร้างและสายการบังคับบัญชาของกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	13
2.2 ขอบเขตและอำนาจหน้าที่ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล	18
2.3 แนวคิดและทฤษฎี	32
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	87
2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย	92
2.6 สมมติฐานการวิจัย	94
2.7 นิยามศัพท์ปฏิบัติการ	94

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
3.1 สถานที่ดำเนินการวิจัย.....	97
3.2 รูปแบบของการวิจัย.....	98
3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	99
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	103
3.5 การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ.....	114
3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	130
3.7 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์.....	130
3.8 การรายงานผลการวิจัย.....	135
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
4.1 คุณลักษณะพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	136
4.2 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหาร จัดการการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและการสืบสวนสอบสวน ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล.....	140
4.3 ผลการศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการ ตำรวจนครบาล.....	159
4.4 รูปแบบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการ ตำรวจนครบาลในงานด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน.....	162
4.5 การทดสอบสมมติฐานงานวิจัย.....	178
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	183
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	186
5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	201
บรรณานุกรม.....	205
ภาคผนวก.....	212
ประวัติผู้วิจัย.....	235

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 จำนวนนักท่องเที่ยวที่พักอาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานคร.....	4
1.2 ประชากรนักท่องเที่ยวไทยและต่างประเทศ แรงงานต่างด้าวในเขตนครบาลหรือ กรุงเทพมหานคร.....	8
2.1 ข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการตำรวจนครบาลโดยรวม.....	17
2.2 ข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการตำรวจนครบาลด้านการป้องกันปราบปราม(ปป.) และสืบสวน สอบสวน (สส.) ที่บรรจุจริง.....	17
2.3 ข้อมูลรวมอัตราข้าราชการตำรวจด้านการป้องกันปราบปราม และสืบสวนสอบสวนที่ครองและว่างในแต่ละปี.....	18
2.4 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ผลสัมฤทธิ์ และเป้าหมายหน่วยงาน ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 และ พ.ศ. 2562.....	28
2.5 เปรียบเทียบอัตราส่วนตำรวจต่อประชากรประเทศต่างๆ.....	31
2.6 ความสัมพันธ์ของแนวคิดทฤษฎี 7's และแนวคิดทฤษฎี PA-POSDCoRB.....	44
3.1 จำนวนหน่วยงานของกองบัญชาการตำรวจนครบาล.....	98
3.2 หน่วยงานในสังกัดและใช้ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างสถานีตำรวจนครบาล (สน.) ที่สังกัดในกองบังคับการตำรวจนครบาล (บก.น.) 1-9.....	100
3.3 ผลที่ได้กลุ่มหน่วยงานในการเลือกตัวอย่าง.....	101
3.4 ความสอดคล้องของตัวแปรต้นที่เป็นเครื่องมือใช้ในการวิจัย.....	106
3.5 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล.....	112
3.6 ผลการประเมินความเที่ยงตรงของเนื้อหาและความเชื่อถือของ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	116
3.7 ผลแสดงการประเมินค่าความน่าเชื่อถือของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	130
4.1 คุณลักษณะพื้นฐานโดยทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา.....	137
4.2 ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม และประสบการณ์ในการทำงานที่สังกัด.....	138
4.3 จำนวนกำลังพลในหน่วยงาน และลักษณะการปฏิบัติงานของหน่วยงานในปัจจุบัน.....	139
4.4 ทักษะความสามารถด้านภาษา.....	139
4.5 ระดับความสามารถในการใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศ.....	140

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.6 ระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล.....	141
4.7 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านการบริหารจัดการกลยุทธ์.....	142
4.8 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านการบริหารจัดการด้านโครงสร้าง.....	145
4.9 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านการบริหารจัดการระบบด้านภาวะผู้นำ.....	148
4.10 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านการบริหารจัดการค่านิยมร่วม.....	151
4.11 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านรูปแบบการบริหาร.....	153
4.12 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านการบริหารจัดการด้านบุคลากร.....	155
4.13 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านการบริหารจัดการด้านทักษะการทำงาน.....	157
4.14 ภาพรวมระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ระดับของประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลในด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน.....	159
4.15 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อประสิทธิภาพในแต่ละด้าน.....	160
4.16 การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ โดยทำ Correlation Matrix.....	165
4.17 การกำหนดสัญลักษณ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสังเกต.....	167
4.18 แสดงค่าสถิติประเมินความสอดคล้องของโมเดลข้อมูลเชิงประจักษ์.....	174
4.19 ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงของการวิเคราะห์โมเดลประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล.....	177
4.20 ตัวแปรแฝง คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ค่า t และ ค่า R2.....	179

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 โครงสร้างและสายบังคับบัญชาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ.....	3
2.1 โครงสร้างและระบบการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล.....	16
2.2 ขอบเขตพื้นที่ในการกิจหลักของกองบัญชาการตำรวจนครบาล.....	18
2.3 โครงสร้างกองบังคับการ 1-9.....	21
2.4 โครงสร้างสถานีตำรวจนครบาล.....	21
2.5 โครงสร้างกองกำกับการสืบสวนสอบสวนตำรวจนครบาล1.....	22
2.6 โครงสร้างกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ.....	23
2.7 โครงสร้างกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจนครบาล (บก.สส.บข.น).....	24
2.8 POSDCoRB.....	36
2.9 โครงร่างแนวคิดทฤษฎี 7's.....	39
2.10 แนวทางการศึกษาของการออกแบบองค์การ.....	42
2.11 แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	61
2.12 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leaders).....	63
2.13 คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	65
2.14 โครงสร้างของหน้าที่การป้องกันปราบปรามระดับสถานีตำรวจ.....	78
2.15 โครงสร้างของหน้าที่การสืบสวนสอบสวนระดับสถานีตำรวจ.....	80
2.16 แนวคิดทฤษฎี 7's ผสมผสานกับแนวคิดทฤษฎี PA-POSDCoRB.....	81
2.17 ผู้วิจัยได้จากการผสมผสานแนวคิดทฤษฎี 7's และแนวคิดทฤษฎี PA-POSDCoRB.....	86
2.18 มิติในการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล.....	92
2.19 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	93
4.1 โมเดลประสิทธิภาพของการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล.....	171
4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการ ตำรวจนครบาลจากกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	173
5.1 ภาพการเชื่อมโยงข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพ.....	203

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาของปัญหา

ในการรักษาความมั่นคงแห่งรัฐและประโยชน์สุขของประชาชน รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้วางหลักการที่สำคัญในหลายประการซึ่งเกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน อาทิ ในหมวด 1 ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์สิทธิเสรีภาพและความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครองหมวด 3 สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทยหมวด 4 หน้าที่ของปวงชนชาวไทย โดยเฉพาะหมวด 5 หน้าที่ของรัฐในมาตรา 52 รัฐต้องพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ เอกราช อธิปไตย บูรณภาพแห่งอาณาเขตและเขตที่ประเทศไทยมีสิทธิในอธิปไตยเกียรติภูมิและผลประโยชน์ของชาติ ความมั่นคงของรัฐและความสงบเรียบร้อยของประชาชน เพื่อประโยชน์แห่งการนี้ รัฐต้องจัดให้มีการทหาร การทูตและการข่าวกรองที่มีประสิทธิภาพ กำลังทหารให้ใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาประเทศด้วยมาตรา 53 รัฐต้องดูแลให้มีการปฏิบัติตามและบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560)

หลักการที่สำคัญดังกล่าว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ถือเป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรงในส่วนของความมั่นคงของรัฐและความสงบเรียบร้อยของประชาชน การบังคับใช้กฎหมายและรักษาความมั่นคงภายในร่วมกับหน่วยงานรัฐอื่นในการดำเนินการตามนโยบายแห่งรัฐที่ปรากฏในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 นอกจากนั้นยังมีพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ไว้เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ไว้ในมาตรา 6 และการแบ่งโครงสร้างในมาตรา 10 แบ่งเป็นกองบัญชาการต่างๆครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ

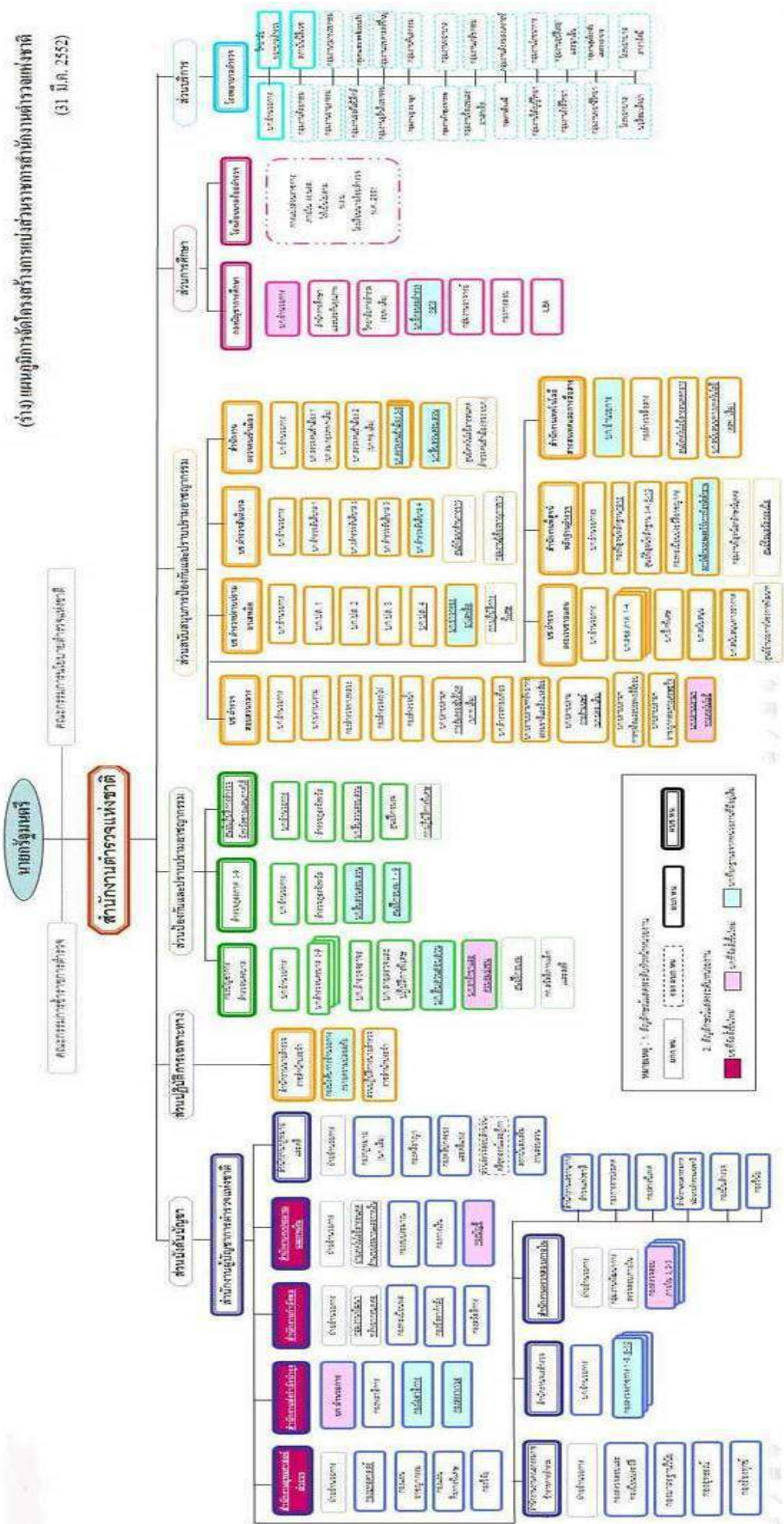
มาตรา 6 สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นส่วนราชการมีฐานะเป็นนิติบุคคลอยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (1) รักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ (2) ดูแลควบคุมและกำกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจซึ่งปฏิบัติการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา (3) ป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา (4) รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชนและความมั่นคงของราชอาณาจักร (5) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ

หรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (6) ช่วยเหลือการพัฒนาประเทศตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย (7) ปฏิบัติการอื่นใดเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่ตาม (1) (2) (3) (4) หรือ (5) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพในกรณีที่มีกฎหมายกำหนดความผิดทางอาญาขึ้น สำหรับการกระทำความผิดเป็นการเฉพาะ และตกอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจหรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติตาม (3) (4) หรือ (5) จะตราพระราชกฤษฎีกาโอนอำนาจหน้าที่ตาม (3) (4) หรือ (5) เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับความผิดทางอาญาดังกล่าวทั้งหมดหรือบางส่วน ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานหรือพนักงานเจ้าหน้าที่อื่นใดก็ได้ ในกรณีเช่นนั้น ให้ข้าราชการตำรวจและสำนักงานตำรวจแห่งชาติพ้นจากอำนาจหน้าที่ดังกล่าวทั้งหมดหรือบางส่วน และให้ถือว่าพนักงานเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวเป็นพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ พนักงานสอบสวน หรือพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจชั้นผู้ใหญ่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว

กล่าวโดยสรุปตำรวจมีอำนาจหน้าที่บังคับใช้กฎหมายที่มีลักษณะความผิดทางอาญาทุกฉบับ ซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องกับประชาชนและหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจทุกหน่วยงานตามบทบัญญัติของกฎหมาย ซึ่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้แบ่งเขตอำนาจหน้าที่ไว้ในระเบียบการแบ่งอำนาจหน้าที่ไว้อีกชั้นตอนหนึ่ง

มาตรา 10 สำนักงานตำรวจแห่งชาติแบ่งส่วนราชการดังต่อไปนี้ (1) สำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ (2) กองบัญชาการการแบ่งส่วนราชการตาม (1) เป็นกองบัญชาการหรือการจัดตั้งกองบัญชาการตาม (2) ให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกาและการแบ่งส่วนราชการเป็นกองบังคับการหรือส่วนราชการอย่างอื่น ให้ออกเป็นกฎกระทรวงและให้กำหนดอำนาจหน้าที่ไว้ในพระราชกฤษฎีกาหรือกฎกระทรวงนั้น แล้วแต่กรณี (พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติพ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554)

ส่วนกองบัญชาการที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบหลักในพื้นที่กรุงเทพมหานครนั้นเรียกว่า กองบัญชาการตำรวจนครบาล เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์และเจตนารมณ์ของกฎหมายเพื่อความสงบสุขของสังคมและความมั่นคงของเมืองหลวงและประเทศจึงต้องมีนโยบายและต้องมีความสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กองบัญชาการตำรวจนครบาลมีหน้าที่หลักตามกฎหมายดังกล่าวในเขตนครบาล หรือเขตกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นเมืองหลวงของประเทศไทย เพื่อรักษาความสงบสุขในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและความมั่นคงประเทศ โดยแบ่งเป็น 2 ลักษณะหลักคือ งานด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและงานด้านการสืบสวนสอบสวน ติดตามจับกุมผู้กระทำความผิดมาลงโทษตามกฎหมายอาญาและกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา



แผนภาพที่ 1.1 โครงสร้างและสายการบังคับบัญชาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

தமிழ்: <https://www.google.co.th/search>

สำหรับประเทศไทยนั้นเป็นประเทศที่เปิดเสรีทางการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวทั่วโลก การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมากกว่า 10 ประเทศ โดยมีกรุงเทพมหานครเป็นเมืองหลวงและศูนย์กลางในทุกๆ ด้านของประเทศเช่นเป็นที่ประทับของพระมหากษัตริย์ ราชทายาท สถานทูตฯ และเป็นศูนย์กลางระบบราชการ ศูนย์กลางทางเศรษฐกิจการค้าการลงทุนที่ใหญ่ที่สุดของประเทศ เมืองท่าที่สำคัญเช่นสนามบิน ท่าเรือ การขนส่งทางบกเป็นต้น ศูนย์กลางการท่องเที่ยวและการเดินทางจึงทำให้มีลักษณะเป็นศูนย์กลางของประชากรทำให้มีประชากรแฝงมากขึ้น ย่อมทำให้เกิดปัญหามากขึ้นตามมาส่งผลก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมต่างๆ ทั้งชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและนักท่องเที่ยว หลากหลายรูปแบบและแปลกใหม่ซับซ้อนมากขึ้นเป็นลักษณะบุคคลและกลุ่มบุคคล ซึ่งเป็นไปตามอัตราส่วนจำนวนของประชากรที่เพิ่มขึ้นเป็นเรื่องใกล้ตัวและทราบกันโดยทั่วไปทำให้เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นส่งผลถึงความสงบสุขของประชาชน สังคมและความมั่นคงของประเทศ ซึ่งประชาชนควรจะได้รับความปลอดภัยในปัญหาดังกล่าวตามสิทธิความเป็นพลเมือง ดังนั้นหน่วยงานราชการที่มีหน้าที่ในด้านที่กล่าวมานี้โดยตรงคือ กองบัญชาการตำรวจนครบาล

ตารางที่ 1.1 จำนวนนักท่องเที่ยวที่พักอาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานคร

สุดยอดเมืองจุดหมายปลายทางของโลก 10 อันดับต้น				
	จำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติที่ค้างคืน ในปี 2560	คาดการณ์ ความเติบโต ในปี 2561	ระยะเวลา พักรแรม โดยเฉลี่ย	การใช้จ่ายใช้ สอยโดย เฉลี่ย ต่อวัน
กรุงเทพฯ	20.05 ล้านคน	9.6%	4.7 คืน	\$173
ลอนดอน	19.83 ล้านคน	3.0%	5.8 คืน	\$153
ปารีส	17.44 ล้านคน	2.9%	2.5 คืน	\$301
ดูไบ	15.79 ล้านคน	5.5%	3.5 คืน	\$537
สิงคโปร์	13.91 ล้านคน	4.0%	4.3 คืน	\$286
นิวยอร์ก	13.13 ล้านคน	4.1%	8.3 คืน	\$147
กัวลาลัมเปอร์	12.58 ล้านคน	7.5%	5.5 คืน	\$124
โตเกียว	11.93 ล้านคน	1.6%	6.5 คืน	\$154
อิสตันบูล	10.70 ล้านคน	19.7%	5.8 คืน	\$108
โซล	9.54 ล้านคน	6.1%	4.2 คืน	\$181

ที่มา: <https://www.brandbuffet.in.th/2018/10/Bangkok-global-destination-cities-2018/>

จากตารางที่ 1.1 จะเห็นได้ว่าจำนวนนักท่องเที่ยวมีมากขึ้นทุกๆ ปี เนื่องจากกรุงเทพมหานครได้รับความนิยมจากนักท่องเที่ยวทั่วโลก

นายวีระศักดิ์ โควสุรัตน์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาเปิดเผยผลงานด้านการท่องเที่ยวรอบปี 2561 ว่าในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของประเทศไทยเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว มีนักท่องเที่ยวต่างชาติเดินทางเข้ามาไทย จำนวน 38.27 ล้านคน ก่อให้เกิดรายได้ 2.01 ล้านล้านบาท และจำนวนนักท่องเที่ยวไทยเที่ยวไทย 164.24 ล้านคนหรือครั้ง สร้างรายได้ 1,068.18 พันล้านบาท (กองบรรณาธิการรอยช่อออนไลน์, 2562)

แต่สถานการณ์อาชญากรรมที่เป็นภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนคนไทยและชาวต่างชาติในปัจจุบันมีความสลับซับซ้อนแปลกใหม่และมีวิวัฒนาการมากขึ้น โดยผู้ก่ออาชญากรรมนั้นอาจเป็นได้ทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติที่เข้าประเทศมาในลักษณะนักท่องเที่ยว นักลงทุนหรือแรงงานต่างด้าว ตลอดจนที่เข้ามาในประเทศไทยในลักษณะใดๆก็ตาม และโดยไม่ได้เข้ามาในประเทศแต่สามารถก่ออาชญากรรมได้โดยอาศัยระบบเทคโนโลยีหรือวิธีการต่างๆ

อาชญากรรมต่อชีวิตและทรัพย์สิน เช่นการทำร้ายร่างกาย ลักทรัพย์ ชิงทรัพย์ ปล้นทรัพย์และยาเสพติดได้มีวิวัฒนาการโดยใช้ระบบเทคโนโลยี เช่นข่าวการก่อคดีของแก๊งคอลเซ็นเตอร์เพื่อหลอกลวงเอาทรัพย์สินโดยตั้งศูนย์อยู่ในต่างประเทศ แก๊งม้นทุกเม็ด หรือเทปโโลโซที่สั่งการให้เยาวชนไปทำร้ายผู้ที่ขัดแย้งเรื่องผลประโยชน์ด้านยาเสพติดของตนผ่านทางเทคโนโลยี การขายสินค้าผิดกฎหมายผ่านทางอินเทอร์เน็ต หรือแม้แต่ชาวตะวันตกออกกลางทำศัลยกรรมเพื่อก่อการร้ายสถานทูตสหรัฐอเมริกาประจำประเทศไทยย่านลุมพินี การทำร้ายเจ้าหน้าที่ตำรวจจนถูกตอบโต้กลับจนนักศึกษาเสียชีวิตในการล่อซื้อยาเสพติดจากกลุ่มนักศึกษาเทคนิคยานมินบุรี (ข่าวจากสื่อมวลชน) เป็นต้น

ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อประชาชน นักท่องเที่ยว นักลงทุน แรงงานต่างด้าวที่ถูกต้องตามกฎหมายที่เข้ามาอาศัยอยู่ในเขตความรับผิดชอบของกองบัญชาการตำรวจนครบาลหรือกรุงเทพมหานครซึ่งมีจำนวนมากขึ้นและเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ยังไม่รวมถึงประชากรแฝงที่เดินทางเข้ามาแบบไปและกลับหรือแบบไม่ได้พักอาศัยอยู่ในเขตนครบาลเช่นประชากรที่อาศัยอยู่ในเขตจังหวัดปริมณฑลรอบเขตนครบาลหรือกรุงเทพมหานคร เช่น ฉะเชิงเทรา นครนายก ปทุมธานี สระบุรี นนทบุรี สมุทรสาคร สมุทรสงคราม สมุทรปราการ อ่างทอง ฯลฯ ซึ่งมีส่วนทำให้เกิดอาชญากรรมหรือได้รับผลกระทบจากอาชญากรรมทั้งสิ้น ซึ่งรวมทั้งนักท่องเที่ยวด้วย อาจก่อให้เกิดอาชญากรรมหรืออาจได้รับผลกระทบจากอาชญากรรมได้มากขึ้นเช่นกัน ส่งผลถึงความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน ความสงบสุข ความมั่นคง กระทั่งสถานะทางเศรษฐกิจ ของกรุงเทพมหานครและประเทศโดยตรงจึงเป็นหน้าที่หลักของกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่ต้องรับผิดชอบในการทำหน้าที่ตามกฎหมายในเขตเมืองหลวงหรือกรุงเทพมหานครด้านการป้องกัน

ปราบปรามและสืบสวนสอบสวนติดตามจับกุมผู้กระทำความผิดที่เป็นทั้งคนไทยและนักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศและต่างภาษา ต่างวัฒนธรรม

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการป้องกันปราบปรามและการสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลอย่างไรบ้าง โดยแยกเป็น 2 ลักษณะ

1. ปัญหาของการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมที่เกิดขึ้นและอาจเกิดขึ้นในอนาคต
2. ปัญหาของการสืบสวนสอบสวนและติดตามจับกุมผู้กระทำความผิดตามกฎหมายที่เกิดขึ้นในอดีต ปัจจุบันและที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

อาจเป็นปัญหาที่เกิดจากการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพหรือปัญหาเกิดจากปัจจัยการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลอย่างไร

สำหรับการป้องกันนั้นหากมีการป้องกันที่ดีและมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมมีอิทธิพลถึงการปราบปรามและสืบสวนสอบสวนติดตามจับกุมผู้กระทำความผิดตามกฎหมายของตำรวจนครบาลลดน้อยลงหรือที่เกิดขึ้นหรืออาจเกิดขึ้นน้อยลงและไม่มีความรุนแรง รวมถึงคดีที่จะขึ้นสู่กระบวนการยุติธรรมในชั้นสอบสวนและชั้นศาลลดน้อยลงตามไปด้วยเช่นกัน ผู้วิจัยพิจารณาแล้วเห็นว่าการศึกษาถึงประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลใน 2 มิติหลักดังกล่าวอาจเป็นประโยชน์ต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินความสงบสุขของประชาชนความมั่นคงตลอดจนการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศโดยที่ กองบัญชาการตำรวจนครบาลนั้น เป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่และมีความสลับซับซ้อนในการบริหารจัดการ อาจมีปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการตามกฎหมาย อย่างไรบ้าง ที่ค้นพบหรืออาจค้นพบโดยสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบโดยตรงต่อความสงบสุขและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนนักท่องเที่ยวและนักลงทุนเนื่องจากความสลับซับซ้อนในการกิจหรือปัจจัยของการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจนครบาล นั้นอาจก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารจัดการในด้านต่างๆ

ประวัติศาสตร์ว่าด้วยที่มาของกองบัญชาการตำรวจนครบาลปรากฏหลักฐานในสมัยสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ ราว พ.ศ. 1918 กรุงศรีอยุธยาได้มีการตราระเบียบการปกครองแบบจตุสดมภ์ ได้แก่ เวียง วัง คลัง นา ดำรงขึ้นกับเวียง แบ่งเป็นหน่วยภูบาลและภูธรส่วนตำรวจหลวงขึ้นกับวังต่อมาในสมัยรัชกาลที่ 4 ได้มีการตั้งกองตำรวจพลตระเวนตามแบบเมืองสิงคโปร์ โดยโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้ กัปตัน เอส.เย.เบิร์ต เอ็มส์ ชาวอังกฤษ เป็นผู้ตั้งกองตำรวจในพระนครเป็นครั้งแรกโดยนำเอารูปแบบอย่างมาจากตำรวจอังกฤษเป็นผู้จัดตั้งกองโพลิสขึ้น

พ.ศ. 2403 สมัยรัชกาลที่ 4 มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ แทนข้าหลวงกองจับและกองตระเวนซ้ายขวา (ตำรวจกรมพระนครบาล กรมพระนครบาล คือ 1 ในจตุสดมภ์) และมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาเรื่อยมา

พ.ศ. 2435 รัชกาลที่ 5 ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้พระเจ้าน้องยาเธอกรมหมื่นดำรงราชานุภาพรับตำแหน่งเสนาบดีว่าการกรมมหาดไทยดูแลตำรวจภูธรและให้พระเจ้าน้องยาเธอกรมหมื่นนเรศวรฤทธิ์ เป็นเสนาบดีว่าการกรมพระนครบาล ดูแลตำรวจนครบาลหรือพลตระเวน พระราชนิพนธ์ในพระบาทสมเด็จพระพุทธเจ้าหลวง

พ.ศ. 2458 รัชกาลที่ 6 ทรงประกาศรวมพลตระเวนกับกรมตำรวจภูธรเป็นกรมเดียวกัน และได้มีประกาศแต่งตั้งอธิบดีกรมตำรวจและกรมพลตระเวน

พ.ศ. 2465 ทรงโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้ พระยาอริยธรรมาธิบดี (หลุย จาติกวนิช) ดำรงตำแหน่ง ผู้บัญชาการตำรวจนครบาล ซึ่งเป็นการเริ่มต้นของคำว่าผู้บัญชาการตำรวจนครบาล อย่างเป็นทางการ

พ.ศ. 2475 มีการเปลี่ยนแปลงการปกครอง กองบัญชาการตำรวจนครบาล ถูกยุบให้เล็กลง เป็นเพียงกองบังคับการ

พ.ศ. 2491 มีการรื้อฟื้นจัดตั้ง กองบัญชาการตำรวจนครบาลขึ้นอีกครั้ง โดยแบ่งเป็นกองบังคับการตำรวจพระนครบาลเหนือใต้ธนบุรี เป็นต้น ตามพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการกรมตำรวจในกระทรวงมหาดไทย

พ.ศ. 2504 กองบัญชาการตำรวจนครบาลมีสถานที่ทำการบริเวณสะพานผ่านฟ้า 13 ตุลาคม พ.ศ. 2516 ได้ถูกเผาทำลายจึงย้ายมารวมสถานที่เดียวกันกับกองบังคับการตำรวจดับเพลิงพญาไท

เมื่อวันที่ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2535 สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ได้เสด็จมาเปิดอนุสาวรีย์ พระบรมวงศ์เธอพระองค์เจ้า กรมพระนเรศวรฤทธิ์ และอาคารที่ทำการใหม่ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล วังปารุสกวัน ถนนศรีอยุธยา คูสิต ซึ่งเป็นที่ตั้งมาจนถึงปัจจุบัน (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, ม.ป.ป.)

พ.ศ. 2541 กรมตำรวจ รวมถึงตำรวจนครบาลแยกออกจากกระทรวงมหาดไทย

พ.ศ. 2541 กรมตำรวจ เปลี่ยนเป็นสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และกองบัญชาการตำรวจนครบาล จากเดิมเป็นแบ่งเขตเป็นกองบังคับการตำรวจพระนครบาลเหนือ ใต้ ธนบุรี (3 กองบังคับการ) ได้แบ่งเขตเพิ่มเป็น กองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 (9 กองบังคับการ) ครอบคลุมพื้นที่นครบาลหรือกรุงเทพมหานครทั้งหมดจนถึงปัจจุบัน (พระราชกฤษฎีกาโอนกรมตำรวจ..., 2541)

1.2 ความสำคัญของปัญหา

กองบัญชาการตำรวจนครบาลมีอำนาจและหน้าที่ในดูแลรักษาความสงบสุขของประชาชน โดยเฉพาะหน้าที่สำคัญๆ และเป็นหน้าที่หลักในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและสืบสวนสอบสวนในเขตนครบาล ติดตามจับกุมผู้กระทำความผิดตามกฎหมายทั่วราชอาณาจักร (ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาชญา มาตรา 2 และมาตรา 17) สืบเนื่องจาก 1.กรุงเทพมหานครมีประชากรตามทะเบียนราษฎรและประชากรแฝง (ประชากรที่ไม่ได้มีทะเบียนราษฎรอาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร) ตลอดจนนักท่องเที่ยวโดยรวมเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง 2.เป็นศูนย์รวมสถานที่สำคัญต่างๆ เช่นพระบรมมหาราชวัง สถานที่ราชการ และแหล่งท่องเที่ยวอื่นๆที่ได้กล่าวข้างต้น

ด้วยเหตุผลที่ 1.กรุงเทพมหานครเป็นเมืองหลวงของไทยเราเป็นเมืองท่องเที่ยวที่นิยมเป็นอันดับหนึ่งของนักท่องเที่ยวต่างชาติ และกองบัญชาการตำรวจนครบาลมีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนกว่า 6 ล้านคนแล้วนั้น ยังรวมถึงประชากรแฝง ตลอดจนนักท่องเที่ยวและมีอำนาจหน้าที่สืบสวนสอบสวนติดตามจับกุมผู้กระทำความผิดตามกฎหมายมาลงโทษ ซึ่งถือว่าเป็นความสงบสุขและเป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคง โดยมีปริมาณประชากรรวมกับประชากรแฝงและนักท่องเที่ยวในปีต่างๆ เช่นในปี 2556 กว่าประมาณ 59 กว่าล้านคน ในปี 2557 ประมาณ 64 ล้านคน ในปี 2558 ประมาณ 70 กว่าล้านคน ปี 2559 ประมาณ 73 ล้านคน และในปี 2560 ไตรมาตรแรกมีกว่า 73 ล้านคนและมีอัตราเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องดังตารางที่ 1.2

ตารางที่ 1.2 ประชากรนักท่องเที่ยวไทยและต่างประเทศ แรงงานต่างด้าวในเขตนครบาลหรือ กรุงเทพมหานคร

ปี	ประชากรตามทะเบียนราษฎร + แรงงาน ต่างด้าวที่จดทะเบียน / คน	ประชากรแฝง / คน	จำนวนนักท่องเที่ยว / คน	รวมโดยประมาณ / คน
2556	5,686,252 + - = 5,686,252	3,000,000	50,568,902	59,255,154
2557	5,692,284 + 139,445 = 5,831,729	7,796,989	50,972,772	64,601,490
2558	5,696,409 + 1,132 = 5,697,541	8,467,354	56,515,597	70,680,492
2559	5,686,646 + 91,188 = 5,777,834	ไม่มีข้อมูล	59,196,331	73,441,519
2560	5,686,818 + ไม่มีข้อมูล = 5,686,818	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล	73,350,503

ที่มา: สำนักบริหารการทะเบียนกรมการปกครอง

ข้อมูลจาก สำนักงานสถิติแห่งชาติ, กองเศรษฐกิจการท่องเที่ยว กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
หมายเหตุ ปีที่ไม่มีข้อมูลผู้วิจัยจึงใช้ข้อมูลของปีก่อนหน้า 1 ปี

และเหตุผลที่ 2. กรุงเทพมหานคร เป็นศูนย์กลางการบริหารประเทศ ศูนย์กลางทางเศรษฐกิจและการเงิน ศูนย์รวมของหน่วยราชการจึงเป็นศูนย์รวมในการสั่งการของประเทศทั้งหมด ศูนย์รวมสถานที่แหล่งท่องเที่ยวของชาวต่างชาติทางวัฒนธรรมเช่นวัด และสถานที่ทางประวัติศาสตร์ต่างๆ

หน้าที่หลักของกองบัญชาการตำรวจนครบาลในการปกป้องดูแลและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ความสงบสุขและความมั่นคงของประเทศนั้นคือ 1.การป้องกันปราบปราม (Prevention and Suppression) 2.การสืบสวนสอบสวน (Inquiry and Investigation Section) ย่อมก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในด้านบริหารจัดการด้านต่างๆ เช่น

- ปัญหาด้านโครงสร้างขององค์กรที่มีขนาดสูงและใหญ่ทำให้การสั่งการ การรายงาน ค่าเช่าหรือ งานด้านงบประมาณค่าเช่าไม่ทันการหรือเพียงพอต่อการปฏิบัติการหน้าที่หลัก
- ปัญหาการบริหารจัดการด้านการบริหารงานบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ ผู้นำ ภาวะผู้นำ ขวัญกำลังใจ แรงจูงใจในระบบทีม และการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคมเช่น กำลังคน หรือด้านอื่นๆ
- ปัญหาการบริหารจัดการด้านงบประมาณ การมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคมด้านงบประมาณ
- ปัญหาด้านข้อกฎหมายในการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน การมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคมหรือหน่วยงานรัฐด้านอุปสรรคทางกฎหมาย
- ปัญหาการบริหารจัดการด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี การมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคมด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี
- ปัญหาด้านองค์ความรู้ความสามารถของกำลังพลหรือข้าราชการตำรวจในด้านต่าง ๆ การมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคมด้านองค์ความรู้และด้านอื่นๆ
- ปัญหาการบริหารจัดการด้านการกำหนดนโยบายและแผนของการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน การมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคมด้านกำหนดนโยบายและแผนของการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน

ปัญหาดังกล่าวซึ่งล้วนแต่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล และความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สินของประชาชนและความมั่นคงของประเทศ ตลอดจนนักท่องเที่ยว นักลงทุน ทั้งในปัจจุบันและอนาคตที่เกิดขึ้นและอาจเกิดขึ้น

จากข้อมูลอัตรากำลังพล เฉพาะด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนในปี 2556-2560 มีดังต่อไปนี้

ปี 2556	มีตำแหน่ง 20,288 นาย	มีข้าราชการตำรวจ 11,016 นาย	ว่าง 9,272 นาย
ปี 2557	มีตำแหน่ง 20,239 นาย	มีข้าราชการตำรวจ 10,967 นาย	ว่าง 9,272 นาย
ปี 2558	มีตำแหน่ง 18,247 นาย	มีข้าราชการตำรวจ 14,228 นาย	ว่าง 4,019 นาย
ปี 2559	มีตำแหน่ง 29,151 นาย	มีข้าราชการตำรวจ 14,493 นาย	ว่าง 14,638 นาย
ปี 2560	มีตำแหน่ง 18,104 นาย	มีข้าราชการตำรวจ 14,622 นาย	ว่าง 3,482 นาย

ที่มา: ฝ่ายอำนวยการ 1 กองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจนครบาล

เห็นได้ว่ากองบัญชาการตำรวจนครบาล ยังมีจำนวนข้าราชการตำรวจไม่ครบตามจำนวนที่ได้รับอนุมัติ และ โครงสร้างที่มีขนาดใหญ่โดยเฉพาะข้าราชการตำรวจในหน้าที่หลักด้านป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนเป็นจำนวนมาก บุคลากรด้านการฝึกอบรมและการฝึกอบรมในการเสริมทักษะ ความรู้ความสามารถของตำรวจนครบาลอยู่นั้นเพียงพอหรือไม่ ซึ่งอาจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ในการรักษาความสงบสุขของประชาชนความมั่นคงในกรุงเทพมหานครและประเทศได้

กล่าวโดยสรุปจากเหตุผลความเป็นมาของปัญหาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาถึงประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ว่ามีปัญหาและอุปสรรคเป็นอย่างไรบ้าง เช่น

- ปัญหาด้านกลยุทธ์ของนโยบาย การบริหารจัดการด้านวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี และกำลังพล
- ปัญหาด้านโครงสร้างองค์การ เช่น โครงสร้างด้านงบประมาณ การกระจายอำนาจด้านงบประมาณ การพัฒนาระบบของเทคโนโลยีและการใช้เทคโนโลยี
- ปัญหาด้านการบริหารจัดการระบบด้านภาวะผู้นำ การขจัดปัญหาและอุปสรรคด้านต่างๆ ตลอดจนการมีส่วนร่วมในด้านต่างๆของทุกภาคส่วน ที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการ
- ปัญหาด้านค่านิยมร่วมด้านความสามัคคี ระบบทีม ขวัญกำลังใจและกระบวนการช่วยเหลือด้านต่างๆ
- ปัญหาด้านรูปแบบของฐานข้อมูล ระบบการร้องทุกข์ และความร่วมมือของภาคส่วนต่างๆ
- ปัญหาด้านจำนวนบุคลากรหรือกำลังพล การได้มาหรือมีอยู่ของกำลังพลในด้านองค์ความรู้ การศึกษาและการติดตามประมวลผลหรือการวิจัย

- ปัญหาด้านทักษะการใช้ภาษา ความรู้ด้านวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีของนักท่องเที่ยวหรือต่างประเทศ ความสามารถในการใช้ระบบเทคโนโลยี และการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อให้เกิดเป็นวิชาชีพด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน

ปัญหาดังกล่าวอาจมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ซึ่งกระทบต่อความสงบสุขของประชาชน สังคม และความมั่นคงของประเทศ เนื่องจากปัญหาความสลับซับซ้อนดังกล่าว หรือรูปแบบในการก่ออาชญากรรมต่างๆ ในเขตอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นว่าในการศึกษาถึงประสิทธิภาพของการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์และเกื้อหนุนต่อกองบัญชาการตำรวจนครบาลและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการศึกษานอกจากจะมีความสำคัญและมีประโยชน์ในทางวิชาการแล้ว ยังก่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุง เสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติต่อไปได้

1.3 ใจหายวิจัย

มีปัจจัยอะไรบ้างที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

1.4 วัตถุประสงค์ของวิจัย

การศึกษครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 3 ประการประกอบด้วย

1. เพื่อทราบถึงระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและการสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล
2. เพื่อศึกษาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและการสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล
3. เพื่อพัฒนาปรับปรุงและเสริมสร้างข้อเสนอแนะ ปัจจัยที่นำไปสู่ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและการสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีขอบเขตการศึกษาดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาวิจัยมุ่งศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เฉพาะปัจจัยที่มีอิทธิพลและเป็นอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล
2. ขอบเขตด้านระยะเวลาการศึกษาในช่วงระยะเวลาตั้งแต่ ธันวาคม พ.ศ. 2561- พฤษภาคม พ.ศ. 2562
3. ขอบเขตด้านพื้นที่ โดยศึกษาสถานที่ตำรวจและหน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับงานด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนที่สังกัดในกองบัญชาการตำรวจนครบาล
4. ขอบเขตด้านประชากร ในการดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณโดยจะเก็บข้อมูลจากข้าราชการตำรวจสายงานด้านการป้องกันปราบปรามและด้านการสืบสวนสอบสวน ของสถานีตำรวจที่ชนะเลิศจากการประกวดโครงการโรงพักเพื่อประชาชนในปี 2557-2559 ของแต่ละกองบังคับการ 1-9 ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลเช่นรองผู้กำกับการ สารวัตร รองสารวัตร ผู้บังคับหมู่ในงานด้านการป้องกันปราบปรามและด้านการสืบสวนสอบสวนในสถานีตำรวจและหน่วยงานที่สนับสนุนงานด้านการป้องกันปราบปรามและด้านการสืบสวนสอบสวนที่สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาครั้งนี้สามารถก่อให้เกิดประโยชน์ในทางการศึกษาด้านวิชาการและด้านการบริหารจัดการ ดังนี้

1. เพื่อนำระดับประสิทธิภาพด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและสืบสวนสอบสวนมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล
2. เพื่อนำปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและการสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล
3. เพื่อนำผลการศึกษาไปพัฒนาปรับปรุงและเสริมสร้างข้อเสนอแนะ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี วารสาร เอกสารวิชาการ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับระดับ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ด้านการป้องกันปราบปรามและ สืบสวนสอบสวน สามารถพัฒนา ปรับปรุงและเสริมสร้างได้ดังต่อไปนี้

- 2.1 การบังคับบัญชาและเขตพื้นที่รับผิดชอบของกองบัญชาการตำรวจนครบาลหน่วยงาน ในสังกัดของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- 2.2 ขอบเขตและอำนาจหน้าที่ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล
- 2.3 แนวคิดทฤษฎี
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวคิด
- 2.6 สมมติฐานการวิจัย
- 2.7 นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

2.1 โครงสร้างและสายการบังคับบัญชาของกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

กองบัญชาการตำรวจนครบาล (บช.น.) เป็นหน่วยงานราชการที่มีอำนาจหน้าที่ตาม พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 มาตรา 10 ภายใต้ การบังคับบัญชาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ตร.) โดยมีลักษณะพื้นที่รับผิดชอบดังนี้

ส่วนการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมและสืบสวนสอบสวนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

- กองบัญชาการตำรวจนครบาล (บช.น.) เขตรับผิดชอบเมืองหลวงกรุงเทพมหานคร (<https://metro.police.go.th/ขอบเขต-สน/>)
- ตำรวจภูธร ภาค 1 (ภ.1)เขตรับผิดชอบ 9 จังหวัดได้แก่ 1.จังหวัดสมุทรปราการ 2.จังหวัด นนทบุรี 3.จังหวัดปทุมธานี 4.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 5.จังหวัดอ่างทอง 6.จังหวัด สิงห์บุรี 7.จังหวัดชัยนาท 8.จังหวัดลพบุรี 9.จังหวัดสระบุรี (<http://www.p1.police.go.th/test/departement.php>)

- ดำรงภูธร ภาค 2 (ภ.2)เขตรับผิดชอบ 8 จังหวัด ได้แก่ 1.จังหวัดชลบุรี 2.จังหวัดระยอง 3. จังหวัดจันทบุรี 4.จังหวัดตราด 5.จังหวัดนครนายก 6.จังหวัดฉะเชิงเทรา 7.จังหวัด ปราจีนบุรี 8.จังหวัดสระแก้ว (<http://www.p2.go.th/newweb/index.php/th/about-us/area-respons>)
- ดำรงภูธร ภาค 3 (ภ.3)เขตรับผิดชอบ 8 จังหวัด ได้แก่ 1.จังหวัดชัยภูมิ 2.จังหวัด นครราชสีมา 3.จังหวัดบุรีรัมย์ 4.จังหวัดยโสธร 5.จังหวัดสุรินทร์ 6.จังหวัดศรีสะเกษ 7. จังหวัดอำนาจเจริญ 8.จังหวัดอุบลราชธานี (<http://ppr3.go.th/aboutus/area>)
- ดำรงภูธร ภาค 4 (ภ.4) เขตรับผิดชอบ 12จังหวัด ได้แก่ 1.จังหวัดกาฬสินธุ์ 2.จังหวัด ขอนแก่น 3.จังหวัดนครพนม 4.จังหวัดบึงกาฬ 5.จังหวัดมหาสารคาม 6.จังหวัดมุกดาหาร 7.จังหวัดร้อยเอ็ด 8.จังหวัดเลย 9.จังหวัดสกลนคร 10.จังหวัดหนองคาย 11.จังหวัด หนองบัวลำภู 12.จังหวัดอุดรธานี (http://www.police4.go.th/p4/index.php?option=com_weblinks&view=category&id=16%3Apolice-station&Itemid=18)
- ดำรงภูธร ภาค 5 (ภ.5)เขตรับผิดชอบ 8จังหวัด ได้แก่ 1.จังหวัดลำปาง 2.จังหวัดน่าน 3. จังหวัดแพร่ 4.จังหวัดเชียงใหม่ 5.จังหวัดแม่ฮ่องสอน 6.จังหวัดลำพูน 7.จังหวัดเชียงราย 8. จังหวัดพะเยา (<https://police5.go.th/p5/about-us/field>)
- ดำรงภูธร ภาค 6 (ภ.6)เขตรับผิดชอบ 9จังหวัด ได้แก่ 1.จังหวัดกำแพงเพชร 2.จังหวัดตาก 3.จังหวัดนครสวรรค์ 4.จังหวัดพิจิตร 5.จังหวัดพิษณุโลก 6.จังหวัดเพชรบูรณ์ 7.จังหวัด สุโขทัย 8.จังหวัดอุตรดิตถ์ 8.จังหวัดอุทัยธานี (<http://www.police6.go.th/police6/new/>)
- ดำรงภูธร ภาค 7 (ภ.7)เขตรับผิดชอบ 8จังหวัด ได้แก่ 1.จังหวัดนครปฐม 2.จังหวัด สุพรรณบุรี 3.จังหวัดกาญจนบุรี 4.จังหวัดราชบุรี 5.จังหวัดเพชรบุรี 6.จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ 7.จังหวัดสมุทรสาคร 8.จังหวัดสมุทรสงคราม (http://police7.go.th/police7_newSite/index.php?casePage=po7)
- ดำรงภูธร ภาค 8 (ภ.8)เขตรับผิดชอบ 7จังหวัด ได้แก่ 1.จังหวัดชุมพร 2.จังหวัดระนอง 3. จังหวัดสุราษฎร์ธานี 4.จังหวัดพังงา 5.จังหวัดนครศรีธรรมราช 6.จังหวัดกระบี่ 7.จังหวัด ภูเก็ต (<http://www.police8.go.th/index.php/about-us/area.html>)
- ดำรงภูธร ภาค 9 (ภ.9)เขตรับผิดชอบ 7 จังหวัด ได้แก่ 1.จังหวัดตรัง 2.จังหวัดพัทลุง 3. จังหวัดสตูล 4.จังหวัดสงขลา 5.จังหวัดปัตตานี 6.จังหวัดยะลา 7.จังหวัดนราธิวาส (<http://p9.police.go.th/>)

รวม 77 จังหวัดครอบคลุมทั่วราชอาณาจักรไทย และส่วนสนับสนุนการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและสืบสวนสอบสวนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้แก่ (http://www.royalthai-police.go.th/agencies_under.php)

- กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง (บช.ก.)
- กองบัญชาการตำรวจท่องเที่ยว (บช.ทท.)
- กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด (บช.ปส.)
- กองบัญชาการตำรวจสันติบาล (บช.ส.)
- สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง (สตม.)
- กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน (ตชด.)
- สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ (สพฐ.ตร.)
- สำนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (สทส.)

กองบัญชาการตำรวจนครบาล สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีหน้าที่หลักรับผิดชอบด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและสืบสวนสอบสวนในกรุงเทพมหานครทั้งหมดโดยมีการแบ่งหน่วยงานย่อยเป็น 9 กองบังคับการหรือ บก.น 1-9 เพื่อกระจายอำนาจเขตพื้นที่รับผิดชอบด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและสืบสวนสอบสวนครอบคลุมพื้นที่กรุงเทพมหานคร

กองบัญชาการตำรวจนครบาลเป็นหน่วยงานราชการที่มีอัตรากำลังพลหลายหมื่นอัตรา โดยแบ่งเป็นสายงานด้านต่างๆเช่น สายงานด้านการป้องกันปราบปราม สืบสวนสอบสวน สอบสวน จราจร กิจการพิเศษ และอำนวยการเป็นต้น โดยมีโครงสร้างดังภาพที่ 2.1 ดังนี้



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างและระบบการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

ที่มา: <http://metro.police.go.th/>

กองบัญชาการตำรวจนครบาลเป็นหน่วยงานราชการที่มีขนาดใหญ่ในปี 58 มีจำนวนกำลังพลที่ได้รับอนุมัติบรรจุ 31,311 อัตรา บรรจุจริง 22,216 อัตรา แบ่งเป็นสายป้องกันปราบปราม 11,678 อัตรา สืบสวนสอบสวน 2,550 อัตรา รวม 14,228 อัตรา รวมยอดอัตราที่ว่าง 9,095 อัตราปี 2559 มีจำนวนกำลังพลที่ได้รับอนุมัติบรรจุ 30,328 อัตรา บรรจุจริง 19,687 อัตรา แบ่งเป็นสายป้องกันปราบปราม 12,008 อัตรา สืบสวนสอบสวน 2,485 อัตรา รวม 14,493 อัตรา รวมยอดอัตราที่ว่าง 10,641 อัตราปี 2560 มีจำนวนกำลังพลที่ได้รับอนุมัติบรรจุ 30,464 อัตรา บรรจุจริง 19,669 อัตรา แบ่งเป็นสายป้องกันปราบปราม 12,097 อัตรา สืบสวนสอบสวน 2,525 อัตรา รวม 14,622 อัตรา รวมยอดอัตราที่ว่าง 10,795 อัตรา ส่วนที่เหลือเป็นกำลังพลฝ่ายสนับสนุนดังตารางที่ 2.1 ตารางที่ 2.2 และตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.1 ข้อมูลอัตราค่าจ้างข้าราชการตำรวจนครบาลโดยรวม

ปี	ตำแหน่งที่ ได้รับอนุมัติ	จำนวนที่ บรรจุ	คิดเป็น %	ช่วยราชการ นอกหน่วย	ตำแหน่ง ว่าง	คิดเป็น %
2556	32,125	20,263	(63.08%)	-	11,862	(36.92%)
2557	32,260	20,580	(63.79%)	-	11,680	(36.21%)
2558	31,311	22,216	(70.95%)	-	9,095	(29.05%)
2559	30,328	19,687	(64.91%)	-	10,641	(35.09%)
2560	30,464	19,669	(64.56%)	267	10,528	(34.44%)

ที่มา: ฝ่ายอำนวยการ 1 กองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจนครบาล
(หมายเหตุ: - ไม่มีข้อมูล)

ตารางที่ 2.2 ข้อมูลอัตราค่าจ้างข้าราชการตำรวจนครบาลด้านการป้องกันปราบปราม(ปป.) และ
สืบสวนสอบสวน (สส.) ที่บรรจุจริง

ปี	ปป.			สส.			รวม	ศูนย์ฝึกอบรม		
	ต	ค	ว	ต	ค	ว		ต	ค	ว
2556	17,128	8,745	8,383	3,160	2,271	889	11,016	207	43	164
2557	17,204	8,827	8,377	3,035	2,140	895	10,967	207	43	164
2558	15,487	11,678	3,809	2,760	2,550	210	14,228	146	64	82
2559	26,173	12,008	14,165	2,958	2,485	473	14,493	196	88	128
2560	15,041	12,097	2,499	3,063	2,525	538	14,622	196	68	128

ที่มา: ฝ่ายอำนวยการ 1 กองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจนครบาล
(หมายเหตุ: ต หมายถึงตำแหน่งที่ได้รับอนุมัติ, ค หมายถึงการครองตำแหน่งที่มีข้าราชการตำรวจ, ว
หมายถึงว่างไม่มีการครองตำแหน่ง, ปป.หมายถึงป้องกันปราบปราม, สส.หมายถึงสืบสวน
สอบสวน)

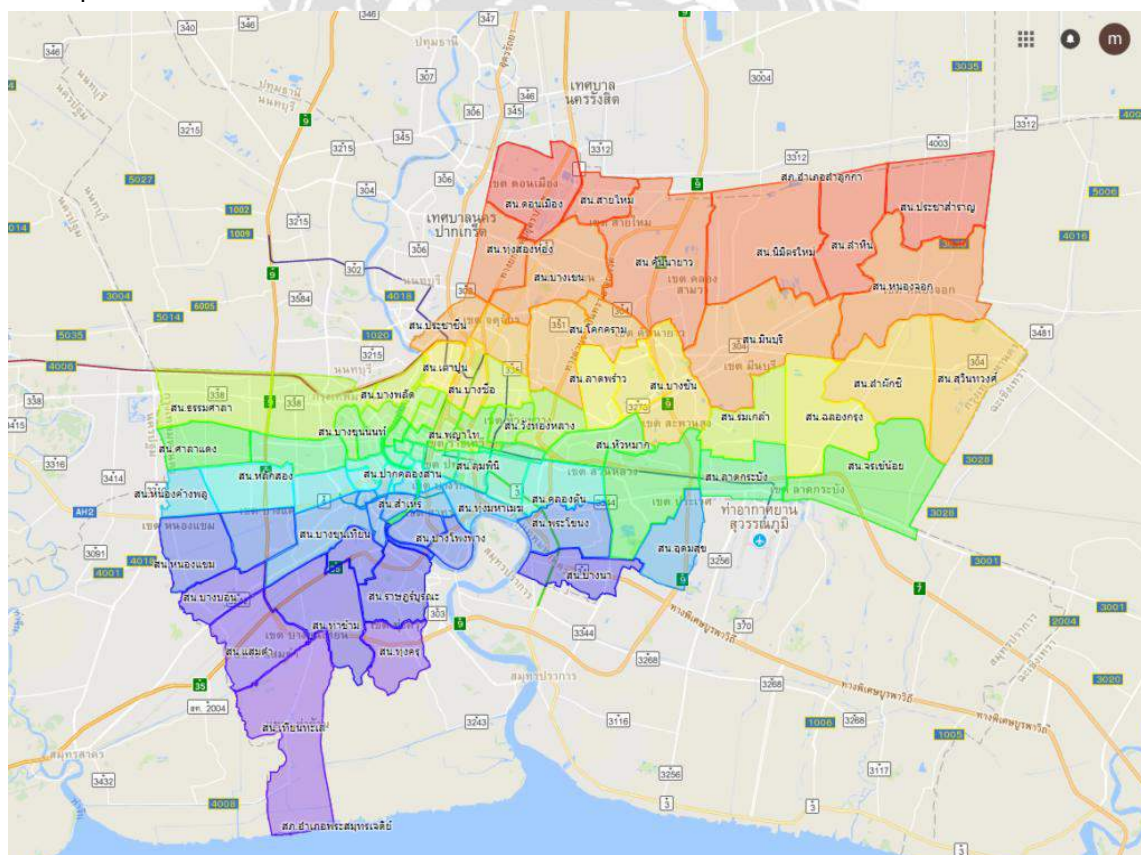
ตารางที่ 2.3 ข้อมูลรวมอัตราข้าราชการตำรวจด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนที่ครองและว่างในแต่ละปี

ปี	รวมตำแหน่งที่อนุมัติ	รวมตำแหน่งที่ครอง	รวมตำแหน่งที่ว่าง
2556	20,288	11,016	9,272
2557	20,239	10,967	9,272
2558	18,247	14,228	4,019
2559	29,131	14,493	14,638
2560	18,104	14,622	3,482

ที่มา: ฝ่ายอำนวยการ 1 กองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจนครบาล

2.2 ขอบเขตและอำนาจหน้าที่ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

ขอบเขตพื้นที่รับผิดชอบตามกฎหมายของกองบัญชาการตำรวจนครบาลคือบริเวณพื้นที่ของกรุงเทพมหานครทั้งหมดดังแผนภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 ขอบเขตพื้นที่ในภารกิจหลักของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

ที่มา: <http://metro.police.go.th>

อำนาจหน้าที่ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

ตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 นอกจากมาตรา 6 ตามที่ได้กล่าว ยังต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายที่มีลักษณะความผิดทางอาญาทุกฉบับที่ประชาชน หน่วยงานราชการร้องทุกข์หรือมีอำนาจตามขั้นตอนของกฎหมาย

มาตรา 13 ในกองบัญชาการหนึ่ง ให้มีผู้บัญชาการคนหนึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการตำรวจและรับผิดชอบการปฏิบัติราชการของส่วนราชการนั้น ขึ้นตรงต่อผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ และจะให้มีรองผู้บัญชาการเป็นผู้บังคับบัญชา ข้าราชการตำรวจและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการรองจากผู้บัญชาการตามที่มีผู้บัญชาการมอบหมายด้วยก็ได้ ความในวรรคหนึ่ง ให้ใช้บังคับกับส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเทียบเท่ากองบัญชาการด้วยโดยอนุโลม รวมทั้งให้หัวหน้าส่วนราชการดังกล่าวมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบดังเช่นผู้บัญชาการด้วย

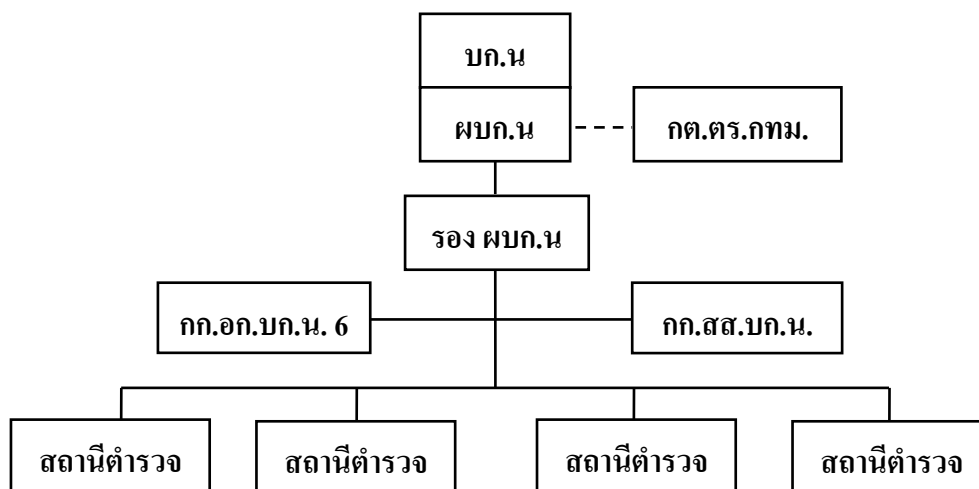
มาตรา 14 ผู้บัญชาการมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้ (1) การบริหารราชการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศของทางราชการ ก.ต.ช. ก.ตร. และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2) ควบคุม กำกับ ดูแล บุคลากร การเงิน การพัสดุ สถานที่ และทรัพย์สินอื่นของกองบัญชาการให้เป็นไปตาม กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศของทางราชการ ก.ต.ช. ก.ตร. และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (3) เป็นผู้แทนสำนักงานตำรวจแห่งชาติในราชการทั่วไปของกองบัญชาการ (4) รายงานผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งปัญหาและอุปสรรคต่อผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติทุกสี่เดือน หรือตาม ระยะเวลาที่ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติกำหนด (5) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศของทางราชการ ก.ต.ช. ก.ตร. และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในกรณีที่มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งใด หรือมติของคณะรัฐมนตรีในเรื่องใดกำหนดให้การดำเนินการใดเป็นอำนาจของอธิบดี หรือผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ให้ผู้บัญชาการมีอำนาจเช่นว่านั้นในฐานะเป็นอธิบดีหรือแทน ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการในกองบัญชาการ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ต.ช. กำหนด (พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554)

อำนาจหน้าที่ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล (บช.น) ตามความในมาตรา 6 และโครงสร้าง มาตรา 10 โดยเป็นไปตามกฎหมายตามที่ได้กล่าวโดยแบ่งเขตเป็น 14 กองบังคับการและ 2 กองกำกับการ (กก.) โดยมีกองบังคับการ 1-9 ซึ่งเป็นกองบังคับการ (บก.) หลักมีสถานีตำรวจ (สน.) นครบาลในสังกัดรวม 88 สถานีตำรวจแต่ละสน.มีผู้กำกับการ (ผกก.) หรือหัวหน้าสถานีระดับรองผู้กำกับการ (รอง ผกก.) เป็นหัวหน้าสถานีครอบคลุมพื้นที่นครบาลหรือกรุงเทพมหานครทั้งหมด โดยเฉพาะด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน ซึ่งเป็นหัวใจหลักในหน้าที่

ของกองบัญชาการตำรวจนครบาลของการรักษาความสงบสุข ความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินของประชาชน และความมั่นคงของประเทศ ธุรกิจการค้าและการลงทุน การท่องเที่ยว แรงงานต่างด้าวต่างๆ ตามที่ทราบกันดีโดยทั่วไปในเขตกรุงเทพมหานครทั้งหมดยังไรก็ตามกองบัญชาการตำรวจนครบาลได้แบ่งอำนาจหน้าที่และขอบเขตการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนอำนาจต่างๆของกองบัญชาการตำรวจนครบาลนั้นไว้ในระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติว่าด้วยการกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

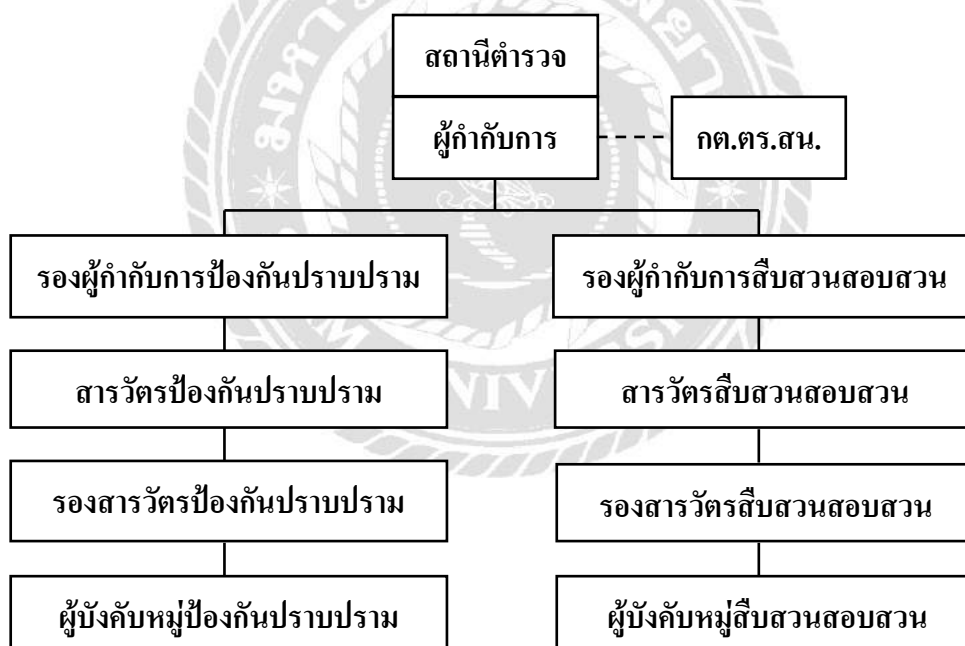
อำนาจหน้าที่ของกองบังคับการตามกฎหมายดังนี้

มาตรา 15 ในกองบังคับการหนึ่ง ให้มีผู้บังคับการคนหนึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการตำรวจและรับผิดชอบในการ ปฏิบัติราชการของกองบังคับการนั้น และจะให้มีรองผู้บังคับการเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการตำรวจและรับผิดชอบในการปฏิบัติ ราชการรองจากผู้บังคับการตามที่มีผู้บังคับการมอบหมายด้วยก็ได้ ความในวรรคหนึ่ง ให้ใช้บังคับกับส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเทียบเท่ากองบังคับการด้วยโดยอนุโลม รวมทั้งให้หัวหน้าส่วนราชการดังกล่าวมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบดังเช่นผู้บังคับการด้วย ผู้บังคับการมีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้ (1) บริหารราชการของกองบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศของทางราชการ ก.ต.ช. ก.ตร. และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2) ควบคุม กำกับ ดูแลบุคลากร การเงิน การพัสดุ สถานที่ และทรัพย์สินอื่นของกองบังคับการให้เป็นไปตาม กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศของทางราชการ ก.ต.ช. ก.ตร. และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (3) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศของทางราชการ ก.ต.ช. ก.ตร. และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (4) ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดมีอำนาจและหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจที่สังกัด กองบัญชาการอื่นและปฏิบัติราชการประจำอยู่ในจังหวัดนั้น ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กองบัญชาการหรือมติของคณะรัฐมนตรี หรือการสั่งการของนายกรัฐมนตรีด้วย ในการนี้ ให้มีอำนาจสั่งการใดๆ เพื่อให้เกิดการประสานงานและความร่วมมือกันในการปฏิบัติหน้าที่ หรือยับยั้งการกระทำใดๆ ของข้าราชการตำรวจใน จังหวัดที่ขัดต่อกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ หรือกองบัญชาการ มติของคณะรัฐมนตรี หรือการสั่งการของนายกรัฐมนตรีไว้ชั่วคราว แล้วรายงานสำนักงานตำรวจแห่งชาติและกองบัญชาการที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มา: สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนด(พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554) ดังตารางที่ 2.3 และ ตารางที่ 2.4



ภาพที่ 2.3 โครงสร้างกองบังคับการ1-9

ที่มา: ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจนครบาล 6

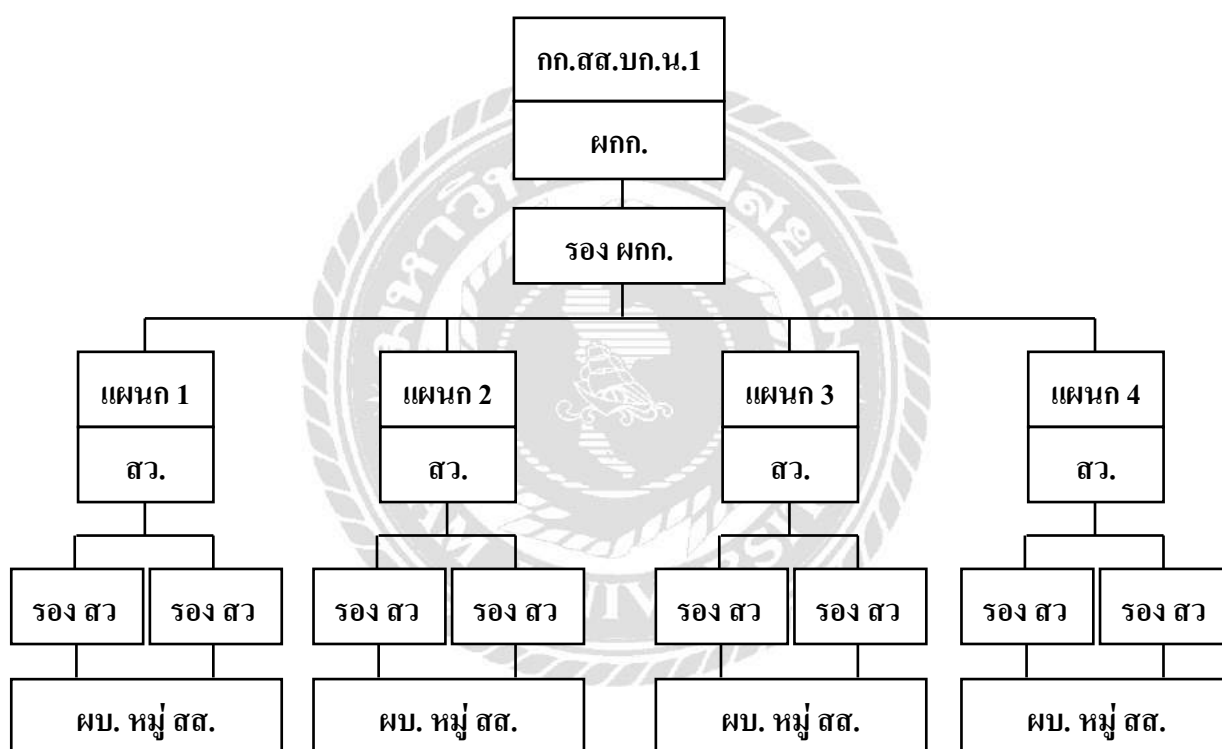


ภาพที่ 2.4 โครงสร้างสถานีตำรวจนครบาล

ที่มา: สถานีตำรวจนครบาลบางขุนนนท์

หมายเหตุ: กต.ตร.สน. หมายถึง คณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานสถานีตำรวจ

อำนาจหน้าที่ตามความใน มาตรา 6 ด้านการป้องกันปราบปราม การรักษาความสงบสุขของประชาชนและการช่วยเหลือแนะนำด้านต่างๆให้แก่ประชาชนตลอดจนการสอดส่องดูแล ใ้สำเ้าถึงประชาชนและบังคับใช้กฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพด้านการสืบสวนสอบสวน การสืบสวนหาข้อมูลข่าวสาร ข้อเท็จจริง เกี่ยวผู้กระทำความผิดตามกฎหมายอาญาหรือติดตามจับกุมผู้กระทำความผิดตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาเช่น การจับบุคคลตามหมายจับได้ทั่วราชอาณาจักรเมื่อได้ตัวผู้กระทำความผิดแล้วก็ทำการสอบสวนหาข้อมูลรายละเอียดที่เป็นประโยชน์ต่อคดีเพิ่มเติมพยานหลักฐานเพื่อนำส่งพนักงานสอบสวนดำเนินคดีตามกฎหมายดังตารางที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 โครงสร้างกองกำกับการสืบสวนสอบสวนตำรวจนครบาล 1

ที่มา: กองกำกับการสืบสวนสอบสวนตำรวจนครบาล 1

หมายเหตุ: กก.ตส.บก.น.1 หมายถึง กองกำกับการสืบสวนสอบสวนตำรวจนครบาล 1

ผกก. หมายถึง ผู้กำกับการสืบสวนสอบสวน, สว. หมายถึง สารวัตรสืบสวน สอบสวน,

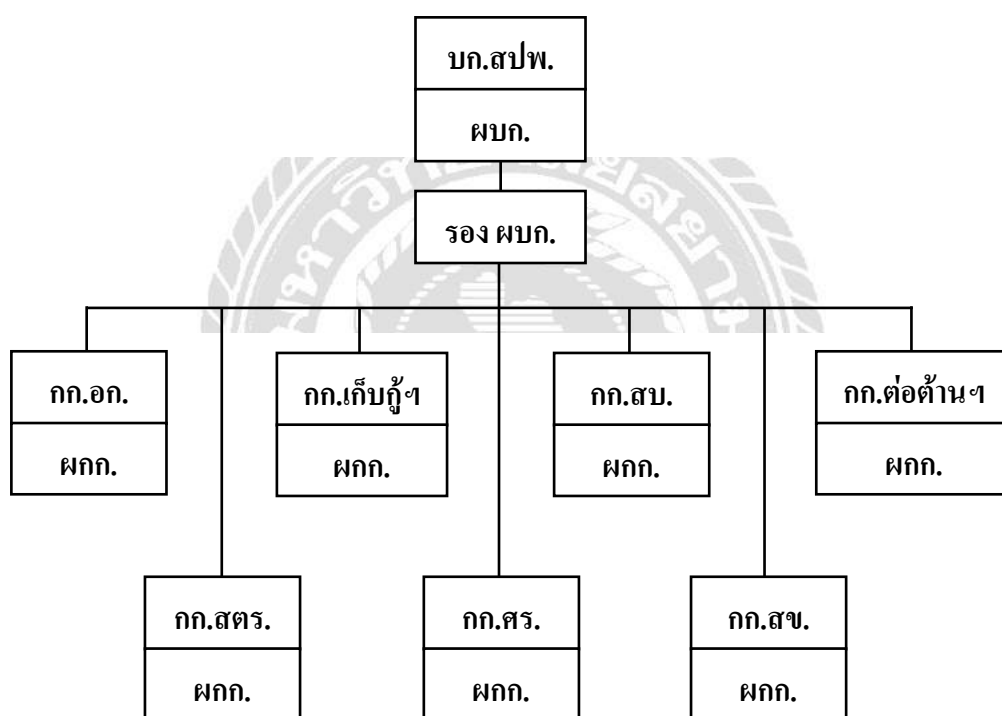
ผบ.หมู่ สส. หมายถึง ผู้บังคับหมู่สืบสวนสอบสวน

กก.ตส.บก.น.(1-9) มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสืบสวนสอบสวนคดีอาญาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและกฎหมายอื่นเกี่ยวข้องกับความผิดอาญา

ในเขตอำนาจการรับผิดชอบของกองบังคับการตำรวจนครบาล รวมทั้งปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยแบ่งเป็นแผนกต่างๆ มีระดับสารวัตรเป็นหัวหน้าแผนก รองสารวัตรเป็นผู้ช่วย และชั้นประทวน หรือ ผบ.หมู่เป็นระดับปฏิบัติการ

กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ (บก.สปพ.)

เป็นสายตรวจระดับกองบังคับการมีอำนาจหน้าที่สนับสนุนด้านป้องกันปราบปรามทั่วเขตนครบาลตามที่กล่าวในข้างต้น โดยใช้รถยนต์เป็นสายตรวจหรือเป็นที่รู้จักกันโดยทั่วไปว่า 191 ดังตารางที่ 2.6



ภาพที่ 2.6 โครงสร้างกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ

ที่มา: กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ

กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษมีหน่วยงานระดับกองกำกับการประกอบไปด้วยหน่วยงานต่างๆ ดังต่อไปนี้

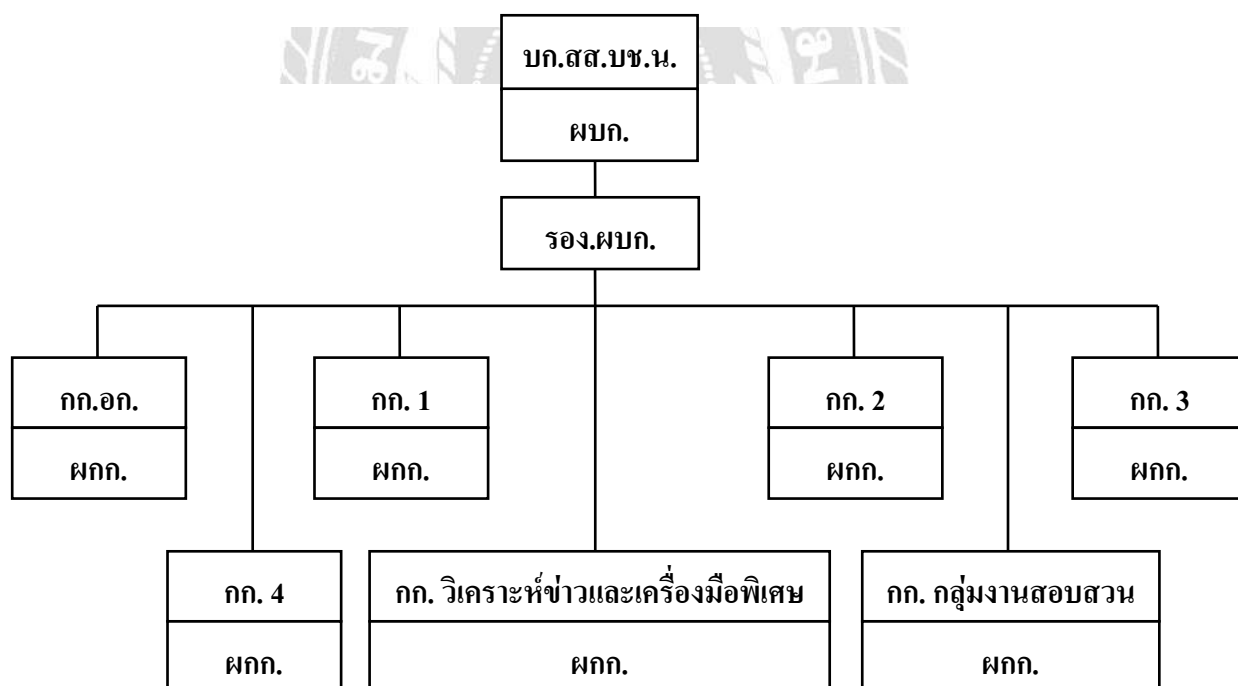
1. กองกำกับการอำนวยการ
2. กองกำกับการสายตรวจ
3. กองกำกับการศูนย์รวมข่าว

4. กองกำกับการสุนัขและม้า
5. กองกำกับการต่อต้านการก่อการร้าย (อรินทราช 26 หรือ หน่วยสวาท)
6. กลุ่มงานเก็บกู้และตรวจพิสูจน์วัตถุระเบิด (EOD)
7. กลุ่มงานสัตวแพทย์และสัตว์บาล

บก.สปพ.มีอำนาจหน้าที่ป้องกันและปราบปรามผู้กระทำความผิดตามกฎหมาย รักษาความสงบสุขในเขตนครบาลทั้งหมดส่งเสริมและสนับสนุน สถานีตำรวจนครบาลต่างๆ ในเขตนครบาล รวมถึงอาวุธพิเศษ ด้านการป้องกันปราบปรามและการก่อการร้ายต่างๆ

ส่วนกองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน (อคฝ.) นอกจากจะถวายความปลอดภัยแล้ว ยังทำหน้าที่อารักขาบุคคลสำคัญต่างๆ และควบคุมฝูงชน (การชุมนุมประท้วง) ยังมีหน้าที่สนับสนุนด้านป้องกันปราบปราม ตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

กองบังคับการสืบสวนสอบสวนกองบัญชาการตำรวจนครบาลมีอำนาจหน้าที่สืบสวนสอบสวน ติดตามจับกุมผู้กระทำความผิดตามกฎหมายในเขตนครบาลและติดตามจับผู้กระทำความผิดตามที่ศาลได้ออกหมายจับได้ทั่วราชอาณาจักรตามกฎหมายดังตารางที่ 2.7



ภาพที่ 2.7 โครงสร้างกองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจนครบาล (บก.สส.บช.น.)
ที่มา: กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจนครบาล

โดยกองบังคับการสืบสวนสอบสวนแบ่งหน้าที่เป็นกองกำกับการต่างๆ แยกเป็นแผนกต่างๆ โดยมีสารวัตรเป็นหัวหน้ามีอำนาจหน้าที่ด้านการสืบสวนคดีและจับกุมผู้กระทำความผิดมาสอบสวนดำเนินคดีตามประมวลกฎหมายอาญา ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ความผิดต่อความมั่นคง ผู้มีอิทธิพล มือปืนรับจ้าง ความผิดที่เป็นลักษณะองค์กร หรือที่กระทำความผิดหลายท้องที่ ยาเสพติด ทรัพย์สินทางปัญญา การค้ามนุษย์ ภัยอาชญากรรม ทรัพยากรธรรมชาติอื่นๆ การชุมนุมประท้วงต่างๆ

ดังนั้นการบริหารจัดการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กองบัญชาการตำรวจนครบาลและกองบัญชาการอื่นๆ มีหน่วยงานต่างๆ คอยติดตามการบริหารงาน ตรวจสอบการทำงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติและหน่วยงานในสังกัด ตามกฎหมายรัฐธรรมนูญพุทธศักราช 2550 มาตรา 87 กำหนดแนวนโยบายการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยกำหนดว่า “รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจทาง การเมือง การวางแผนพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง รวมทั้งการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐทุกระดับ” จึงมีการจัดตั้งหน่วยงานขึ้นตามพระราชบัญญัติตำรวจ พ.ศ. 2547 เรียกว่า คณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติ

คณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติ (ก.ต.ช.)

ก.ต.ช.มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบายการบริหารราชการตำรวจ และกำกับดูแลสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้ปฏิบัติตามนโยบาย ระเบียบแบบแผน มติคณะรัฐมนตรี และกฎหมาย โดยประกอบไปด้วย นายกรัฐมนตรีเป็นประธานกรรมการ รองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นรองประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงกลาโหม ปลัดกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงยุติธรรม ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ (ผบ.ตร.) เป็นกรรมการและเลขานุการ และให้ประธานกรรมการโดยคำแนะนำของผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติแต่งตั้งจากข้าราชการยศพลตำรวจตรีขึ้นไปจำนวน 2 คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ และผู้ทรงคุณวุฒิคัดเลือกจากวุฒิสภาจำนวน 2 คน รวม 11 คน

หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ ก.ต.ช. กำหนด ตามระเบียบ ก.ต.ช. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการส่งเสริมให้ท้องถิ่นและชุมชนมีส่วนร่วมในกิจการตำรวจ พ.ศ. 2542 ได้จัดตั้งองค์กรขึ้นมา โดยออกเป็นระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจ พ.ศ.2542 ขึ้นตามเจตนารมณ์ของกฎหมายรัฐธรรมนูญ เรียกว่าคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจ

คณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจ (กต.ตร.) มี 2 ระดับดังนี้

- 1) คณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจแห่งชาติเรียกโดยย่อว่า กต.ตร
- 2) คณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจกรุงเทพมหานครเรียกโดยย่อว่า กต.ตร.กทม. และคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจจังหวัดเรียกโดยย่อว่า กต.ตร.จังหวัด

กต.ตร.กทม. มี ผบ.ตร. เป็นประธาน ปลัด กทม., อธิบดีอัยการ, ผบชน. เป็นรองประธาน สมาชิก 18 คน ข้าราชการ 8 คน จากการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิต่างจากประชาชน 10 คน ทำหน้าที่ตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจนครบาลมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ตำรวจภูธรจังหวัด สถานีตำรวจนครบาลและสถานีตำรวจภูธร แล้วแต่กรณี
- 2) ส่งเสริมการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจและการบริหารงาน ตำรวจ
- 3) ให้ข้อมูลข่าวสารและเสนอปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนในเขต พื้นที่
- 4) แนะนำ และช่วยเหลือสนับสนุนการประชาสัมพันธ์งานของ กองบัญชาการตำรวจนครบาล หรือสถานี ตำรวจ แล้วแต่กรณี
- 5) ตั้งคณะอนุกรรมการ คณะทำงาน หรือที่ปรึกษา

กต.ตร.สถานีตำรวจ (สน.) มีผู้กำกับการ (ผกก.) เป็นประธาน มีสมาชิกแต่ละแห่งไม่เท่ากัน สมาชิก 8-19 คน ข้าราชการ 3-7 คน คัดเลือกจากประชาชนเชี่ยวชาญด้านต่างๆ 5-12 คน

กำหนดให้ กต.ตร.สน. มีบทบาทในการกำหนดลักษณะ รูปแบบและวิธีการให้ท้องถิ่นและชุมชนมีส่วนร่วมในกิจการตำรวจของ สน. ด้านต่างๆ รวม 6 ด้าน (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายแห่งชาติ)

- 1) ด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม
- 2) ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและรักษาความปลอดภัยของประชาชน
- 3) ด้านการป้องกันปราบปรามยาเสพติด
- 4) ด้านการจราจร
- 5) ด้านการดูแลสาธารณสมบัติ
- 6) ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น

นโยบายบริหารราชการ (Policy) ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติประจำปี 2559

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : ยกระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติภารกิจหลัก

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนางานตำรวจให้โปร่งใส มีมาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่ายการปฏิบัติงานของตำรวจ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การสร้างความเข้มแข็งในการบริหาร

นโยบายของผู้บัญชาการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (แผนปฏิบัติราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559)

1. ปกป้อง เทิดทูน และพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์
 2. รักษาความมั่นคงของชาติและแก้ไขปัญหาคriminal ไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
 3. ป้องกันและแก้ไขปัญหาคriminal ทุจริตประพฤติมิชอบในทุกระดับ
 4. ป้องกันปราบปรามและแก้ไขปัญหายาเสพติด
 5. พื้ทักษ์รับใช้ให้บริการประชาชนในทุกมิติทั้งการรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และการอำนวยความสะดวกเพื่อให้ตำรวจเป็นที่พึ่งพาของประชาชนได้อย่างแท้จริง
 6. อำนวยการจัดการจราจรอย่างเป็นระบบ ทันสมัย ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
 7. บริหารจัดการให้ตำรวจดำรงชีพได้อย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และเป็นที่รักของประชาชน
 8. เตรียมความพร้อมสูงสุดเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
- เพื่อเป็นไปตามนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และกองบัญชาการตำรวจนครบาลเป็นหน่วยงานในสังกัดของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ นโยบายของกองบัญชาการตำรวจนครบาลจึงสนับสนุนและสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ดังนี้

นโยบายบริหารราชการ (Policy) ของกองบัญชาการตำรวจนครบาลประจำปี 2559

โดยแบ่งเป็น 5 แผนยุทธศาสตร์ (กองบัญชาการตำรวจนครบาล, 2559)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 เทิดทูน ปกป้อง สถาบันพระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์ทุกพระองค์

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การควบคุมการกระทำที่เป็นภัยต่อความมั่นคงภายในประเทศ การค้ามนุษย์ และอาชญากรรมข้ามชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาระบบงาน จัดสวัสดิการให้ข้าราชการตำรวจมีขวัญกำลังใจ มีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อควบคุมอาชญากรรมให้อยู่ในระดับที่ประชาชนในพื้นที่พึงพอใจ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ประสาน บูรณาการทุกภาคส่วนและประชาชน เพื่อสร้างความร่วมมือในการ
ป้องกันปราบปราม

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ควบคุมอาชญากรรม กำกับดูแลสังคมให้มีระเบียบ (นโยบายบริหารราชการของ
กองบัญชาการตำรวจนครบาลประจำปีงบประมาณ 2559) ซึ่งเป็นนโยบายของ
กองบัญชาการตำรวจนครบาลในปีล่าสุด

นโยบายของผู้บัญชาการตำรวจนครบาล

1. เติบโตปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์
2. ความมั่นคงภายใน ค้ำมนุษย์ และอาชญากรรม
3. พัฒนาสถานีตำรวจให้เป็นที่พักของประชาชนอย่างแท้จริง
4. จัดสวัสดิการสร้างขวัญกำลังใจ ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
5. การมีส่วนร่วมของภาคส่วนราชการเอกชนภาคีเครือข่ายและแสวงหาความร่วมมือกับ
ประชาชน
6. การจัดระเบียบให้สังคมปลอดจากอบายมุข และการกระทำที่กระทบต่อความเป็นอยู่
ของประชาชน

โดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ผลสัมฤทธิ์และเป้าหมายหน่วยงานดังตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ผลสัมฤทธิ์ และเป้าหมายหน่วยงาน ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 และ พ.ศ. 2562

	พ.ศ. 2561	พ.ศ. 2562
วิสัยทัศน์	เป็นตำรวจมืออาชีพ เพื่อความผาสุก ของประชาชน	เป็นองค์กรบังคับใช้กฎหมาย ที่ ประชาชนเชื่อมั่น ศรัทธา และเป็นที่ยอมรับ ในภูมิภาคอาเซียน
พันธกิจ	1.ถวายความปลอดภัยสำหรับองค์ พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัช ทายาท ผู้สำเร็จราชการ แทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะให้บังเกิด ประสิทธิภาพสูงสุด	1.ถวายความปลอดภัยสำหรับองค์ พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัช ทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์และ พระ ร าช อา ค ณ ตุ กะ ให้ บัง เกิด ประสิทธิภาพสูงสุด

ตารางที่ 2.4 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ผลสัมฤทธิ์ และเป้าหมายหน่วยงาน ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 และ พ.ศ. 2562 (ต่อ)

	พ.ศ. 2561	พ.ศ. 2562
พันธกิจ	2.บังคับใช้กฎหมาย อำนาจความยุติธรรม ให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาคเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล	2. บังคับใช้กฎหมาย อำนาจความยุติธรรม รักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงของราชอาณาจักร
	3.รักษาความสงบเรียบร้อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและชุมชน และรักษาความมั่นคงของราชอาณาจักรให้เป็นที่ยึดมั่นและศรัทธา	3.ปฏิรูประบบงานตำรวจให้โปร่งใสเป็นธรรม ตรวจสอบได้
ผลสัมฤทธิ์	1.ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและการบริการที่รวดเร็วเสมอภาค เป็นธรรม มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มากขึ้น ทำให้มีความหวาดกลัวภัยน้อยลง มีความเชื่อมั่นในการอำนวยความสะดวกและการบังคับใช้กฎหมายที่โปร่งใส สะดวก และรวดเร็ว ส่งผลให้สังคมและประเทศชาติมีความมั่นคงสงบสุข และสนับสนุนการพัฒนาประเทศ	1.ประชาชนมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของตำรวจ สังคม และประเทศชาติมีความมั่นคง สงบสุข และสนับสนุนการพัฒนาประเทศ
เป้าหมายหน่วยงาน	1.ถวายความปลอดภัยและสร้างจิตสำนึกต่อสถาบันพระมหากษัตริย์	1.การถวายความปลอดภัยพระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์
	2.เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการป้องกันแก้ไขปัญหาความมั่นคง	2.บังคับใช้กฎหมาย ป้องกันปราบปรามการกระทำผิดทางอาญา อำนาจความยุติธรรมและบริการประชาชน

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

	พ.ศ. 2561	พ.ศ. 2562
เป้าหมาย หน่วยงาน	3.เพิ่มประสิทธิภาพการควบคุม สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้	3.รักษาความสงบเรียบร้อย ความ ปลอดภัยของประชาชน และความมั่นคง ของราชอาณาจักร
	4.ป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ข้ามชาติและกระทำความผิดคดีเฉพาะ ทาง	4.ปฏิรูประบบงานตำรวจให้โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้
	5.เตรียมความพร้อมการปกป้องและ ความมั่นคงภายในราชอาณาจักร	
	6.บังคับใช้กฎหมายอย่างเสมอภาคเป็น ธรรมและปฏิรูประบบงานตำรวจให้มี ประสิทธิภาพโปร่งใส	

ที่มา: กองบัญชาการตำรวจนครบาล (ม.ป.ป.)

มีการแบ่งหน่วยงานและโครงสร้างการบริหารจัดการที่ประกอบไปด้วย หน่วยงานหลัก โดยเฉพาะกองบัญชาการตำรวจนครบาล มีหน้าที่ปฏิบัติตามกฎหมายและนโยบาย ระเบียบ คำสั่ง ของ ตร., ก.ต.ช และ ก.ตร กองบัญชาการตำรวจนครบาลเป็นหน่วยงานหลักที่มีความรับผิดชอบในการดูแลความสงบสุขของประชาชนในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานครทั้งหมดมีพื้นที่ 1,568.737 ตร.กม. และปริมาตรทลหาคได้รัรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเช่นการควบคุมฝูงชน ซึ่งนอกจาก กรุงเทพมหานครจะเป็นเมืองหลวงเป็นมหานครที่ใหญ่ที่สุดของประเทศและมีความสำคัญแล้ว ยังเป็นที่ประทับของพระมหากษัตริย์ รัฐสภา ทำเนียบรัฐบาล กระทรวงทบวงกรมต่างๆเป็นศูนย์กลาง หรือหัวใจและสมองของประเทศยังเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่โด่งดังไปทั่วโลก มีแนวโน้มนักท่องเที่ยว สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง และมาสเตอร์การ์ด ได้จัดอันดับกรุงเทพมหานครเป็นแชมป์เมืองจุดหมายปลายทางของนักท่องเที่ยว จากผลสำรวจเป็นอันดับ 1 ของโลก 2 ปีติดต่อกัน ซึ่ง มหาวิทยาลัยลัฟเบอร์ระ ได้จัดอันดับกรุงเทพมหานครเป็นเมืองที่มีดีที่สุดในโลกเป็นอันดับ 9 ของโลก เป็นมหานครที่มีขนาดใหญ่อันดับที่ 15 ของโลก (ศูนย์ข้อมูลกรุงเทพมหานคร, 2560)

กรุงเทพมหานครยังเป็นศูนย์กลางการคมนาคมขนาดใหญ่ที่สุดในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ส่งผลให้กรุงเทพมหานครมีส่วนในการผลิตถึงร้อยละ 15 ของผลผลิตมวลรวมของ

ประเทศ และในอนาคตต้องทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางการส่งเสริมทางเศรษฐกิจการค้าในภูมิภาค การเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจนานาชาติ เช่นการเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (1 มกราคม 2559) และการเปิดเสรีทางการค้าโลกทำให้กรุงเทพมหานครมีความสำคัญและเจริญเติบโตมากยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีผู้อยู่อาศัยรวมคนไทยนักท่องเที่ยวและแรงงานต่างประเทศอาศัยอยู่อย่างหนาแน่นมากที่สุดในประเทศโดยจำนวนประชากรแฝงปี 2559-2560 และจำนวนนักท่องเที่ยวตัวเลขปี 2560 นั้นสำนักงานสถิติและกองเศรษฐกิจการท่องเที่ยวยังรวบรวมไม่แล้วเสร็จ จึงอ้างอิงตัวเลขปี 2558 ซึ่งมีประชากรตามทะเบียนราษฎร 5,697,541 คนประชากรแฝงประมาณ 8,467,345 คนนักท่องเที่ยวไทยและต่างประเทศประมาณ 56,515,597 คน รวมทั้งหมดประมาณ 70,860,492 คน และปี 2559 ประชากรตามทะเบียนราษฎร 5,777,834 คน ประชากรแฝงประมาณ 8,467,354 คน นักท่องเที่ยวไทยและนักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศประมาณ 59,196,331 คนรวมทั้งหมดประมาณ 73,441,519 คนเพื่อใช้ในการเปรียบเทียบว่าในแต่ละปีนั้น จำนวนประชากรโดยรวมในเขตนครบาลแต่ละปีนั้นเมื่อสังเกตดูพบว่ามีจำนวนมากและมีแนวโน้มมากขึ้นในแต่ละปีอัตราส่วนประชาชนต่อตำรวจนครบาลสายป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน ปี 2558 ประชากร 4,967.70 คนต่อตำรวจ 1 นาย ปี 2559 ประชากร 5,067.37 คนต่อตำรวจ 1 นาย

เมื่อเปรียบเทียบกับ ประเทศต่างๆ ในภูมิภาคเดียวกันในปี 2558 เช่น ญี่ปุ่น ประชากร 1,000 คนต่อตำรวจ 1 นาย สิงคโปร์ ประชากร 601 คนต่อตำรวจ 1 นาย อินโดนีเซีย ประชากร 595 คนต่อตำรวจ 1 นาย เวียดนาม ประชากร 321 คนต่อตำรวจ 1 นาย จากปี 2558 ดังตารางที่ 2.5

ตารางที่ 2.5 เปรียบเทียบอัตราส่วนตำรวจต่อประชากรประเทศต่างๆ

ประเทศ	จำนวนตำรวจ/นาย	จำนวนประชากรเฉลี่ย/คน
ญี่ปุ่น	1	1,000
สิงคโปร์	1	601
อินโดนีเซีย	1	595
เวียดนาม	1	321
ไทย	1	1,750
บช.น. (ปป. และ สส.)	1	6,068 และ 27,788

ที่มา: คัดแปลงจาก <http://preeda44.blogspot.com/search?updated-max=2018-07-02T03:50:00-07:00&max-results=7&reverse-paginate=true>

โดยประเทศไทยได้คิดจากยอดประชากรตามทะเบียนราษฎรและนักท่องเที่ยว (70+70 ล้านคนรวมประมาณ 140 ล้านคน) ข้าราชการตำรวจสายป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนทั่ว

ประเทศประมาณ 80,000 คน ส่วนกองบัญชาการตำรวจนครบาลคิดจากยอดประชากรตามทะเบียนราษฎร ประชากรแฝงและนักท่องเที่ยว

เป็นเหตุให้ผู้วิจัยมีความสนใจในประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ซึ่งเป็นหัวใจหลักในการรักษาความสงบสุขของสังคมและประชาชนตลอดจนนักท่องเที่ยวหรือนักลงทุนและแรงงานต่างด้าว เพื่อรักษาความมั่นคงในเขตเมืองหลวง (กรุงเทพมหานคร) ซึ่งเป็นเสมือนหัวใจหรือสมองของประเทศ ใน 2 มิติดังต่อไปนี้คืองานด้านป้องกันปราบปรามและงานด้านสืบสวนสอบสวนจับกุมผู้กระทำความผิดกฎหมายในเขตนครบาล และตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาได้ทั่วราชอาณาจักร ซึ่งกรุงเทพมหานครเป็นเมืองหลวงและศูนย์กลางหรือหัวใจของประเทศในทุกๆ ด้านนั้น อีกนัยหนึ่งหน้าที่ทั้ง 2 ด้านนี้เป็นหน้าที่หลักและต้องมีการเรียนรู้ฝึกฝนในด้านองค์ความรู้ในด้านต่างๆ ให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลาเพื่อแสดงถึงประสิทธิภาพของกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ(มาตรา 6 พระราชบัญญัติตำรวจ พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 2 พ.ศ. 2554 ให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา) ในการทำหน้าที่ตามกฎหมายโดยความร่วมมือและประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้วยหลายหน่วยงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้ความสนใจคือ งานด้านการป้องกันการปราบปรามและงานด้านสืบสวนสอบสวนเนื่องจากเป็นหน้าที่หลักและเป็นหัวใจที่สำคัญในการรักษาความสงบสุขของประชาชน สังคมและความมั่นคงของประเทศ

2.3 แนวคิดและทฤษฎี

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2527, หน้า 7) ให้ความหมายว่าทฤษฎีคือ ชุดของหลักการ และคำนิยามของถ้อยแถลงที่มีลักษณะเป็นจริง โดยทั่วไปที่เกี่ยวข้องเนื่องกันและกัน (Interrelated sets of generalizations) ที่ทำหน้าที่ในด้านแนวคิดที่จะรวบรวมเอาส่วนต่างๆ เอาโลกเข้าประจักษ์ที่ได้รับ การเลือกสรร และประเมินได้อย่างเป็นระบบ

ราชบัณฑิตยสถาน (2556) ให้ความหมายว่าทฤษฎีคือ ความเห็น การเห็น การเห็นด้วยใจ ลักษณะคิดคาดเอาตามหลักวิชาเพื่อเสริมเหตุผลและรากฐานให้แก่ปรากฏการณ์ หรือข้อมูลใน ภาวะปฏิบัติซึ่งเกิดขึ้นอย่างมีระเบียบ

2.3.1 แนวคิดประสิทธิภาพ

ราชบัณฑิตยสถาน (2556) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในงาน นอกจากนี้ คำว่าประสิทธิภาพยังใช้ควบคู่กับคำอื่นๆ เช่น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการเรียนการสอน (นุญล ชูทอง)

Katz & Kahn (1978) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพเป็นส่วนประกอบสำคัญของประสิทธิผลการมองประสิทธิภาพขององค์กรจึงเป็นการพิจารณาไปที่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น ปัจจัยประกอบด้วย การฝึกอบรม ประสบการณ์ ความผูกพันต่อองค์กร

Feinberg (2006) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพเป็นการผสมผสานกันระหว่างปัจจัยนำเข้าทั้งหลาย เช่น เงินทุน แรงงาน เครื่องจักร เครื่องมือ และอื่นๆ เพื่อให้ได้สิ่งที่ต้องการหรือผลผลิตออกมา โดยใช้ปัจจัยนำเข้าให้น้อยที่สุด

Petersen & Plowman (1953) ได้ให้ความหมายประสิทธิภาพไว้ว่าเป็นเรื่องของการผลิต ต้นทุนการผลิต และคุณภาพของผลผลิตหรือการดำเนินงานที่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด โดยที่การดำเนินงานที่จะถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุด คือการทำงานที่สามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการเหมาะสม และใช้ต้นทุนน้อยที่สุด เพื่อกำหนดถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ ในทางเศรษฐศาสตร์จะพิจารณาจาก 5 ประการคือการดำเนินการ ต้นทุน คุณภาพ ปริมาณ และวิธีการในการผลิต

Millet (1954) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ ว่าหมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานดังกล่าว โดยที่ความพึงพอใจนั้นหมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดยพิจารณาจาก การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable Service) การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (Timely Service) การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample Service) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous Service) และการให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progression) นอกจากนี้ กู๊ด (Good, 1973) ยังได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพว่า คือ ความสามารถที่ทำให้เกิดความสำเร็จตามความปรารถนาโดยใช้เวลา และความพยายามเล็กน้อยก็สามารถให้ผลงานสำเร็จได้อย่างสมบูรณ์ รวมถึง ดร็กเกอร์ (Drucker, 2002) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพคือการกระทำสิ่งต่างๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม (Doing things Right) ประสิทธิภาพมี 2 อย่าง คือ ประสิทธิภาพด้านต้นทุน (Cost efficiency) กับ ประสิทธิภาพด้านเวลา (Time efficiency) ซึ่งเป็นภาพรวมของประสิทธิภาพในการทำงาน

สายพิน ปั่นทอง (2560) กล่าวว่า “ประสิทธิภาพ” สามารถมองได้มากกว่า 1 มุมมอง คือ มุมมองในเชิงเศรษฐศาสตร์ “ประสิทธิภาพ” มีความหมายถึง ความสัมพันธ์กันระหว่าง ปัจจัยนำเข้า (Input) กับ ผลผลิต (Output) ที่ได้รับจากการใช้วัตถุดิบหากมีการใช้ปัจจัยในการผลิตน้อย แต่ในระบบการผลิตให้ผลผลิตที่มีมูลค่าสูงกว่าการนำเข้าวัตถุดิบและกระบวนการดำเนินการ ส่งผลให้มูลค่าของผลผลิตสูงกว่ามูลค่าในการลงทุนมากเท่าใดนั่นคือแสดงให้เห็นถึงความมีประสิทธิภาพที่สูงของกระบวนการผลิตนั้น และในอีกมุมมองหนึ่ง คือมุมมองในเชิงปฏิบัติงาน เป็นการมองในผลการปฏิบัติงานที่ได้จากการทำงานในกระบวนการที่ถูกต้อง ใช้เวลารวดเร็วกว่าเดิม ทันตามความ

ต้องการของลูกค้า เกิดความพึงพอใจโดยรวมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยมองในเรื่องของการบริหารจัดการทรัพยากรในการผลิตโดยรวมถึงคนและวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสม คຸ້ມຄ່າ เกิดประโยชน์สูงสุด ในส่วนของกระบวนการผลิตมีการพิจารณาถึงเทคนิค วิธีการใหม่ๆ เข้ามาใช้เพื่อช่วยในการลดขั้นตอนการทำงานเพื่อให้เกิดความสะดวกในการทำงานมากขึ้น รวมถึงปัจจัยในการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งในส่วนผู้รับบริการ ผู้ปฏิบัติงาน และในกระบวนการผลิตต้องเกิดการสูญเสียต่อทรัพยากรน้อยที่สุด ซึ่งถ้าผลการปฏิบัติงานดี จึงถือว่างานมีประสิทธิภาพโดยมองรวมทั้งองค์การที่แสวงผลกำไร หรือองค์การที่ไม่แสวงผลกำไรก็ตาม

เห็นได้ว่าประสิทธิภาพนั้นมีผู้ให้คำจำกัดความไว้หลากหลายรูปแบบ อาจกล่าวได้ว่าประสิทธิภาพนั้นเป็นการดำเนินกิจกรรมโดยใช้ความสามารถของบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ อย่างคุ้มค่า และได้ผลเพื่อให้กิจกรรมนั้นบรรลุเป้าหมาย

2.3.2 แนวคิดด้านการบริหารจัดการ

วิช วิษณุภาวรรณ (2553) การบริหารและการบริหารจัดการมีแนวคิดมาจากธรรมชาติของมนุษย์ที่เป็นสัตว์สังคมซึ่งจะต้องอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม โดยจะต้องมีผู้นำกลุ่มและมีแนวทางหรือวิธีการควบคุมดูแลกันภายในกลุ่มเพื่อให้เกิดความสุขและความสงบเรียบร้อย ซึ่งอาจเรียกว่าผู้บริหารและการบริหารตามลำดับดังนี้ที่ใดมีกลุ่มที่นั้นย่อมมีการบริหาร

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2535) มองการบริหารในลักษณะที่เป็นกระบวนการโดยหมายถึงกระบวนการนำเอาการตัดสินใจ และนโยบายไปปฏิบัติ ส่วนการบริหารรัฐกิจหมายถึงเกี่ยวข้องกับการนำเอานโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ ในส่วนของHerbert A.Simon (1947) กล่าวถึงการบริหารว่าหมายถึง กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

กล่าวโดยสรุปการบริหารนั้นหมายถึงการที่บุคคลใดหรือใครผ่านกระบวนการต่างๆ และตัดสินใจสั่งการ บริหาร โดยผ่านกระบวนการที่เหมาะสมที่สุด

Koontz (อ้างถึงใน สมพงษ์ เกษมสิน, 2523) ให้ความหมายของการจัดการ หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยอาศัยปัจจัยทั้งหลาย ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ เป็นอุปกรณ์การจัดการนั้น อาจกล่าวได้ว่า การจัดการหมายถึง การคัดสรรผ่านองค์ประกอบหรือปัจจัยต่างๆ เพื่อใช้ในการจัดการ

ธงชัย สันติวงษ์ (2543) กล่าวถึงลักษณะของงานบริหารจัดการไว้ 3 ด้าน คือ

- 1) ในด้านที่เป็นผู้นำหรือหัวหน้างานงานบริหารจัดการ หมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ปฏิบัติตนเป็นผู้นำภายในองค์การ
- 2) ในด้านของภารกิจหรือสิ่งที่ต้องทำงานบริหารจัดการ หมายถึง การจัดระเบียบทรัพยากรต่างๆ ในองค์การและการประสานกิจกรรมต่างๆ เข้าด้วยกัน

3) ในด้านของความรับผิดชอบงานบริหารจัดการ หมายถึง การต้องทำให้งานต่างๆ สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดีด้วยการอาศัยบุคคลต่างๆ เข้าด้วยกัน

กล่าวได้ว่าการบริหารจัดการหมายถึงการคัดสรรจากปัจจัยหรือองค์ประกอบผ่านการ ใ้ไตร่ตรองหรือกระบวนการที่เหมาะสมที่สุดแล้วตัดสินใจดำเนินกิจกรรม

จากความหมายของแนวคิดด้านประสิทธิภาพ และแนวคิดด้านการจัดการ จึงสามารถสรุป ได้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการหมายถึงโดยการดำเนินกิจกรรมให้บรรลุตามเป้าหมายโดยใช้ ความสามารถของผู้นำและบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ ผ่านการไตร่ตรองหรือกระบวนการที่เหมาะสม ที่สุดแล้วเพื่อตัดสินใจดำเนินกิจกรรมอย่างคุ้มค่าและได้ผล

2.3.3 แนวคิดทฤษฎี POSDCoRB ของ (Luther H. GulickUrwick) กุลิกและเออร์วิก

ทฤษฎีองค์การประสิทธิภาพ Organization Theory กระบวนการบริหารเพื่อความสำเร็จในรูปแบบ ของ POSDCoRB มีกระบวนการบริหาร 7 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. Planning การวางแผน
2. Organizing การจัดองค์การ
3. Staffing การจัดคนเข้าทำงานหรือการบริหารงานบุคคล
4. Directing การอำนวยการ
5. Coordinating การประสานงาน
6. Reporting การรายงาน
7. Budgeting การจัดงบประมาณ

หลักการและแนวคิดของ POSDCoRB

ได้ร่วมนักวิชาการเพื่อประเมินข้อผิดพลาดในการบริหารจัดการในกองทัพ เพื่อใช้ในการ ปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ลูเธอร์ กุลิก และ ลินคอล์นเออร์วิก เป็นหนึ่งในกลุ่มนักวิชาการที่ ได้มารวมตัวกันในครั้งนั้น ปีค.ศ. 1937 ได้เสนอแนวคิดภาระหน้าที่ที่สำคัญของนักบริหาร POSDCoRB ในบทความ Paper on the Science of Administration: Notes on the Theory of Organization คือหลักในการบริหารจัดการองค์การที่ใช้กันทั้งภาครัฐและเอกชนที่ผู้มีอำนาจบริหาร จัดการมีหน้าที่และบทบาทการบริหารอยู่ 7 ประการดังแผนภาพที่ 2.8



ภาพที่ 2.8 POSDCoRB

ที่มา: ผู้วิจัยดัดแปลงจาก <http://adisony.blogspot.com/2012/10/luther-gulick.html>

การบริหารองค์การเพื่อความสำเร็จในรูปแบบของ POSDCoRB มีดังต่อไปนี้

P (Planning) หมายถึงการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ขององค์การและนโยบายในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า

O (Organizing) หมายถึงการจัดองค์การ การจัดโครงสร้างของงานโดยกำหนดงาน สายการบังคับบัญชา การแบ่งงาน อำนาจหน้าที่ตามความรับผิดชอบ

S (Staffing) หมายถึงการจัดการเกี่ยวกับคนเข้าทำงาน การสรรหานักวิชาการ การแต่งตั้ง การบรรจุ เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย หรือการบริหารทรัพยากรบุคคล

D (Directing) หมายถึงการอำนวยความสะดวก การตัดสินใจ การสั่งการ การมอบหมายงานไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา การใช้ภาวะผู้นำในการจูงใจและยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา

Co (Coordinating) หมายถึงการประสานงานในการกิจหรือกิจกรรมที่แยกออกไปเป็นส่วนต่างๆเพื่อให้ทุกส่วนประสานสอดคล้องไปสู่เป้าหมาย

R (Reporting) หมายถึงการรายงาน ได้แก่การรับฟังการรายงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อรวบรวมข้อมูลของแต่ละสายงาน ประมวลผลในการตัดสินใจและออกรายงานต่อไปยังผู้บังคับบัญชาต่อไป

B (Budgeting) หมายถึงการจัดสรรหรือจัดทำงานประมาณ การจัดงบประมาณเพื่อใช้จ่ายให้เหมาะสมในแต่ละหน่วยงานและภารกิจ

ซุบ กาญจนประกร (2526) ได้เพิ่ม P และ A เข้าไปคือ Policy นโยบายและ Authority คือ อำนาจหน้าที่ซึ่งเป็นลักษณะของการวิจัยเพื่อพัฒนาโดยเสริมด้วยทฤษฎีของ Luther H. Gulick และ Urwick ในแนวคิดด้วย POSDCoRB ซึ่งเป็นแนวคิดทฤษฎีประสิทธิภาพและ PA แนวคิดของ ศ.ดร.ซุบ กาญจนประกร จึงเป็นลักษณะดังนี้ PA-POSDCoRB

ตามที่ได้กล่าวมาข้างต้นตามแนวคิด PA-POSDCoRB นั้นผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลด้านต่างๆซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎี 7's ซึ่งเป็นแนวคิดทฤษฎีที่เน้นการพัฒนาองค์การสามารถต่อยอดกันได้เพื่อทราบถึงประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล และสามารถพัฒนาเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลต่อไปได้เพื่อความมั่นคงของประเทศอีกด้าน

2.3.4 แนวคิดทฤษฎี 7's

แนวคิดของนักทฤษฎี (Thomas J. Peters) โรเบิร์ต เจ. ปีเตอร์ส (Robert H. Waterman, jr) โรเบิร์ต เอช. วอเตอร์แมน จูเนียร์ 2 ที่ปรึกษาของบริษัทแมคคินซี่ได้พัฒนาความเป็นเลิศ ช่วงปี 1977 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานนอกจากกลยุทธ์และโครงสร้าง ทฤษฎีที่ว่าด้วย 7's หมายถึง ทฤษฎีองค์การประสิทธิภาพที่พยายามค้นหาสาเหตุว่า จุดอ่อนจุดแข็งของการบริหารงานลีลาอเมริกาและลีลาญี่ปุ่นมีอย่างไรแล้วพบว่า ลีลาการบริหารงานลีลาอเมริกันเน้นหนักด้าน Hardware คือ เครื่องจักรกลและอื่นๆ โดยสามารถสรุปเป็น 3's คือ 1.Skill (ทักษะการปฏิบัติงาน) 2.Staff (การเลี้ยงดูบุคลากร) 3.Style (ลีลาการบริหารจัดการ) โดยมี Super Ordinate Goal (เป้าหมายขององค์การ) หรือ Shared Value ระบบคุณค่าร่วมเป็นตัวเชื่อ รวมเป็น 7's ด้วยกัน (ดิน ปรัชญพฤทธิ, 2553)

นักทฤษฎีได้ให้ความหมายและองค์ประกอบ

1) องค์ประกอบโครงสร้างองค์การ เป็นปัจจัยด้านการบริหารจัดการครอบคลุมไปถึงการจัดโครงสร้างองค์กรของสายงาน สายบังคับบัญชา การจัดกลุ่มงาน การเงินงบประมาณ ปัจจัยด้านนโยบาย เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดพันธกิจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และการกำหนดวัตถุประสงค์

2) องค์ประกอบด้านบุคคล เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดเนื่องจากเป็นหมุ่คณะของการดำเนินงาน มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน เช่น ความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ ทักษะการใช้เทคโนโลยี ความเป็นผู้นำ ทักษะด้านการบริหารจัดการ ดังนั้นการพัฒนาองค์การที่มีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องพัฒนาปัจจัยด้านบุคคล

3) องค์ประกอบด้านเทคโนโลยี เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการออกแบบผลิตภัณฑ์ การออกแบบการบริหาร การใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยในกระบวนการผลิต การจัดทำระบบ การตรวจสอบคุณภาพ การควบคุม การเชื่อมโยงการตลาดและการบริหารเพื่อการจำหน่ายผลิตภัณฑ์สู่สังคม การเลือกใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมกับงานที่ใช้ความแม่นยำสูง Pascale และ Athos (อ้างถึงใน อนุวัฒน์ ทรัพย์พิชผล, 2546 หน้า 234-238) ได้สรุปถึงความหมายของแต่ละองค์ประกอบของกรอบแนวคิดทฤษฎี 7's

Kotler (2000) ได้อธิบายถึง การวิเคราะห์ความหมายของแนวคิด 7's ดังนี้

1. กลยุทธ์ (Strategy) คือ ชุดของการปฏิบัติการ โดยมีความมุ่งหมายเพื่อสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่งที่ยั่งยืน

2. โครงสร้าง (Structure) คือ แผนภูมิขององค์การพร้อมกับข้อมูลที่เกี่ยวข้องแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ว่าใครต้องรายงานขึ้นตรงกับใคร รวมทั้งแสดงให้เห็นว่าสายงานต่างๆ มีการจัดแบ่งและรวมกันอย่างไร

3. ระบบ (System) คือ กระบวนการและทิศทางไหลของงาน ที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินงานประจำวันขององค์การดำเนินไปอย่างไร เช่น ระบบข้อมูล ระบบการจัดงบประมาณ เงินทุน ระบบการผลิต ระบบควบคุมคุณภาพ และระบบการวัดผลการดำเนินงาน เป็นต้น

4. ค่านิยมร่วม (Stare Values) คือ ค่านิยมที่คนส่วนมากในองค์การยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ปกติจะเขียนเป็นข้อความแสดงถึงเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่บริษัทยึดถือร่วมกัน ข้อความที่เขียนมีความชัดเจน เข้าใจง่าย ครอบคลุมถึงทุกคนทั่วทั้งองค์การ และเป็นหลักยึดถือได้ตลอดไป

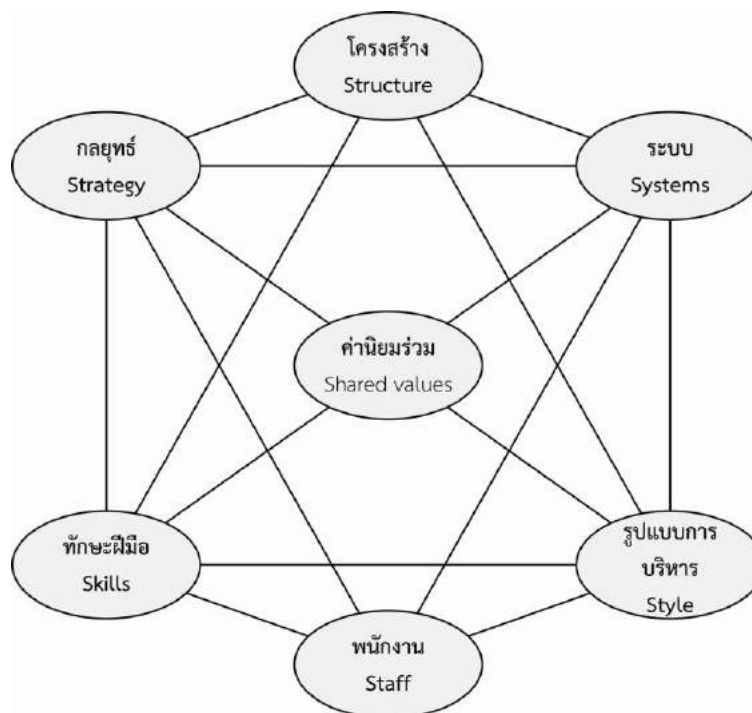
5. รูปแบบการบริหาร (Style) คือ สิ่งที่ผู้บริหารถือเป็นสิ่งสำคัญ ที่แสดงออกมาในรูปของการใช้เวลา การให้ความสนใจและพฤติกรรมการบริหารงานที่เป็นแบบขององค์การโดยเฉพาะ แสดงให้เห็นว่าฝ่ายผู้บริหารมีพฤติกรรมการบริหารงานอย่างไร ซึ่งมีความสำคัญมากกว่าสิ่งที่ผู้บริหารพูด

6. พนักงาน (Staff) คือ สมาชิกทั้งหมดในองค์การ อันประกอบด้วยพนักงานระดับในองค์การ

7. ทักษะฝีมือ (Skills) คือ ความรู้ความสามารถที่เป็นจุดเด่นที่องค์การมี ที่จะสามารถดำเนินงานกลยุทธ์เพื่อให้ประสบผลสำเร็จ

ปัจจัยตัวแปร S3 ตัวแรก คือ “Strategy, Structure และ Systems” เปรียบได้กับส่วนที่เรียกว่า “ฮาร์ดแวร์” (Hardware) ของระบบคอมพิวเตอร์ที่ทำให้เกิดความสำเ็จ

ส่วนปัจจัยตัวแปรที่เหลือ S อีก 4 ตัว คือ “Style, Staff, Skills และ Shared values” คือส่วนที่เป็น “ซอฟต์แวร์” (Software) ซึ่งทั้ง 2 ส่วนจะต้องประกอบร่วมกัน จึงจะทำให้การดำเนินตามแผนกลยุทธ์ประสบผลสำเร็จ ดังแสดงในภาพที่ 2.9



ภาพที่ 2.9 โครงสร้างแนวคิดทฤษฎี 7's

ที่มา: Higgins & Vincze, 1993, p.344

แนวคิดโครงสร้าง 7's ช่วยทำให้การศึกษาจุดแข็งจุดอ่อนขององค์การสะดวกง่ายขึ้น และทั้งยังให้ข้อคิดที่สำคัญอันมีประโยชน์ต่อผู้บริหารอย่างน้อยที่สุด 4 ประการดังนี้คือ

1. ความสามารถขององค์การที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และแนวทางที่เหมาะสมของการเปลี่ยนแปลง เกิดจากปัจจัยที่มีอิทธิพลหลายปัจจัย นอกจากปัจจัยของโครงสร้างกลยุทธ์แล้ว ยังประกอบด้วยปัจจัยอีก 5 ตัว ที่เหลืออีกด้วย

2. ปัจจัยตัวแปรทั้ง 7 ตัว มีส่วนสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องซึ่งกันและกัน และเป็นการยากที่บางทีอาจเป็นไปได้เลย ที่จะทำให้ปัจจัยตัวใดตัวหนึ่งก้าวไปข้างหน้าโดยไม่ทำให้ปัจจัยตัวอื่นๆ ก้าวหน้าตามไปด้วย ผู้บริหารที่ต้องการบริหารงานให้เกิดสัมฤทธิ์ผล จึงควรให้ความสำคัญกับตัวแปรทั้งฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ไปพร้อมๆ กัน

3. แผนงานกลยุทธ์ที่ได้รับการออกแบบอย่างรอบคอบเป็นจำนวนมาก ต้องประสบกับความล้มเหลวอันเนื่องมาจากการขาดความสนใจในปัจจัยตัวแปรอื่นๆ ของผู้บริหารนั่นเอง ทำนอง

เดียวกับแผนกลยุทธ์ของกองทัพในสมรภูมิที่ได้รับการวางแผนอย่างดีเลิศ ต้องถูกทำลายลง เนื่องจากขาดการส่งกำลังบำรุงทางทหาร การจัดระบบการบริหารงานที่ไม่เหมาะสม หรือการขาดพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมอย่างดี (Well-trained Staff) ก็มีส่วนสำคัญที่จะทำให้แผนกลยุทธ์ที่ได้วางแผนไว้เป็นอย่างดีที่สุดไม่ประสบความสำเร็จได้เช่นเดียวกัน

4. ปัจจัยตัวแปรทั้ง 7 ตัว ก็ไม่สามารถบอกได้ว่าปัจจัยตัวใดสำคัญที่สุดในการเปลี่ยนแปลงองค์กร ณ เวลานั้น บางครั้งปัจจัยตัวที่สำคัญที่สุดอาจเป็นกลยุทธ์แต่บางครั้งอาจเป็นระบบหรือโครงสร้างก็ว่าได้

จากแนวคิดโครงสร้าง 7's ซึ่งมีองค์ประกอบในปัจจัย ทั้ง 7 ด้าน ซึ่งในแต่ละด้านอธิบายความเกี่ยวข้องทางด้านแนวคิดด้านการบริหารจัดการ

คำว่า “กลยุทธ์” (Strategy) มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย มีความแตกต่างกัน ดังนี้

สุมาลี จิระจรัส (2548) สรุปความหมาย กลยุทธ์ ว่าเป็นวิธีในการปฏิบัติที่องค์กรเลือกใช้ เป็นเครื่องมือเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ในอนาคตจากสภาพปัจจุบันที่เป็นอยู่

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2553, หน้า 361) ได้ให้ความหมายกลยุทธ์ว่าหมายถึง แผนงานสำคัญที่องค์กรจะใช้เป็นแนวทางในการบรรลุสู่เป้าหมายหลักขององค์กร

Hill (1998) ให้ความหมาย กลยุทธ์ คือ รูปแบบเฉพาะของการตัดสินใจและการปฏิบัติที่ผู้บริหารใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Pitts & Lei (2000, p. 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่ากลยุทธ์ หมายถึง แนวคิดและแผนงานต่างๆ ที่องค์กรนำมาใช้เพื่อให้เกิดความสำเร็จเหนือคู่แข่ง กลยุทธ์จะถูกออกแบบเพื่อช่วยให้้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ โดยมีความได้เปรียบและมีประสิทธิภาพเหนือกว่าคู่แข่ง

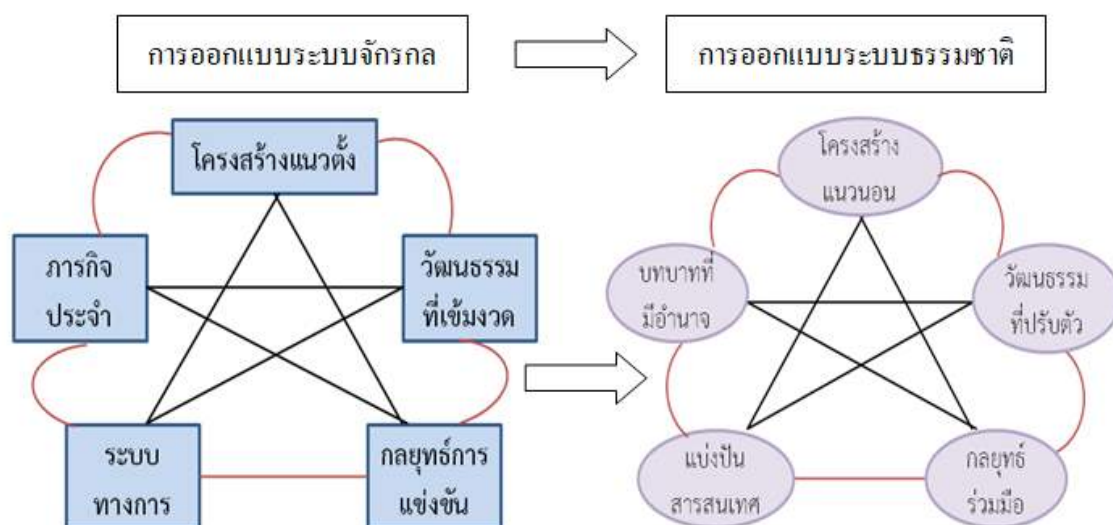
Schermerhorn (2002, p. 203) กล่าวว่า กลยุทธ์หมายถึง แผนแม่บทหรือแผนปฏิบัติการหลักสำคัญขององค์กร (Comprehensive Action Plan) ซึ่งองค์กรใช้เป็นตัวกำหนดทิศทางการดำเนินงานระยะยาว รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยทำให้ได้เปรียบทางการแข่งขันที่ยั่งยืน (Sustainable Competitive Advantage) กลยุทธ์จะมุ่งเน้นการนำมาใช้ในสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมที่มีการแข่งขัน (Competitive Environment) อันแสดงถึง “การคาดการณ์ที่ดีที่สุด” (Best Guess) ในสิ่งที่ต้องการกระทำเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าจะเกิดผลสำเร็จในอนาคตในขณะที่เผชิญอยู่กับคู่แข่ง หรือแม้แต่ในสถานการณ์ที่เกิดการเปลี่ยนแปลง

Hitt, Ireland, & Hoskisson (2007) กล่าวว่ากลยุทธ์ เป็นชุดของภาระผูกพันและการดำเนินการต่างๆ ที่ได้มีการประมวลและประสานเข้าด้วยกัน โดยมีเป้าหมายเพื่อใช้ประโยชน์จากความสามารถหลัก (Core Competencies) เพื่อให้ได้ข้อได้เปรียบในการแข่งขันเหนือคนอื่น

สรุปได้ว่า กลยุทธ์ หมายถึง แผนงานหรือแนวปฏิบัติที่ระบุถึงเป้าหมายในอนาคต มีขอบเขตความต้องการที่ชัดเจน โดยทำหน้าที่เป็นเครื่องมือของผู้บริหาร มีการกำหนดวิธีการรูปแบบการตัดสินใจ มีเป้าหมายที่ต้องการให้องค์การบรรลุประสิทธิภาพที่ตั้งไว้ (สายพิน ปั่นทอง, 2559)

ในปัจจุบันมีการออกแบบโครงสร้างองค์การที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นโครงสร้างองค์การแบบร่วมสมัย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการดำเนินงานองค์การ จากเดิมที่ผู้บริหารและองค์การยังคงคุ้นเคยกับการออกแบบองค์การที่เน้นสายการบังคับบัญชาและมีความเป็นระบบราชการ (Bureaucratic Approach) แต่ในปัจจุบันสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ได้แก่ การแข่งขันระดับโลกาภิวัตน์ ความหลากหลาย ประเด็นทางจริยธรรม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ธุรกิจแบบ E-Commerce ต้นทุนขององค์การคือความรู้และสารสนเทศ ความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงาน สิ่งที่กำลังมาข้างหน้าทำให้ผู้บริหารและคนในองค์การจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อรองรับ และตอบโต้การเปลี่ยนแปลงอย่างมาก รวมถึงการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การ ทำให้โครงสร้างองค์การเปลี่ยนจากโครงสร้างที่เน้นสายบังคับบัญชาไปสู่โครงสร้างที่ยืดหยุ่นและเน้นการทำงานร่วมมือกัน

นิตยา เงินประเสริฐศรี (2558) กล่าวว่า การเปลี่ยนจากโครงสร้างระบบจักรกล (Mechanical System) ไปสู่โครงสร้างระบบที่เป็นธรรมชาติและชีววิทยา (Natural and Biological Systems) มีความจำเป็นในการสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์การ จากสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน โครงสร้างองค์การกำลังเปลี่ยนแปลงไป จากโครงสร้างองค์การแบบสูงเน้นความเข้มงวด เน้นสายบังคับบัญชา มีแนวโน้มเป็นผู้นำที่เป็นเผด็จการ และการติดต่อสื่อสารมีลักษณะเป็นทางการ ไปสู่โครงสร้างองค์การที่ยืดหยุ่น เน้นการกระจายอำนาจ มีความร่วมมือในแนวนอน และแบ่งปันสารสนเทศระหว่างกัน ขอบเขตระหว่างองค์การไม่ชัดเจน องค์การมีความร่วมมือกัน ในรูปแบบองค์การเสมือนจริง (Virtual Organization) ซึ่งติดต่อกันทางอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งในสภาพแวดล้อมปัจจุบันส่งผลให้องค์การมีการออกแบบโครงสร้างใหม่ในรูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งแตกต่างจากโครงสร้างองค์การแบบดั้งเดิมที่เน้นองค์การแบบประสิทธิภาพ (Efficient Organization) แต่องค์การแบบใหม่เน้นโครงสร้างแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังภาพที่ 2.10



ภาพที่ 2.10 แนวทางการศึกษาของการออกแบบองค์การ
ที่มา: Daft (2004)

จากภาพที่ 2.10 ในการออกแบบโครงสร้างที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงในหลายด้านดังนี้

1. จากโครงสร้างแนวดิ่งสู่โครงสร้างแนวนอน โครงสร้างองค์การแบบดั้งเดิมประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆ นำมารวมเข้าด้วยกันเป็นแผนงานตามหน้าที่ซึ่งมีความร่วมมือกันน้อย องค์การมีการประสานงานและควบคุมด้วยสายการบังคับบัญชา โดยอำนาจการตัดสินใจอยู่ในระดับบน โครงสร้างแบบจึงค่อนข้างมีประสิทธิภาพเพราะการผลิตมีประสิทธิภาพ พัฒนาให้ผู้ปฏิบัติงานมีทักษะเชิงลึก และสายการบังคับบัญชาใช้เป็นกลไกของการควบคุม แต่สภาพแวดล้อมในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้โครงสร้างแนวดิ่งมีปัญหา ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถได้ตอบการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว

สำหรับโครงสร้างองค์การที่มีการปรับเปลี่ยนไปนั้น เกิดเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จะจัดสายบังคับบัญชาแนวดิ่ง แต่ให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานเป็นทีม หรือทำงานตามกระบวนการต่างๆ มากกว่าทำงานตามแผนกที่ตึงเครียด ระดับสายการบังคับบัญชาให้เหลือน้อยลง โดยมีผู้บริหารไม่กี่คนทำหน้าที่สนับสนุนด้านเทคนิค โครงสร้างองค์การจะประกอบไปด้วยทีมที่มีการบริหารจัดการด้วยตนเอง โดยไม่มีขอบเขตระหว่างแผนกตามหน้าที่ เพราะทีมประกอบด้วยผู้ปฏิบัติงานที่มาจากแผนกต่างๆ ทีมบริหารจัดการด้วยตนเอง

2. จากภารกิจประจำสู่บทบาทที่ได้รับมอบหมาย ในองค์การแบบดั้งเดิมจะแบบแยกภารกิจเป็นส่วนต่างๆ ตามความชำนาญเฉพาะด้านผู้บริหารระดับหน้าที่ควบคุมภารกิจ คาดหวังให้

ผู้ปฏิบัติงานทำงานตามคำสั่ง แต่โครงสร้างองค์การแบบสมัยใหม่มีรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานจะแสดงบทบาทในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของทีมหรือแผนกงาน โดยมีการปรับบทบาทได้ ในองค์การจะมีกฎเกณฑ์และระเบียบไม่มากนัก ผู้ปฏิบัติงานจะทำหน้าที่ควบคุมภารกิจมากกว่า องค์การสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาโดยทำงานร่วมกับคนอื่นได้

3. จากระบบการควบคุมอย่างเป็นทางการสู่การทำงานที่แบ่งปันสารสนเทศระหว่างกัน Hurst (1995) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การสมัยใหม่ที่มุ่งเน้นให้องค์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ องค์การจะกำหนดระบบควบคุมที่เป็นทางการและมีสารสนเทศเพิ่มมากขึ้น เพื่อควบคุมการปฏิบัติงานที่เบี่ยงเบนจากมาตรฐานและเป้าหมายที่กำหนดไว้ ระบบสารสนเทศสามารถใช้ประโยชน์ต่างๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานแบ่งปันสารสนเทศระหว่างกันเพื่อทำให้องค์การปฏิบัติหน้าที่ได้ผลสูงสุด องค์การแห่งการเรียนรู้ได้พยายามเปลี่ยนแปลงให้เป็นองค์การขนาดเล็กซึ่งผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดมีสารสนเทศเกี่ยวกับองค์การ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถโต้ตอบสิ่งต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว มีการแบ่งปันแนวคิดและสารสนเทศทั่วทั้งองค์การ ผู้บริหารหรือผู้ได้บังคับบัญชาไม่ใช่สารสนเทศเพื่อควบคุมผู้ปฏิบัติงาน แต่พยายามเปิดช่องทางการติดต่อสื่อสารเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงแนวคิดต่างๆ

4. จากกลยุทธ์การแข่งขันสู่กลยุทธ์ร่วมมือกัน การปรับโครงสร้างองค์การไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ มีการมอบอำนาจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนากลยุทธ์เพราะผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้มีความใกล้ชิดกับลูกค้า ผู้มาติดต่อ รวมทั้งใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ดังนั้นผู้ได้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงานจะช่วยกำหนดความต้องการและทางแก้ไขปัญหา และมีส่วนร่วมในการจัดทำกลยุทธ์ เพื่อให้องค์การเป็นศูนย์รวมของความร่วมมือ

5. จากวัฒนธรรมเข้มงวดสู่วัฒนธรรมปรับตัว โครงสร้างองค์การที่มีผลการปฏิบัติงานสูง จะมีวัฒนธรรมการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมภายนอกในองค์การหลายๆแห่ง ตกอยู่ในอันตราย เพราะมีวัฒนธรรมที่เข้มงวด (ไม่ยืดหยุ่น) ในองค์การแห่งการเรียนรู้ จะมีวัฒนธรรมที่เปิดเผยมองภาค การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และการเปลี่ยนแปลง คนในองค์กรตระหนักถึงองค์การในลักษณะเป็นระบบทั้งหมด สิ่งต่างๆ ในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม

จากที่กล่าวมานั้น จะเห็นได้ว่าโครงสร้างองค์การในปัจจุบันได้มีการปรับเปลี่ยนจากโครงสร้างแบบจักรกลไปสู่โครงสร้างแบบธรรมชาติ ซึ่งเปลี่ยนจากโครงสร้างองค์การที่เน้นประสิทธิภาพเพียงอย่างเดียวมุ่งไปสู่องค์การที่เน้นการเรียนรู้ร่วมกันผู้วิจัยจึงมีแนวคิดนำเอาแนวคิดทฤษฎี 7's และแนวคิดทฤษฎี PA-POSDCoRB มารวมเข้าด้วยกันโดยใช้แนวคิดทฤษฎี 7's เป็นแนวคิดหลักดังตารางที่ 2.6

ตารางที่ 2.6 ความสัมพันธ์ของแนวคิดทฤษฎี 7's และแนวคิดทฤษฎี PA-POSDCoRB

แนวคิดทฤษฎี 7's	แนวคิดทฤษฎี PA-POSDCoRB
1. กลยุทธ์ Strategy	นโยบาย Policy อำนาจหน้าที่ Authority การวางแผน Planning
2. โครงสร้าง Structure	การจัดองค์การ Organizing การจัดงบประมาณ Budgeting
3. ระบบ System	อำนาจหน้าที่ Authority การจัดองค์การ Organizing การจัดสรรงบประมาณ Budgeting การรายงาน Reporting
4. ค่านิยมร่วม Shared value	การวางแผน Planning การอำนวยความสะดวก Directing บุคลากร Staffing
5. รูปแบบ Style	การรายงาน Reporting อำนาจหน้าที่ Authority นโยบาย Policy การวางแผน Planning
6. บุคลากร Staffing	บุคลากร Staffing การประสานงาน Coordinating
7. ทักษะ Skill	การสรรหาบุคลากร Staffing การวางแผน Planning การอำนวยความสะดวก Directing การฝึกอบรมบุคลากร Staffing

ที่มา: ดัดแปลงโดยสัดจากแนวคิดทฤษฎี 7's และแนวคิดทฤษฎี PA-POSDCoRB

2.3.5 แนวคิดทฤษฎีของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Pace, Smith, & Mills (1991) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการบูรณาการ (Integration) ของกิจกรรมการพัฒนาปัจเจกบุคคล กิจกรรมพัฒนาอาชีพและกิจการพัฒนาองค์การ เพื่อให้พนักงานในองค์การมีคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุดเพื่อตอบสนองเป้าหมายขององค์การ

Gilley & Eggland (1989) อธิบายถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า การมุ่งที่จะปรับปรุงผล การปฏิบัติงานในปัจจุบันและในอนาคตของปัจเจกบุคคล เพื่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์การ โดยที่ ประสิทธิภาพขององค์การนั้น กิลเลย์ และ เอ็กแลนด์ (Gilley & Eggland, 1989) วัดได้จาก ความสามารถในการแข่งขันหรือความสามารถในการทำกำไรขององค์การ โดยกิจกรรมพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์นั้นประกอบไปด้วย การพัฒนาปัจเจกบุคคล (Individual Development) การพัฒนา อาชีพ (Career Development) และการพัฒนาองค์การ (Organization Development)

Swason & Holton (2001) ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการพัฒนาและสร้างความเชี่ยวชาญให้แก่บุคคล โดยผ่านการพัฒนาองค์การและการฝึกอบรมพัฒนา โดยมีวัตถุประสงค์ให้เกิดการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ครอบคลุมในเรื่องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาอาชีพ และการปรับปรุงคุณภาพ

Rothwell (2005) อธิบายถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้กว้างขวางในเรื่องเฉพาะการฝึกอบรมและการพัฒนาปัจจุบัน แนวโน้มของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น เป็นชุดของวิธีการ กระบวนการ และกลยุทธ์ ใช้สำหรับแก้ปัญหาโดยมีจุดมุ่งหมายที่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคคล เพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต

มิติของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นกลุ่ม “อ่อน” ที่ใช้ปรัชญาแบบ “มนุษย์นิยมเชิงพัฒนา” หรือกลุ่ม “แข็ง” ที่มีปรัชญาแบบ “บริหารนิยม” ซึ่ง Armstrong (2006) ได้สรุปแนวโน้มของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ แม้ในทางความคิดจะเป็นแนวคิดที่ต่างกลุ่มต่างสำนัก แต่ในที่สุด ในทางปฏิบัติทั้ง 2 แนวคิดนี้จะต้องถูกบริหาร หรือบูรณาการเข้าด้วยกัน โดยมี 4 มิติ มุมมองที่จะช่วยยึดโยงกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากยิ่งขึ้น ได้แก่

1. การกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การ จะต้องบูรณาการอย่างเป็นระบบมากขึ้น ทั้งในแง่ของการบูรณาการกันเองของงานย่อย ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์การและการบูรณาการนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์การ และบูรณาการนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเข้ากับแผนนโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์การ

2. ความรับผิดชอบในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การจะไม่ได้อยู่กับผู้บริหารด้านทรัพยากรบุคคลอีกต่อไปแต่จะถูกกำหนดให้เป็นเรื่องที่ผู้บริหารสายงานด้านต่างๆ จะต้องรับผิดชอบ

3. เรื่องของแรงงานสัมพันธ์ที่เคยเป็นการเผชิญหน้าระหว่างผู้บริหารกับสหภาพแรงงาน จะเปลี่ยนไปเป็นเรื่องผู้ปฏิบัติสัมพันธ์ ทำให้แนวคิดการบริหารคนในองค์การ เปลี่ยนจากแบบ “กลุ่มนิยม” (Collectivism) ไปเป็น “ปัจเจกนิยม” (Individualism)

4. แนวคิดเรื่องของการสร้างความสัมพันธ์มีพันธกิจผูกพัน การทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การคิดสร้างสรรค์และเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ทำให้ผู้บริหารจะต้องปรับเปลี่ยนไปสู่บทบาทผู้นำในรูปแบบใหม่ๆ เช่น เป็นผู้เอื้ออำนวย เพื่อบทบาทอำนาจและสร้างขีดความสามารถให้กับบุคลากร

ทั้งนี้ การที่จะเข้าใจในเป้าหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้จะต้องเข้าใจถึงเป้าประสงค์ขององค์การเสียก่อนหากกล่าวในเชิงปรัชญาที่อาจกล่าวได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้เป็นสิ่งที่ “สัมบูรณ์” (Absolute) ในตัวมันเอง แต่ต้องพิจารณาเปรียบเทียบกับปัจจัยควบคุม นั่นคือ นโยบายการบริหารองค์การ กล่าวคือเป้าประสงค์ขององค์การจะเป็นตัวกำหนดเป้าหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

สมบัติ กุสุมาวดี (2547) ได้อธิบายถึง การแปลงเป้าประสงค์ใหญ่ระดับองค์การมาสู่เป้าประสงค์ย่อยในระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะช่วยให้เห็นภาพเป้าประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้มีดังนี้

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องกำหนดเป้าประสงค์ในแง่ของการสร้างผลผลิตภาพด้านแรงงานให้เกิดขึ้นภายในองค์การ นั้นย่อมหมายถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องทำให้องค์การเกิดความคุ้มค่าในการลงทุนที่เกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลในองค์การ
2. ความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน การบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องกำหนดเป้าประสงค์ ในแง่ของการที่จะทำให้องค์การพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น การทำให้องค์การมีความยืดหยุ่นพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันอย่างยั่งยืนเป็นเป้าประสงค์ที่สำคัญ
3. ภาระหน้าที่สำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องมีความมุ่งเน้นการสร้างความรู้สึกลให้องค์การมีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยเฉพาะความรับผิดชอบต่อบุคลากรภายในองค์การ และผลกระทบจากการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การ ที่จะไปมีผลต่อสังคมภายนอก ซึ่งต่อมาขยายนิยามความรับผิดชอบต่อออกไปสู่ความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม ลูกค้า และผู้มีส่วนได้เสียเกี่ยวข้องกับกลุ่มต่างๆ

ทฤษฎีพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Wermer & DeSimone (2006) ได้อธิบายถึงการพัฒนาคนว่าสามารถแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนารายบุคคล (Individual Development) เป็นการพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เพื่อให้เกิดผลในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เป็นการพัฒนารายบุคคล และสามารถเห็นผลได้ในระยะสั้น กิจกรรมพัฒนาบุคคลจะช่วยแก้ไขในเรื่องจุดอ่อนของพนักงาน สร้างศักยภาพเพื่อประโยชน์ในการสร้างประสิทธิผลขององค์การ
2. การพัฒนาอาชีพ (Career Development) เป็นกระบวนการวางแผน และการกำหนดทิศทางการทำงานกับเป้าหมายในชีวิตของบุคคล ซึ่งการพัฒนานั้น หมายถึง การเติบโตอย่าง

ต่อเนื่อง การได้รับทักษะ การได้รับโอกาสจากการจัดสรรตำแหน่งขององค์กร ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในการทำงาน ของพนักงาน โดยผ่านชุดขั้นตอนที่มีลักษณะที่แตกต่างกัน

3. การพัฒนาองค์กร (Organization Development) กิจกรรมการพัฒนาองค์กรเป็นกระบวนการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงคุณภาพโดยทั่วไปและต่อเนื่อง ซึ่งวิธีการแนวทางขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นแนวทางหนึ่งที่สำคัญที่จะทำให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยตระหนักอยู่บนการเรียนรู้ การพัฒนาความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ของทุกคนในองค์กร

4. การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องยุติธรรม โปร่งใส สามารถอธิบายให้แก่ผู้ถูกประเมินได้ เพื่อสร้างให้เกิดการยอมรับและศรัทธา การทบทวนผลการปฏิบัติงาน ทุกคนในองค์กรจะต้องมีการคิดทบทวนผลการปฏิบัติงานและหาแนวทางร่วมกันในการทำงานในอนาคต

Gilley & Eggland (2002) ได้อธิบายถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน 3 มิติ กล่าวคือ

1. การพัฒนาระดับบุคคล (Individual Development) มี 3 ด้านคือ
 - ก. การพัฒนาคนเพื่อให้เรียนรู้งานของตนเอง และรู้จักแก้ไขปัญหาในงาน ซึ่งทำได้โดยการฝึกอบรมและการศึกษา (Training & Education)
 - ข. พัฒนาคนเพื่อให้เรียนรู้วัฒนธรรมขององค์กร เพื่อให้เป้าหมายของคนและองค์กรเป็นเป้าหมายเดียวกัน (Mutual Goal) และยังช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานด้วย
 - ค. พัฒนาคนให้มีความคิดริเริ่ม พัฒนางานให้ดีขึ้น การฝึกอบรมมีความยากขึ้น ต้องใช้การให้การศึกษา (Educate) เท่านั้น
2. การพัฒนางานอาชีพ (Career Development) หมายถึงการพัฒนาอาชีพ ซึ่งต้องพัฒนาเกี่ยวกับ
 - ก. การวางแผนอาชีพ (Career Planning) เป็นส่วนหนึ่งที่ต้องจูงใจคนให้อยู่ในองค์กรต่อไป
 - ข. การจัดการทางอาชีพ (Career Management) เป็นส่วนหนึ่งที่ต้องจูงใจคนในองค์กรต่อไป
3. การพัฒนาองค์กร (Organization Development) เป็นการพัฒนาโครงสร้าง (Structure) งาน (Job) และกระบวนการของงาน (Work Process) ดังนี้
 - ก. การพัฒนาคนอย่างเดียวยังไม่เพียงพอ แต่ควรทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีชีวิตชีวา (Woolner & Peter Senge 1990)

- ข. องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นลักษณะองค์การที่มีการเรียนรู้เป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-Long Learning) ซึ่งต้องมีทั้งในระดับบุคคล (Individual) และทีม (Term)
- ค. จากองค์การแห่งการเรียนรู้ (Organization Learning) เป็นการจัดการความรู้ (Knowledge Management)

บุคลากรแห่งการเรียนรู้ (Learning Personnel) มีคุณลักษณะ ทักษะ ความสามารถทั้ง 5 ประการ ได้แก่ แบบจำลองทางจิต (Mental Model) การคิดอย่างเป็นระบบ (Systematic Thinking) เป็นนายแห่งตน (Personal Mastery) การเรียนรู้ทำงานเป็นทีม (Term Learning) และการมีส่วนร่วมในวิสัยทัศน์ (Shared Vision) เป็นสิ่งจำเป็นในการเป็นบุคลากรแห่งการเรียนรู้ (Learning Personnel) โดยบุคลากรแห่งการเรียนรู้จะเป็นผู้สร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ องค์การไม่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง องค์การแห่งการเรียนรู้เกิดจากการเรียนรู้ของบุคคลในองค์การทุกระดับขององค์การ บุคคลที่จะสามารถสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ ต้องเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติแตกต่างจากบุคคลทั่วไป

Senge (2006) ได้อธิบายถึงวิธีการสร้างความสามารถทั้ง 5 ดังกล่าวว่า “หลักการ” (Discipline) นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงบุคคลพวกหัวรั้นที่ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงไว้หลายประเภท (Archetype) หลักการ 5 ประการ (The Five Disciplines) ของ เซงเก้ มีดังนี้

1. การเป็นนายตน (Personal Mastery) ผู้ซึ่งควบคุมชะตาชีวิตตนเอง คนแบบนี้จะได้มาจากการสรรหาบุคคลหรือเลือกบุคคล (Recruitment หรือ Selective Working Environment) ซึ่งต้องมีการปรับเปลี่ยน เพื่อให้คนเกิดความคิดด้วยตนเอง
2. กรอบความคิดของคนมีหลายกรอบ (Mental Model) แต่ละคนมีการรับรู้ต่างกัน
3. การทำงานเป็นทีม (Term Building หรือ Learning) ซึ่งการทำงานเป็นทีมจะดีกว่าบุคคล ทุกคนมีความสามารถที่จะเข้ามามีส่วนร่วมได้ ดังนั้น ต้องเป็นการเปิดประสบการณ์ เปิดใจรับ (Openness to Experiences)
4. แบ่งปันความคิดวิสัยทัศน์ (Shared Vision) ซึ่งมักเกิดจากผู้นำ เกิดได้กับทุกระดับในองค์การ ซึ่งต้องมีความไว้วางใจและการเสริมพลัง (Empowerment)
5. การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking)

นิทสัน ศิริโชติรัตน์ (2556) ได้กล่าวถึงบทบาทขององค์การแห่งการเรียนรู้ว่า ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ไม่ใช่เป็นผู้สร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ แต่เป็นผู้สร้างคนในองค์การให้เป็นบุคลากรแห่งการเรียนรู้ (Learning Personnel) เพื่อนำไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ให้ได้ การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นการรื้อระบบความคิดของคนครั้งใหญ่ ซึ่งแต่ละคนในองค์การต่างมีภูมิหลัง ความคิด พื้นฐาน ทักษะคติ นิสัยแตกต่างกัน การหล่อหลอมคนให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การจึงเป็นเรื่องทำ

หายอย่างยิ่ง โดยเฉพาะระบบราชการที่จะปรับเปลี่ยนความคิด พฤติกรรม และการเรียนรู้ ค่อนข้างช้ากว่าเอกชน

การวิวัฒนาการของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

Ulrich, Younger, Brockbank, & Ulrich (2012) ได้จำแนกยุคการบริหารทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 4 ยุคคือ

1. ยุคของการเน้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์และอรรถประโยชน์เชิงแลกเปลี่ยน (Administration and Transactional utility) พัฒนาทักษะ ความชำนาญของแรงงาน (Employee Skillfulness) ซึ่งลักษณะขององค์กรที่มีขนาดเล็ก เน้นการบังคับบัญชา ทำให้การพัฒนาขององค์กรปรับเปลี่ยนไปตามความสามารถของพนักงาน การเรียนรู้ไม่มีรูปแบบแน่นอน ต้องใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัว เลียนแบบทำจากคนชำนาญ ศึกษาจากสิ่งที่เกิดขึ้นแล้วจริง ไม่คิดเองใหม่

จากการวัดประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรแบบราชการ หรือองค์กรขนาดใหญ่ (bureaucratic organization) เน้นการผลิตสินค้ามากขึ้นเพื่อให้ต้นทุนต่ำลง มีลักษณะเป็นโรงงานหรืออุตสาหกรรม แต่ก็ยังเน้นทักษะในการพัฒนา จากมุมมองของ เฟรดเดอริก เทย์เลอร์ (Frederick Taylor) มองว่า วิธีการที่ดีที่สุด (One Best – Way) คือการทำงานเกิดความชำนาญซึ่งเป็นองค์การแบบเครื่องจักร (machine organization) ต้องมีการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (Early Training)

2. การออกแบบนวัตกรรม การจ่ายเงิน การจูงใจ และรางวัล ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน (Employee Satisfaction) ผลการศึกษาของ ฮอว์ธอร์น (Hawthorn) ซึ่งการศึกษาความแตกต่างด้านทักษะของผู้นำที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร เกิดเป็นการอบรมด้านการบริหาร (Management Training) การสอนการเป็นผู้จัดการ เกิดการสอนทางไปรษณีย์ การเรียนทางไกล ช่วยปิดช่องว่างแรงงานที่ขาดทักษะ จึงเกิดโรงเรียนลักษณะนี้ช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 ผู้ชายถูกเกณฑ์ทหารทำให้เกิดปัญหาวิกฤติการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะ จึงคิดฝึกผู้หญิงแทนทำให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD) ซึ่งแนวคิด (Concept) คือการศึกษาผู้ใหญ่ (Adult Education) งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้รับการยอมรับมากขึ้น งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีมิติที่กว้างขึ้น โดยควรมีลักษณะที่ต้องให้การศึกษาด้วย ซึ่งเน้นงานเพื่ออนาคต มีการพัฒนาที่กิจกรรมที่ไม่ได้เน้นตัวงาน แต่มาเน้นที่องค์กรมากขึ้น (Organization Oriented) คือการพัฒนาองค์กร

3. ความร่วมมือระหว่างบุคคลและนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อความสำเร็จผ่านการบริหารเชิงกลยุทธ์ การประเมิน การเพิ่มการจัดการคนดีและคนเก่ง (Talent Management) การทำงานที่เชื่อมระหว่างวัตถุประสงค์องค์กร รวมไปถึงในเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กร และความเชื่อว่าภาวะผู้นำทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ ประสิทธิภาพของช่วงนี้เกิดจากการใช้กลยุทธ์ธุรกิจกับการปฏิบัติของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในความผูกพันต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์

แต่เนื่องจากในยุคนี้มีปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจ โลกาภิวัตน์และเกิดนวัตกรรมเทคโนโลยีมากมาย จึงเป็นความท้าทายต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์

4. การบริหารของนักทรัพยากรมนุษย์และการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอกฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะต้องเปลี่ยนจากการเน้นความต้องการภายในเป็นคำมั่นถึงมุมมองจากภายนอก (Outside-In Approach) โดยการนำเอาความคาดหวังของลูกค้าและนักลงทุน เพื่อมากำหนดแบบจำลองสมรรถนะภาวะผู้นำ (Leadership Competency Model) ขององค์กร ต้องเน้นถึง ผลการปฏิบัติงานมากกว่าผลงานส่งมอบบริการและกลยุทธ์ในวันข้างหน้ามากกว่างานธุรการในปัจจุบัน โดยใช้การผสมผสานบูรณาการของบทบาทพันธมิตรเชิงกลยุทธ์ (Strategic Partner) กลยุทธ์ด้านคนที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ด้านธุรกิจ ตัวแทนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) การบริหารการเปลี่ยนแปลงขวัญใจพนักงาน (Employee Champion) การรับฟังและการเข้าถึงพนักงาน ผู้เชี่ยวชาญงานธุรการ (Administrative Expert) การปรับเปลี่ยนเครื่องกระบวนการทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เป็นการพัฒนาความรู้ให้มีความสัมพันธ์กับกลุ่มการเรียนรู้ ซึ่งก็คือพนักงานทุกระดับในองค์กร เป็นการสร้างความรู้ที่เน้นการพัฒนาระบบความคิด ตั้งแต่การรับรู้ไปจนถึงการประยุกต์ โดยมีกลยุทธ์ขององค์กรเป็นตัวกำกับให้การพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน

ทุนมนุษย์ที่สร้างขึ้นตามกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้ ถือเป็นสมบัติส่วนตัวของพนักงานแต่ละคน แต่ก็เป็นที่ขององค์กรที่จะต้องใช้การจัดการความรู้ (Knowledge Management) มาคัดกรองและแปลงความรู้ภายใน (Tacit Knowledge) ของพนักงานให้เป็นความรู้ภายนอก (Explicit Knowledge) ให้เร็วและมากที่สุดเพราะตามแนวคิดที่ว่าเงินเข้าของทุนซึ่งสามารถที่จะเลือกทำงานที่ไหนก็ได้ทำให้องค์กรแม้จะพยายามสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีสร้างความรู้สึกรักผูกพันองค์กร (Commitment) มากเพียงใดก็ตามก็ยังมีความเสี่ยงอยู่อย่างมากที่พนักงานที่มีทุนมนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้นจะลาออก และนำทุนมนุษย์ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ โดยเฉพาะ เมื่อองค์กรที่มีขนาดเล็กกว่าและไม่สามารถเสนอผลตอบแทนที่เพียงพอ จะรักษาความจงรักภักดี (Loyalty) ของพนักงานไว้ได้ เรื่องนี้จึงเป็นภาระหน้าที่ของทุกฝ่าย ตั้งแต่ผู้บริหารสูงสุดลงมาจะต้องร่วมกับนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอาชีพหาวิธีการที่เหมาะสมทั้งกับองค์กรเองและพนักงานที่เป็นเจ้าของทุนมนุษย์

ทุนมนุษย์ตามความหมายของ Schultz (1971) นำเสนอความคิดเรื่อง ทุนมนุษย์ได้ทำให้การบริหารงานบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ก้าวไปอีกขั้นหนึ่ง

ขั้นที่หนึ่ง การจัดการงานบุคคล (Personal Management) หรือการบริหารงานบุคคล (Personnel Administration) เน้นกระบวนการที่เป็นงานปฏิบัติและงานประจำตามกฎหมาย ระเบียบ เช่น บรรจุแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน ฯลฯ

ขั้นที่สอง การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Capital Management) ยึดคนเป็นทรัพยากรขององค์กร และมีกระบวนการที่เชื่อมโยงกับกลยุทธ์องค์กร เช่น การวางแผนและพัฒนากำลังคน ฯลฯ

ขั้นที่สาม การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Capital Management) เป็นแนวคิดใหม่ยึดคนเป็นสินทรัพย์

นิสคาร์ก เวชยานนท์ (2551) กล่าวว่า ทุมนมนุษย์ในลักษณะที่เป็นนามธรรมไม่ได้ส่งผลแต่เฉพาะในส่วนแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อแนวคิดของการบริหาร หรือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย แอนดรูว์ เมโย (Andrew Mayo) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์และการจัดการทุนมนุษย์มีความแตกต่างกันในสองประเด็น คือ การเน้นคุณค่าของคน (Value of People) และสิ่งที่คนสร้างมากกว่าสนใจกับกระบวนการ หรือหน้าที่ด้านบุคคล (HR Function) และการให้ความสำคัญกับการประเมินวิธีการที่ใช้ในการบริหารคนและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

เนื่องจากทุนมนุษย์เป็นทรัพย์สินที่ไม่มีตัวตนและการบริหารทุนมนุษย์จะเน้นที่คุณค่าของคน ปัญหาที่เกิดขึ้นก็คือจะวัดค่าได้อย่างไรในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามแนวคิดแบบเก่าจะใช้จำนวนบุคลากรและจำนวนผู้ที่เข้ารับการอบรมหรืออัตราการเข้าออกจากราชการ หรือประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้นจากการทำงานเป็นตัวชี้วัดคุณค่าของบุคคล แต่ตัวชี้วัดนี้ไม่สามารถนำมาใช้ได้กับการวัดค่าของทุนมนุษย์

ตามแนวคิดใหม่ องค์กรจะมองบุคลากรเป็นสินทรัพย์ (Asset) ที่เพิ่มมูลค่าในตัวได้ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ หรือความชำนาญ ไม่มีค่าเสื่อมราคา ให้ความสำคัญของความรู้และการใช้สติปัญญาในการนำข้อมูลสารสนเทศทั้งหลายมาใช้ให้เป็นประโยชน์ และเกิดข้อได้เปรียบแก่องค์กร โดยมีการประสานการดำเนินการกับส่วนงานอื่นๆ ในลักษณะของการบูรณาการความรู้ และทักษะ นอกจากนี้ ยังมองลึกลงไปถึงขั้นที่ว่าแท้จริงแล้วพนักงานเป็นเจ้าของทุน เป็นผู้ลงทุน เพราะพนักงานเป็นผู้ตัดสินใจว่าจะทำงานที่ไหน เมื่อใดและอย่างไร จะเอาทุนของตนไปทำงานกับองค์กรใด ที่ให้ผลตอบแทนการลงทุนของเขอย่างคุ้มค่าที่สุด แนวคิดนี้จึงมีผลโดยตรงต่อวิธีการทำงาน องค์กรจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีในลักษณะของการสร้างแรงจูงใจให้คนอยากอยู่ทำงาน แทนที่จะลาออกไปทำงานอื่น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล (2549) ได้ให้ความหมายของทุนมนุษย์ว่า จัดเป็นสินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตน (Intangible Asset) ซึ่งไม่สามารถวัดเทียบเป็นมูลค่าทางธุรกิจได้ แต่สามารถแปลงสภาพให้กลายเป็นสินทรัพย์ที่สามารถวัดเทียบมูลค่าออกมาได้ และยังสามารถทำให้สภาพคล่องได้ด้วย ทุนมนุษย์ไม่ใช่สิ่งท้องถื่นการเป็นเจ้าของ ดังนั้น แม้ว่าองค์การจะอยู่ในฐานะนายจ้าง คุณสมบัติภายในของลูกจ้างก็ยังเป็นของลูกจ้าง หาได้เป็นของนายจ้างแต่อย่างใดไม่ แนวคิดที่แยกทุนมนุษย์ออกจากตัวลูกจ้างจึงเป็นสิ่งที่ทำลายความสามารถในการจัดการความรู้ขององค์การที่จะทำอย่างไรจึงจะสามารถคงความรู้ภายใน (Tacit Knowledge) นี้ออกมาจากตัวบุคคลได้โดยสมัครใจ

การพัฒนาทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) เป็นเรื่องที่แยกออกได้จากการพัฒนาสมรรถนะหรือขีดความสามารถ (Competency) ดังนั้นสิ่งที่นักบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องสร้างให้เกิดควบคู่ไปกับการพัฒนา “ทุนมนุษย์” จึงเป็นเรื่องของการสร้างความผูกพัน (Commitment) กับองค์การด้วยการรักษาความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการพัฒนาขีดความสามารถเพื่อให้เกิดความผูกพันที่จะนำความรู้ความสามารถที่จะพัฒนานั้นออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์การอย่างเต็มที่

องค์ประกอบของ “ทุนมนุษย์” ที่สำคัญ และทำให้เกิดแนวคิดที่ต่างไปจาก “ทรัพยากรมนุษย์” ก็คือทุนทางสังคม (Social Capital) หรือเครือข่ายความสัมพันธ์และทุนทางอารมณ์ (Emotional Capital) หรือความฉลาดทางอารมณ์

ในการปฏิบัติงานนอกเหนือจากความรู้ทักษะและทัศนคติแล้ว เครือข่ายความสัมพันธ์ และความสามารถในการควบคุมอารมณ์เป็นปัจจัยสำคัญมาก ที่จะทำให้นักคนสามารถนำความรู้ที่เรียนมาไปใช้ให้ประสบความสำเร็จ เครือข่ายความสัมพันธ์เป็นเครื่องช่วยให้เกิดความหลากหลายในความคิด และเป็นกรณีศึกษาที่จะช่วยให้การเรียนรู้กว้างขวางและลึกซึ้งขึ้น ในขณะที่การควบคุมอารมณ์จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถรับรู้เรื่องราวและเรื่องราวต่างๆ ที่ตรงข้ามกับความคิดของเราได้มากขึ้น เสริมสร้างความสัมพันธ์ให้ต่อเนื่องและขยายขอบเขตออกไปได้ในลักษณะส่งเสริมซึ่งกันและกัน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ให้ความสำคัญกับการบูรณาการความรู้หลากหลายสาขา จึงสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เมื่อนำมุมมองของทุนมนุษย์ที่ให้ความสำคัญกับเครือข่ายความสัมพันธ์ทางสังคม และการควบคุมทางอารมณ์ เป็นการเพิ่มเติมขึ้นไปจากความรู้ความสามารถซึ่งเป็นทุนทางปัญญา

การบริหารทรัพยากรมนุษย์คือการใช้กลยุทธ์เชิงรุกที่มีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องในการบริหารทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดได้องค์การ นั่นคือ บุคคลที่ทำงานทั้งกรณีที่ทำางร่วมกัน และกรณีที่ทำงานคนเดียวเพื่อบรรลุเป้าหมายในการประกอบองค์การใดๆ กลยุทธ์ในการจัดการ

ทรัพยากรมนุษย์นั้น จะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไปตามเวลา และสถานการณ์ จึงต้องมีการพัฒนา และปรับปรุงตลอดเวลา ด้วยเหตุนี้ ในองค์กรหลากหลายประเภทและขนาดจึงมีแผนกหรือหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะ ซึ่งขนาดของแผนกหรือหน่วยงาน นั้น จะมากขึ้นขึ้นอยู่กับขนาดของงาน รวมถึงการให้ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทั้งทฤษฎีในเชิงวิชาการและแบบปฏิบัติในองค์กรที่ศึกษา วิธีการบริหารแรงงานทั้งในภาคทฤษฎีและปฏิบัติ

Ulrich et al. (2012) กล่าวว่า แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร เพื่อให้ องค์กรสามารถบริหารและเติบโตได้อย่างยั่งยืน (Sustainability) ปัจจุบันได้มีการกล่าวถึงบทบาท ของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าต้องปรับเปลี่ยนบทบาทในอนาคต 4 ด้าน

1. บทบาทผู้เชี่ยวชาญทางด้านงานบริหาร (Administrative Expert) บทบาทนี้หน่วย ทรัพยากรมนุษย์ต้องสามารถทำงานบริหารได้ดี จะต้องเป็นผู้วางระบบ ออกแบบแผนโครงสร้าง องค์กรใหม่ๆ ซึ่งหมายถึงการใช้ต้นทุนให้ต่ำ สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้มากขึ้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ อาจจะต้องทบทวนกระบวนการ เพื่อลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น งานมีความคล่องตัวมากขึ้น กลยุทธ์ที่ถูกลำมาใช้คือ การจ้างงานเหมาจากภายนอก (Outsource)

2. บทบาทผู้สร้างความประทับใจแก่พนักงาน (Employee Champion) ในบทบาทนี้การ บริหารทรัพยากรมนุษย์ จะต้องสร้างองค์กรให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจทั้งในด้านสภาพการ ทำงานและสภาพการจ้างงาน สิ่งที่เป็นดัชนีสำคัญในการวัดความสำเร็จคือความพึงพอใจ

3. บทบาทเป็นผู้นำหรือกระตุ้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร (Change Agent) นับว่าเป็นบทบาทใหม่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องทำให้พนักงานมีการเปลี่ยนแปลง สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ องค์กรจะต้องมีการปรับตัวกับสิ่งแวดล้อมว่าจะเป็นตลาดระบบเศรษฐกิจ คู่แข่ง ดังนั้น องค์กรที่จะสามารถแข่งขันได้จะต้องสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นการเปลี่ยนแปลงคนไปสู่สิ่งที่ดีกว่าในอนาคต

4. บทบาทเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Partner) ซึ่งเป็นบทบาทที่ท้าทายมาก สำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือความเข้าใจในองค์กรและปัจจัยที่จะทำให้องค์กรมี ความสามารถในการแข่งขันโดยเฉพาะงานที่เกี่ยวข้องกับคน เช่น จะต้องเตรียมคนที่จะสามารถ สร้างอำนาจในการแข่งขัน การนำเครื่องมือที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น คะแนนสมดุล (Balanced Scorecard) เครื่องมือคุณภาพ (Six Sigma) สมรรถนะ (Competency Base) และอื่นๆ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องทำงานกับฝ่ายบริหารจากทุกๆ หน่วยงานส่วนผสมหลัก ใหญ่ๆ ที่ทำให้เกิดความผูกพันในองค์กรมีดังนี้

1. องค์กรต้องมีนโยบายในการดำเนินงานที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม และเมตตาธรรมเป็น สิ่งหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานเลือกที่จะผูกพันกับองค์กร นอกจากนั้นองค์กรต้องมีระบบการจ่าย ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี หรืออยู่ในระดับเทียบเท่า เพื่อให้อยู่ในระดับที่ไม่ต่ำกว่ามาตรฐาน

2. ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาต้องมีความยุติธรรมในการบริหารงาน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญ ที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความผูกพันกับองค์กร องค์กรที่พยายามสรรหานักบุคลากรเก่งๆ เข้ามาสู่ องค์กร แต่ไม่สามารถรักษาคคนเหล่านั้นไว้ได้ เพราะเข้าใจว่าการดึงดูดและรักษาคคนให้อยู่ทำงาน กับองค์กรนั้น ขึ้นอยู่กับเงินหรือค่าตอบแทนที่ให้ความพึงพอใจแต่เพียงอย่างเดียว

3. เพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน ในความร่วมมือที่ดีและ ช่วยเหลือในการทำงานซึ่งกันและกัน เอาใจใส่ความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานอย่างใกล้ชิด บรรยากาศในองค์กรเหล่านี้ ก็ถือเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีความ ผูกพัน ซึ่งจะนำการทำงานที่ดีเลิศให้เกิดกับตนเองและองค์กร

4. ลักษณะงาน ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานในเรื่องนี้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องเป็นอย่างยิ่งต่อการมอบหมายงาน มอบความรับผิดชอบให้กับผู้ปฏิบัติงาน หากขาดทักษะ ในการบริหารคนแล้ว อาจทำให้องค์กรเกิดความเสียหายได้ หากมีการมอบหมายที่ท้าทาย การให้ อำนาจหน้าที่รับผิดชอบ ให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีบทบาทในการแสดงศักยภาพของเขา เมื่อได้มอบหมาย อำนาจหน้าที่ให้ไปแล้ว อันจะทำให้เกิดความพึงพอใจ ความรู้สึกผูกพัน เขาก็จะทุ่มเทในการทำงาน เพื่อสร้างผลงานให้ออกมามีประสิทธิผลอย่างสูงสุด

5. ความก้าวหน้าในสายงาน เป็นเรื่องสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เพราะ ผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานย่อมต้องการความเติบโตและก้าวหน้าในวิชาชีพของตน ด้วยเหตุนี้องค์กร หัวหน้านาน ผู้ปฏิบัติงาน และนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องผลักดัน การวางแผนสาย ความก้าวหน้าให้กับผู้ปฏิบัติงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการสร้างความผูกพันกับองค์กร

6. การนำหลักธรรมทางศาสนา สำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีความสุขในการทำงานด้วย ความพึงพอใจในการทำงาน รู้สึกดีๆ มีความสุขที่ได้มีงานทำ วิริยะ อุตทน พากเพียรในการทำงาน นึกถึงความมุ่งมั่นในความสำเร็จ ทำงานอย่างมีสตินอยู่กับการทำงานของตนเอง กิดสร้างสรรค์พัฒนา ปรับปรุงให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพอยู่เสมอ

สำหรับการบริหารงานในเชิงรุก (Proactive) นั้น ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องเป็นผู้ เสนอนโยบาย แผนงานและโครงการให้ผู้บริหารพิจารณาเห็นด้วย การที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ สามารถนำเสนอได้นั้น ย่อมหมายความว่าฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ได้คิดเตรียมการเตรียมข้อมูลไป พร้อมแล้ว ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นส่วนสำคัญที่ต้องคำนึงถึงเพื่อสร้างโอกาสที่จะทำให้การ บริหารงานประสบความสำเร็จ เพื่อตอบสนองต่องานในศตวรรษที่ 21

ดิลก ถือกกล้า (2554) ได้อธิบายถึง มิติที่เกี่ยวข้องกับตัวนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้ที่จะก้าวเข้ามาสู่การเป็นนักบริหารควรมีการเตรียมรับมือ ดังนี้

1. พัฒนาทักษะความรู้ด้านภาษาโดยเฉพาะภาษาอังกฤษ ให้อยู่ในระดับที่ใช้งานได้เป็นอย่างดีทั้งอ่าน พูด และเขียน
2. ปรับวิธีคิดให้เป็นสากล โดยมองการเกิดผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อตลาดแรงงาน หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยมุมมองที่กว้างขวางในประเทศเท่านั้น เช่น การขาดแคลนแรงงานในบางสาขาอาจจะต้องคิดถึงการมองหาคนในประเทศอื่น หรือหากเกิดอัตราการว่างงานในประเทศเพื่อนบ้านสูงมาก ก็ให้มองเป็นโอกาสในการจ้างงานมากกว่ามองว่าเป็นปัญหาของประเทศเพื่อนบ้าน
3. พัฒนาทักษะด้านการทำงานข้ามวัฒนธรรมและการบริหารความหลากหลายของคนในองค์กร
4. เพิ่มความรู้ความชำนาญในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นสากล เช่น การบริหารค่าจ้างผลตอบแทนของพนักงานระดับสูงที่ไปประจำต่างประเทศ ความรู้เกี่ยวกับการบริหารการโยกย้ายพนักงานไปประจำที่ต่างประเทศ ความรู้ด้านกฎหมายแรงงานหรือแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของประเทศเพื่อนบ้าน เป็นต้น

มิติที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ควรมีการเตรียมรับมือดังนี้

1. ปรับเกณฑ์และเงื่อนไขในการคัดเลือกสรรหาให้พร้อมต่อการรับมือกับการเกิดขึ้นของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เช่น ตั้งเกณฑ์การคัดเลือกพนักงานใหม่ให้มีคุณลักษณะมีสมรรถนะที่พร้อมทำงานในสภาพแวดล้อมที่เป็นสากล และมีการพัฒนาเงื่อนไขการจ้างงานที่เอื้อต่อการจ้างงานจากนอกประเทศเข้ามาในองค์กร
2. พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมภาคบังคับที่จะเอื้อให้พนักงานเกิดความต้องการพัฒนาทักษะที่พร้อมทำงานยังต่างประเทศ
3. เตรียมนโยบายและกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการส่งพนักงานไปประจำที่ต่างประเทศให้พร้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเงื่อนไขเกี่ยวกับประโยชน์ตอบแทน
4. สร้างเงื่อนไขในการเลื่อนตำแหน่งโดยมีการวางแผนของการเคยไปประจำที่ต่างประเทศ หรือรับผิดชอบงานต่างประเทศ เป็นเงื่อนไขหนึ่งในการรับการพิจารณา
5. สร้างความสัมพันธ์กับสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเพื่อให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหลักสูตรที่จะเตรียมแรงงานทักษะให้มีความพร้อมตั้งแต่ยังอยู่ในสถาบันการศึกษา

บทสรุป การค้าเสรีและโลกไร้พรมแดนได้ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมให้กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย เพราะการเคลื่อนย้ายแรงงานทักษะเสรีจะสร้างให้เกิดแรงกดดันต่อการปรับตัวของแรงงานทักษะทั่วทั้งภูมิภาค เราในฐานะเป็นนักบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงจำเป็นต้องมีการรับมือทั้งในแง่ของตัวเองเราเองและทั้งในแง่ของการสร้างกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ตอบสนองต่อสิ่งที่เกิดขึ้น ดังนั้นในภาครัฐส่วนหนึ่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงต้องให้ความสำคัญต่อการจัดการทุนมนุษย์ให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของภาคสังคมได้เช่นกัน

2.3.6 ภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) หรือความเป็นผู้นำหมายถึง ความสามารถในการนำ (The American Heritage Dictionary, 1985, p. 719) ซึ่งเป็นความสำเร็จอย่างยิ่งสำหรับความสำเร็จของผู้นำ ภาวะผู้นำได้รับความสนใจและศึกษามานานแล้ว เพื่อให้รู้ว่าอะไรเป็นองค์ประกอบที่จะช่วยให้ผู้นำมีความสามารถในการนำ หรือเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

ภาวะผู้นำ หมายถึงกระบวนการซึ่งมีอิทธิพลต่อกิจกรรมของกลุ่มที่มุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ (Stogdill, 1948)

ภาวะผู้นำหมายถึงการที่บุคคลซึ่งเป็นผู้นำใช้อำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ที่มีอยู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อดำเนินการและอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันละกันโดยให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Piffner & Presthus, 1960)

การศึกษาเรื่องของภาวะผู้นำนั้น จะศึกษาตั้งแต่คุณลักษณะ (Traits) ของผู้นำ อำนาจ (Power) ของผู้นำ พฤติกรรม (Behavior) ของผู้นำแบบต่างๆ

ในปัจจุบันได้มีให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลากหลายและแตกต่างกันดังนี้

- ภาวะผู้นำคือ ความคิดริเริ่มและชี้แจงไว้ซึ่งโครงสร้างของความคาดหวังและความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกของกลุ่ม (Stogdill, 1974, p. 411)
- ภาวะผู้นำคือ ความสามารถที่จะชี้แนะ สั่งการ หรืออำนวยความสะดวก พฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ (McFarland, 1979, p. 303)
- ภาวะผู้นำคือ ศิลปะในการชี้แนะลูกน้อง หรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้น และเต็มใจ (Schwartz, 1980, p. 491)
- ภาวะผู้นำคือ กระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม เพื่อให้บรรลุความต้องการของกลุ่ม หรือจุดมุ่งหมายขององค์การ (Mitchell & Larson, Jr., 1987, p. 435)

- ภาวะผู้นำเป็นเรื่องของศิลปะของการใช้อิทธิพล หรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นเพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม (Koontz & Wehrich, 1988, p. 437)
- ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Robbins, 1989, p. 437)
- ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการชี้แนะ และอิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆ ของสมาชิกของกลุ่ม (Stoner & Freeman, 1989, p. 459)
- ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลหนึ่ง(ผู้นำ) ใช้อิทธิพลและอำนาจของตนกระตุ้น ชี้นำให้บุคคลอื่น (ผู้ตาม) มีความกระตือรือร้น เต็มใจทำในสิ่งที่เขาต้องการ โดยมีเป้าหมายขององค์การเป็นจุดหมายปลายทาง (พยอม วงศ์สารศรี, 2534, หน้า 196)

ลักษณะของภาวะผู้นำ

Michell & Larson, Jr. (1987, pp. 435-436) ได้ชี้ให้เห็นองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ในการพิจารณาว่าผู้นำใดมีภาวะผู้นำหรือไม่ ได้แก่

1. ผู้นำเป็นกระบวนการ
2. มีระดับความถูกต้องของการใช้อิทธิพล
3. มีความสำเร็จของจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

1. ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการ ของการใช้อิทธิพล ผู้นำจะพยายามมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม เพื่อให้มีพฤติกรรมปฏิบัติงานตามต้องการ โดยมีจุดมุ่งหมายขององค์การเป็นเป้าหมาย ไม่ใช่เรื่องของบุคคลที่จะพึงมีภาวะผู้นำได้โดยที่ไม่ได้มีกระบวนการทำใดๆเป็นกระบวนการ (Process) ให้เกิดอิทธิพลต่อผู้อื่น ดังนั้นผู้นำทางการแต่งตั้ง เช่นผู้อำนวยการ ผู้บัญชาการ อาจจะมิภาวะผู้นำหรือไม่ก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะทั้ง 3 ประการหรือเปล่า ในทางตรงข้ามผู้ที่แสดงภาวะผู้นำ อาจจะไม่เป็นผู้ที่เป็นแบบทางการ แต่มีองค์ประกอบ 3 ประการนั้น

2. ภาวะผู้นำนอกจากจะเป็นกระบวนการแล้ว ภาวะผู้นำจะเกิดได้ก็ต่อเมื่อผู้ตามยอมให้ใช้อิทธิพลต่อตัวเขาซึ่งโดยทั่วไปก็ต้องพิจารณาถึงระดับความถูกต้องของอิทธิพลที่ใช้ด้วยว่าไม่ใช่เป็นการใช้อำนาจเข้าขู่เข็ญ หรือบีบบังคับให้ทำตาม เพราะถ้าเป็นการเช่นนั้นก็ไม่ถือว่าเป็นภาวะผู้นำได้

3. ภาวะผู้นำจะถูกอ้างถึงเมื่อจุดมุ่งหมายของกลุ่มหรือองค์กรประสบความสำเร็จ ดังนั้นหากผู้นำไม่สามารถนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จดังกล่าว ก็ย่อมหมายถึงว่าผู้นำไม่ได้แสดงภาวะผู้นำหรือไม่มีความสามารถในการเป็นผู้นำนั่นเอง

คุณสมบัติ 4 ประการของผู้หน้าที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรซึ่ง ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2552) ได้แก่

1. เชาว์ปัญญา (Intelligence) ผลการวิจัยโดยทั่วไปพบว่าผู้นำจะต้องมีเชาว์ปัญญาสูงกว่าผู้ตามโดยเกณฑ์เฉลี่ย ถึงแม้กระนั้นก็ไม่ได้หมายความว่า ผู้นำจะต้องมีเชาว์ปัญญาเป็นเลิศกว่าผู้ตามอย่างมาก

2. วุฒิทางสังคมและความกว้างขวาง (Social Maturity End Breath) ผู้นำมีสถานะทางอารมณ์คงที่เป็นผู้ใหญ่รวมทั้งมีความสนใจและกิจกรรมกว้างไกล นอกจากนี้ผู้นำยังมีความเคารพและมั่นใจในตนเอง

3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Drives) ผู้นำย่อมต้องมีพลังแรงผลักดันจากภายในอย่างแรงกล้าเพื่อขับเคลื่อนสู่การบรรลุถึงความสำเร็จ นอกจากนี้ผู้นำมักมีจุดสนใจที่รางวัลภายใน (Intrinsic Reward) มากกว่ารางวัลภายนอก (Extrinsic Reward)

4. ความมีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) ผู้นำที่ประสบความสำเร็จย่อมตระหนักถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีของผู้ตามและมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Davis, 1972, pp. 103-104)

ภาวะผู้นำในที่นี้หมายถึงข้าราชการตำรวจของกองบัญชาการตำรวจนครบาล สายงานป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน

ประเภทของผู้นำ

จากการจำแนกประเภทของผู้นำ อาจจำแนกโดยอธิบายให้เห็นถึงการเกิดผู้นำว่าเกิดขึ้นได้ 2 ประเภท คือ

1. จำแนกโดยสถานการณ์และโดยตำแหน่ง
2. จำแนกโดยลักษณะในการบริหารซึ่งมี 3 ประเภทซึ่งจะเน้นที่พฤติกรรมของผู้นำเป็นสำคัญว่าผู้นำมีพฤติกรรมเช่นไรดังนี้

- ผู้นำแบบใช้พระเดช หมายถึงผู้นำที่ยึดเอากฎหมาย ระเบียบแบบแผนเป็นที่ตั้ง
- ผู้นำแบบใช้พระคุณ หมายถึงผู้นำที่มีอำนาจและศิลปะในการที่จะสามารถจูงใจให้บุคคลทั้งหลายทั้งปวงปฏิบัติตามที่ตนประสงค์
- ผู้นำแบบสัญลักษณ์ หมายถึงผู้นำที่มีลักษณะเป็นสัญลักษณ์ของผู้อยู่ในฐานะตำแหน่งที่ควรแก่การเคารพนับถือ

ถ้าพิจารณาผู้นำแบบใช้พระเดชจะพบว่า ตรงกับประเภทของภาวะผู้นำคือ ผู้นำประเภทนิเสธ ส่วนผู้นำโดยตำแหน่งก็มักจะมีพฤติกรรมแบบผู้นำแบบใช้พระเดช เป็นส่วนมาก คือเมื่อได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ก็มักยึดเอากฎหมายและระเบียบแบบแผนเป็นที่ตั้ง แต่ก็มีบ้างที่ใช้พระคุณ ส่วนผู้นำแบบใช้พระคุณนั้นตรงกับ ผู้นำประเภทปฏิฐาน และผู้นำโดยสถานการณ์

เพราะเป็นผู้นำที่ทำให้ผู้ร่วมงานเลื่อมใสศรัทธา และเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงานเหมือนๆ กัน ทั้งยังเป็นผู้นำที่อาจจะไม่ได้รับการแต่งตั้งตามกฎหมายอีกด้วย

รูปแบบของผู้นำ

การศึกษาเกี่ยวกับผู้นำมีหลายลักษณะจากการศึกษาของวิลเลียม เจ เรดดิน(William J. Reddin) อธิบายถึงความสัมพันธ์กันของพฤติกรรมของผู้ได้บังคับบัญชาและสถานการณ์ โดยแสดงให้เห็นถึงรูปแบบผู้นำที่มีประสิทธิผลมากกว่า และผู้นำที่มีประสิทธิผลน้อยกว่า (Reddin, 1970) ดังนี้

รูปแบบผู้นำที่มีประสิทธิผลสูง

- นักบริหาร (Execlutiver) ผู้นำแบบนี้จะมีความสนใจเป็นอย่างมากทั้งในเรื่องของงาน และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีความสามารถในการจูงใจคน กำหนดมาตรฐานในงานสูง เข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และการทำงานเป็นทีม
- นักพัฒนา (Develop) ผู้นำแบบนี้จะให้ความสำคัญกับเรื่องสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มากกว่าให้ความสนใจกับงาน จะให้ความไว้วางใจผู้ร่วมงาน สร้างแรงจูงใจและให้กำลังใจเพื่อให้ทุกคนพัฒนาตนเอง
- นักเผด็จการแบบใช้พระคุณ(Benevolent Autocrat) ผู้นำแบบนี้จะให้ความสนใจอย่างมากกับงานและให้ความสนใจเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลน้อยมุ่งที่ประสิทธิผลของงานและทำให้บรรลุผลได้อย่างดีโดยไม่ทำให้เกิดความขุ่นข้องหมองใจ
- ผู้รักษากฎระเบียบ(Bureaucrat) ผู้นำแบบนี้จะไม่ให้ความสนใจมากนัก

นิทสัน์ สิริโชติรัตน์ (2560) กล่าวว่า ผู้นำควรต้องมีจุดแข็งซึ่งแสดงออกด้วยตัวชี้วัด 16 รายการจึงจะสามารถสร้างผลงานที่มีความแตกต่างและส่งผลให้ต่อธุรกิจดังนี้

1. แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ (Displays Honesty and Integrity)
2. มีความเชี่ยวชาญเชิงเทคนิคหรือวิชาชีพ (Exhibits Technical หรือ Professional Expertise)
3. แก้ปัญหาและวิเคราะห์ประเด็น (Solves Problems and Analyzer Issues)
4. สร้างสรรค์ (Innovates)
5. ฝึกฝนพัฒนาตนเอง (Practices Self-Development)
6. ผลักดันให้เกิดผลลัพธ์ (Focuses on Results)
7. ตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย (Establishes Stretch Goals)
8. เปิดรับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Takes Initiative)

9. สื่อสารอย่างมีพลังและประสิทธิผล (Communicates Powerfully and Broadly)
10. สร้างแรงบันดาลใจและจูงใจผู้อื่นเพื่อผลงานที่ดี (Inspires and Motivates Other)
11. สร้างสัมพันธ์ (Build Relationships)
12. พัฒนาผู้อื่น (Develop Others)
13. สร้างความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม (Collaborates and Fosters Teamwork)
14. พัฒนามุมมองเชิงกลยุทธ์ (Develop Strategic Perspective)
15. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Champion Change)
16. เชื่อมต่อทีมกับโลกภายนอก (Connects the Group to the Outside World)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดด้วยกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของทุกภาคส่วนในโลกใบนี้รวมถึงรูปแบบของภาวะผู้นำในการบริหารองค์การด้วย ในการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำพบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการบ่งบอกถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงของตัวบุคคล ที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงเรื่องค่านิยมคุณธรรม มาตรฐานรวมถึงวิสัยทัศน์การมองอนาคตของผู้นำ การให้ความสำคัญต่อการประเมินเพื่อทราบถึงระดับแรงจูงใจของผู้ตาม รวมถึงความพยายามหาแนวทางตอบสนองความต้องการปฏิบัติต่อผู้ตาม เนื้อหาของทฤษฎีภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง ครอบคลุมแนวคิดของภาวะผู้นำแตกต่างจากทฤษฎีภาวะผู้นำที่ผ่านมาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นทฤษฎีที่ส่งผลกระทบระหว่างมีอิทธิพลระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นรายบุคคล รวมถึงระบบวัฒนธรรมขององค์การ แม้ว่าโดยบทบาทหลักของผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงจะเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่างๆก็ตาม แต่การดำเนินการตลอดในการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ผู้นำกับผู้ตามจะผูกพันซึ่งกันและกันอย่างแน่นอน ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

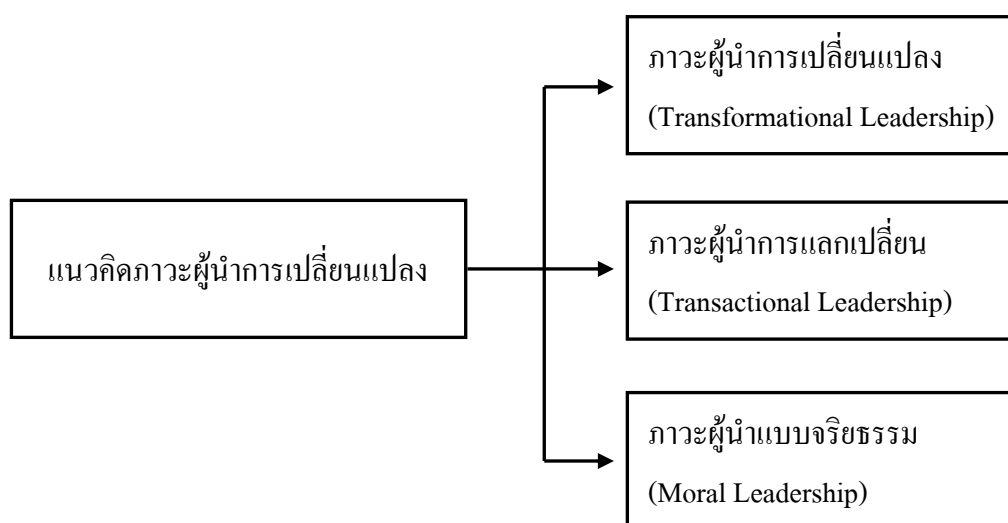
ที่มาของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ต้องการสำหรับองค์การเนื่องจากรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำกับผู้ตามมีส่วนร่วมในการยกระดับของคุณธรรม เสริมสร้างแรงจูงใจร่วมกันให้สูงขึ้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามค้นหาวิธีเพื่อยกระดับทางจิตใจของผู้ตามด้วยการชักจูงใจนำไปสู่อุดมการณ์เกิดเป็นค่านิยมร่วมทางด้านคุณธรรมอันดีงาม เสรีภาพทางความคิด มีคุณธรรม มีความเสมอภาค โดยผู้ตามจะถูกยกระดับไปสู่การทำความดีงาม ตามแนวคิด

ที่ว่า “บุคคลในองค์การจะอยู่ในตำแหน่งใด มีรูปแบบองค์การเป็นแบบใดก็สามารถแสดงพฤติกรรมในการเป็นผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงได้ ด้วยการสร้างอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสามารถเกิดได้กับบุคคลที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ” (Burns, 1978)

อนุนพษ์ อินฟ้าแสง (2561) ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนเจตคติ แนวคิดของผู้ตามภายในองค์การ รวมถึงเพื่อสร้างความผูกพันในการปรับเปลี่ยน เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ขององค์การ แนวคิดที่สำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือการใช้อิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม ด้วยกระบวนการให้อำนาจนั้นส่งต่อให้ผู้ตามใช้ความเป็นผู้นำในการในการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานแบบองค์รวม ซึ่งเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของผู้นำหน่วยงานในระดับต่างๆรวมถึงหน่วยงานย่อยขององค์การด้วย ผลการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพบว่าผู้นำมีการโอนหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยการสอนทักษะให้แก่ผู้ตามที่จะต้องแก้ไขปัญห กระตุ้นให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญ เพื่อกระจายความคิดเห็น พร้อมตระหนัก ในการส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานให้เป็นแบบทีมเพื่อการแก้ปัญหาสร้างสรรค์โดยรวมทั้งแบบองค์การ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกิดจากแนวคิดให้ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายแสดงออกถึงค่านิยม แรงจูงใจ ความต้องการ ความจำเป็นรวมถึงความคาดหวังทั้งของผู้นำและผู้ตาม ภาวะผู้นำจึงเป็นความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีบทบาทหน้าที่แตกต่างกันในเรื่องของอำนาจระดับแรงจูงใจรวมถึงทักษะอื่นๆที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกันซึ่งเกิดขึ้นใน 3 รูปแบบดังภาพที่ 2.11



ภาพที่ 2.11 แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ที่มา: คัดแปลงจาก Burns (1978)

รูปแบบที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) จากความรู้สึกภายในของผู้ตามที่ส่งผลต่อการแสดงออกต่อผู้นำ ผู้นำ ในเรื่องของความไว้วางใจ มีความรู้สึกที่ชื่นชม ให้ความจงรักภักดี และความเคารพนับถือต่อผู้นำ จนสามารถส่งผลให้เกิดแรงบันดาลใจทำให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จเกินความคาดหวังที่ผู้นำกำหนดไว้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะส่งผลต่อผู้ตามให้เกิดความรู้สึกต่อความสำคัญของผลงานที่ตัวเองเป็นผู้ดำเนินการ มีการปรับเปลี่ยนความรู้สึกโดยยึดผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรเป็นสำคัญ

รูปแบบที่ 2 ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นความสัมพันธ์ของผู้นำที่ใช้แนวทางการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์กับผู้ตาม โดยการใช้รางวัล ผลตอบแทน เพื่อแลกเปลี่ยนกับการยินยอมให้ผู้ตามตอบสนองตามความต้องการของผู้นำ โดยแลกเปลี่ยนกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งถือว่าผู้นำกับผู้ตามเกิดขึ้นเป็นไปตามความทฤษฎีความต้องการขั้นแรกของทฤษฎีความต้องการ Maslow

รูปแบบที่ 3 ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงจะเปลี่ยนเป็นผู้นำแบบจริยธรรมอย่างแท้จริง เมื่อผู้นำยกระดับความประพฤติรวมถึงความปรารถนาเชิงจริยธรรมของผู้นำรวมถึงของผู้ตามให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งตัวผู้นำและตัวผู้ตาม โดยการสร้างจิตสำนึกให้ทั้งผู้นำและผู้ตามมีจุดมุ่งหมายที่คำนึงถึงจริยธรรมให้สูงขึ้น

สภาวะผู้นำทั้ง 3 รูปแบบมีลักษณะมีความเชื่อมโยงกัน ในส่วนภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน อยู่ในทิศทางสุดท้าย ต่อจากนั้นก็จะเป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สุดท้ายนำไปสู่ภาวะผู้นำแบบจริยธรรมซึ่งเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่หน่วยงาน ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความพึงปรารถนา

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

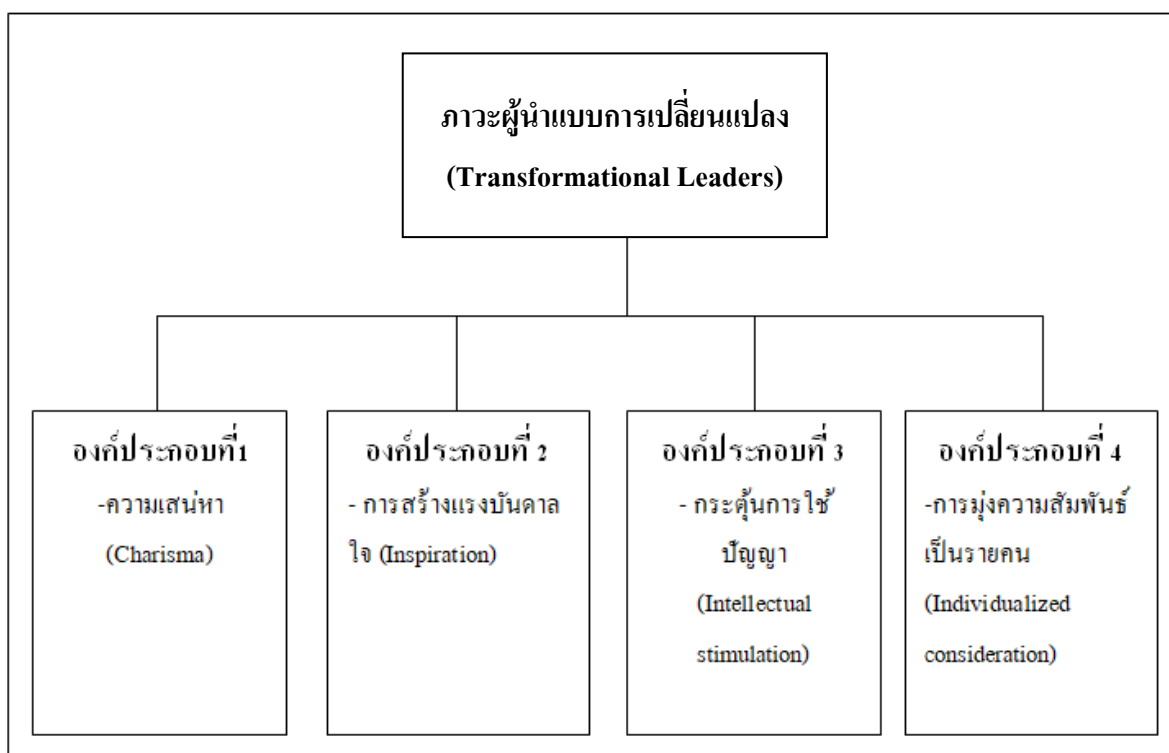
จากทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ว่า “บุคคลในองค์กรจะอยู่ในตำแหน่งใด มีรูปแบบองค์การเป็นแบบใด ก็สามารถแสดงพฤติกรรมในการเป็นผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงได้ ด้วยการสร้างอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสามารถเกิดได้กับบุคคลที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร” นำมาสู่กระบวนการที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยพื้นฐานตามแนวคิดในการแบ่งผู้นำออกเป็น 2 แบบ ประกอบด้วย

1. ผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง (Transactional Leaders) ผู้ตามที่ส่งผลต่อการแสดงออกต่อผู้นำ ผู้นำ ในเรื่องของความไว้วางใจ มีความรู้สึกที่ชื่นชม ให้ความจงรักภักดี และความเคารพนับถือ

ต่อผู้นำ จนสามารถส่งผลให้เกิดแรงบันดาลใจทำให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จเกินความคาดหวังที่ผู้นำกำหนดไว้

2. เป็นความสัมพันธ์ของผู้นำที่ใช้แนวทางการแลกเปลี่ยนประโยชน์กับผู้ตาม โดยการใช้รางวัล ผลตอบแทน เพื่อแลกเปลี่ยนกับการยินยอมให้ผู้ตามตอบสนองตามความต้องการของผู้นำ โดยแลกเปลี่ยนกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง (Transactional Leaders) ตามองค์ประกอบที่ 1-4 ของผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง ดังภาพที่ 2.12



ภาพที่ 2.12 องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leaders)

ที่มา: ดัดแปลงจาก Northouse (2001)

จากภาพที่ 2.12 องค์ประกอบที่ส่งเสริมให้กับภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนสภาพจึงประกอบด้วย ความเสน่ห์ (Charisma) การสร้างแรงคลใจ (Inspiration) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) และการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน (Individualized Consideration) รายละเอียดดังนี้

- ความเสน่ห์หา (Charisma)

เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงแสดงออกด้วยแบบตัวอย่างบทบาทเข้มแข็งให้ผู้ตามมองเห็น เมื่อผู้ตามเกิดการรับรู้พฤติกรรมดังกล่าวของผู้นำ ผู้ตามจะลอกเลียนแบบพฤติกรรม ซึ่งปกติผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจะมีการปฏิบัติตนอยู่ในมาตรฐานทางศีลธรรมและจริยธรรมสูง จนเกิดการยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง มีคุณงามความดี จึงได้รับการนับถืออย่างลึกซึ้งจากผู้ตาม พร้อมทั้งได้รับความไว้วางใจอยู่ในระดับสูงอีกด้วย ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงสามารถจะทำหน้าที่ในการกำหนดวิสัยทัศน์และสร้างความเข้าใจต่อเป้าหมายของพันธกิจให้แก่ผู้ตาม โดยปราศจากข้อสงสัย ผู้ตามจึงเต็มใจที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่ผู้ตามกำหนดไว้

- การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration)

เป็นพฤติกรรมของผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง ที่แสดงออกด้วยการสื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังที่สูงของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม ด้วยการสร้างแรงคลใจโดยจูงใจให้ยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร ในทางปฏิบัติผู้นำจะใช้สัญลักษณ์ในการปลุกเร้าทางอารมณ์ให้กลุ่มทำงานร่วมกันเพื่อไปสู่เป้าหมายแทนการทำเพื่อประโยชน์เฉพาะตน ผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงจึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงจะทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์

- การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation)

เป็นพฤติกรรมของผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง ที่แสดงออกด้วยการกระตุ้นให้เกิดการริเริ่มการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ด้วยการฝึกให้เกิดการคิดทวนกระแสความเชื่อ ค่านิยมเดิมของผู้นำรวมถึงขององค์กร ผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงจะสร้างความรู้สึกลึกซึ้งท้าทายให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตาม ให้การสนับสนุนหากผู้ตามต้องการทดลองวิธีการใหม่ๆ รวมถึงแนวคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่เกี่ยวกับงานขององค์กร ส่งเสริมให้ผู้ตามแสดงออกพร้อมแก้ปัญหาต่างๆ ในองค์กรด้วยตนเอง

- การมุ่งความสัมพันธเป็นรายคน (Individualized Consideration)

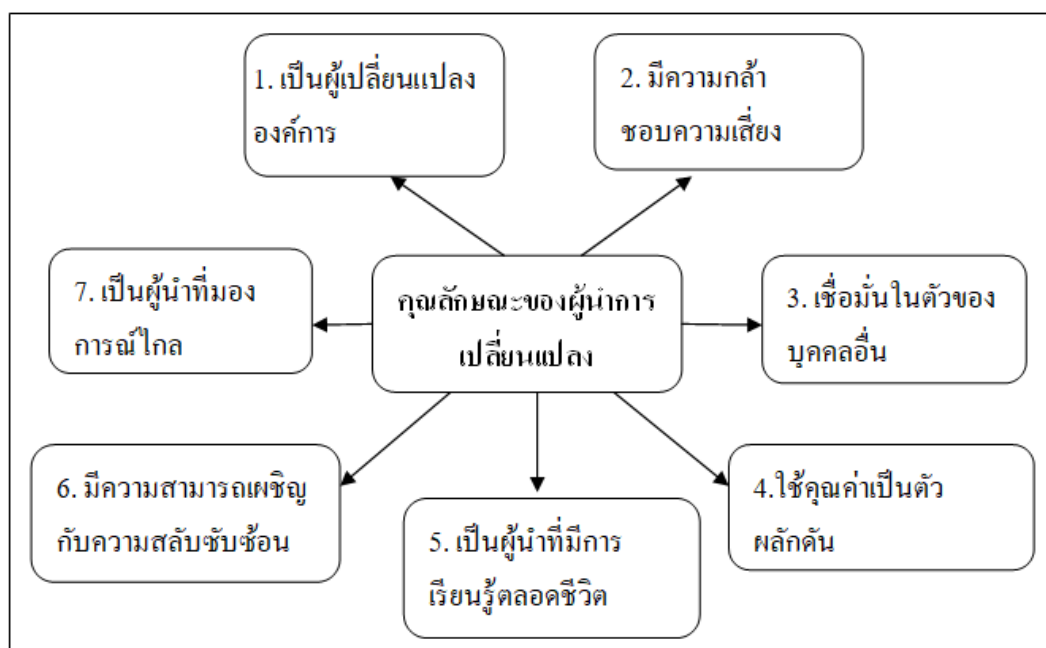
เป็นพฤติกรรมของผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งเน้นความสำคัญในการส่งเสริมบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ด้วยการสร้างการรับรู้ ค้นหาแนวทางในการตอบสนองความต้องการของผู้ตาม เป็นรายบุคคล ผู้นำจะแสดงบทบาทเป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษาแนะนำ ชี้แนะการช่วยเหลือผู้ตามเพื่อพัฒนาด้วยการยกระดับความต้องการของตนให้สูงขึ้นโดยผู้นำใช้วิธีการกระจายอำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ตาม เพื่อเพิ่มการเรียนรู้ ความกล้ารวมทั้งความมั่นใจแก่ผู้ตามด้วย

องค์ประกอบทั้ง 4 ประการจึงมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดการยอมรับ พร้อมปฏิบัติตามด้วยความพร้อมใจเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ด้วยการแสดงบทบาทเข้มแข็งให้ผู้ตามมองเห็นผู้ตามเกิดการยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง

มีคุณงามความดี จึงได้รับการนับถืออย่างลึกซึ้งจากผู้ตาม แสดงออกด้วยการสื่อสารให้ผู้ตามทราบถึง ความคาดหวังที่สูงของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม ด้วยการสร้างแรงคล้อยใจโดยจงใจให้ยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์การกระตุ้นให้เกิดการริเริ่มการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ด้วยการฝึกให้เกิดการคิดทวนกระแสความเชื่อและค่านิยมเดิมของผู้นำรวมถึงขององค์การ รวมถึง ผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงจะสร้างความรู้สึกรำคาญให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตามให้การช่วยเหลือผู้ตามได้พัฒนาระดับความต้องการของตนสู่ระดับสูงขึ้น โดยผู้นำใช้วิธีการกระจายอำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ตาม

คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง

คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีลักษณะทั่วไปที่แตกต่างจากคุณลักษณะของภาวะผู้นำในรูปแบบอื่นๆ ด้วยการดำเนินการเปลี่ยนแปลงองค์การที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ มีความกล้ารวมถึงมีลักษณะเปิดเผย ชอบความเสี่ยง เชื่อมมั่นในตัวของคนอื่น คำนึงถึงปัญหาในอดีตของตนเองที่ผิดพลาดมาในอดีตมาเป็นบทเรียน ความสามารถเผชิญกับความสลับซับซ้อนของกระบวนการแก้ปัญหาที่มีความคลุมเครือสามารถกำหนดเป้าหมายขององค์การในอนาคตได้อย่างถูกต้อง ซึ่งเป็น 7 คุณลักษณะของผู้นำในการเปลี่ยนแปลงดัง คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงประกอบด้วย การกระตุ้นให้เกิดความสนใจระหว่างผู้นำกับผู้ตามให้มองหาแง่คิดใหม่ๆ เพื่อเกิดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เพิ่มศักยภาพมากกว่าที่ผู้ตามคาดหวังไว้ ภาพที่ 2.13



ภาพที่ 2.13 คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ที่มา: ดัดแปลงจาก Bass & Avolio (1994)

จากภาพที่ 2.13 เป็น 7 คุณลักษณะของผู้นำในการเปลี่ยนแปลงดัง คุณลักษณะภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงจึงประกอบด้วย การกระตุ้นให้เกิดความสนใจระหว่างผู้นำกับผู้ตามให้มองหาแง่คิดใหม่ๆ เพื่อเกิดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เพิ่มศักยภาพมากกว่าที่ผู้ตามคาดหวังไว้ มีรายละเอียดดังนี้

คุณลักษณะที่ 1 เป็นผู้เปลี่ยนแปลงองค์การ เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ด้วยการดำเนินการเปลี่ยนแปลงองค์การที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ นำไปสู่เป้าหมายใหม่ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง พร้อมสร้างแรงบันดาลใจให้กับสมาชิกขององค์การเพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทางนำองค์การสู่ความสำเร็จ

คุณลักษณะที่ 2 มีความกล้าหาญและความเสี่ยง เป็นผู้นำที่มีความกล้ารวมถึงมีลักษณะเปิดเผย ชอบความเสี่ยง ทำงานอย่างมีความสุข พร้อมมีจุดยืนของตนเองชัดเจน กล้าเผชิญกับความจริง กล้ายอมรับกับความจริงที่เกิดขึ้น

คุณลักษณะที่ 3 เชื่อมมั่นในตัวของบุคคลอื่น เป็นผู้นำที่เชื่อมั่นในตัวบุคคลอื่น ลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ใช่ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ แต่มีอำนาจในการนำในรูปแบบต่างๆ รวมถึงให้ความมั่นใจในตัวบุคคลอื่นๆ ที่ผู้นำมอบหมายให้ปฏิบัติกรว่ามีความสามารถ ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายได้

คุณลักษณะที่ 4 ใช้คุณค่าเป็นตัวผลักดัน เป็นผู้นำที่ใช้คุณค่าเป็นตัวผลักดัน โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชี้แนะให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมายที่กำหนดไว้ พร้อมสร้างแรงผลักดันให้ผู้ตามเกิดความลึกซึ้งในคุณค่าเมื่อการปฏิบัติงานสามารถบรรลุเป็นไปตามเป้าหมาย

คุณลักษณะที่ 5 เป็นผู้นำที่มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นผู้นำที่มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเฉพาะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะนึกถึงปัญหาในอดีตของตนเองที่ผิดพลาดมาในอดีตมาเป็นบทเรียนเพื่อการเรียนรู้เพื่อหาแนวทางกลยุทธ์ใหม่ในการพัฒนาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

คุณลักษณะที่ 6 มีความสามารถเผชิญกับความสลับซับซ้อน เป็นผู้นำที่มีความสามารถเผชิญกับความสลับซับซ้อนของกระบวนการแก้ปัญหาที่มีความคลุมเครือ มีความไม่แน่นอนจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอด

คุณลักษณะที่ 7 เป็นผู้นำที่มองการณ์ไกลเป็นผู้นำที่มองการณ์ไกล สามารถกำหนดเป้าหมายขององค์การในอนาคตได้อย่างถูกต้อง เป็นไปตามความคาดหวังของสมาชิกองค์การและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย

คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงประกอบด้วย การกระตุ้นให้เกิดความสนใจระหว่างผู้นำกับผู้ตามให้มองหาแง่คิดใหม่ๆ เพื่อเกิดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เพิ่มศักยภาพมากกว่าที่ผู้ตามคาดหวังไว้ เพื่อไปสู่เป้าหมายที่สูงขึ้น Bass Bernard M & J. Avolio (1994)

ผู้นำในยุคใหม่ 4.0

ในยุคที่กำลังก้าวสู่ความเป็น 4.0 ที่องค์กรต่างๆ จะต้องเผชิญการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และไม่ใช้การเปลี่ยนแปลงในรูปแบบเดิมๆ แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่ Disrupt ที่ทำให้รูปแบบ และวิธีการดำเนินธุรกิจเดิมล้าสมัย ก็มีคำถามหนึ่งเกิดขึ้นว่าแล้วคุณลักษณะของผู้นำในยุค 4.0 จะต้องเปลี่ยนหรือแตกต่างจากในอดีตหรือไม่

Global Center for Digital Business Transformation ได้ทำการสำรวจผู้บริหารมากกว่าพันคนทั่วโลก เพื่อแสวงหาพฤติกรรมและความสามารถของผู้นำในยุค Disruption ว่าควรจะต้องประกอบด้วยสิ่งใดบ้าง และพบว่าส่วนใหญ่แล้วคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จในยุค 4.0 ไม่ได้ต่างจากผู้นำในอดีต แต่ก็มีคุณลักษณะสี่ประการที่โดดเด่นออกมาสำหรับยุคปัจจุบันประกอบด้วย

1. ความถ่อมตัวหรือ Humble ซึ่งคือการที่ผู้นำพร้อมที่จะยอมรับว่าบุคคลอื่น มีความรู้หรือความเชี่ยวชาญมากกว่าตนเอง และพร้อมที่จะขอความรู้และรับฟังผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งในเรื่องของความถ่อมตัวนี้ บางตำราก็เรียกให้จำเพาะไปเลยว่า Intellectual Humility หรือความถ่อมตัวทางปัญญา

ทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบัน ความรู้ ข้อมูลต่างๆ มีการแพร่กระจายไปอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว ทุกๆ คนมีโอกาสนในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เท่ากันหมด อีกทั้งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ อย่างรวดเร็ว ย่อมเป็นไปได้ที่คนที่เป็ผู้นำสามารถที่จะรู้หรือเรียนรู้ในทุกสิ่งได้อย่างรวดเร็วและมากกว่าคนอื่น

ดังนั้นความถ่อมตัวทางปัญญานั้นคือการที่ผู้นำยอมรับว่าในหลายๆ เรื่องคนอื่นมีความรู้มากกว่าผู้นำ ดังนั้นผู้นำก็พร้อมที่จะยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รวมทั้งรู้จักที่จะใช้ประโยชน์จากความรู้ของผู้อื่นเพื่อประโยชน์ขององค์กร ผู้นำในยุค 4.0 จะต้องยอมรับว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันนั้นเร็วเกินกว่าที่ผู้นำเพียงคนเดียวจะสามารถที่จะติดตามและเรียนรู้ทุกอย่างได้ทัน

2. การปรับตัว หรือ Adaptable นั้นหมายถึงการยอมรับว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้การตัดสินใจที่ผ่านมามาจะผิดพลาด และผู้นำจะต้องพร้อมที่จะเปลี่ยนการตัดสินใจจากข้อมูลใหม่ๆ ที่ได้รับในอดีต การที่ผู้นำเปลี่ยนการตัดสินใจไปมาอาจจะดูแล้วเป็นจุดอ่อนและผิดพลาดของความเป็ผู้นำที่ดี แต่ในยุคที่การเปลี่ยนแปลงเกิดอย่างรวดเร็ว ผู้นำจะได้รับข้อมูลใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ดังนั้นความสามารถในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงและยอมรับที่จะเปลี่ยน

การตัดสินใจ จากข้อมูลใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น โดยไม่มองว่าเป็นจุดอ่อนหรือเรื่องน่าอายจึงกลายเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำยุค 4.0

3. มีวิสัยทัศน์ หรือ Visionary คือความสามารถในการมองเห็นถึงทิศทางในระยะไกล แม้จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงหรือความไม่แน่นอนในระยะสั้น

4. การมีส่วนร่วม หรือ Engaged คือการที่ผู้นำพร้อมที่จะสื่อสาร รับฟัง พูดยุข กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้การสื่อสารและการมีส่วนร่วมกลายเป็นกลไกหนึ่งๆ ที่ผู้นำจะทั้งได้รับข้อมูล ความรู้ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา และในทางกลับกันก็เป็นช่องทางให้ผู้นำได้สื่อสารถึงทิศทางและการตัดสินใจที่เกิดขึ้น นอกเหนือจากคุณลักษณะที่สำคัญทั้งสี่ประการข้างต้นแล้ว ผู้นำในยุค 4.0 ยังจะต้องมีพฤติกรรมที่สำคัญอีกสามประการที่ส่งเสริมให้สามารถบริหารงานในสภาพแวดล้อมที่ Disrupt อยู่ตลอดเวลา (พสุ เดชะรินทร์, 2560) ได้แก่

- Hyperawareness หรือการที่ไม่หยุดที่จะติดตามการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กรตลอดเวลา เพื่อแสวงหาโอกาสและปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น
- Making Informed Decisions หรือการใช้ข้อมูลและข่าวสารต่างๆ ในการตัดสินใจ ทำให้การตัดสินใจต่างๆ มาจากข้อเท็จจริง
- Executing at Speed หรือ การเคลื่อนไหวและตัดสินใจที่รวดเร็ว โดยให้ความสำคัญกับความเร็วมากกว่าความสมบูรณ์

ผู้นำทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

Ashkanasy & Tse (2000) กล่าวถึงลักษณะของผู้นำแบบแลกเปลี่ยนว่า ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนให้คำแนะนำหรือสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงานไปในทิศทางของเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยชี้แจงให้แจ่มชัดถึงบทบาทและสิ่งที่จำเป็นในการทำงานแต่มีผู้นำอีกแบบที่สร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ร่วมงาน ในการก้าวข้ามความสนใจส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์กร และเป็นผู้ซึ่งสามารถมีอิทธิพลอย่างใหญ่หลวงและโดดเด่นต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้นำแบบนี้เรียกว่า ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้นำแบบนี้ให้ความสนใจต่อความกังวลและความจำเป็นในการพัฒนาของผู้ร่วมงาน ผู้นำแบบนี้เปลี่ยนความตระหนักของผู้ร่วมงานในประเด็นต่างๆ ด้วยการมองปัญหาเก่าๆ ในแนวทางใหม่ๆ ผู้นำแบบนี้สามารถทำให้เพื่อนร่วมงานมีความตื่นตัว ตื่นตัว และเกิดแรงบันดาลใจ ในการทุ่มเทการทำงานส่วนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

Seltzer & Bass (1990) อธิบายว่า ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงเป็นการต่อยอดจากผู้นำแบบแลกเปลี่ยนหลักฐานสนับสนุนความเหนือกว่าของผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงแตกต่างอย่างเห็นได้ชัด การศึกษาวิจัยในกลุ่มผู้นำทางทหารของประเทศสหรัฐอเมริกา แคนาดา และเยอรมัน พบว่าผู้นำ

แบบเปลี่ยนแปลงได้รับการประเมินว่ามีประสิทธิภาพมากกว่าผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในทุกระดับ โดยสรุปหลักฐานต่างๆ บ่งชี้ว่า ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยยะสำคัญในมิติของ อัตราการลาออกของผู้ปฏิบัติงานน้อยกว่า ผลผลิตมากกว่า และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานมากกว่า ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

Howell & Avolio (1993) กล่าวถึงตัวกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของผู้นำว่า นอกเหนือจากความเชี่ยวชาญทางเทคนิคแล้ว ผู้ที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องมีความฉลาดทางอารมณ์อื่นๆ อีกด้วย อันได้แก่ ผู้บริหารระดับกลาง ผู้ที่สามารถจะเข้าไปในห้องทำงานของรองประธาน และนำเสนอกับรองประธานผู้นั้นว่า จะต้องทำอะไร โดยไม่ต้องรู้สึกหวั่นเกรงว่าเขาเป็นแค่เพียงผู้บริหารระดับกลาง นอกเหนือจากความมั่นใจในตนเองสูงแล้ว ผู้นำที่มีประสิทธิภาพในระหว่างการเปลี่ยนแปลงจะมีคุณสมบัติสำคัญ ได้แก่ มีอิทธิพลสูง มีความมุ่งมั่นสูง มีแรงกระตุ้น มีความคิดริเริ่ม และเป็นผู้ที่มีทัศนคติในทางบวก

ผู้นำเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้มีทักษะดังนี้

1. ตระหนักถึงความจำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลงและจัดอุปสรรคที่ขัดขวางการเปลี่ยนแปลง
2. ทำทฤษฎีแบบเดิมๆ เพื่อให้ยอมรับความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง
3. สนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและขอความสนับสนุนจากผู้อื่นในการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
4. เป็นแบบอย่างในการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้อื่น

Bass (1990) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำในการเปลี่ยนแปลงไม่จำเป็นว่าจะต้องเป็นผู้คิดค้นสิ่งใหม่ๆ ในขณะที่ผู้นำตระหนักถึงคุณค่าของความคิดใหม่ๆ หรือวิธีการดำเนินการใหม่ๆ ผู้นำมักจะไม่ใช่ต้นคิดของนวัตกรรมสำหรับบริษัทที่อยู่ในกระแสของการเปลี่ยนแปลง การบริหารแบบเดิมๆ ที่ผ่านมาไม่เพียงพอในสถานะของการเปลี่ยนแปลง จำเป็นจะต้องมีผู้นำที่มีวาทศิลป์และสามารถสร้างแรงบันดาลใจได้รูปแบบของ ผู้นำในสถานะของความเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องมีหลายสิ่งหลายอย่างมากว่าการบริหารแบบเดิมๆ ผู้นำเช่นนี้ต้องมีความสามารถปลุกจิตสำนึก และเร่งเร้ากำลังใจของลูกทีมโดยอำนาจอิทธิพลของความกระตือรือร้นในตัวผู้นำเอง ผู้นำเช่นนี้ไม่ต้องออกคำสั่ง หรือนำทีม เขาเพียงแต่สร้างแรงบันดาลใจในการสื่อสารวิสัยทัศน์ ผู้นำจะสามารถกระตุ้นความรู้สึกนึกคิดและอารมณ์ของผู้ฟัง เขาสามารถแสดงความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์นั้น และทำให้ผู้อื่นเกิดวิสัยทัศน์ร่วมและอารมณ์ร่วม ในการเดินทางไปให้ถึงเป้าประสงค์ร่วมกันผู้นำเช่นนี้มีความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างตนและเพื่อนร่วมทีม

Ashforth & Humphreys (1995) อธิบายถึงความแตกต่างจากการเป็นผู้นำแบบเดิมๆ ซึ่งใช้มาตรฐานการให้รางวัล เช่น ขึ้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง เพื่อเป็นการให้กำลังใจ ผู้นำในสภาวะของการเปลี่ยนแปลงจะก้าวสูงไปอีกขั้นหนึ่งโดยการระดมเพื่อนร่วมงาน สำหรับการเปลี่ยนแปลงองค์การโดยปลูกจิตสำนึกและอารมณ์เกี่ยวกับงานที่เขาทำอยู่ ในการกระทำเช่นนี้ ผู้นำจะเรียกร้องให้เพื่อนร่วมทีมนึกถึงจิตสำนึกของความหมายและคุณค่าในจิตใจของแต่ละคน การทำงานกลายเป็นปรัชญาทางจริยธรรม หรือการแสดงออกของความมุ่งมั่นต่อภารกิจที่ใหญ่กว่า ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานหรือเพื่อนร่วมทีมมีความรู้สึกร่วมในค่านิยมอันเป็นเอกลักษณ์ขององค์การ

House (1988) ได้อธิบายถึงผู้นำที่ต้องสร้างความเปลี่ยนแปลงคือ ผู้นำจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสื่อสารทางวาจาอย่างแจ่มชัดถึงวิสัยทัศน์ของเป้าหมายใหม่ แม้ว่าเป้าหมายอาจจะดูไกลเกินความเป็นจริง แต่ความมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงเป้าหมายนั้นก็มีความพึงพอใจทางอารมณ์ในตัวของมันเองได้ การปลูกเร้าอารมณ์ของผู้คนในทางนี้และควบคุมทิศทางไปให้ถึงเป้าหมายที่สูงส่งจะเป็นการให้พลังอำนาจแก่ผู้นำ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง จากการศึกษาวิจัยพบว่า การเป็นผู้นำเช่นนี้จะสามารถทำให้เกิดความพยายามและประสิทธิผลในการทำงานเพิ่มขึ้นจากลูกทีมซึ่งส่งผลให้ระบบการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.3.7 องค์การแห่งการเรียนรู้

องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์การ โดยเน้นการพัฒนาการเรียนรู้สภาวะของการเป็นผู้นำในองค์การ (Leadership) และการเรียนรู้ร่วมกัน ของคนในองค์การ (Team Learning) เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะร่วมกัน และพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันการมีองค์การแห่งการเรียนรู้นี้จะทำให้องค์การและบุคลากร มีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล โดยมีการเชื่อมโยงรูปแบบของการทำงานเป็นทีม (Team Working) สร้างกระบวนการในการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจเตรียมรับกับความเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้ทีมทำงานและมีการให้อำนาจในการตัดสินใจ (Empowerment) เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่ม (Initiative) และการสร้างนวัตกรรม (Innovation) ซึ่งจะทำให้เกิดองค์การที่เข้มแข็ง พร้อมเผชิญกับสภาวะการแข่งขัน Learning Organization หรือ การทำให้องค์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นคำที่ใช้เรียกการรวมชุดของความคิดที่เกิดขึ้นมาจากการศึกษาเรื่องขององค์การ Chris Argyris ได้ให้แนวคิดทางด้าน Organization Learning ร่วมกับ Donald Schon ไว้ว่า เป็นกระบวนการที่สมาชิกขององค์การให้การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ด้วยการตรวจสอบและแก้ไขผิดพลาดที่เกิดขึ้นเสมอๆ ในองค์การ

ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้

องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่สามารถเรียนรู้สร้างองค์ความรู้เพื่อ เพิ่มพูนสมรรถนะที่จะก่อเกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายร่วมขององค์การ

Senge (1990) แห่ง Massachusetts Institute of Technology กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ คือ สถานที่ซึ่งทุกคนสามารถขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ เป็นที่ซึ่งเกิดรูปแบบการคิดใหม่ ๆ หลากหลายมากมาย ที่ซึ่งแต่ละคนมีอิสระที่จะสร้างแรงบันดาลใจ และเป็นที่ยังทุกคนต่างเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกัน

Gavin (1993) แห่ง Harvard University กล่าวว่า คือ องค์กรที่มีลักษณะในการสร้าง แสวงหา และถ่ายโยงความรู้ และมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากความรู้ใหม่ และการเข้าใจในสิ่งต่างๆ อย่างถ่องแท้

Marquardt (1994) แห่ง George Washington University กล่าวว่า องค์การที่ซึ่งมีบรรยากาศของการเรียนรู้รายบุคคลและกลุ่ม มีการสอนคนของตนเองให้มีกระบวนการคิดวิเคราะห์ เพื่อช่วยให้เข้าใจในสรรพสิ่ง ขณะเดียวกันทุกคนก็ช่วยองค์การ จากความผิดพลาดและความสำเร็จ ซึ่งเป็นผลให้ทุกคนตระหนักในการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิจารณ์ พานิช แห่งสำนักกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) กล่าวว่า องค์การเอื้อการเรียนรู้ มีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamics) มีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะของพัฒนาการด้าน ๆ คล้ายมีชีวิต มีผลงานดีขึ้นเรื่อยๆ ทั้งในด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพ และการสร้างนวัตกรรม (Innovation) รวมทั้งมีบุคลิกขององค์การในลักษณะที่เรียกว่าวัฒนธรรมองค์การ (Corporate Culture) ที่ผู้เกี่ยวข้อง สัมพันธ์สามารถรู้สึกได้ (วินัย แก้วน้อย, 2555)

องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้มี 5 องค์ประกอบ (วินัย แก้วน้อย, 2555) ดังนี้

1. การเรียนรู้ (Learning) หรือพลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1) ระดับการเรียนรู้ได้แก่ การเรียนรู้ระดับบุคคล การเรียนรู้ระดับกลุ่ม และการเรียนรู้ระดับองค์การ

2) ประเภทของการเรียนรู้ได้แก่ การเรียนรู้จากการปรับตัว การเรียนรู้จากการคาดการณ์ การเรียนรู้เพื่อเรียนรู้ และการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

3) ทักษะการเรียนรู้ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ

3.1) บุคคลรอบรู้ (Personal Mastery)

3.2) แบบแผนทางความคิด (Mental Model)

3.3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)

3.4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)

3.5) การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking)

3.6) การสนทนาแบบมีแบบแผน (Dialogue)

2. องค์กร (Organization) หรือการปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation)

ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบได้แก่

- 1) วิสัยทัศน์
- 2) วัฒนธรรมองค์กร
- 3) กลยุทธ์
- 4) โครงสร้าง

3. สมาชิกในองค์กร (People) หรือการเสริมความรู้แก่บุคคล (People Empowerment)

ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) บุคลากร
- 2) ผู้บริหาร / ผู้นำ
- 3) ผู้รับบริการ / ลูกค้า
- 4) คู่ค้า
- 5) พันธมิตร / หุ้นส่วน
- 6) ชุมชน

4. ความรู้ (Knowledge) หรือการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ประกอบด้วย

- 1) การแสวงหาความรู้
- 2) การสร้างความรู้
- 3) การจัดเก็บความรู้
- 4) การถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์

5. เทคโนโลยี (Technology) หรือการนำเทคโนโลยีไปใช้ (Technology Application)

ประกอบด้วย

- 1) เทคโนโลยีสารสนเทศ
- 2) เทคโนโลยีพื้นฐานของการเรียนรู้
- 3) ระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน

ในทุกภาคส่วนตั้งแต่ศูนย์ฝึกอบรมของกองบัญชาการตำรวจนครบาลหรือสถานีดำรง
นครบาลต่างๆ ได้มีการกระตุ้นหรือแรงจูงใจให้มีการเรียนรู้อยู่เสมอ ฝึกอบรมความรู้ มีห้องสมุด
หรือแหล่งความรู้เพื่อให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ศึกษาค้นคว้า ประสบการณ์ในด้านต่างๆ การทดสอบ

ความรู้ อันเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งจะได้ศึกษาค้นคว้าโดยใช้เครื่องมือวิจัย ว่าผู้นำในสายงานป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนมีภาวะผู้นำมากน้อยเพียงใด มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลหรือไม่เพียงใด เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัยและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาศึกษาการบังคับบัญชาให้หน้าที่การป้องกันปราบปรามหรือการสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ต่อไป

ศูนย์ฝึกอบรม (ศฝร.) ซึ่งถือได้ว่าเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นหน่วยงานระดับกองกำกับ การสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล มีความสำคัญมาก มีหน้าที่และรับผิดชอบในงานด้านวิชาการ งานบริการการศึกษา การฝึกอบรมสนับสนุนด้านองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลและสรรหาบุคลากรเพื่อมาดำรงตำแหน่งต่างๆ ศูนย์ฝึกอบรมที่เป็นหน่วยขึ้นตรงต่อผู้บัญชาการตำรวจนครบาลหรือ รองผู้บัญชาการที่ได้รับมอบหมายจากผู้บัญชาการ

การเรียนรู้ หรือการฝึกอบรม ทำให้กำลังพลของกองบัญชาการตำรวจนครบาล เกิดการพัฒนาทางความคิดและพัฒนาทางความสามารถ ซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของกำลังพลด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

การพัฒนา แนวคิด และวิวัฒนาการ

การพัฒนา เป็นแนวคิดที่มีรากฐานมาจากความสนใจซึ่งเกิดขึ้นจากการสังเกตปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งอธิบายไว้อย่างชัดเจนว่าสังคมและวัฒนธรรมของมนุษยชาติมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาด้วยสาเหตุต่างๆ หลายประการดังต่อไปนี้ (บ้านจอมยุทธ, ม.ป.ป.) คือ

1. การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment)
2. การเปลี่ยนแปลงทางด้านประชากร (Population Change)
3. การอยู่โดดเดี่ยวและการติดต่อกัน (Isolation and Contact)
4. โครงสร้างทางสังคมและวัฒนธรรม (Social and Cultural Structure)
5. ระดับของความรู้และเทคโนโลยี (Knowledge and Technology)
6. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างอื่น เช่น การเล็งเห็นความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง หรือนโยบายของผู้นำประเทศ

จากปรากฏการณ์ทางสังคมที่ผ่านมา เราจะพบว่า การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมเป็นเรื่องตามธรรมชาติที่เกิดขึ้นโดยไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ การพิจารณาเรื่องการ

เปลี่ยนแปลงจึงต้องทำความเข้าใจทั้งในด้านทิศทางของการเปลี่ยนแปลง (Direction) ขนาดของการเปลี่ยนแปลง (Magnitude) ระยะเวลาที่เกิดการเปลี่ยนแปลง (Time) สาเหตุที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือต่อต้านการเปลี่ยนแปลง (Change & Resistance to Change)

สิ่งที่จะต้องทำความเข้าใจในเบื้องต้น คือ ความหมายของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมนั้น กินความครอบคลุมไปถึงการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ก้าวหน้าหรือถดถอยก็ได้ แต่ที่เป็นพื้นฐานแนวคิดที่สำคัญของการพัฒนา ก็คือ ทิศทางของการเปลี่ยนแปลง (Direction for Change) ในลักษณะที่ก้าวหน้าหรือการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นเท่านั้น

คำว่า “พัฒนา” เกิดขึ้นและนำมาใช้ครั้งแรกในคริสต์ศตวรรษที่ 19 โดยนักเศรษฐศาสตร์ได้นำมาใช้เรียกการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมในยุโรป ซึ่งเกิดการเปลี่ยนแปลงจากการใช้แรงงานคนและสัตว์มาเป็นพลังงานจากเทคโนโลยี เช่น เครื่องจักร เครื่องยนต์ต่างๆ อาชีพของคนในสังคมเปลี่ยนจากเกษตรกรรมเป็นการประกอบอาชีพทางด้านอุตสาหกรรม วิธีการผลิตเปลี่ยนจากการยังชีพเป็นวิธีการผลิตเพื่อการค้า ที่อยู่อาศัยเปลี่ยนจากชนบทเป็นเมือง สิ่งแวดล้อมเปลี่ยนจากสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติเป็นสิ่งแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้น หลังจากนั้น คำว่า พัฒนา ก็ได้แพร่กระจายออกไปทั่วโลก โดยความหมายกว้าง ๆ ทั่วไปแล้ว หมายถึง การกระทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่าเดิมอย่างเป็นระบบ

องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนามีอยู่สามส่วน คือ ผู้กระทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เจตนาารมณ์ อุดมการณ์ วิธีการรวมทั้งกระบวนการต่างๆ ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และเป้าหมายของกระทำที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ความเข้าใจชัดเจนในแต่ละองค์ประกอบเหล่านี้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการศึกษาวิชาการที่ว่าด้วยการพัฒนา

คำถามที่มักจะเกิดขึ้นบ่อยครั้งในศาสตร์ที่ว่าด้วยการพัฒนา ก็คือ การพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นของสังคมนั้นแท้ที่จริงแล้วเป็นการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นของใคร เกิดขึ้นจากการกระทำของใคร และมีจุดมุ่งหมายรวมทั้งเจตนาารมณ์ที่แท้จริงอย่างไร จึงต้องการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น

จากการศึกษาเชิงวาทกรรม (Discourse Studies) พบว่า มีการแอบแฝงซ่อนเร้นความต้องการที่แท้จริงของผู้ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นอุดมการณ์ แนวคิด ทฤษฎี หลักการ วิธีการ นั่นคือ การพัฒนาที่ผ่านมานั้นคิดเป็นเพียงการบิดเบือน ซ่อนเร้นฉันทามติเชิงวิชาการที่แท้จริงของพัฒนาศาสตร์ โดยพยายามใช้วาทกรรมครอบงำระบบความคิด รวมไปถึงการชี้นำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสังคมและวัฒนธรรมเป้าหมายให้เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ผู้สร้างวาทกรรม

ต้องการ นอกเหนือไปจากนั้น ยังมีข้อคิดเห็นทางวิชาการที่น่าสนใจอย่างยิ่งว่า ภายใต้เงื่อนไขที่บริสุทธิ์ การพัฒนาที่แท้จริงไม่มีทางที่จะเกิดขึ้นได้ ถ้าหากไม่สามารถควบคุมการเปลี่ยนแปลงเชิงลบของสังคมซึ่งเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นควบคู่กันไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในทางบวกหรือการพัฒนาอย่างไรก็ตาม โดยแก่นแท้แห่งศาสตร์นั้น การพัฒนา (Development) มีความหมายเป็นสองนัย (บ้านจอมยุทธ, ม.ป.ป.) ก็คือ

1. ในความหมายอย่างแคบ การพัฒนา หมายถึง การประดิษฐ์คิดค้นหรือริเริ่มทำสิ่งใหม่ๆ ขึ้นมาและนำมาใช้เป็นครั้งแรก เช่นการคิดค้นกระแสไฟฟ้า การประดิษฐ์เครื่องคอมพิวเตอร์

2. ในความหมายอย่างกว้าง การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นของระบบต่าง ๆ ในสังคมที่ได้รับการยอมรับจากคนในสังคมนั้น โดยมีหลักที่ใช้ในการพิจารณาโดยมีจุดเน้นอยู่ที่ลักษณะของการพัฒนา คือ

- การเปลี่ยนแปลงในด้านปริมาณ คุณภาพ และสิ่งแวดล้อม ทุกด้านให้ดีขึ้นหรือเหมาะสมกว่าสภาพที่เป็นอยู่เดิม
- มีลักษณะเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างมีลำดับขั้นตอนต่อเนื่องกันไป
- มีลักษณะเป็นพลวัตร ซึ่งหมายความว่าเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องไม่หยุดยั้ง
- มีลักษณะเป็นแผนและโครงการ คือ เกิดขึ้นจากการเตรียมการไว้ล่วงหน้าว่าจะเปลี่ยนแปลงใคร ด้านใด ด้วยวิธีการใด เมื่อใด ใช้งบประมาณและสิ่งสนับสนุนเท่าใด ใครรับผิดชอบ
- มีลักษณะเป็นวิชาการ ซึ่งหมายถึง การกำหนดขอบเขตและกลวิธีที่นำมาใช้ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามเป้าหมายที่กำหนด เช่น การพัฒนาเศรษฐกิจ การพัฒนาชนบท การพัฒนาอุตสาหกรรม การพัฒนาชุมชน การพัฒนาการศึกษา
- มีลักษณะที่ให้น้ำหนักต่อการปฏิบัติการจริงที่ทำให้เกิดผลจริง
- การเปลี่ยนแปลงนี้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากมนุษย์ โดยมนุษย์ และเพื่อมนุษย์ หรืออาจจะเกิดขึ้นเอง
- มีเกณฑ์หรือเครื่องชี้วัด ซึ่งสามารถจะบอกได้ว่าการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นด้านคุณภาพ ปริมาณ และสิ่งแวดล้อมดีขึ้นมากหรือน้อยเพียงใด ในระดับใด

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2547) ได้ให้ความหมายของการพัฒนา ว่าหมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่กำหนดทิศทาง (Directed Change) หรือ การเปลี่ยนแปลงที่ได้วางแผนไว้ล่วงหน้า (Planned Change)

ยูวัฒน์ วุฒิเมธี (2534) อธิบายว่า การพัฒนาเป็นเสมือนกลวิธีหรือมรรควิธี (Means) ที่ทำให้เกิดผล (Ends) ที่ต้องการ คือคุณภาพชีวิต ชุมชนและสังคมดีขึ้นและนอกจากจะเป็นการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นแล้วยังมีการกำหนดอัตราการเปลี่ยนแปลง (Rate of Change) เอาไว้ด้วย

วิทยากร เชียงกูล (2527) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาที่แท้จริงนั้น หมายถึง การทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนมีความสุข ความสะดวกสบาย ความกินดีอยู่ดี ความเจริญทางด้านศิลปวัฒนธรรมและจิตใจอย่างสงบสันติ ซึ่งขึ้นอยู่กับ การได้รับปัจจัยทางวัตถุเพื่อสนองความต้องการของร่างกาย ทั้งยังรวมความไปถึงการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นของคุณภาพชีวิต อันได้แก่ การศึกษา สิ่งแวดล้อม การพักผ่อนหย่อนใจ

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2532) การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มีการกระทำให้เกิดขึ้น หรือมีการวางแผนกำหนดทิศทางไว้ล่วงหน้าและการเปลี่ยนแปลงนี้จะมีสองส่วนที่เกี่ยวข้อง คือ การเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งจะต้องมีทิศทางที่ดีขึ้นเท่านั้น

Batten (1959) ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาชุมชนของอังกฤษได้ให้ ความหมายของคำว่าพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น

Brookfield (1993) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาโดยเน้นด้านเศรษฐกิจว่า หมายถึง ความก้าวหน้าที่ยั่งยืนสวัสดิการ เป็นต้นว่า การลดความยากจนและลดการว่างงาน การลด ความไม่เสมอภาคทางเศรษฐกิจ 8 คำว่า พัฒนา ในความหมายของกลุ่มมาร์กซิสต์ (Marxist) ซึ่งเน้น ด้านเศรษฐกิจ มองในแง่ที่ว่า การพัฒนาของประเทศทุนนิยมอุตสาหกรรมยุโรปตะวันตก ในความเป็นจริงต้องอาศัยประเทศด้อยพัฒนาหรือประเทศโลกที่สามซึ่งในแง่นี้ประเทศโลกที่สามไม่เป็นประเทศอุตสาหกรรมจะกลายเป็นประเทศบริวารที่ต้องพึ่งพาประเทศที่จะเจริญก้าวหน้ากว่า ทำให้เศรษฐกิจของประเทศโลกที่สามถูกรองรับ

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาหมายถึง การมีวิวัฒนาการเปลี่ยนแปลงการจากระบบ แนวคิด เดิมไปสู่รูปแบบที่มนุษย์ต้องการมากขึ้น เหมาะสมยิ่งขึ้น

2.3.8 แนวคิดทฤษฎีว่าด้วยการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม

การป้องกันและการปราบปรามโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ตามประมวลกฎหมายอาญา และประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาในลักษณะ 5 หมวด 1 การจับ ขัง จำคุก ซึ่งจำแนกออกจากการได้ความหมายดังนี้

Reckless (1973) ได้ให้ความหมายของการป้องกันอาชญากรรมไว้ว่า เป็นความพยายามที่จะสกัดกั้นล่วงหน้ามิให้อาชญากรรมเกิดขึ้น

Alien (อ้างถึงใน นวลจันทร์ ทัศนชัยกุล, 2540, หน้า 275) กล่าวว่า การป้องกันอาชญากรรมหมายถึงความพยายามหรือการเตรียมการหรือการยับยั้งการกระทำความผิดมิให้เกิดขึ้น

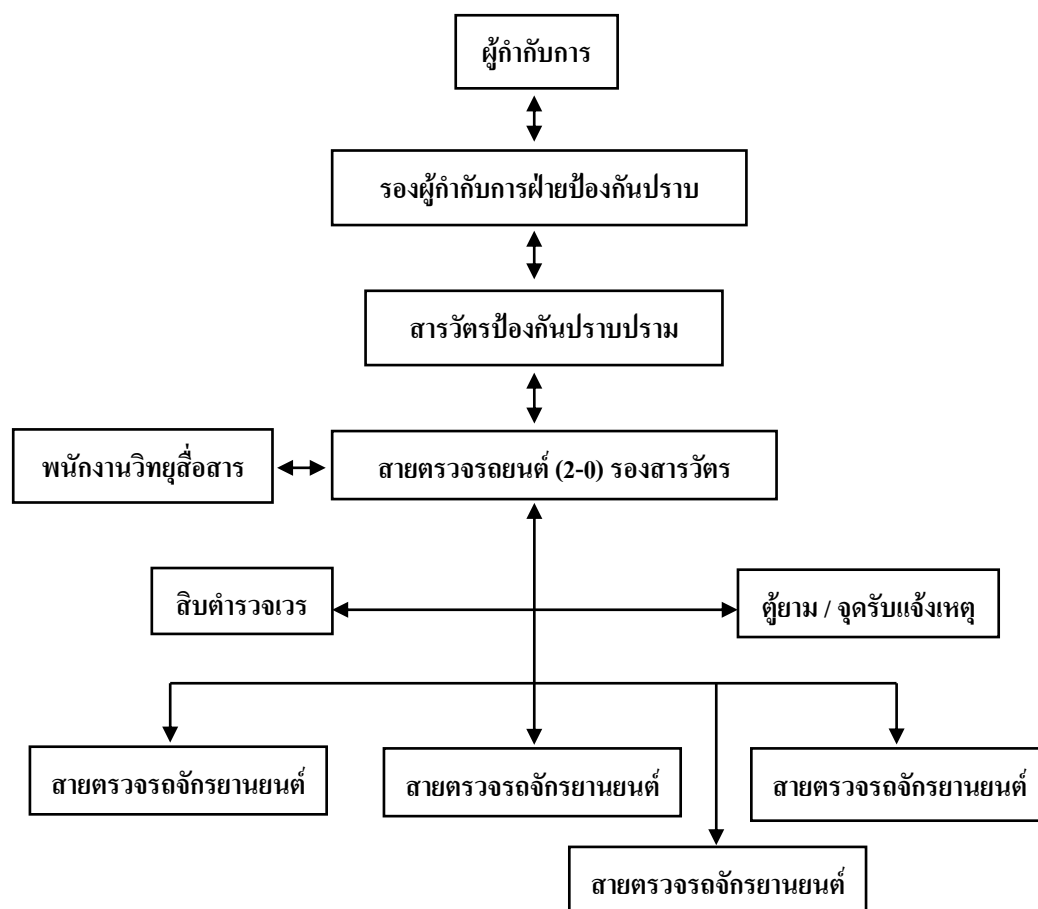
สุดสงวน สุธีสร (2545, หน้า 101-102) ได้ให้ความหมายว่า การป้องกันอาชญากรรม (Crime Prevention) หมายถึง การคาดการณ์หรือประเมินล่วงหน้าเกี่ยวกับช่องทางหรือโอกาสของการกระทำความผิด หรือสภาพการณ์อาชญากรรมที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งความพยายามที่จะกระทำการใดๆ เพื่อเป็นการสกัดกั้นมิให้มีการกระทำความผิดใดๆ เกิดขึ้น

ราชบัณฑิตยสถาน (2556) การปราบปรามหมายถึง การทำให้สงบราบคาบ จากแนวคิดเกี่ยวกับ “การป้องกันปราบปราม” ของนักวิชาการต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้นอาจกล่าวได้ว่า “การป้องกันปราบปราม” หมายถึงการพยายามของเจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำมิให้เกิดการกระทำความผิดกฎหมายในลักษณะต่างๆ เกิดขึ้น แต่หากเกิดขึ้นหรือพยายามกระทำให้เกิดขึ้นแล้วนั้นเจ้าหน้าที่ของรัฐก็จะพยายามที่จะจับกุมผู้ที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดกฎหมายดังกล่าวนี้มาดำเนินคดีตามกฎหมาย

การป้องกันปราบปราม หมายถึงกระบวนการป้องกันมิให้เกิดอาชญากรรม แต่หากเกิดขึ้นจะต้องมีกระบวนการปราบปรามจับกุมผู้กระทำความผิดกฎหมายและหาวิธีป้องกันมิให้เกิดขึ้นอีก

กล่าวโดยสรุปหากมีการบริหารจัดการการป้องกันที่ดีมีประสิทธิภาพย่อมส่งผลให้การปราบปรามและการสืบสวนสอบสวน ส่งผลถึงการใช้งบประมาณลดน้อยลง คดีที่จะไปสู่ในชั้นศาลย่อมลดน้อยลงเช่นกัน

การป้องกันปราบปรามของกองบัญชาการตำรวจนครบาลนั้น โดยแบ่งเป็นระดับกองบังคับการ 1-9 แต่ละกองบังคับการแบ่งเป็นสถานีตำรวจต่างๆ 88 สถานี (อยู่ในภาคผนวก) ในสังกัดโดยการเดินเท้าหรือผู้ยาม จุฬารับแจ้งเหตุต่างๆ สายตรวจรถจักรยานยนต์และสายตรวจรถยนต์หรือการตั้งด่านตรวจซึ่งมีลักษณะที่คล้ายคลึงกันและกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษดังที่ได้กล่าวมาการป้องกันปราบปรามระดับสถานีตำรวจ ในแต่ละสถานีตำรวจมีจำนวนสายตรวจของแต่ละสถานีตำรวจไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการของหัวหน้าสถานีตำรวจ (ผู้นำและภาวะของผู้นำ) โดยมีปัจจัยเช่นจำนวนข้าราชการตำรวจในสายงานป้องกันปราบปรามและปริมาณขอบเขตที่รับผิดชอบดังภาพที่ 2.14



ภาพที่ 2.14 โครงสร้างของหน้าที่การป้องกันปราบปรามระดับสถานีตำรวจ
ที่มา: สถานีตำรวจนครบาลบางขุนนนท์

จากตารางภาพที่ 2.14 หมายถึงเป็นชุดสายตรวจ 4 สายตรวจรวมเป็นจำนวน 1 ชุด ปฏิบัติการปฏิบัติหน้าที่หน้าที่ 8 ชั่วโมงโดยแบ่งเป็นช่วงเวลา 08.00 น.ถึง 16.00 น., 16.00 น.ถึง 24.00 น., 24.00 น.ถึง 08.00 น. ในแต่ละสถานีตำรวจอาจแบ่งเป็น 4 ชุด (ทีม) ทำงาน รวม 24 ชั่วโมง ใช้จำนวนข้าราชการตำรวจประมาณ 32 คน ซึ่งอาจมีการเปลี่ยนตารางเวลาหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการของแต่ละสถานีตำรวจเช่นปฏิบัติหน้าที่ (เข้าเวร) เวลา 08.00 น.ถึงเวลา 16.00 น. จำนวน 2 ครั้งสลับไปเข้าเวร เวลา 16.00 น.ถึง 24.00 น.จำนวน 2 ครั้งเป็นต้น

โดยอาจมีการแบ่งเขตการตรวจในเขตของสถานีตำรวจมากกว่า 1 สายตรวจ (อย่างน้อย 12 นาย) รวมระยะเวลา 24 ชั่วโมงขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการของหัวหน้าหรือรองหัวหน้าสถานีตำรวจที่รับผิดชอบงานด้านนั้นๆ (ผู้นำ)

2.3.9 แนวคิดทฤษฎีว่าด้วยการสืบสวนสอบสวน

ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2 อนุ 10 “การสืบสวน” หมายความว่า การแสวงหาข้อเท็จจริงและหลักฐานซึ่งพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจได้ปฏิบัติไปตามอำนาจ และหน้าที่ เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน และเพื่อที่จะทราบรายละเอียดแห่งความผิด

มาตรา 2 อนุ 11 “การสอบสวน” (ส.) หมายความว่า การรวบรวมพยานหลักฐานและการดำเนินการทั้งหลายอื่นตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายนี้ซึ่งพนักงานสอบสวนได้ทำไปเกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหา เพื่อที่จะทราบข้อเท็จจริงหรือพิสูจน์ความผิดและเพื่อจะเอาตัวผู้กระทำความผิดมาฟ้องลงโทษ

มาตรา 17 พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจมีอำนาจทำการสืบสวนคดีอาญาได้

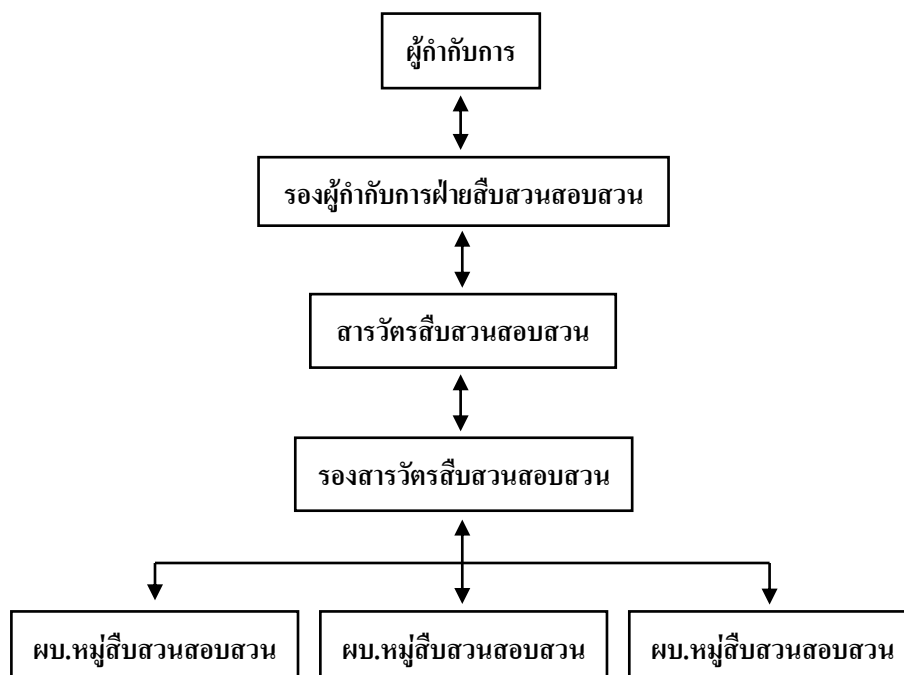
มาตรา 18 วรรค 2 สำหรับในจังหวัดพระนครและจังหวัดธนบุรีให้ข้าราชการตำรวจซึ่งมียศตั้งแต่ชั้นนายร้อยตำรวจตรีหรือเทียบเท่านายร้อยตำรวจตรีขึ้นไป มีอำนาจสอบสวนความผิดอาญา ซึ่งได้เกิดหรืออ้าง หรือเชื่อว่าได้เกิดภายในเขตอำนาจของตน หรือผู้ต้องหาที่มีที่อยู่ หรือถูกจับภายในเขตอำนาจของตนได้ตามในลักษณะ 5 หมวด 1 การจับ ขัง จำคุก

การสืบสวนสอบสวนหากแยกการสืบสวนและสอบสวนออกจากกันแล้วนั้นการสอบสวนจึงเป็นเรื่องหรือหน้าที่ของพนักงานสอบสวนที่ทำสำนวนคดีความส่งไปสู่ชั้นอัยการ ในที่นี้ไม่ได้แยกการสืบสวนสอบสวนออกจากกัน

กล่าวโดยสรุป การสืบสวนสอบสวนหมายถึงเป็นอำนาจและหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ต้องทำหน้าที่ด้านสืบสวนจับกุมหรือเชิญ ผู้กระทำความผิด ผู้ต้องสงสัย พยานผู้เห็นเหตุการณ์ หรือหลักฐานต่างๆ เพื่อมาสอบสวนหาข้อมูล ข้อเท็จจริง หรือหลักฐานต่างๆ เพื่อรู้ตัวผู้กระทำความผิดเพิ่มเติมก่อนที่จะแจ้งข้อกล่าวหาและสิทธิ ตลอดจนพยานหลักฐานทั้งหมดที่ได้รวบรวมของผู้กระทำความผิดไปยังพนักงานสอบสวนเพื่อดำเนินคดีตามกฎหมายในขั้นตอนต่อไป

การสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาลนั้น โดยแบ่งเป็นระดับกองบังคับการและกองกำกับการ 1-9 แต่ละกองกำกับการสืบสวนสอบสวนต่างๆ และฝ่ายสืบสวนสอบสวนของแต่ละสถานีตำรวจต่างๆ (อยู่ในภาคผนวก) ในสังกัดโดยใช้การเดินเท้า การเฝ้าสังเกต สอบถาม หรือใช้รถจักรยานยนต์และรถยนต์เป็นพาหนะซึ่งไม่แสดงสัญลักษณ์ของความเป็นตำรวจซึ่งมีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน และกองบังคับการสืบสวนสอบสวนดังที่ได้กล่าวมาแล้ว

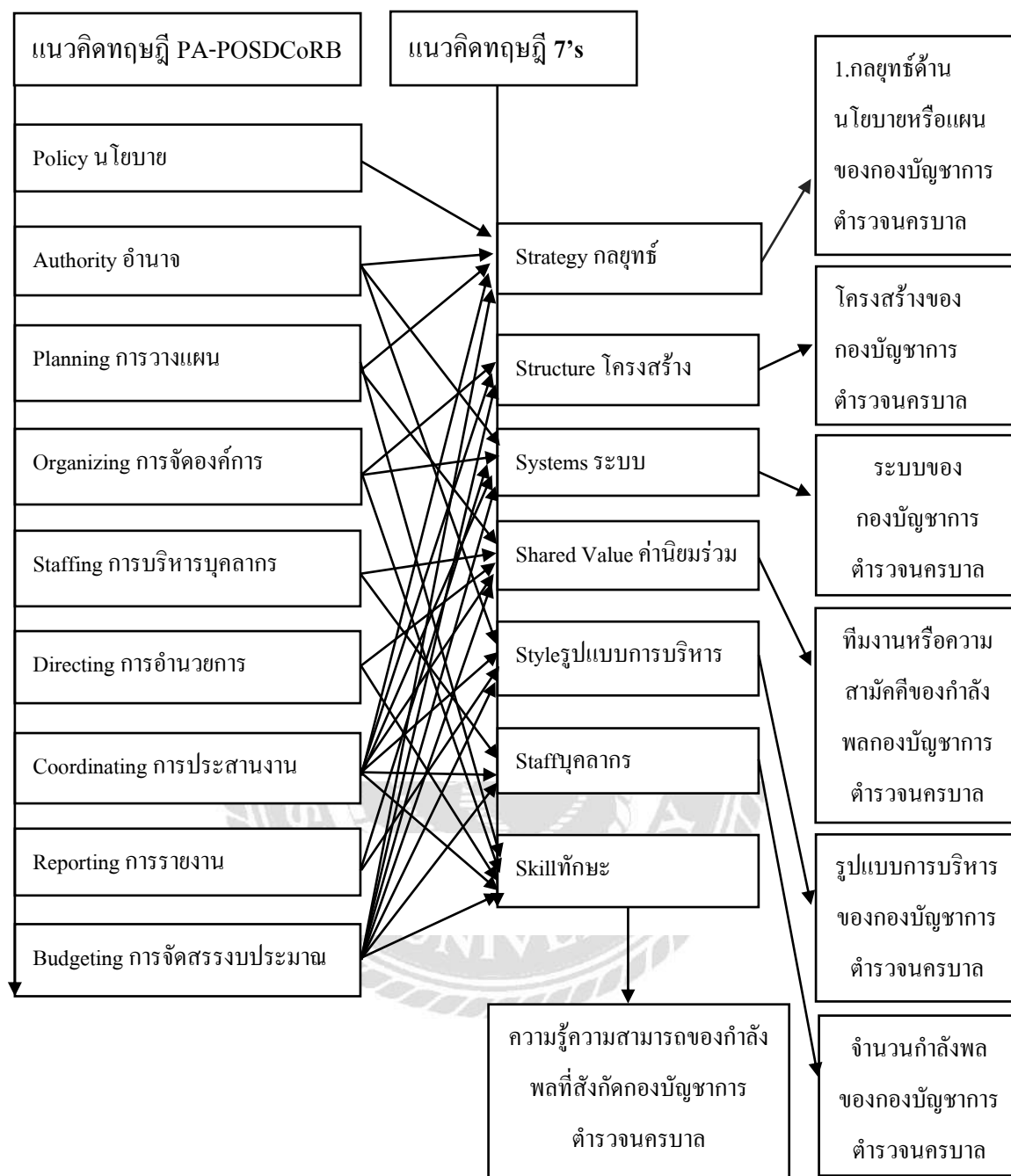
โดยในแต่ละสถานีตำรวจ มีเจ้าหน้าที่ตำรวจทำงานด้านสืบสวนสอบสวนหรือฝ่ายสืบสวนสอบสวนปฏิบัติหน้าที่ 24 ชั่วโมงโดยมีการแบ่งเวลา ชุด (ทีม) เหมือนกับฝ่ายป้องกันปราบปรามดังภาพที่ 2.15



ภาพที่ 2.15 โครงสร้างของหน้าที่การสืบสวนสอบสวนระดับสถานีตำรวจ
ที่มา: ฝ่ายอำนวยการสถานีตำรวจนครบาลบางขุนนนท์

จากตารางภาพที่ 2.15 ตัวอย่างลักษณะโครงสร้างของแต่ละสถานีตำรวจนั้นอาจมีจำนวนข้าราชการตำรวจระดับสารวัตร รองสารวัตรผบ.หมู่สส. (ชั้นประทวน) ที่มากกว่าหรือน้อยกว่ากัน โดยไม่มีวันหยุดผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนทำหน้าที่ 24 ชั่วโมงโดยแบ่งเป็นชุดหรือทีมตามกฎหมาย

จากแนวคิดทฤษฎีที่ได้กล่าวมาข้างต้น (ตารางที่ 2.9 และ ตารางที่ 2.10) ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ของกองบัญชาการตำรวจนครบาลกับแนวคิดทฤษฎี 7's ผสมผสานกับแนวคิดทฤษฎี PA-POSDCoRB เพื่อความสอดคล้องในปัจจัยด้านการบริหารจัดการได้แนวคิดดังภาพที่ 2.16



ภาพที่ 2.16 แนวคิดทฤษฎี 7's ผสมผสานกับแนวคิดทฤษฎี PA-POSDCoRB

1. กลยุทธ์ด้านนโยบายหรือแผนงาน (Strategy)

นโยบาย แผนงานของการบริหารกองบัญชาการตำรวจนครบาลนั้น แบ่งได้หลายปัจจัยซึ่งมีส่วนสำคัญที่จะทำให้เป้าหมายสำเร็จลุล่วง เช่นแผนงานด้านนโยบายที่ได้รับสนับสนุนจากกำลังพล มีความสอดคล้องกับสภาพปัญหา ความเป็นไปได้ของนโยบายที่จะร่วมกันปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงไป

ในทิศทางเดียวกัน อาจมีผู้เชี่ยวชาญหรือคณะกรรมการขึ้นมากลั่นกรองนโยบาย ตลอดจนความรู้ความสามารถของกำลังพลในด้านต่างๆ คุณภาพของวัสดุอุปกรณ์ความก้าวหน้าและความทันสมัยของเทคโนโลยีระบบของเทคโนโลยี การสรรหากำลังพลที่มีคุณภาพซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ ตลอดจนความร่วมมือจากภาคส่วนต่างๆ รัฐ รัฐวิสาหกิจ ชุมชน และประชาชน

ปัจจัยด้านต่างๆของกลยุทธ์ในการกำหนดนโยบายของกองบัญชาการตำรวจนครบาลได้แก่

- กลยุทธ์ด้านการมีส่วนร่วมของกำลังพลในการมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย
- กลยุทธ์ด้านความสอดคล้องของนโยบายกับสภาพปัญหา
- กลยุทธ์ด้านความพร้อมในด้านต่างๆของกำลังพลในหน้าที่หลัก
- กลยุทธ์ด้านความเข้าใจและปฏิบัติได้จริงของนโยบาย
- กลยุทธ์ด้านการต่อยอดภารกิจหน้าที่ให้สำเร็จไม่มีหน้าที่หรือผู้บังคับบัญชาที่ซ้ำซ้อนจนกว่าภารกิจที่ได้รับมอบหมายหรือที่ได้ปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์
- กลยุทธ์ด้านการประสานงานหรือร่วมมือจากทุกภาคส่วน
- กลยุทธ์ด้านการวิเคราะห์สถานการณ์ที่แปลกใหม่เพื่อทำการวิจัยและนำมาเป็นองค์ความรู้แก่ข้าราชการและการอบรมเรียนรู้อยู่เสมอ

2. โครงสร้าง (Structure)

โครงสร้างของกองบัญชาการตำรวจนครบาลนั้นมีระดับชั้นการบังคับบัญชาขนาดใหญ่และสูง (ตามแผนภาพที่ 2.1) ทำให้อาจเกิดปัญหาและอุปสรรคของระบบงบประมาณ การส่งงานล่าช้าหรือระบบการรายงานขึ้นมานั้นอาจทำได้ไม่รวดเร็วทันทั่วทั้งที่จึงอาจเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการบริหารจัดการงบประมาณการมีการกระจายอำนาจด้านงบประมาณ ลดขั้นตอนการเบิกจ่ายมีการตรวจสอบในการเบิกจ่ายและใช้จ่ายได้ การพัฒนาและการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ปัจจัยด้านโครงสร้างในการกำหนดนโยบายของกองบัญชาการตำรวจนครบาลได้แก่

- โครงสร้างด้านการกระจายอำนาจด้านงบประมาณเพื่อสะท้อนถึงภารกิจ
- โครงสร้างด้านการได้มาซึ่งงบประมาณของงานด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนตามที่ได้เสนอและตรวจสอบได้

- โครงสร้างด้านการพัฒนาเทคโนโลยีและระบบของเทคโนโลยี

- โครงสร้างด้านการรับฟังข้อเสนอแนะของกำลังพล

3. ระบบ (Systems)

หมายถึงระบบของภาวะผู้นำ ผู้นำในยุค 4.0 โดยมีปัจจัยในระบบของภาวะผู้นำต่างๆ ดังนี้

- ระบบของการสรรหาผู้นำ

- ระบบการผลักดันปัญหาและอุปสรรคในการป้องกันปราบปรามสืบสวนสอบสวนของผู้นำในยุคใหม่
- ระบบของการยอมรับผู้นำในด้านต่างๆ
- ระบบการเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องในด้านต่างๆของภารกิจโดยมีกฎหมายรองรับ
- ระบบในการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในด้านต่างๆโดยมีกฎหมายรองรับหรือมีการบังคับใช้กฎหมาย
- ระบบการใช้กลไกองค์กรร่วมกันหรือการมีกลไกองค์กรปิดเพื่อใช้ในการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยมีศูนย์ควบคุมอยู่ที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล

4. ค่านิยมร่วม (Shared Value)

การมีความเป็นทีม สามัคคีอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการดำเนินงานตามหน้าที่และภาระกิจการป้องกันการกระทำความผิดตามกฎหมายและการก่ออาชญากรรมต่างๆ การปราบปรามจับกุมการกระทำความผิดกฎหมายการก่ออาชญากรรมทุกรูปแบบเหตุซึ่งหน้าตามกฎหมาย และการสืบสวนสอบสวนติดตามจับกุมผู้กระทำความผิดตามกฎหมาย ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของกองบัญชาการตำรวจนครบาลและเจตนารมณ์ของกฎหมาย ความสำนึกในหน้าที่และเป้าหมายร่วมกันโดยปฏิบัติงานต่อเนื่อง สานงานต่อเนื่องกันมีผู้สั่งงานและหน้าที่ที่ไม่ซ้ำซ้อนโดยมีปัจจัยดังนี้

- ค่านิยมร่วมด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน การมีจิตสำนึกและการทำงานเป็นทีม
- ค่านิยมร่วมด้านการมีขวัญกำลังใจที่ดีและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- ค่านิยมร่วมด้านการช่วยเหลือกำลังพลในด้านการถูกฟ้องร้องดำเนินคดี

5. รูปแบบการจัดการ (Style)

รูปแบบหรืออุปนิสัยการบังคับบัญชาของผู้นำหรือผู้บริหารนั้น เช่นความเด็ดขาด ความยืดหยุ่น การแก้ไขปัญหา ความมีเหตุมีผล การสร้างความเชื่อมั่น มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และสรรหาข้อเสนอแนะด้านผู้นำจากระดับปฏิบัติการของการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน การขจัดปัญหาและอุปสรรคเพื่อเข้าถึงแหล่งข้อมูลตามหน้าที่โดยมีกฎหมายรองรับการมีส่วนร่วมสนับสนุนจากระดับปฏิบัติการและภาคเอกชนที่ผ่านการคัดกรอง

โดยมีรูปแบบดังต่อไปนี้

- รูปแบบการมีหรือการรวมฐานข้อมูลต่างๆ เช่นบุคคล พาหนะ ระบบเทคโนโลยี ระบบการสื่อสารของเอกชน นักท่องเที่ยว หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ

- รูปแบบการรวมศูนย์ข้อมูลการกระทำผิดกฎหมาย พฤติกรรมบุคคล กลุ่มบุคคลที่กระทำผิดกฎหมายหรือต้องสงสัยไว้ที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล
- รูปแบบการมีระบบการร้องทุกข์ผ่านทางระบบเทคโนโลยี
- รูปแบบการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนผ่านทางระบบเทคโนโลยีโดยมีกฎหมายรองรับ
- รูปแบบระบบการป้องกันรักษาความปลอดภัยฐานข้อมูลหรือข้อมูลอื่นๆตามระบบมาตรฐานสากล
- รูปแบบการมีความร่วมมือจากทุกภาคส่วนเช่นภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ เอกชน ชุมชนหรือประชาชน ทางเทคโนโลยีและระบบเทคโนโลยีโดยมีกฎหมายรองรับและสามารถบังคับใช้กฎหมายได้

6. บุคลากร (Staff) หรือกำลังพล

มีกำลังพลที่มีคุณภาพและเพียงพอต่องานปฏิบัติหน้าที่ในด้านป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนเนื่องจากที่ได้ศึกษาจำนวนบุคลากรของกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่มีไม่ครบตามจำนวนที่ได้รับอนุมัติเป็นปัญหาหรืออุปสรรคต่อการบริหารจัดการหรือไม่อย่างไรรวมถึงการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจที่มีการแต่งตั้งโยกย้ายเข้ามาจากหน่วยงานอื่นและที่มีอยู่ในสังกัดทุกระดับการคัดเลือกทรัพยากรบุคคลมาปฏิบัติงานและมีข้าราชการตำรวจในหน้าที่หลักด้านการฝึกอบรมของ ศฝร.ที่เพียงพอมีการสนับสนุนการศึกษาและนํานางนวิจัยมาใช้ประโยชน์ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในทุกด้านอย่างต่อเนื่องโดยมีคำวิชาชีพเมื่อผ่านเกณฑ์โดยมีองค์ประกอบการบริหารจัดการกำลังพลดังนี้

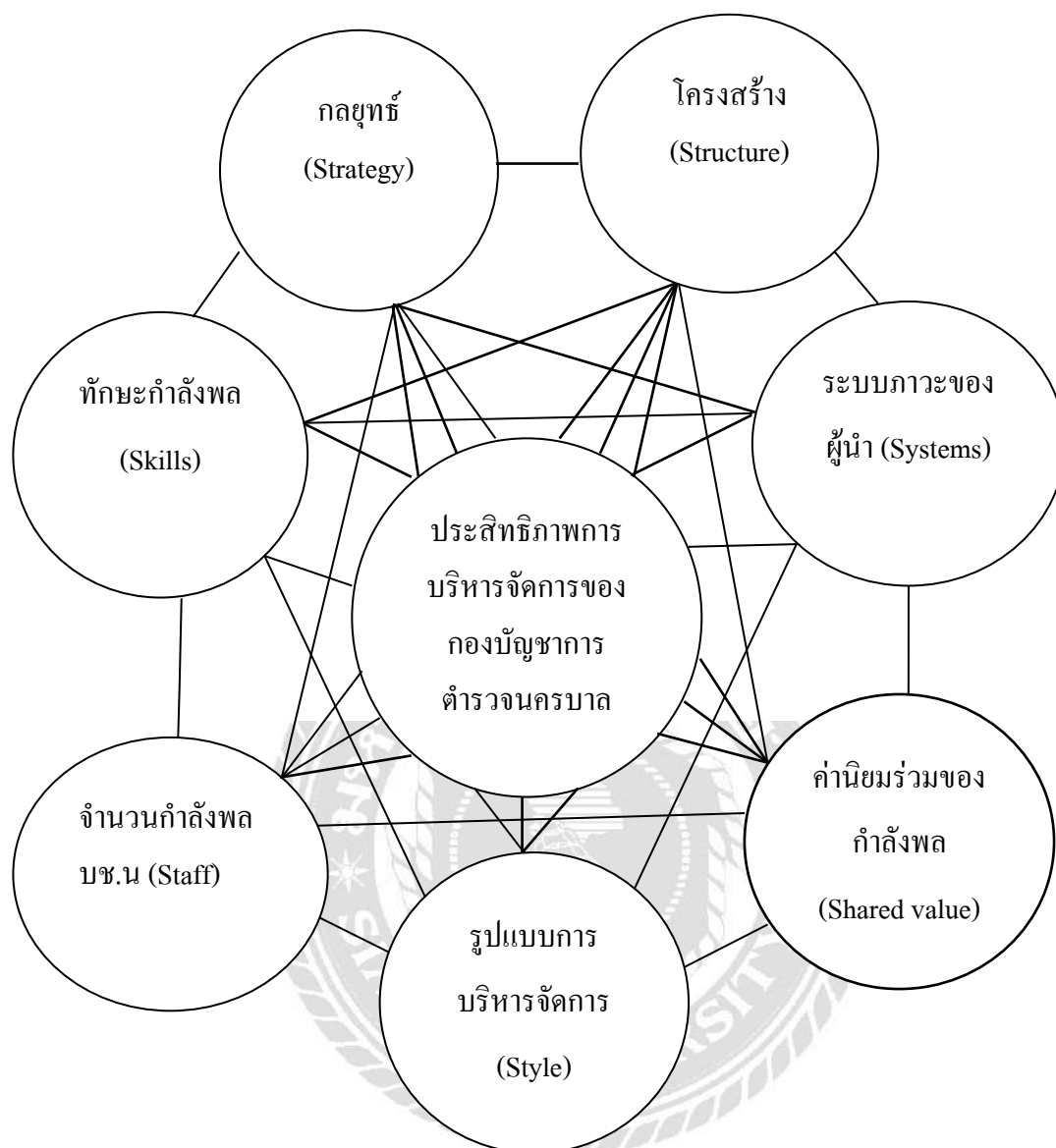
- การบริหารจัดการกำลังพลที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ด้านการป้องกันปราบปรามหรือสืบสวนสอบสวน
- มีกำลังพลที่มีคุณสมบัติและองค์ความรู้ด้านต่างๆเช่น ภาษาต่างประเทศ การใช้เทคโนโลยี
- มีการพัฒนาองค์ความรู้ของกำลังพลในด้านต่างๆ มีการวิจัยประเมินคุณภาพอยู่เสมอๆ
- มีการสนับสนุนกำลังพลในด้านการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การนำผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้ประโยชน์
- มีการร่วมมือกับภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ เอกชน ชุมชน มหาวิทยาลัยต่างๆ การศึกษาดูงานทั้งภายในและต่างประเทศของกำลังพลอยู่เสมอ
- มีการทำวิจัยและประมวลผลหน่วยงานด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนอยู่เสมอๆ

7. ทักษะ (Skill)

ความรู้ความสามารถหรือทักษะของกำลังพลในระดับต่างๆ มีความรู้ความชำนาญหรือมีประสบการณ์ ความเข้าใจในงานด้านการป้องกันปราบปราม หรือสืบสวนสอบสวนมากขึ้นเพียงใด ซึ่งมีส่วนสำคัญที่ทำให้ภารกิจ ประสบผลสำเร็จหรือลุล่วงตามวัตถุประสงค์มีทักษะด้านสังคม สังคมระหว่างประเทศภาษาต่างประเทศประเพณีวัฒนธรรมของนักท่องเที่ยวมีระดับความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี ฯลฯ มีการพัฒนาการฝึกอบรมของกำลังพลให้มีความรู้อยู่เสมอทั้งคุณธรรมจริยธรรม โดยมีองค์ประกอบดังนี้

- ทักษะความรู้ด้านภาษาของกำลังพลและวัฒนธรรมของนักท่องเที่ยว
- มีการวัดระดับความรู้ความสามารถของกำลังพลด้านภาษา ด้านการใช้เทคโนโลยีด้วยการเพิ่มเป็นวิชาชีพเป็นรายบุคคล
- มีการกำหนดมาตรฐานต่างๆในรูปแบบของคณะกรรมการ

ตามแนวคิดทฤษฎีว่าด้วย 7's ผสมผสานกับแนวคิดทฤษฎี PA-POSDCoRB ตามที่ได้กล่าวนั้นผู้วิจัยมีความเห็นว่าเป็นทฤษฎีที่มีความสำคัญและสอดคล้องกับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลได้ดังนี้ การบริหารจัดการด้านกลยุทธ์ด้านโครงสร้างองค์กร ระบบด้านภาวะผู้นำ ด้านค่านิยมหรือเป้าหมาย ด้านรูปแบบการบริหารจัดการบุคลากรด้านกำลังพลและทักษะความรู้ความสามารถของกำลังพลด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน ดังแสดงในภาพที่ 2.17



ภาพที่ 2.17 ผู้วิจัยได้จากการผสมผสานแนวคิดทฤษฎี 7's และแนวคิดทฤษฎี PA-POSDCoRB

ตามแนวคิดทฤษฎีว่าด้วย 7's ตามที่ได้กล่าวนั้นการบริหารจัดการด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบภาวะของผู้นำ ด้านค่านิยมร่วมของกำลังพล ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ ด้านจำนวนกำลังพลข้าราชการตำรวจด้านป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนด้านทักษะความรู้ความสามารถของกำลังพล เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษากครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลโดยมีรายละเอียดดังนี้

กิตติพัฒน์ จะแจ้ง (2549) ได้ศึกษาถึงกระบวนการทศน์ใหม่ของงานสายตรวจป้องกันปราบปราม กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า พบปัญหาและอุปสรรค 1. ด้านนโยบายพบว่ากำหนดยกนโยบายขาดการมีส่วนร่วมจากเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงานและประชาชนผู้รับบริการ ทำให้นโยบายดังกล่าวไม่สามารถนำไปใช้ปฏิบัติให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงทางสังคมและสภาพปัญหาอาชญากรรมที่กำลังเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน 2. ในด้านบุคลากร พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจผู้ปฏิบัติงานมีจำนวนไม่เพียงพอและขาดคุณสมบัติส่วนบุคคลที่เหมาะสมของการเป็นผู้ให้บริการสาธารณะที่ดีเช่น ขาดความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน 3. ในด้านงบประมาณพบว่างบประมาณสำหรับการบริหารนโยบายยังไม่เพียงพอและจำเป็นที่จะต้องได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐมากขึ้น 4. ในด้านอุปกรณ์หรือเครื่องมือในการปฏิบัติงานพบว่า มีจำนวนไม่เพียงพอและขาดความทันสมัยขาดงบประมาณบำรุงและเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจผู้ปฏิบัติงานยังต้องรับภาระ

โชคชัย สุทธิฤทธิ์ (2549) ได้ศึกษาถึงอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันปราบปรามของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลนิมิตใหม่พบว่า มีอุปสรรคมากไปหาน้อย ดังนี้ 1. ด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. งบประมาณในภาพรวมมีอุปสรรคในข้อระเบียบการใช้งบประมาณไม่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมความเป็นจริง 3. ด้านบุคลากรมีเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ 4. ด้านการบริหารจัดการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางมีอุปสรรคในข้อที่มีการจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจของสถานีในการปฏิบัติงานสายตรวจตามบ้านเรือน ตรอก ซอยในเขตพื้นที่ของสถานีมีความเหมาะสม ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่ออุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลนิมิตใหม่จำแนกตามอายุราชการ ชั้นยศ ระดับการศึกษา การฝึกอบรมเดิมภายหลังจากปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน สถานภาพสมรส จำนวนบุตร จำนวนบุคคลที่อยู่ในอุปการะเลี้ยงดูระยะเวลาการปฏิบัติงานจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจนครบาลนิมิตใหม่มีความเห็นต่ออุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในภาพรวมส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกันแต่เจ้าหน้าที่ตำรวจมีอายุแตกต่างกัน มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ชรินทร์ บัวเพื่อนหอม (2545) ได้ศึกษาถึงปัญหาการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ: ศึกษากรณีกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ผลการวิจัยพบว่า อุปสรรคมีดังนี้ 1. ปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปราม

อาชญากรรมของเจ้าหน้าที่สายตรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ในด้านกำลังพลงบประมาณยังไม่เพียงพอต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วนและด้านนโยบายการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจยังต้องปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 2. แนวทางที่เหมาะสมในการแก้ปัญหการปฏิบัติงานและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่สายตรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ควรจัดให้มีการฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาระดับปริญญาตรี เพื่อจะได้พัฒนาความรู้ความชำนาญทางด้านวิทยาการเทคนิคและเทคโนโลยีที่ทันสมัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและประชาชนของประเทศ

กมล จันทร์เพ็ญ (2550) ได้ศึกษาถึงความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองผลการวิจัยพบว่า 1. ประชาชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุ 20 ถึง 30 ปี ระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี อาชีพหลักทำงานเอกชน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไปสถานภาพโสดลักษณะที่อยู่อาศัยเป็นบ้านเดี่ยว และไม่เคยมีประสบการณ์ตกเป็นเหยื่ออาชญากรรม 2. ความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ในภาพรวมอยู่ในระดับ ความคาดหวังมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับความคาดหวังมากที่สุดคือ ด้านการอำนวยความสะดวกเป็นอันดับแรก รองลงมาด้านการปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้านบุคลิกภาพ และด้านมนุษยสัมพันธ์ตามลำดับ 3. ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาสูงสุดและอาชีพหลักแตกต่างกันมีความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ประชาชนที่มีอายุแตกต่างกันมีความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประชาชนที่มีเพศแตกต่างกันมีความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานป้องกันปราบปรามของสถานีตำรวจนครบาลดอนเมืองในภาพรวมแตกต่างกัน ส่วนประชาชนที่มีสถานภาพสมรส ลักษณะที่อยู่อาศัยและประสบการณ์การตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมแตกต่างกันมีความคาดหวังในภาพรวมที่ไม่แตกต่างกัน

ศศิประภา ไผ่งาม (2551) ได้ศึกษาปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพด้านบุคคลในการสืบสวนสอบสวนคดีอาญาด้วยการใช้เทคนิคพิเศษพบปัญหาว่า เมื่อคนร้ายมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ก่ออาชญากรรมย่อมส่งผลให้รูปคดีมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น จึงมี

ความจำเป็นที่ต้องนำเครื่องมือที่มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้กับการสืบสวนสอบสวนคดีอาญาเพื่อติดตามจับกุมคนร้ายมาดำเนินคดีกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาที่ใช้บังคับอยู่ปัจจุบันในการสืบสวนสอบสวนคดีอาญาในการแสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานยังไม่มี ความชัดเจนในการใช้บังคับให้สอดคล้องในการอนุญาตให้เจ้าหน้าที่ตำรวจนำเทคนิคพิเศษมาใช้ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเบื้องต้นในการรวบรวม ติดตาม แสวงหา ค้นหา เพื่อให้ได้ซึ่งพยาน หลักฐาน อันก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคลจากการใช้อำนาจตามกฎหมายของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในการใช้ทำการรวบรวมพยานหลักฐาน ไม่ว่าจะเป็นการดักฟังทางโทรศัพท์ การสะกดรอยด้วย เครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์เช่น การแอบถ่ายภาพ การติดตามกล้องวงจรปิด การติดตามด้วยระบบ กำหนดตำแหน่งบนโลก ฯลฯ ซึ่งขอเรียกว่าเป็นการสืบสวนสอบสวนคดีอาญาด้วยการใช้เทคนิค พิเศษ ส่งผลให้การกระทำของเจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นการกระทำที่ไม่มีอำนาจ ฝ่าฝืนกฎหมายเป็นการ ละเมิด ด้วยการแทรกแซงการใช้ชีวิตประจำวันโดยปราศจากความยินยอมของบุคคลที่เกี่ยวข้อง

ประมวลศักดิ์ ศรีสมบุญ (2542) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจ สังกัดกองกำกับการสืบสวนสอบสวนนครบาลพบว่า 1. คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการสืบสวนสอบสวนตำรวจนครบาลอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านโดยการเรียงจากคะแนนเฉลี่ยจากมากมาเกินไปหาน้อยได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคมในชุมชน ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านความ สมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความ เป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมความเจริญเติบโตและมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้าน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและ ปลอดภัย และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2. เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของ ข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการสืบสวนสอบสวนนครบาลจำแนกเป็นชั้นยศและ ประสพการณ์การทำงานพบว่า ข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันและ จำแนกตามพื้นที่ตั้งในการปฏิบัติงานพบว่า คุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจไม่แตกต่างกัน

จิตสันต์ ผลประสิทธิ์ (2545) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่ สืบสวนได้แก่ 1. ภูมิหลังข้าราชการได้แก่อายุ สถานภาพสมรส อายุราชการ มีความสัมพันธ์กับการ ปฏิบัติหน้าที่สืบสวน ส่วนเพศ ระดับการศึกษา ชั้นยศ อัตราเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับการ ปฏิบัติหน้าที่สืบสวน 2. การได้รับการฝึกฝนอบรมด้านการสืบสวนไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติ หน้าที่สืบสวน โดยมีข้อเสนอแนะคือ ควรมีการฝึกฝนอบรมทุกระดับชั้นอย่างทั่วถึงและครอบคลุม ในการฝึกฝนอบรมในทุกๆด้านและสม่ำเสมอ 3. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่มี ความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน คือสวัสดิการด้านที่พักอาศัยและการเพิ่มขึ้นของ

เงินเดือน 4. โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน 5. ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน 6. ความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนไม่มีความสัมพันธ์กัน มีข้อเสนอแนะต้องการเสริมสื่อเกราะ อาวุธ พาหนะ อุปกรณ์สื่อสารที่เพียงพอ

ศักรินทร์ วิชาธรรม (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสืบสวนสอบสวนปราบปรามอาชญากรรมของข้าราชการตำรวจกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านอัตรากำลังพล ข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากค่ามากไปน้อยคือ ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงานฝ่ายสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมและอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมแตกต่างกันด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านกำลังพลและด้านวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05

วังก์ตร์ ภูพันธ์ศรี (2552) ได้ศึกษาถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาลพบว่า 1.คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาลอยู่ในระดับปานกลาง 2.ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ความสามารถในการงาน ภาวะผู้นำ ค่าตอบแทนและการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01($r = 0.670, 0.457, 0.598, 0.092$ และ 0.471 ตามลำดับ) 3.ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ความสามารถในการงาน และภาวะผู้นำ สามารถทำนายได้ร้อยละ 55.5 คุณภาพชีวิตการทำงาน ความสามารถ ภาวะผู้นำ ค่าตอบแทน มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจนครบาล

จตุรงค์ คีสมโชค (2552) ได้ศึกษาถึง ยุทธศาสตร์การปฏิรูประบบราชการในกระทรวงยุติธรรมพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการของกระทรวงยุติธรรม ตามนโยบายการปฏิรูประบบราชการ พ.ศ. 2545 เกิดขึ้นในขั้นตอนการบริหารยุทธศาสตร์ เช่น ปัญหาด้านงบประมาณและบุคลากร การสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงคุณภาพในการให้บริการให้ดีขึ้นกว่าเดิม และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกาภิวัตน์ การปลูกฝังวัฒนธรรม ค่านิยม และสร้างจิตสำนึกให้บุคลากร ทุกคนทุกระดับของกระทรวง

ยุติธรรม ให้ยึดหลักธรรมาภิบาล และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงระบบราชการยังขาดการพัฒนาด้านเทคโนโลยี และบุคลากรยังต้องเพิ่มระบบหลักธรรมาภิบาล และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

วัชรพงษ์ พนิธธำรง (2551) ได้ศึกษาถึง พฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจนครบาลพบว่า 1. พฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นพฤติกรรมจริยธรรมในด้านปฏิบัติตามหน้าที่ ในประเด็นการควบคุมดูแลผู้ต้องหาและพฤติกรรมจริยธรรมด้านผลประโยชน์ อยู่ในระดับต่ำจริยธรรมของข้าราชการตำรวจอยู่ในระดับปานกลาง และงานควบคุมผู้ต้องหาซึ่งสังกัดฝ่ายป้องกันปราบปรามอยู่ในระดับต่ำทั้งจริยธรรมและผลประโยชน์

ศราวุธ จิตต์ระเบียบ (2551) ได้ศึกษาถึง การเสริมสร้างเครือข่ายภาคประชาชนในการบริหารงานสถานีตำรวจนครบาลผลการศึกษพบว่าระดับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาชน 4 ลำดับแรกคือ ประชาชนมีส่วนร่วมกับการตำรวจในการประชุม ปฐกษัตริย์หรือในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวกับชุมชน ประชาชนมีส่วนร่วมกับการตำรวจในการดำเนินงานกิจกรรม โครงการต่างๆ ประชาชนมีส่วนร่วมกับการตำรวจในการริเริ่มกิจกรรม โครงการต่างๆและประชาชนมีส่วนร่วมกับการตำรวจในการแก้ไขปัญหาในชุมชน

Urairak & Chaleoykitti (2017) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลถึงคุณภาพบริการของบุคลากรทางการแพทย์ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติผลการศึกษพบว่าปัจจัยด้านการให้การศึกษาอบรมส่งผลทางบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลต่อไป

ผลการดำเนินงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ในระดับกำหนดนโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติจะต้องสร้างเครือข่ายกำหนดองค์การทำงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้มากขึ้น โดยอาศัยบุคลากรภาพด้านภาวะผู้นำ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารระดับสถานีตำรวจนครบาล โดยมีวิสัยทัศน์ กล้าตัดสินใจ กล้าเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในการป้องกันปราบปราม โดยประชาชนมีส่วนร่วมและตระหนักว่าการป้องกันอาชญากรรมเป็นปัญหาส่วนรวมของทุกคนทุกฝ่ายควรเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาให้เป็นรูปธรรม จะเกิดผลสรุปแก่ประชาชนและเป็นผลดีต่อประเทศชาติโดยส่วนรวม

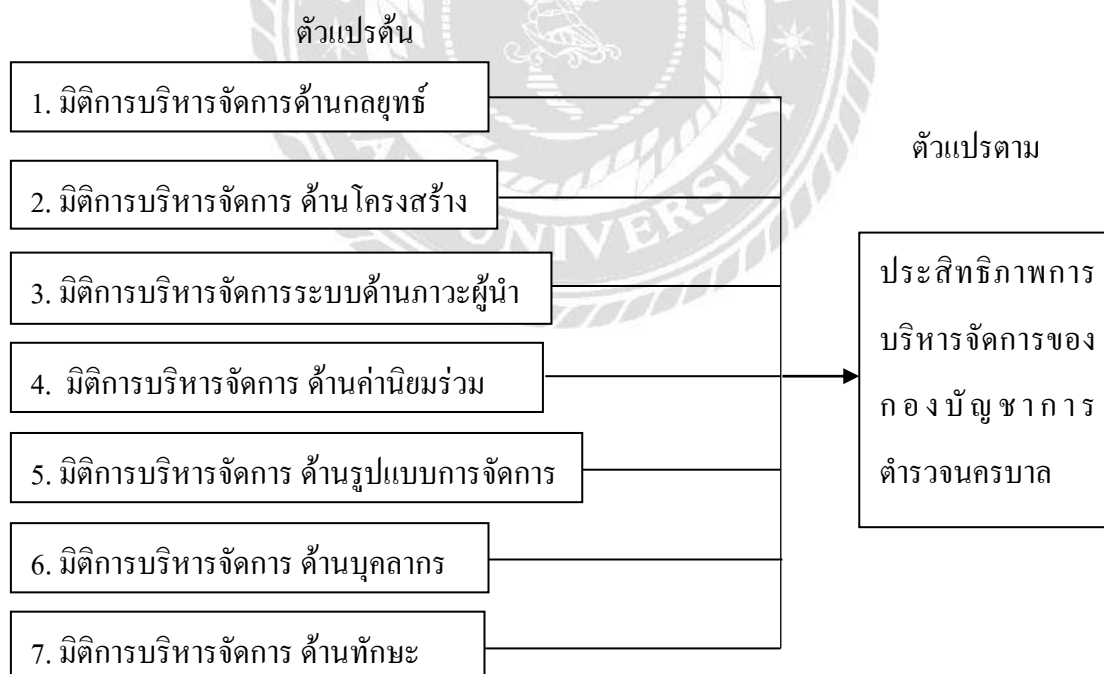
รูปแบบของเครือข่ายในการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและติดตามประเมินผลจะเป็นรูปแบบของคณะกรรมการที่เรียกว่า คณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจ (กต.ตร.) มีระเบียบรองรับ ส่วนการนำนโยบายไปปฏิบัติต้องเพิ่มการกำหนดหน้าที่ให้ชัดเจน ส่วนเครือข่ายระดับสถานีเป็นเครือข่ายภาคประชาชน ที่มีคณะกรรมการที่เรียกว่า คณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานสถานีตำรวจ (กต.ตร.สน.) จึงควรสร้างกลไกดำเนินการเพื่อการตรวจสอบและติดตามประเมินผลร่วมกับผู้บริหารสถานีตำรวจให้ชัดเจน

แนวทางการเสริมสร้างเครือข่ายระดับนโยบาย ในการสรรหาควรเป็นกระบวนการ มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน โดยค้นหาบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์และผ่านกระบวนการสรรหาเข้ามาและกลไกการทำงานจะต้องมีการมอบหมายบทบาทหน้าที่เพื่อให้เกิดมุมมองใหม่สามารถพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้

แนวทางการเสริมสร้างเครือข่ายระดับผู้ปฏิบัติต้องสร้างกลไกประสานความร่วมมือระหว่างตำรวจกับประชาชนให้มีความเข้มแข็ง ในรูปแบบของกรรมการตรวจสอบและรูปแบบของเครือข่ายที่ชัดเจนมีกฎหมายรองรับ ผู้บริหารสถานีต้องกระจายอำนาจและบทบาทหน้าที่ให้กับประชาชน

2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการพัฒนกรอบแนวทางในการศึกษา ผู้วิจัยได้พิจารณาถึงแนวคิดทฤษฎีต่างๆทางการบริหารจึงพบแนวคิดทฤษฎี 7's และแนวคิดทฤษฎี PA-POSDCoRB มีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยมีกรอบมิติในการศึกษาดังภาพที่ 2.18 และกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพที่ 2.19 ดังนี้



ภาพที่ 2.18 มิติในการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลสร้างกรอบแนวคิดได้ดังนี้

ตัวแปรต้น(Independent Variables)



ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

ภาพที่ 2.19 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.6 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัยแบบผสมผสานแนวคิดทฤษฎี 7's เป็นแนวคิดหลักกับแนวคิดทฤษฎี PA-POSDCoRB ได้ดังต่อไปนี้

1. สมมติฐานแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ประกอบด้วย

สมมติฐานที่ 1 การบริหารจัดการด้านกลยุทธ์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

สมมติฐานที่ 2 ด้านโครงสร้างองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

สมมติฐานที่ 3 ด้านระบบภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

สมมติฐานที่ 4 ด้านค่านิยมร่วมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

สมมติฐานที่ 5 ด้านรูปแบบการบริหารจัดการมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

สมมติฐานที่ 6 ด้านบุคลากรในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

สมมติฐานที่ 7 ด้านทักษะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

2. สมมติฐานพยากรณ์กล่าวคือ ปัจจัยหลัก 7 ตัวแปรต้น ประกอบด้วยด้านกลยุทธ์ (x_1) ด้านโครงสร้าง (x_2) ด้านระบบภาวะผู้นำ (x_3) ด้านค่านิยม (x_4) ด้านการบริหารจัดการ (x_5) ด้านบุคลากร (x_6) ด้านทักษะ (x_7) สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลได้

2.7 นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชา หมายถึงข้าราชการตำรวจที่ทำหน้าที่ด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนจากระดับสูงสุดลงมาดังนี้

พลตำรวจโท (พล.ต.ท.) ตำแหน่งผู้บัญชาการตำรวจนครบาล (ผบช.น.)

พลตำรวจตรี (พล.ต.ต.) ตำแหน่งรองผู้บัญชาการตำรวจนครบาลที่รับผิดชอบงานด้านการป้องกันปราบปราม (รอง ผบช.น.)

พลตำรวจตรี (พล.ต.ต.) ตำแหน่งรองผู้บัญชาการตำรวจนครบาลที่รับผิดชอบงานด้านสืบสวนสอบสวน (รอง ผบ.ชน.)

พลตำรวจตรี (พล.ต.ต.) ตำแหน่งผู้บังคับการ (ผบก.)

พันตำรวจเอก (พิเศษ) (พ.ต.อ. (พิเศษ)) ตำแหน่งรองผู้บังคับการที่รับผิดชอบงานด้านการป้องกันปราบปราม (รอง ผบก.)

พันตำรวจเอก (พิเศษ) (พ.ต.อ. (พิเศษ)) ตำแหน่งรองผู้บังคับการที่รับผิดชอบงานด้านสืบสวนสอบสวน (รอง ผบก.)

พันตำรวจเอก (พ.ต.อ.) ตำแหน่งผู้กำกับการหรือหัวหน้าสถานีตำรวจ (ผกก.)

พันตำรวจโท (พ.ต.ท.) ตำแหน่งรองผู้กำกับการทำหน้าที่ด้านการป้องกันปราบปราม (รอง ผกก.ป.)

พันตำรวจโท (พ.ต.ท.) ตำแหน่งรองผู้กำกับการทำหน้าที่ด้านสืบสวนสอบสวน (รอง ผกก.สส.)

พันตำรวจโท (พ.ต.ท.) ถึง ร้อยตำรวจเอก (ร.ต.อ.) ตำแหน่งสารวัตรป้องกันปราบปราม (สว.ปป.)

พันตำรวจโท (พ.ต.ท.) ถึง ร้อยตำรวจเอก (ร.ต.อ.) ตำแหน่งสารวัตรสืบสวนสอบสวน (สว.สส.)

ร้อยตำรวจเอก (ร.ต.อ.) ถึง ร้อยตำรวจตรี (ร.ต.ต.) ทำหน้าที่รองสารวัตรป้องกันปราบปราม (รอง สว.ปป.)

ร้อยตำรวจเอก (ร.ต.อ.) ถึง ร้อยตำรวจตรี (ร.ต.ต.) ทำหน้าที่รองสารวัตรสืบสวนสอบสวน (รอง สว.สส.)

ทำหน้าที่ผู้นำด้านการป้องกันปราบปรามหรือสืบสวนสอบสวนตามลำดับชั้นยศและตำแหน่งเรียงลำดับจากบนลงล่าง (ชั้นสัญญาบัตร) เป็นผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำ เรียงลงมาเป็นลำดับ โดยมีตำแหน่งผู้บังคับหมู่ (ผบ.หมู่) หรือ ชั้นประทวน ยศตั้งแต่ดาบตำรวจ (ด.ต.) จำสืบทารวจ (จ.ส.ต.) สืบทารวจเอก (ส.ต.อ.) สืบทารวจโท (ส.ต.ท.) สืบทารวจตรี (ส.ต.ต.) ลงมาเป็นระดับปฏิบัติการ

ภาวะผู้นำ หมายถึงการใช้องค์ความรู้ของผู้นำในการปฏิบัติหน้าที่สั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาให้กระทำหรืองดการกระทำใดๆ ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายภายใต้กฎหมายเพื่อให้ภารกิจหรือหน้าที่นั้น สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ของผู้นำ คำสั่ง หรือนโยบายของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึงการทำหน้าที่ตามกฎหมายของข้าราชการตำรวจนครบาลด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนด้วยความพร้อมด้านองค์ความรู้ ประสิทธิภาพ วัสดุอุปกรณ์ ระบบเทคโนโลยี จิตสำนึกในการทำหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ โดยมีการปรับเปลี่ยน พัฒนาโดยมีงบประมาณที่เพียงพอ ขวัญกำลังใจที่ดีมาสนับสนุน เพื่อให้ภารกิจของทีมสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

การบริหารจัดการ (Management) หมายถึงการที่ผู้นำของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ทำหน้าที่ตามนโยบาย โดยผ่านกระบวนการต่างๆ ตัดสินใจ สั่งการในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ที่ดี และเหมาะสมที่สุด

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ หมายถึงการที่ผู้นำของกองบัญชาการตำรวจนครบาลด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนทำหน้าที่ตามนโยบายและกฎหมาย โดยผ่านภาวะผู้นำ กลยุทธ์ที่ได้เปรียบ และกระบวนการต่างๆ เพื่อตัดสินใจ สั่งการด้วยความพร้อมด้านกำลังพลที่เพียงพอ โดยมีองค์ความรู้ ประสิทธิภาพ ความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ ข้อมูลทางระบบเทคโนโลยี จิตสำนึกของกำลังพลในการทำหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ โดยมีการปรับเปลี่ยน พัฒนา และงบประมาณ ขวัญกำลังใจที่ดีมาสนับสนุนอย่างเพียงพอ โดยทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ภารกิจหน้าที่ของตนและทีมสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ของกองบัญชาการตำรวจนครบาลโดยสามารถนำกระบวนการต่างๆ และผลสัมฤทธิ์ของวัตถุประสงค์นั้นมาทำการวิจัย เพื่อพัฒนาต่อไปได้

กองบัญชาการตำรวจนครบาล หมายถึงหน่วยงานที่บังคับบัญชาข้าราชการตำรวจในสังกัดที่ก่อตั้งตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 ความในมาตรา 6 เรื่องของอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติตำรวจมาตรา 10 เรื่องของการแบ่งโครงสร้างหน่วยงาน มาตรา 13 การแบ่งหน้าที่ในกองบัญชาการตำรวจนครบาล มาตรา 14 เรื่องอำนาจหน้าที่ของผู้บัญชาการตำรวจนครบาลหรือผู้นำ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” เป็นการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อพัฒนา เสริมสร้างและก่อให้เกิดประโยชน์นำไปประยุกต์ใช้ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติต่อไปผู้วิจัยได้เสนอการดำเนินการวิจัยเป็นลำดับดังนี้

- 3.1 สถานที่ในการดำเนินการวิจัย
- 3.2 รูปแบบของการวิจัย
- 3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ
- 3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.7 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
- 3.8 การรายงานผลการวิจัย

3.1 สถานที่ดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดหน่วยงานหลักด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนของสถานีตำรวจนครบาล สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลออกเป็น 2 ด้านคือด้านป้องกันปราบปรามและด้านสืบสวนสอบสวนซึ่งมีจำนวน 9 กองบังคับการหน่วยงานสนับสนุนกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษกองบังคับการสืบสวนสอบสวนกองบัญชาการตำรวจนครบาลกองกำกับการสวัสดิภาพเด็กและสตรีและ ศูนย์ฝึกอบรม (เทียบเท่ากองกำกับการ) โดยที่กองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 ด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนที่ทำหน้าที่หลักส่วนอื่นที่เหลือทำหน้าที่สนับสนุนดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนหน่วยงานของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

ด้านป้องกันปราบปราม	ด้านสืบสวนสอบสวน
สถานีตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1	สถานีตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1
สถานีตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2	สถานีตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2
สถานีตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 3	สถานีตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 3
สถานีตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 4	สถานีตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 4
สถานีตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 5	สถานีตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 5
สถานีตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6	สถานีตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6
สถานีตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7	สถานีตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7
สถานีตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 8	สถานีตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 8
สถานีตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 9	สถานีตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 9
กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ	กองกำกับการสวัสดิภาพเด็กและสตรี
ศูนย์ฝึกอบรมกองบัญชาการตำรวจนครบาล	กองบังคับการสืบสวนสอบสวนกองบัญชาการตำรวจนครบาล

ที่มา: ฝ่ายอำนวยการกองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจนครบาล

3.2 รูปแบบของการวิจัย

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเป็นการแจกแบบสอบถาม เพื่อหาระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลและพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลผู้วิจัยได้ออกแบบเครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณรายละเอียดขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนแรก การศึกษาข้อมูลเอกสาร (Documentary research) สถิติโดยการศึกษาค้นคว้าจาก วารสาร เอกสารวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ต่างๆ รวมทั้งรายงานการวิจัย เพื่อพัฒนานำไปสู่กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขั้นตอนที่สอง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามในการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้ และการเก็บข้อมูลภาคสนาม

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างกำลังพลจากประชากร (Population) สถานีตำรวจนครบาลที่ชนะเลิศจากการประกวดโครงการโรงพักเพื่อประชาชนสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ประกอบด้วยรองผู้กำกับการ สารวัตร รองสารวัตร ผู้บังคับหมู่ และหน่วยงานสนับสนุนระดับ

ปฏิบัติการที่สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ในการแจกแบบสอบถามของสายงานด้านป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน โดยวิธีการเฉพาะเจาะจง ในรูปแบบการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลประเด็นการวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลเป็นอย่างไร โดยใช้วิธีเชิงนิรนัย (Deductive) ในการนำเอาแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ที่ได้มีผู้ศึกษามาแล้วในอดีตเพื่อนำมาพัฒนาตัวแบบและทดสอบสมมติฐานตามกรอบแนวคิด เพื่อพิสูจน์ตัวแปรเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation) และหาผลสรุปตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ด้วยการวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎี 7's ผสมผสานกับแนวคิดทฤษฎี PA-POSDCoRB

3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในความหมายของการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ประชากรวิจัย (Population) หมายถึงสถานีดำรวจที่สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลและหน่วยงานสนับสนุนด้านการป้องกันปราบปรามและด้านสืบสวนสอบสวน

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) หมายถึงกำลังพลที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการป้องกันปราบปรามและด้านสืบสวนสอบสวนของสถานีดำรวจนครบาล โดยแบ่งเป็น 2 ด้านๆละ 3 กลุ่มตัวอย่าง ด้วยการแจกแบบสอบถาม

ด้านที่ 1 กลุ่มตัวอย่างด้านป้องกันปราบปราม

ได้แก่กลุ่มที่ 1 รองผู้กำกับการ กลุ่มที่ 2 สารวัตร กลุ่มที่ 3 รองสารวัตร ผู้บังคับหมู่หรือระดับปฏิบัติการรวมจำนวน 240 คน

ด้านที่ 2 กลุ่มตัวอย่างด้านสืบสวนสอบสวน

ได้แก่กลุ่มที่ 1 รองผู้กำกับการ กลุ่มที่ 2 สารวัตร กลุ่มที่ 3 รองสารวัตร ผู้บังคับหมู่หรือระดับปฏิบัติการรวมจำนวน 240 คน

การแจกแบบสอบถามโดยวิธีเฉพาะเจาะจงกลุ่มสถานีดำรวจที่ได้คะแนนสูงสุดชนะเลิศจากการแข่งขันตามโครงการพัฒนาสถานีดำรวจโรงพักเพื่อประชาชนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ในระดับกองบังคับการ 1-9 กองบังคับการละ 1 สถานีดำรวจๆ ละ 40 แบบสอบถามและหน่วยงานสนับสนุนรวม 120 แบบสอบถามดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 หน่วยงานในสังกัดและใช้ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างสถานีดำรงนครบาล (สน.)
ที่สังกัดในกองบังคับการตำรวจนครบาล (บก.น.) 1-9

บท.น.1	บท.น.2	บท.น.3	บท.น.4	บท.น.5	บท.น.6	บท.น.7	บท.น.8	บท.น.9	อดฝ.	สพพ.	สส.บช.น	กก.คส	ตผร.
ดินแดง	คันนาวา	จรเข้ข่อย	โรดชัย	คลองตัน	พระราชวัง	คลังชัน	ตลาดพลู	ท่าข้าม	อรัญญา	สายตรวจ	กก.1		
มักกะสัน	โครทกรรม	คลองกรุง	บางชัน	ทองหล่อ	สำราญราษฎร์	ท่าพระ	บางมด	เทียนทะเล	อรัญญา2	ศูนย์และม้าตำรวจ	กก.2		
หัวขวาง	ดอนเมือง	นิมิตรใหม่	บึงกุ่ม	ท่าเรือ	จักรวรรดิ	ธรรมศาลา	บางซื่อ	บางขุนเทียน	ควบคุมฝูงชน1	ศูนย์รวมข่าว	กก.3		
พญาไท	เตาปูน	ประชาสำราญ	ประเวศ	ทุ่งมหาเมฆ	พลับพลาไชย1	บางกอกน้อย	บุคคโล	บางบอน	ควบคุมฝูงชน2	ต่อต้านการก่อการร้าย	กก.4		
สามเสน	ทุ่งสองห้อง	มีนบุรี	ลาดพร้าว	บางนา	พลับพลาไชย2	บางกอกใหญ่	บุปผาราม	เพชรเกษม		เก็บกู้วัตถุระเบิด	วิเคราะห์ข่าวและเครื่องมือพิเศษ		
บางลำ	บางขน	ร่วมกล้า	วังทองหลาง	บางโพธิ์	บางรัก	บางขุนนนท์	ราษฎร์บูรณะ	ภาษีเจริญ		สัสดีแพทย์	สอบสวน		
ดุสิต	บางซื่อ	ลาดกระบัง	หัวหมาก	พระโขนง	ปทุมวัน	บางพลัด	สำหรับ	เสนา			อำนาจการ		
ชนะสงคราม	ประชาชื่น	ลำหลักชี	อุดมสุข	ลุมพินี	ยานนาวา	บางซื่อ	ทุ่งครุ	หนองแขม					
บางโพ	พหลโยธิน	ลำหิน		วัดพระยาไกร		บางเสาธง	สมเด็จพระเจ้าพระยา	หนองจอก					
	สายไหม	สุวินทวงศ์				บวรมงคล	บางกอก	หลักสอง					
สุทธีสาร		หนองจอก				ศาลาแดง	ปากคลองสาน						

ที่มา: ฝ่ายอำนวยการ 1 กองบังคับการอำนวยการ

3.3.1 การเลือกศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การเลือกกรณีศึกษาการวิจัยเชิงปริมาณเป็นการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง โดยเลือกจากหน่วยงานหลักในสายงานด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนที่ได้รับรางวัลชนะเลิศอย่างละเท่าๆกันตามจำนวนแบบสอบถามโดยเลือกกลุ่มตัวอย่างจากกองบังคับการ 1-9 ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนโดยอัตราส่วนเท่าๆกันแบ่งเป็นด้านการป้องกันปราบปรามจำนวน 180 แบบสอบถามด้านสืบสวนสอบสวนจำนวน 180 แบบสอบถาม หน่วยงานสนับสนุนโดยเลือกเฉพาะเจาะจงจากระดับปฏิบัติการด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนได้แก่ กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษด้วยการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 แบบสอบถาม กองบังคับการสืบสวนสอบสวนด้วยการสุ่มตัวอย่างจำนวน 40 แบบสอบถาม กองกำกับการสวัสดิภาพเด็กและสตรีด้วยการสุ่มตัวอย่างจำนวน 20 แบบสอบถาม ศูนย์ฝึกอบรมด้วยการสุ่มตัวอย่างจำนวน 20 แบบสอบถาม รวมหน่วยงานสนับสนุน 120 แบบสอบถาม รวมทั้งหมดจำนวน 480 แบบสอบถาม

ส่วนกองบังคับการ 1-9 ผู้วิจัยได้เจาะลงไปยังสถานีตำรวจของแต่ละกองบังคับการและมีการประกวดแข่งขันในทุกปี ซึ่งได้รับรางวัลดีเด่นชนะเลิศด้านการบริหารจัดการ (โครงการโรงพักเพื่อประชาชน) ในปี พ.ศ.2559 ตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 ผลที่ได้กลุ่มหน่วยงานในการเลือกตัวอย่าง

บก.น. ปี	บก.น.1	บก.น.2	บก.น.3	บก.น.4	บก.น.5	บก.น.6	บก.น.7	บก.น.8	บก.น.9	คะแนนสูงสุด จากการแข่งขันระดับบก. หลัก 1-9 ในสังกัด บข.น.
2559	มักกะสัน	บางซื่อ	จรเข้ น้อย	อุดมสุข	คลองตัน	พลับ พลาไชย1	บางขุน นนท์	สำเภา	หนอง แขม	คลองตัน
2558	มักกะสัน	บางซื่อ	ประชา สำราญ	อุดมสุข	ท่าเรือ	พลับ พลาไชย1	บางขุน นนท์	บุคคโล	เทียน ทะเล	ประชาสำราญ
2557	ดินแดง	เตาปูน	ประชา สำราญ	อุดมสุข	ท่าเรือ	พลับ พลาไชย1	บางเสา ธง	บุคคโล	เทียน ทะเล	ดินแดง

ที่มา: ฝ่ายอำนวยการ 3 กองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจนครบาล

จากผลคะแนนสูงสุดของสถานีตำรวจนครบาลในโครงการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชนด้านต่างๆดังนี้

ด้านที่ 1 การบริการทั่วไป

ด้านที่ 2 การอำนวยความสะดวกธรรมชาติธรรมทางอาญา

ด้านที่ 3 ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ด้านที่ 4 ควบคุมการจราจร

ด้านที่ 5 การบริหารและพัฒนาบุคลากร

โดยจะลงไปที่สถานีตำรวจที่ได้รับรางวัลชนะเลิศมากที่สุดจาก พ.ศ. 2557-2559 ด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน โดยออกไปแจกแบบสอบถามตามสัดส่วน

โดยผู้วิจัยได้เลือกสถานีตำรวจที่ได้รับรางวัลชนะเลิศบ่อยครั้งที่สุดของแต่ละกองบังคับการใน พ.ศ. 2557-2559 มาเป็นกลุ่มประชากรซึ่งผลที่ได้ดังต่อไปนี้

- สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 ประชากรได้แก่ สถานีตำรวจนครบาลมักกะสัน
- สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ประชากรได้แก่ สถานีตำรวจนครบาลบางซื่อ
- สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ประชากรได้แก่ สถานีตำรวจนครบาลประชาสำราญ
- สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 4 ประชากรได้แก่ สถานีตำรวจนครบาลอุดมสุข
- สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ประชากรได้แก่ สถานีตำรวจนครบาลท่าเรือ
- สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ประชากรได้แก่ สถานีตำรวจนครบาลพลับพลาไชย 1
- สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ประชากรได้แก่ สถานีตำรวจนครบาลบางขุนนนท์
- สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 8 ประชากรได้แก่ สถานีตำรวจนครบาลบุคคโล
- สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ประชากรได้แก่ สถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล

3.3.2 การสุ่มตัวอย่าง (Sample Size) การสุ่มตัวอย่างเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น การเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจงที่เป็นหน่วยตัวแทนของประชากรในการวิจัย การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างประชากรผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎี 7's เป็นแนวคิดหลักผสมผสานแนวคิดทฤษฎี PA-POSDCoRB โดยได้ค่าความสัมพันธ์ดังนี้

ในการวิเคราะห์สถิติประเภทพหุตัวแปรว่าควรกำหนดปริมาณตัวอย่าง 20 เท่าของตัวแปร (สุภมาส อังศุโชติและคณะ, 2554, น. 38) การได้มาของขนาดกลุ่มตัวอย่างที่มีความเหมาะสมสามารถให้ข้อมูลถูกต้องที่สุด ควรจะต้องกำหนดตัวแปรต่างๆ ที่จะใช้ในการวิจัยให้มีความชัดเจนว่ามีจำนวนตัวแปรกี่ตัวในการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เจาะจงกำหนดตัวแปรหลัก 7 ตัวแปร คือ การบริหารจัดการด้านกลยุทธ์การบริหารจัดการด้านโครงสร้าง การบริหารจัดการระบบด้านภาวะผู้นำ การบริหารจัดการด้านค่านิยมร่วม การบริหารจัดการด้านรูปแบบการบริหาร การบริหาร

จัดการด้านบุคลากร การบริหารจัดการด้านทักษะ โดยมีตัวแปรย่อยของทั้ง 7 ตัวแปรๆ ละ 3 ตัวแปร รวม 21 ตัวแปร ส่วนตัวแปรที่กำหนดเอาไว้คือ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล อีก 3 ตัวแปรคือ 1. มีนโยบายที่ตรงกับสภาพสังคม วัสดุอุปกรณ์ ระบบภาวะผู้นำ เทคโนโลยีที่ทันสมัยและถูกต้องตามกฎหมาย มีงบประมาณ สำหรับภารกิจหลักเพื่อใช้ในกองบัญชาการตำรวจนครบาล 2. มีระบบค่านิยม ขวัญกำลังใจ ปริมาณกำลังพลที่พอต่อการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน 3. มีกำลังพลที่มีองค์ความรู้ ความสามารถของกำลังพล การมีวิชาชีพและมีอาชีพของกำลังพล

จากตัวแปรหลัก 7 ตัวแปรตัวแปรตาม 1 ตัวแปร รวมเป็น 8 ตัวแปร ตัวแปรย่อยของตัวแปรตามตัวแปรรวม 3 ตัวแปร รวมตัวแปรย่อยทั้งหมด 24 ตัวแปร ดังนั้นจำนวน 20 เท่าของตัวแปรเท่ากับ $24 \times 20 = 480$ ตัวอย่างและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยหน่วยงานในสังกัดของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

จากขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาในการทำวิจัยครั้งนี้ วิธีเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นการใช่วิธีการเลือกหรือประสบการณ์ในการเจาะจง (เพ็ญแข สิริวรรณ, 2545, น. 62) ผู้วิจัยพิจารณาคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชากรในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่ได้รับรางวัลชนะเลิศ โดยเริ่มจากรองผู้กำกับการ สารวัตร รองสารวัตร ผู้บังคับหมู่ ลงมาตามลำดับที่ควบคุมรับผิดชอบงานด้านป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน ด้วยการเลือกตัวอย่างที่ผู้วิจัยคัดเลือกตัวอย่างเองจากประสบการณ์เพื่อให้มีความเหมาะสมกับงานวิจัย (สุรพล กาญจนจิตรรา, 2551, น. 41) เพราะผู้วิจัยมีความเชื่อมั่นในกลุ่มตัวอย่างและประชากร

3.3.3 การศึกษาข้อมูลเอกสาร (Documentary Research) การศึกษาวิจัยค้นคว้ารวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ได้แก่ เอกสารทางราชการ เอกสารทางวิชาการ วารสาร บทความ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต แนวคิด เอกสารผลงานที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาพิจารณาคัดกรองร่วมกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อมาสร้างกรอบแนวคิดและสมมติฐาน

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดหัวข้อการวิจัย การวิเคราะห์ปัญหาการวิจัย การตรวจสอบเอกสารวิชาการต่างๆ แนวคิด ทฤษฎี รวมถึงคำปรึกษาแนะนำของท่านอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการจัดทำเครื่องมือวิจัย โดยมีลักษณะดังต่อไปนี้

3.4.1 เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การกำหนดหัวข้อการวิจัย การวิเคราะห์ปัญหาการวิจัย การตรวจสอบเอกสารวิชาการต่างๆ แนวคิด ทฤษฎี เครื่องมือในการดำเนินการวิจัย (Research Instrument) ในครั้งนี้ได้กำหนดเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมืออื่นๆ โดยรวมคำปรึกษาแนะนำของท่านอาจารย์ที่ปรึกษาผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการจัดทำโดยมีลักษณะดังต่อไปนี้

ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาพิมพ์เป็นคำถามตามลักษณะตัวแปรที่กำหนดเป็นการออกแบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed Ended Question) และคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question) โดยพิจารณาจากตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามซึ่งได้แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะหน่วยงาน สภาพการณ์ปัจจุบัน พื้นฐานบุคคลของประชากรที่เป็นผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งของผู้ตอบ แบบสอบถามประสบการณ์ในการทำงาน สังกัดที่กองบังคับการตำรวจนครบาลจำนวนกำลังพลในหน่วยงานลักษณะการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ความสามารถด้านการใช้ภาษาต่างประเทศระดับความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ และความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล เป็นการสอบถามแบบประเมินคุณค่า (Rating Scales) มี 5 ระดับจำนวน 79 ข้อ โดยครอบคลุมปัจจัยที่มีอิทธิพลถึงประสิทธิภาพเป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลโดยใช้หลักแนวคิดทฤษฎี 7's ผสมผสานกับแนวคิดทฤษฎี PA-POSDCoRB ด้านกลยุทธ์องค์การ โครงสร้างองค์การ ระบบภาวะผู้นำขององค์การ ค่านิยมร่วมในองค์การ รูปแบบการบริหารจัดการขององค์การ การบริหารจัดการด้านบุคลากรหรือกำลังพล การบริหารจัดการด้านทักษะของกำลังพล

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพของการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลเป็นคำถามแบบประเมินค่ามี 5 ระดับ จำนวน 9 ข้อ โดยครอบคลุมข้อมูลเกี่ยวกับด้านวัสดุอุปกรณ์ ระบบเทคโนโลยี การงบประมาณ ด้านระบบภาวะผู้นำ ค่านิยมร่วมรูปแบบการบริหารจัดการกำลังพล และด้านองค์ความรู้ความสามารถการเป็นลักษณะเป็นมืออาชีพของกำลังพลหรือทักษะ

โดยลักษณะคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล เป็นคำถามแบบประเมินค่ามี 5 ระดับ คือเห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มการพัฒนารูปแบบของการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสำหรับกองบัญชาการตำรวจนครบาล จำนวน 3 ข้อ เป็นลักษณะคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

3.4.2 การตรวจสอบเครื่องมือ

การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งความหมายของความเที่ยงตรง หมายถึง คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่สร้างขึ้นเพื่อใช้วัดในคุณลักษณะพฤติกรรม เนื้อหาสาระที่ต้องการวัดได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน มีประสิทธิภาพและวัดได้ถูกต้องตามความเป็นจริง (สมชาย วรภิเกษมสกุล, 2553, หน้า 265-269)

ผู้วิจัยมีแนวทางปฏิบัติการสร้างเครื่องมือวิจัยให้มีความเที่ยงตรงดังนี้

1. ในการกำหนดความหมายของตัวแปร กำหนดให้สอดคล้องและครอบคลุมประเด็นที่ต้องการโดยใช้แนวความคิด ทฤษฎี และขอคำปรึกษาจากท่านอาจารย์ที่ปรึกษา พร้อมทั้งผู้เชี่ยวชาญ
2. กำหนดข้อคำถาม การสร้างเครื่องมือวิจัยโดยคำนึงถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเป็นกรอบแนวทาง
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนอให้ท่านอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความถูกต้องและครอบคลุมด้านเนื้อหา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของท่านอาจารย์ที่ปรึกษา และนำเสนอใหม่อีกครั้งเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
4. ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของท่านอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญภายนอกที่เป็นนักวิชาการนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร เข้าร่วมทำการตรวจสอบแก้ไขและปรับปรุงเครื่องมือทางด้านรูปแบบ จำนวนวลีของภาษา ความหมายของภาษาที่ใช้

5. ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำเสนอท่านอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้ง

ในการพิจารณาถึงความสอดคล้องด้านตัวแปรต้นและตัวแปรตามของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้อธิบายถึงความสอดคล้องของตัวแปรต้นและตัวแปรตามกับทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่แสดงในตารางที่ 3.4 และ 3.5 ดังนี้

ตารางที่ 3.4 ความสอดคล้องของตัวแปรต้นที่เป็นเครื่องมือใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้น	นิยามปฏิบัติการ	ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ข้อคำถาม
1.การบริหารจัดการ	การบริหารจัดการด้านกลยุทธ์ (Strategy) ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	ทฤษฎี PA-POSDCoRB ทฤษฎี 7's	ตอนที่ 2
1.1การบริหารจัดการด้านกลยุทธ์ (Strategy)	กลยุทธ์ของการมีส่วนร่วมในการเสนอนโยบายของระดับปฏิบัติการเพื่อให้นโยบายนั้นกำลังพลระดับปฏิบัติการสามารถนำไปปฏิบัติได้โดยมีงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณและข้อกฎหมาย ที่สนับสนุนต่อความสามารถของกำลังพลต่อการปฏิบัติ ด้วยจิตสำนึก	กิตติพัฒน์ จะแจ้ง (2549) โชคชัย สุทธิฤทธิ์ (2549) ศศิประภา ไผ่งาม (2551) จตุรงค์ ดีสมโชค (2552)	ข้อ 1-6

ตารางที่ 3.4 ความสอดคล้องของตัวแปรต้นที่เป็นเครื่องมือใช้ในการวิจัย (ต่อ)

ตัวแปรต้น	นิยามปฏิบัติการ	ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ข้อคำถาม
1.2 กลยุทธ์ด้านคุณภาพและความก้าวหน้าของวัสดุอุปกรณ์	กลยุทธ์ที่เป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารจัดการ ได้แก่ กำลังพลงบประมาณ และคุณภาพของวัสดุอุปกรณ์	โชคชัย สุทธิฤทธิ์ (2549) ศักรินทร์ วิชาธรรม (2552)	ข้อ 7-13
1.3 กลยุทธ์ด้านการสรรหากำลังพลที่เชี่ยวชาญด้านป้องกันปราบปรามและสืบสวนเพื่อมากำหนดนโยบายและแผน	กลยุทธ์ด้านกฎหมายที่เอื้อต่องบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และกำลังพลโดยมีผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายเพื่อกำหนดนโยบายและแผน	ศศิประภา ไผ่งาม (2551) โชคชัย สุทธิฤทธิ์ (2549)	ข้อ 14-17
2. การบริหารจัดการด้านโครงสร้าง (Structure)	การบริหารจัดการด้านโครงสร้าง (Structure) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	ทฤษฎี PA-POSDCoRB ทฤษฎี 7's	
2.1 โครงสร้างด้านงบประมาณที่เพียงพอสอดคล้องทันเวลาต่อสถานการณ์	โครงสร้างด้านการมีส่วนร่วมของกำลังพลในการเสนอแนะด้านงบประมาณและอุปสรรค เพื่อสะท้อนถึงคุณภาพการใช้งบประมาณ	โชคชัย สุทธิฤทธิ์ (2549)	ข้อ 18-20
2.2 โครงสร้างด้านการพัฒนาและใช้ระบบเทคโนโลยีที่เกิดประโยชน์สูงสุด	โครงสร้างการพัฒนาส่งเสริมกำลังพลให้ศึกษาต่อถึงปริญญาตรีหรือสูงกว่าและฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีและระบบของเทคโนโลยี	โชคชัย สุทธิฤทธิ์ (2549) ชรินทร์ บัวเพื่อนหอม (2545)	ข้อ 21-25

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

ตัวแปรต้น	นิยามปฏิบัติการ	ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ข้อคำถาม
2.3 โครงสร้างการกระจายอำนาจด้านงบประมาณ	โครงสร้างด้านงบประมาณในการบริหารจัดการด้านต่างๆ ยังไม่เพียงพอและวัสดุอุปกรณ์ยังขาดความทันสมัย บางอุปกรณ์กำลังพลต้องจัดซื้อเอง	กิตติพัฒน์ จะแจ้ง (2549)	ข้อ 26-29
3. การบริหารจัดการระบบ (Systems) ด้านภาวะผู้นำ (Leadership)	การบริหารจัดการระบบ (Systems) ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	ทฤษฎี PA-POSDCoRB ทฤษฎี 7's	
3.1 ระบบการสรรหาผู้นำในยุค 4.0 ของผู้บังคับบัญชาในทุกระดับชั้น	ระบบที่สามารถจัดให้มีผู้นำที่มีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการกำลังพล ในภารกิจด้านป้องกันปราบปรามหรือสืบสวนสอบสวนได้ในทุกระดับชั้น	วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี (2552) จิตสันต์ ผลประสิทธิ์ (2545)	ข้อ 30-33
3.2 ระบบภาวะผู้นำในแนวทางการจัดปัญหาและอุปสรรคในการเข้าถึงแหล่งข้อมูลตามหน้าที่โดยมีกฎหมายรองรับ	ระบบของกฎหมายที่จำกัดอำนาจหน้าที่ในการเข้าถึงฐานข้อมูลต่างๆ ทางระบบเทคโนโลยี ซึ่งทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย	ศศิประภา ไผ่งาม (2551)	ข้อ 34-39
3.3 ระบบภาวะผู้นำในการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน	ระบบของการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคมในการออกความคิดเห็น เสนอแนะ ตลอดจนการให้ความสนับสนุน	ศราวุธ จิตต์ระเบียบ (2551)	40-42

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

ตัวแปรต้น	นิยามปฏิบัติการ	ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ข้อคำถาม
4. ด้านค่านิยมร่วม (Shared value)	การบริหารจัดการด้านค่านิยมร่วม (Shared value) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	ทฤษฎี PA- POSDCoRB ทฤษฎี 7's	
4.1 ค่านิยมร่วมด้านการมีเป้าหมายร่วมกันในด้านความสามัคคี มีจิตสำนึกในหน้าที่ที่สูงและการทำงานเป็นทีม	ได้ผู้นำที่สร้างขวัญกำลังใจส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพลสำเร็จ ล่วงตามวัตถุประสงค์แบบทีม เกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ ทำให้เกิดการเรียนรู้ก่อให้เกิดปัญญาและจิตสำนึกในเชิงสร้างสรรค์	วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี (2552) วัชรพงษ์ พนิต ธำรง (2551) ชิตสันต์ ผล ประสิทธิ์ (2545) Ashkanasy NM and Tse B. (2000)	ข้อ 43-46
4.2 ค่านิยมร่วมด้านการมีขวัญกำลังใจที่ดีและมีคุณภาพในการดำเนินชีวิตในองค์กรอย่างมีความสุข	ผู้นำที่มีการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้แก่กำลังพลเช่นการมีที่พักที่เหมาะสม การเพิ่มของรายได้และใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อขจัดปัญหาจากภูมิหลังตลอดจนความเจริญก้าวหน้าของกำลังพล	ประมวลศักดิ์ ศรี สมบุญ (2542) ชิตสันต์ ผล ประสิทธิ์ (2545) จตุรงค์ ดีสมโชค (2552) Howell J and Avolio B. (1993)	ข้อ 47-49
4.3 ค่านิยมร่วมด้านกระบวนการช่วยเหลือกำลังพลในการถูกฟ้องร้องดำเนินคดี	ปัญหาทางข้อกฎหมายเพื่อคุ้มครองสิทธิในการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน หรือการมีกระบวนการช่วยเหลือให้แก่กำลังพลหากถูกแจ้งความหรือถูกดำเนินคดี	ศศิประภา ไผ่งาม (2551)	ข้อ 51-52

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

ตัวแปรต้น	นิยามปฏิบัติการ	ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ข้อคำถาม
5. การบริหารจัดการด้านรูปแบบการบริหาร (Style)	การบริหารจัดการด้านรูปแบบการบริหาร (Style) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	ทฤษฎี PA- POSDCoRB ทฤษฎี 7's	
5.1 การรวมฐานข้อมูลศูนย์รวมพฤติกรรมบุคคลกลุ่มบุคคลที่ส่งผลต่อความมั่นคงในทุกด้าน	อุปสรรคของข้อกฎหมายในการตรวจสอบข้อมูลบุคคล ข้อมูลอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันปราบปรามหรือสืบสวนสอบสวนจากนอกหน่วยงาน ตลอดจนการรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานย่อยต่างๆในสังกัดเพื่อรวบรวมเป็นศูนย์ข้อมูลกลาง	โชคชัย สุทธิฤทธิ์ (2549) ศศิประภา ไผ่งาม (2551)	ข้อ 53-55
5.2 รูปแบบการบริการร้องทุกข์และป้องกันปราบปรามหรือสืบสวนสอบสวน ผู้กระทำความผิดผ่านระบบเทคโนโลยี	การตรวจตราของงานด้านป้องกันปราบปรามหรือการสืบสวนของงานด้านสืบสวนสอบสวน และการร้องทุกข์ของประชาชนและนักท่องเที่ยวผ่านระบบเทคโนโลยียังมีปัญหาและอุปสรรคด้านของบุคลากรเทคโนโลยี งบประมาณและข้อกฎหมาย	โชคชัย สุทธิฤทธิ์ (2549) ชรินทร์ บัวเพื่อนหอม (2545) ศศิประภา ไผ่งาม (2551)	ข้อ 56-58
5.3 รูปแบบความร่วมมือของทุกภาคส่วนและประชาชนทางเทคโนโลยี โดยมีกฎหมายรองรับ	การร่วมมือทางด้านบุคลากรเทคโนโลยี งบประมาณ ของหน่วยงานรัฐ ท้องถิ่นรัฐวิสาหกิจ เอกชนและประชาชนโดยมีข้อกฎหมายรองรับ	ชรินทร์ บัวเพื่อนหอม (2545) ศศิประภา ไผ่งาม (2551) ศราวุธ จิตต์ระเบียบ (2551)	ข้อ 59-61
6. ด้านบุคลากร (Staff)	การบริหารจัดการด้านบุคลากร (Staff) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	PA- POSDCoRB ทฤษฎี 7's ภาวะผู้นำ	

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

ตัวแปรต้น	นิยามปฏิบัติการ	ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ข้อคำถาม
6.1 การบริหารจัดการด้านการคัดเลือกกำลังพลที่สอดคล้องกับภารกิจบทบาทหน้าที่	อุปสรรคขององค์ความรู้ด้านต่างๆ ของกำลังพลก่อนเข้ารับตำแหน่ง และขณะปฏิบัติงานด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน	กิตติพัฒน์ จะแจ้ง (2549) โชคชัย สุทธิฤทธิ์ (2549)	ข้อ 62-64
6.2 การบริหารจัดการด้านการสนับสนุนการศึกษาและการนำงานวิจัยมาใช้ให้เกิดประโยชน์	การฝึกอบรม การมีวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้นของกำลังพลและการนำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้ให้เกิดประโยชน์	ชรินทร์ บัวเพื่อนหอม (2545)	ข้อ 65-67
6.3 การบริหารจัดการด้านการติดตามประมวลผลเพื่อทำการวิจัยอย่างสม่ำเสมอ	โครงข่ายด้านการศึกษากับสถาบันการศึกษาการวิจัยประมวลผลด้านต่างๆอยู่เสมอ ตลอดจนการจัดเก็บข้อมูลเพื่อการสืบค้นข้อมูล	จิตสันต์ ผลประสิทธิ์ (2545)	ข้อ 68-70
7. ด้านทักษะ (Skill)	การบริหารจัดการด้านทักษะการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	PA- POSDCoRB ทฤษฎี 7's	
7.1 ทักษะด้านภาษาและวัฒนธรรมต่างประเทศของกำลังพลให้อยู่ในระดับสากล	การไม่มีความรู้ด้านภาษาและวัฒนธรรมต่างประเทศ ทำให้เกิดอุปสรรคของงานด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน จึงควรจัดให้มีการศึกษา ฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ ตลอดจนขวัญกำลังใจ	จิตสันต์ ผลประสิทธิ์ (2545) Peter Senge (1990)	ข้อ 71-73

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

ตัวแปรต้น	นิยามปฏิบัติการ	ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ข้อคำถาม
7.2 ระดับทักษะความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีเป็นรายบุคคล	การมีวุฒิการศึกษาหรือฝึกอบรมในทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี ในลักษณะวิชาชีพเพื่อก่อให้เกิดความก้าวหน้าและขวัญกำลังใจ	ชรินทร์ บัวเพื่อนหอม (2545)	ข้อ 74-76
7.3 ทักษะการพัฒนาการฝึกอบรมบุคลากรโดยกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเฉพาะของหน่วยงาน	การมีคณะกรรมการเพื่อจัดทำข้อกำหนดการศึกษาหรือฝึกอบรมของกำลังพลเพื่อก่อให้เกิดมาตรฐานของหน่วยงานในเรื่องของทักษะวิชาชีพ	จิตสันต์ ผลประสิทธิ์ (2545)	ข้อ 77-79

ตารางที่ 3.5 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

ตัวแปรตาม	นิยามปฏิบัติการ	ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ข้อคำถาม
ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล	ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล	PA- POSDCoRB ทฤษฎี 7's	ตอนที่ 3
1. ด้านนโยบายที่ตรงกับสภาพสังคม วัสดุอุปกรณ์ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยถูกต้องตามกฎหมาย งบประมาณภาวะผู้นำ สำหรับภารกิจหน้าที่หลัก เพื่อใช้ในกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	ผู้นำจัดให้มีกำลังพล วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย งบประมาณที่เพียงพอ ความเป็นศูนย์รวมข้อมูล โดยถูกต้องตามกฎหมาย มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพงานด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน	กิตติพัฒน์ จะแจ้ง (2549) โชคชัย สุทธิฤทธิ์ (2549) ศศิประภา ไผ่งาม (2551) จตุรงค์ ดีสมโชค (2552) ศักกรินทร์ วิชาธรรม (2552)	ข้อ 80-82

ตารางที่ 3.5 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล (ต่อ)

ตัวแปรตาม	นิยามปฏิบัติการ	ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ข้อคำถาม
		ชรินทร์ บัวเพื่อน หอม (2545) จิตสันต์ ผล ประสิทธิ์ (2545)	
2. ระบบด้านภาวะผู้นำ ค่านิยมร่วม และกำลังพล ด้านการป้องกัน ปราบปรามและสืบสวน สอบสวนของ กองบัญชาการตำรวจนคร บาล	ผู้นำที่จัดให้มีศูนย์ข้อมูล มีขวัญ กำลังใจที่ดี มีจิตสำนึกของ เป้าหมายร่วมกันในทีม มีความ ร่วมมือจากทุกภาคส่วนโดย ถูกต้องตามกฎหมาย มีอิทธิพลต่อ การเพิ่มประสิทธิภาพงานด้าน การป้องกันปราบปรามและ สืบสวนสอบสวน	กิตติพัฒน์ จะแจ้ง (2549) โชคชัย สุทธิฤทธิ์ (2549) ประมวลศักดิ์ ศรี สมบุญ (2542) จิตสันต์ ผล ประสิทธิ์ (2545) ภาวะผู้นำ ชรินทร์ บัวเพื่อน หอม (2545) ศศิประภา ไผ่งาม (2551) ศราวุธ จิตต์ ระเบียบ (2551)	ข้อ 81-85

ตารางที่ 3.5 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล (ต่อ)

ตัวแปรตาม	นิยามปฏิบัติการ	ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ข้อคำถาม
3. ด้านองค์ความรู้ ความสามารถของกำลังพล การเป็นมืออาชีพของกำลังพล	ผู้นำที่จัดให้กำลังพลมีขวัญกำลังใจ มีองค์ความรู้แบบวิชาชีพ ในด้านที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพงานด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน	กิตติพัฒน์ จะแจ้ง (2549) โชคชัย สุทธิฤทธิ์ (2549) ชรินทร์ บัวเพื่อนหอม (2545) จิตสันต์ ผลประสิทธิ์ (2545) ศราวุธ จิตต์ระเบียบ (2551) ภาวะผู้นำ	ข้อ 86-88

3.5 การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

โดยนำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นให้ท่านผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน พิจารณาให้คะแนนค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) ระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ที่กำหนด เพื่อให้แบบสอบถามมีความชัดเจน เข้าใจง่าย เหมาะสม และครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้ โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ดังนี้

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนทัต บุญรัตนกิตติภูมิ
รองอธิการบดี วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัฐวุฒิ ฐิแทนคุณ
รองคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม
3. ดร.สุเมธ แสงนันทนวล
อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย สาขารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม

4. พลตำรวจตรี ดร.เสวนิตย์ สำราญสำรวจกิจ

ผู้บังคับการตำรวจนครบาล 1

กองบัญชาการตำรวจนครบาล

5. พันตำรวจโท ดร.ตะวัน ตระการฤกษ์

สารวัตรป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเขาย้อย

กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 7

โดยมีเกณฑ์การพิจารณาให้คะแนน IOC ดังต่อไปนี้

+1 หมายความว่า แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหา / วัตถุประสงค์ในการวัด

0 หมายความว่า ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหา / วัตถุประสงค์ในการวัด

-1 หมายความว่า แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับเนื้อหา / วัตถุประสงค์ในการวัด

หลังจากได้คะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC โดยใช้สูตรของ Rovinelli & Hambleton (1977, pp. 49-60)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

โดยที่ IOC เป็นค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์

$\sum R$ เป็นผลรวมของคะแนนจากการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ
N เป็นจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาระดับค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของข้อคำถามที่ได้จากการคำนวณจากสูตรที่จะมีค่าอยู่ระหว่าง 1 ถึง -1 มีรายละเอียดของเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป เลือกรูปแบบข้อคำถามนั้นไว้ใช้ได้

มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 พิจารณาแก้ไขปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

จากค่า IOC ที่คำนวณได้ เมื่อพิจารณาในข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.50 จะให้เห็นได้ว่าคำถามของแบบสอบถามทุกข้อที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณา มีค่าดัชนีความสอดคล้องและมีความถูกต้องที่เชื่อถือได้ สามารถนำแบบสอบถามไปใช้ในการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability Test) ดังในตารางที่ 3.6

ตารางที่ 3.6 ผลการประเมินความเที่ยงตรงของเนื้อหาและความเชื่อถือของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล				
รายการถาม	ความเที่ยงตรง (Content Validity)			
	ความถี่			IOC
	ตรงกับเนื้อหา	ไม่แน่ใจว่าตรงกับเนื้อหา	ไม่ตรงกับเนื้อหา	
1. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการด้านกลยุทธ์ (Strategy) ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล				
1.1 กลยุทธ์ด้านนโยบายที่สนับสนุนเพื่อพัฒนา กองบัญชาการตำรวจนครบาลสำนักงานตำรวจแห่งชาติ				
1. มีการสอบถามความคิดเห็นของกำลังพล ก่อนกำหนดนโยบายของกองบัญชาการตำรวจนครบาล	5	0	0	1.0
2. มีการศึกษาปัญหาโดยลำดับความสำคัญเพื่อแบ่งนโยบายออกเป็นประเภทต่างๆ เพื่อความสอดคล้องกับปัญหาพร้อมแจ้งให้กำลังพลได้รับทราบ	5	0	0	1.0
3. มีการสำรวจความพร้อมของกำลังพล ด้านความรู้ความสามารถ งบประมาณเพื่อให้ภารกิจของกองบัญชาการตำรวจนครบาลดำเนินการได้ตามวัตถุประสงค์	5	0	0	1.0
4. นโยบายของกองบัญชาการตำรวจนครบาล สามารถปฏิบัติได้จริงสมเหตุสมผล กำลังพลและผู้บังคับบัญชาในระดับต่างๆ มีความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน	5	0	0	1.0

ตารางที่ 3.6 ผลการประเมินความเที่ยงตรงของเนื้อหาและความเชื่อถือของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
(ต่อ)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล				
รายการถาม	ความเที่ยงตรง (Content Validity)			
	ความถี่			
	ตรงกับเนื้อหา	ไม่แน่ใจว่าตรงกับเนื้อหา	ไม่ตรงกับเนื้อหา	IOC
5. มีผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนเพื่อศึกษาโยบายนั้นๆ	5	0	0	1.0
6. มีการทบทวนนโยบายเพื่อปรับเปลี่ยนพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาในปัจจุบัน	5	0	0	1.0
ภาพรวมปัจจัยด้านกลยุทธ์ (Strategy)				1.0
1.2 กลยุทธ์ด้านคุณภาพและความก้าวหน้าของวัสดุอุปกรณ์				
7. มีการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และการบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยอยู่เสมอ	5	0	0	1.0
8. มีการปรับปรุงกฎระเบียบ คำสั่งและข้อกำหนดของกองบัญชาการตำรวจนครบาลให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน	5	1	0	0.8
9. มีการกระตุ้นเพื่อส่งเสริมให้กำลังพลมีการสร้างคุณภาพในการปฏิบัติงานด้วยเครื่องมือการบริหารคุณภาพ และระบบการสื่อสารที่ทันสมัย	5	0	0	1.0
10. การยกระดับมาตรฐานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้อยู่ในระดับสากล	5	0	0	1.0
11. มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อทำการวิจัยผลลัพธ์ ผลสะท้อนของวิวัฒนาการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล	5	0	0	1.0
12. มีการกำหนดแผนและกลยุทธ์ด้านวัสดุอุปกรณ์ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	5	0	0	1.0
13. มีการกำหนดมาตรฐานคุณภาพ ระดับในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	5	0	0	1.0
ภาพรวมปัจจัยด้านกลยุทธ์ (Strategy)				0.97

ตารางที่ 3.6 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล				
รายการถาม	ความเที่ยงตรง (Content Validity)			
	ความถี่			
	ตรงกับเนื้อหา	ไม่แน่ใจว่าตรงกับเนื้อหา	ไม่ตรงกับเนื้อหา	IOC
1.3 กลยุทธ์ด้านการสรรหาล้างผลที่เชี่ยวชาญด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนเพื่อกำหนดนโยบายและแผน				
14. มีการระบุนักสมมติผู้เชี่ยวชาญด้านป้องกันปราบปราม และสืบสวนสอบสวน เพื่อกำหนดแผนงานกลยุทธ์ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล	5	0	0	1.0
15. มีการประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆเพื่อได้มาซึ่งผู้เชี่ยวชาญด้านป้องกันปราบปรามสืบสวนสอบสวนซึ่งเป็นภารกิจหลักของกองบัญชาการตำรวจนครบาล	5	0	0	1.0
16. มีการร่วมมือกับภาคประชาชน หน่วยงานรัฐ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานท้องถิ่นเพื่อหาแนวทางความร่วมมือและความเชื่อมั่นในการรักษาความเรียบร้อย ในงานด้านป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน	5	0	1	0.6
17. มีการสร้างหรือร่วมมือเพื่อสร้างเครือข่ายชุมชน เพื่อให้เกิดความชำนาญในการแก้ปัญหาทางด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน โดยยึดหลักความสงบสุขของประชาชนเป็นศูนย์กลาง	5	0	1	0.6
ภาพรวมปัจจัยด้านกลยุทธ์ (Strategy)				0.8
2. ปัจจัยด้านมิติการบริหารจัดการด้านโครงสร้าง (Structure) ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล				
2.1 โครงสร้างด้านงบประมาณที่เพียงพอ สอดคล้องทันเวลาต่อสถานการณ์				
18. มีการกำหนดงบประมาณเองให้สอดคล้องกับหน่วยงานหลักและหน่วยงานย่อยในภารกิจหลักของกองบัญชาการตำรวจนครบาล	5	0	0	1.0
19. มีการจัดสรรงบประมาณเองให้เป็นไปตามบทบาทภารกิจของงานป้องกันปราบปราม และสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล	5	0	0	1.0

ตารางที่ 3.6 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล				
รายการถาม	ความเที่ยงตรง (Content Validity)			
	ความถี่			
	ตรงกับเนื้อหา	ไม่แน่ใจว่าตรงกับเนื้อหา	ไม่ตรงกับเนื้อหา	IOC
20. มีการเสนองบประมาณและได้รับการเสนอแนะจากกำลังพลด้านป้องกันปราบปราม สืบสวนสอบสวน เพื่อสะท้อนถึงคุณภาพของการใช้งบประมาณและความต้องการ ที่สามารถตรวจสอบได้แล้วแต่กรณี	5	0	0	1.0
ภาพรวมปัจจัยด้าน โครงสร้าง (Structure)				1.0
2.2 โครงสร้างด้านการพัฒนาและใช้ระบบเทคโนโลยีที่เกิดประโยชน์สูงสุด				
21. มีระบบการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีให้กำลังพลสามารถใช้อย่างครอบคลุมกระบวนการปฏิบัติงานด้านป้องกันปราบปราม และสืบสวนสอบสวน อย่างทั่วถึงโดยสามารถวัดระดับได้	5	0	0	1.0
22. มีการค้นหาแนวทางให้บุคลากรนอกองค์กรสามารถร่วมใช้ประโยชน์เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อข้อเสนอแนะสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นพบ	5	0	0	1.0
23. มีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบในการตัดสินใจในการกิจด้านป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาลอย่างคุ้มค่า	5	0	0	1.0
24. มีการยกเลิกระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการกิจด้านป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน ซึ่งอาจส่งผลต่อความเสียหายต่อองค์กรได้	5	0	0	1.0
25. มีการพัฒนาระบบและกำลังพลในการใช้เทคโนโลยีให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ				
ภาพรวมปัจจัยด้าน โครงสร้าง (Structure)				1.0
2.3 โครงสร้างด้านการกระจายอำนาจด้านงบประมาณ				
26. มีการกระจายอำนาจไปยังระดับกองบังคับการและ สถานีตำรวจให้มีงบประมาณและเสนองบประมาณได้	5	0	0	1.0
27. ระบบการใช้งบประมาณตามโครงสร้างของหน่วยงานด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล	5	0	0	1.0

ตารางที่ 3.6 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล				
รายการถาม	ความเที่ยงตรง (Content Validity)			
	ความถี่			
	ตรงกับเนื้อหา	ไม่แน่ใจว่าตรงกับเนื้อหา	ไม่ตรงกับเนื้อหา	IOC
28. มีการเบิกจ่ายงบประมาณด้านป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนด้วยระบบเทคโนโลยีและสามารถตรวจความถูกต้องได้	5	0	0	1.0
29. หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านงบประมาณตามโครงสร้างขององค์กรได้รับการยอมรับจากหน่วยงานด้านป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน	5	0	0	1.0
ภาพรวมปัจจัยด้านโครงสร้าง (Structure)				1.0
3. การบริหารจัดการระบบ (Systems) ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล				
3.1 ระบบการสรรหาผู้นำในยุค 4.0 ของผู้บังคับบัญชาในทุกระดับชั้น				
30. มีผู้นำที่กำลังพลให้การยอมรับเชื่อถือว่าเป็นผู้เสริมสร้างเพื่อการเปลี่ยนแปลงในการสร้างขีดความสามารถของผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานด้านป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน	5	0	0	1.0
31. มีผู้นำที่มีความเข้าใจเกี่ยวกับกำลังยุคใหม่ มีความสามารถเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภายในและองค์กรภายนอกได้อย่างกลมกลืน	5	0	0	1.0
32. มีผู้นำที่ต้องนำนโยบายของหน่วยงานป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนมาประยุกต์ใช้โดยคิดค้นนวัตกรรมออกแบบ การบริหารจัดการให้สอดคล้องกับการกิจ นโยบายให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์	5	0	0	1.0
33. มีผู้นำที่เสริมสร้างให้ทักษะการทำงานเป็นทีมเพื่อผลักดันภารกิจของหน่วยงานป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนให้ดำเนินการเป็นไปตามนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล	5	0	0	1.0
ภาพรวมปัจจัยด้านการบริหารจัดการระบบ (Systems) ด้านภาวะผู้นำ (Leadership)				1.0

ตารางที่ 3.6 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล				
รายการถาม	ความเที่ยงตรง (Content Validity)			
	ความถี่			IOC
	ตรงกับเนื้อหา	ไม่แน่ใจว่าตรงกับเนื้อหา	ไม่ตรงกับเนื้อหา	
3.2 ระบบแนวทางการขจัดปัญหาและอุปสรรคในการเข้าถึงแหล่งข้อมูลตามหน้าที่โดยมีกฎหมายรองรับ				
34. มีการผลักดันข้อกฎหมายที่เป็นอุปสรรคเพื่อเปิดช่องทางให้กำลังพลในหน่วยงานด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการกิจหน้าที่โดยไม่มีคามผิด	5	0	0	1.0
35. มีแหล่งข้อมูลที่เป็นของตนเองโดยมีการเชื่อมต่อฐานข้อมูลจากทุกแหล่งเพื่อเป็นศูนย์กลางข้อมูล	5	0	0	1.0
36. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลที่ได้มาและที่มีอยู่ตลอดเวลา	5	0	0	1.0
37. มีการอบรมกำลังพลอยู่เสมอเพื่อขจัดปัญหาความไม่รู้ระบบเทคโนโลยี โดยมีการวัดระดับความรู้เพื่อเป็นวิชาชีพ	5	0	0	1.0
38. มีการปรับปรุงวัสดุอุปกรณ์ ระบบเทคโนโลยี ให้มีความทันสมัยสะดวกต่อการกิจหน้าที่ได้ตลอดเวลา	5	0	0	1.0
39. มีระบบการปกปิดชั้นความลับของข้อมูลเพื่อป้องกันการเผยแพร่ข้อมูล	5	0	0	1.0
ภาพรวมปัจจัยด้านการบริหารจัดการระบบ (Systems) ด้านภาวะผู้นำ (Leadership)				1.0
3.3 ระบบในการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน				
40. มีการกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงานป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนให้เกิดความชัดเจนพร้อมทั้งให้กองบังคับการสถานีตำรวจในองค์การยอมรับ เพื่อเป็นแนวทางในการให้การสนับสนุนด้านต่างๆจากภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ เอกชน และชุมชน	5	1	0	0.8
41. มีการยอมรับความคิดเห็นของบุคคล หน่วยงานต่างๆ และนำความคิดเห็นมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงหน่วยงานด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน	5	0	0	1.0

ตารางที่ 3.6 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล				
รายการถาม	ความเที่ยงตรง (Content Validity)			
	ความถี่			IOC
	ตรงกับเนื้อหา	ไม่แน่ใจว่าตรงกับเนื้อหา	ไม่ตรงกับเนื้อหา	
42. มีการเปิดรับการสนับสนุนด้าน กำลังพล งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ระบบเทคโนโลยี การศึกษาดูงาน จากหน่วยงานรัฐ รัฐวิสาหกิจ เอกชน ชุมชน และสถาบันการศึกษา	5	0	0	1.0
ภาพรวมปัจจัยด้านการบริหารจัดการระบบ (Systems) ด้านภาวะผู้นำ (Leadership)				0.93
4. การบริหารจัดการด้านค่านิยมร่วม (Shared value) ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล				
4.1 ค่านิยมด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ในด้านความสามัคคี มีจิตสำนึกในหน้าที่สูง และการทำงานเป็นทีม				
43. มีผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการ จูงใจ สานฝัน ปลุกอารมณ์ให้เกิดขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของการป้องกันปราบปรามหรือสืบสวนสอบสวน ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร	5	0	0	1.0
44. มีผู้นำที่กระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาด้านการป้องกันปราบปราม หรือสืบสวนสอบสวนด้วยการฝึกฝนใช้ปัญญาสร้างสรรค์สิ่ง ใหม่ท้าทายต่อการเปลี่ยนแปลง	5	0	0	1.0
45. มีผู้นำที่สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการ เรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อให้เกิดคุณค่าของตัวเองและองค์กร	5	1	0	0.8
46. มีผู้นำที่สร้างทีมและให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความ คิดเห็นเพื่อให้ทีมดำเนินการไปสู่ภารกิจเป้าหมายเดียวกัน	5	0	0	1.0
ภาพรวมปัจจัยด้านค่านิยมร่วม (Shared value)				0.95
4.2 ค่านิยมด้านการมีขวัญกำลังใจที่ดี และมีคุณภาพในการดำเนินชีวิตในองค์กรอย่างมีความสุข				
47. มีการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถด้านต่างๆ เพื่อ เป็นวิชาชีพเทียบเท่าเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจของกำลังพลด้าน การป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนมีมวลความสุข ด้านสุขภาพกายใจในขั้นสูง	5	0	0	1.0
48. มีการเสริมสร้างความเป็นประชาธิปไตยในหน่วยงานด้าน การป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนเพื่อก่อให้เกิด สิทธิส่วนบุคคล	5	0	0	1.0

ตารางที่ 3.6 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล				
รายการถาม	ความเที่ยงตรง (Content Validity)			
	ความถี่			
	ตรงกับเนื้อหา	ไม่แน่ใจว่าตรงกับเนื้อหา	ไม่ตรงกับเนื้อหา	IOC
49. มีการจัดความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของกำลังพลให้เหมาะสมด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียงเป็นรายบุคคล	5	0	0	1.0
ภาพรวมปัจจัยด้านค่านิยมร่วม (Shared value)				1.0
4.3 ค่านิยมด้านกระบวนการช่วยเหลือกำลังพลในการถูกฟ้องร้องดำเนินคดี				
50. มีการช่วยเหลือให้คำแนะนำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญทางกฎหมาย อัยการ ทนายความแล้วแต่กรณีโดยมิยังต้องถูกลงโทษทัณฑ์จนกว่าคดีจะถึงที่สุด	5	0	0	1.0
51. มีการจัดสรรงบประมาณ ในการช่วยเหลือทางคดีแก่กำลังพลจนกว่าคดีจะถึงที่สุด	5	0	0	1.0
52. มีการแก้ไขข้อกฎหมาย กฎ ระเบียบ คำสั่ง ที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการให้ความช่วยเหลือกำลังพล หรือจัดตั้งหน่วยงานขึ้นมาเพื่อการนี้โดยเฉพาะ	5	0	0	1.0
ภาพรวมปัจจัยด้านค่านิยมร่วม (Shared value)				1.0
5. การบริหารจัดการด้านรูปแบบการบริหาร (Style) ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล				
5.1 รูปแบบการบริการร้องทุกข์และป้องกันปราบปรามหรือสืบสวนสอบสวน ผู้กระทำความผิดผ่านระบบเทคโนโลยี				
53. มีความเป็นศูนย์รวมบุคคล ยานพาหนะ ระบบเทคโนโลยี โทรศัพท์ ของทุกหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ เอกชน และนักท่องเที่ยว	5	0	0	1.0
54. มีระบบการป้องกันข้อมูล โจรข่าย ที่อยู่ในระดับสากล	5	0	0	1.0
55. มีการรวมระบบข้อมูลสำหรับผู้กระทำความผิดรวมทุกแหล่งเป็นแหล่งเดียวกัน เพื่อติดตามพฤติกรรมและความเคลื่อนไหว	5	0	0	1.0
ภาพรวมปัจจัยด้านรูปแบบการบริหาร (Style)				1.0

ตารางที่ 3.6 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล				
รายการถาม	ความเที่ยงตรง (Content Validity)			
	ความถี่			IOC
	ตรงกับเนื้อหา	ไม่แน่ใจว่าตรงกับเนื้อหา	ไม่ตรงกับเนื้อหา	
5.2 การบริการร้องทุกข์และป้องกันปราบปรามหรือสืบสวนสอบสวน ผู้กระทำความผิดผ่านระบบเทคโนโลยี				
56. มีระบบรับการร้องทุกข์หรือแจ้งความผ่านระบบเทคโนโลยีตลอดเวลา	5	0	0	1.0
57. มีการตรวจตราป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนผ่านระบบเทคโนโลยี	5	0	0	1.0
58. มีระบบการร้องทุกข์ที่หลากหลายภาษาเช่น อังกฤษ จีน ญี่ปุ่น เป็นต้น	5	0	0	1.0
ภาพรวมปัจจัยด้านรูปแบบการบริหาร (Style)				1.0
5.3 รูปแบบความร่วมมือของทุกภาคส่วนและประชาชน ทางเทคโนโลยีโดยมีกฎหมายรองรับ				
59. มีการใช้ระบบเชื่อมต่อกล้องวงจรปิดของทุกภาคส่วนและประชาชนส่วนที่เป็นประโยชน์ต่อการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนโดยผ่านศูนย์ควบคุมของกองบัญชาการตำรวจนครบาลโดยมีกฎหมายรองรับ	5	0	0	1.0
60. มีการเชื่อมต่อระบบบัตรประชาชนในสถานที่ต่างๆที่ประชาชนเข้าไปใช้บริการด้วยการบังคับใช้กฎหมาย	5	0	0	1.0
61. มีกฎหมายรองรับอาสาสมัครที่ผ่านการคัดกรอง รับรองตรวจสอบความประพฤติเป็นระยะในรูปแบบคณะกรรมการของภารกิจด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนและจัดให้มีสวัสดิการด้านต่างๆ	5	0	0	1.0
ภาพรวมปัจจัยด้านรูปแบบการบริหาร (Style)				1.0

ตารางที่ 3.6 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล				
รายการถาม	ความเที่ยงตรง (Content Validity)			
	ความถี่			IOC
	ตรงกับเนื้อหา	ไม่แน่ใจว่าตรงกับเนื้อหา	ไม่ตรงกับเนื้อหา	
6. การบริหารจัดการด้านบุคลากร (Staff) ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล				
6.1 การบริหารจัดการด้านการคัดเลือกกำลังพลที่สอดคล้องกับภารกิจบทบาทหน้าที่				
62. มีการคัดเลือกกำลังพลที่เข้าใจในภารกิจหน้าที่หลักโดยมีคุณสมบัติตามที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลกำหนดและฝึกอบรมด้วยตนเอง	5	0	0	1.0
63. มีการคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ามาเป็นกำลังพลที่มีองค์ความรู้ทางเทคโนโลยี ภาษาอังกฤษต่างประเทศโดยมีการวัดระดับได้เพื่อเป็นวิชาชีพและเพิ่มประสิทธิภาพ	5	0	0	1.0
64. มีการวิจัยประเมินคุณภาพ กำลังพลอยู่เสมอเพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการในภารกิจหลักของกองบัญชาการตำรวจนครบาล	5	0	0	1.0
ภาพรวมปัจจัยด้านบุคลากร (Staff)				1.0
6.2 การบริหารจัดการด้านการสนับสนุนการศึกษาและการนำงานวิจัยมาใช้ให้เกิดประโยชน์				
65. มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการศึกษาเพิ่มเติมสอดคล้องกับบริบทของการปฏิบัติงานในหน่วยงานป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล	5	0	0	1.0
66. มีการนำเอาผลการศึกษาข้อมูลงานวิจัยทั้งของภาครัฐ ภาคเอกชนของกำลังพล ที่มีความสัมพันธ์กับภารกิจหลักเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล	5	0	0	1.0
67. มีการสร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาทั้งของภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อพัฒนานักบุคลากรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทสังคม	5	0	0	1.0
ภาพรวมปัจจัยด้านบุคลากร (Staff)				1.0

ตารางที่ 3.6 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล				
รายการถาม	ความเที่ยงตรง (Content Validity)			
	ความถี่			IOC
	ตรงกับ เนื้อหา	ไม่แน่ใจว่า ตรงกับเนื้อหา	ไม่ตรงกับ เนื้อหา	
6.3 การบริหารจัดการด้านการติดตามประเมินผลเพื่อทำการวิจัยอย่างสม่ำเสมอ				
68. มีการสร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาทั้งของภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อดำเนินการศึกษาวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับปัญหาของความต้องการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	5	0	0	1.0
69. มีการสนับสนุนให้บุคลากรทำการศึกษาวิจัยประเด็นปัญหาทั้งภายในหน่วยงานป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน และภายนอกหน่วยงาน	5	0	0	1.0
70. มีการจัดเก็บข้อมูลผลงานวิจัยอย่างเป็นระบบเพื่อการนำมาใช้ประโยชน์ และการสืบค้นได้อย่างทั่วถึง	5	0	0	1.0
ภาพรวมปัจจัยด้านบุคลากร (Staff)				1.0
7. การบริหารจัดการด้านทักษะ (Skill) ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล				
7.1 ทักษะด้านภาษา และวัฒนธรรมต่างประเทศอยู่ในระดับสากล				
71. มีการจัดให้มีการฝึกอบรมทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ประกอบด้วยภาษาอังกฤษ ภาษาจีน และภาษาญี่ปุ่น เพื่อใช้ประโยชน์ในการติดต่อสื่อสารในกองบัญชาการตำรวจนครบาลและระดับนานาชาติได้	5	0	0	1.0
72. มีการจัดโครงการฝึกอบรมภาษาพร้อมคัดเลือกบุคลากรที่มีทักษะภาษาอยู่ในระดับคืออบรมต่อในประเทศของเจ้าของภาษา	5	0	0	1.0
73. มีการจัดโครงการศึกษาดูงานพร้อมฝึกอบรมทักษะกับวัฒนธรรมของประเทศแม่แบบต่างๆ เพื่อเสริมสร้างทักษะให้เกิดการรับรู้ในระบบสากล และนำมาเผยแพร่	5	0	0	1.0
ภาพรวมปัจจัยด้านทักษะ (Skill)				1.0

ตารางที่ 3.6 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล				
รายการถาม	ความเที่ยงตรง (Content Validity)			
	ความถี่			IOC
	ตรงกับเนื้อหา	ไม่แน่ใจว่าตรงกับเนื้อหา	ไม่ตรงกับเนื้อหา	
7.2 ทักษะระดับความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีเป็นรายบุคคล				
74. มีการฝึกอบรมการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศแบบเน้นรายบุคคลของกำลังพลในระดับต่างๆ และประเมินผลระดับตามเกณฑ์มาตรฐาน	5	0	0	1.0
75. มีหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทำหน้าที่ประเมินผลความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรทุกระดับชั้น	5	0	0	1.0
76. มีการจัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับทักษะการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	5	0	0	1.0
ภาพรวมปัจจัยด้านทักษะ (Skill)				1.0
7.3 ทักษะการพัฒนาการฝึกอบรมบุคลากรโดยกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเฉพาะของหน่วยงาน				
77. มีการจัดโครงการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานทักษะวิชาชีพเฉพาะหน่วยงานด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนโดยเฉพาะเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการ	5	0	0	1.0
78. มีการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรของแต่ละหน่วยงานย่อยที่ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานของงานด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนให้ผ่านเกณฑ์	5	0	0	1.0
79. มีการตั้งคณะกรรมการสำหรับจัดทำรูปแบบในการพัฒนากำลังพลของกองบัญชาการตำรวจนครบาล	5	0	0	1.0
ภาพรวมปัจจัยด้านทักษะ (Skill)				1.0

ตารางที่ 3.6 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล				
รายการถาม	ความเที่ยงตรง (Content Validity)			
	ความถี่			
	ตรงกับเนื้อหา	ไม่แน่ใจว่าตรงกับเนื้อหา	ไม่ตรงกับเนื้อหา	IOC
8. ปัจจัยด้านประสิทธิภาพของกองบัญชาการตำรวจนครบาล				
8.1 ด้านนโยบายที่ตรงกับสภาพสังคม วัสดุอุปกรณ์ ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยถูกต้องตามกฎหมาย งบประมาณภาวะผู้นำ สำหรับภารกิจหน้าที่หลักในกองบัญชาการตำรวจนครบาล				
80. มีนโยบายที่ตรงกับสภาพปัญหา มีวัสดุอุปกรณ์ ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีงบประมาณที่เพียงพอรวดเร็ว ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่หลักได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีกฎหมายรองรับ	5	0	0	1.0
81. มีผู้เชี่ยวชาญด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนและระบบเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่หลัก	5	0	0	1.0
82. มีผู้นำยุคใหม่ที่เข้าใจเข้าถึงภารกิจหลักและกำลังพลสามารถส่งเสริมและจัดอุปสรรคได้	5	0	0	1.0
ภาพรวมปัจจัยด้านประสิทธิภาพ				1.0
8.2 ด้านระบบภาวะผู้นำ ค่านิยม และกำลังพล ด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล				
83. มีศูนย์รวมฐานข้อมูลจากทุกภาคส่วนไว้ในกองบัญชาการตำรวจนครบาลเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่หลักและความมั่นคงของประเทศ	5	0	0	1.0
84. มีความสามัคคี มีขวัญกำลังใจที่ดี มีจิตสำนึก และเป้าหมายร่วมกันของภารกิจหลัก	5	0	0	1.0
85. ได้และมีกำลังพลที่มีประสิทธิภาพและเกิดความเชื่อมั่นของสังคมตลอดจนการให้ความร่วมมือในทุกด้านจากทุกภาคส่วนโดยมีกฎหมายรองรับ	5	0	0	1.0
ภาพรวมปัจจัยด้านประสิทธิภาพ				1.0

ตารางที่ 3.6 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล				
รายการถาม	ความเที่ยงตรง (Content Validity)			
	ความถี่			IOC
	ตรงกับเนื้อหา	ไม่แน่ใจว่าตรงกับเนื้อหา	ไม่ตรงกับเนื้อหา	
8.3 ด้านองค์ความรู้ ความสามารถของกำลังพล การเป็นมืออาชีพของกำลังพล				
86. มีกำลังพลที่มีองค์ความรู้ความสามารถด้านการใช้ภาษา และวัฒนธรรมต่างประเทศอย่างมืออาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ	5	0	0	1.0
87. มีกำลังพลที่มีองค์ความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีระบบของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	5	0	0	1.0
88. มีความเป็นตำรวจอาชีพ โดยมีความสามารถเป็นวิชาชีพ ลดปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน การโยกย้ายตำแหน่ง แทรกแซงจากนอกกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	5	0	0	1.0
ภาพรวมปัจจัยด้านประสิทธิภาพ				1.0

ค่าทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability Test)

1. ผู้วิจัยได้นำแบบทดสอบถาม ฉบับร่างที่แก้ไขตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะและอาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับสถานีตำรวจที่ไม่อยู่ในกลุ่มประชากรตัวอย่างด้านป้องกันปราบปรามจำนวน 15 ชุดและด้านสืบสวนสอบสวนจำนวน 15 ชุด รวมจำนวน 30 ชุด

2. นำแบบสอบถามตัวอย่างดังกล่าวจำนวน 30 ชุด มาทดสอบ (Pre Test) มาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยเป็นประเภทการวัดความเชื่อถือได้ ที่วัดความสอดคล้องภายในชุดเดียวกัน (Internal Consistency Method) ด้วยวิธีการของสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาคซ์ (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งกำหนดค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไปทั้งฉบับ (Sekaran, 2003, p. 311) ผลของการคำนวณค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดรวม 30 ชุด ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.979 ซึ่งผลการทดสอบความเข้าใจในแบบสอบถามและความชัดเจนสอดคล้องในเนื้อหาของการทำงานวิจัย ดังในตารางที่ 3.7

ตารางที่ 3.7 ผลแสดงการประเมินค่าความน่าเชื่อถือของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายการที่ใช้ประเมิน	ค่าความเชื่อถือได้ Cronbach's Alpha
1. ปัจจัยการบริหารจัดการด้านกลยุทธ์	0.984
2. ปัจจัยมิติการบริหารจัดการด้าน โครงสร้าง	0.975
3. การบริหารจัดการระบบด้านภาวะผู้นำ	0.974
4. การบริหารจัดการด้านค่านิยมร่วม	0.977
5. การบริหารจัดการด้านรูปแบบการบริหาร	0.974
6. การบริหารจัดการด้านบุคลากร	0.973
7. การบริหารจัดการด้านทักษะ	0.974
ประสิทธิภาพของกองบัญชาการตำรวจนครบาล	0.976
ค่าความน่าเชื่อถือรวม	0.979

3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนด้วยวิธีการดังนี้

1. ขออนุญาตอย่างเป็นทางการจากทางบัณฑิตวิทยาลัย สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยสยาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้บัญชาการตำรวจนครบาล เพื่อขอข้อมูลรายละเอียดต่างๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบในการจัดทำดัชนีพันธกิจและเก็บแบบสอบถามในหน่วยงานที่สังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่ได้คัดเลือกเป็นพื้นที่ในการวิจัยตามกลุ่มตัวอย่าง

2. จัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ อีเมล และไปด้วยตัวเอง

3. หลังจากเก็บรวบรวมแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม ปรากฏว่าแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 480 ชุดถูกต้อง

4. จากการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามทั้ง 480 ชุด ผู้วิจัยได้ประมวลผลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ ทำการรายงานข้อมูล เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นวิธีการดำเนินการกับข้อมูลที่เก็บได้ ซึ่งจะสนองตอบกับสมมติฐาน และตอบโจทย์วิจัย ประกอบด้วยการเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมและการวิเคราะห์ผลข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วางแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งเป็นสถิติที่ใช้พรรณนาคุณลักษณะของประชากรตัวอย่าง ได้แก่

1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequency) คือจำนวนค่าที่ข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลและระดับความคิดเห็นต่อคำถามแต่ละข้อ

1.2 ค่าร้อยละของข้อมูล (Percentage: %) ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและระดับความคิดเห็นที่มีต่อคำถามแต่ละข้อซึ่งแสดงเป็นค่าร้อยละ จากการแสดงค่าความถี่จะทำให้เห็นถึงสัดส่วนของจำนวนข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละกลุ่มระดับความคิดเห็นว่า มีสัดส่วนมากหรือน้อยเพียงใดเมื่อเทียบกับประชากรข้าราชการตำรวจทั้งหมด

$$\text{โดยคำนวณได้จากสูตร ค่าร้อยละ} = \frac{\text{ค่าจำนวนของกลุ่มที่คำนวณ}}{\text{ค่าจำนวนของกลุ่มทุกกลุ่มรวมกัน}} \times 100$$

1.3 ค่าเฉลี่ยมัธยฐานเลขคณิต (Arithmetic mean: $\bar{x}$) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อแสดงข้อมูลรวมของระดับความคิดเห็นของในแต่ละคำถามและระดับความคิดเห็นโดยรวมของทุกคำถาม

$$\text{จากสูตรดังนี้} \quad \bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{N(n)}$$

โดย $\bar{x}$ = คะแนนเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด
 x_i = คะแนนผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคน
 n = จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิเคราะห์และแปลความหมายระดับความคิดเห็นของกลุ่มประชากรเจ้าหน้าที่ตำรวจ ผู้วิจัยได้กำหนดช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้น โดยการคำนวณดังนี้

$$\frac{\text{ช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้น}}{\text{ของอันตรภาคชั้น}} = \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{(5-1)}{5} = 0.8$$

จากการคำนวณดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยระดับความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับดังนี้

ช่วงคะแนน	4.21-5.00	หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยมากที่สุด
ช่วงคะแนน	3.41-4.20	หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยมาก
ช่วงคะแนน	2.61-3.40	หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยปานกลาง

ช่วงคะแนน	1.81-2.60	หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยน้อย
ช่วงคะแนน	1.00-1.80	หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับค่าเฉลี่ยมัธยฐานเลขคณิตเพื่อแสดงลักษณะการกระจายของคะแนนในแต่ละข้อ หลักการของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจะพิจารณาว่า ค่าของข้อมูลนำมาหาผลต่างกับค่าเฉลี่ย โดยคำนวณจากสูตรดังนี้

$$S.D. = \sqrt{\sum_{i=1}^n \frac{(x_i - \bar{x})^2}{n - 1}}$$

โดย	x_i	=	คะแนนเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละท่าน
	$\bar{x}$	=	คะแนนเฉลี่ยของเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด
	n	=	จำนวนเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ตอบแบบสอบถาม
	$S.D.$	=	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากรตัวอย่าง

การแปลความหมายค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ดังต่อไปนี้

- 1) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.00-0.99 แปลว่า ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อข้อคำถามนั้นๆ โดยรวมไม่แตกต่าง
- 2) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.00 ขึ้นไป แปลว่า ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อข้อคำถามนั้นๆ โดยรวมแตกต่างกัน

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการนำสถิติที่ได้จากการทดสอบประชากรตัวอย่างการวิจัยเพื่อสรุปภาพรวมของประชากร โดยใช้สถิติต่างๆ โดยการอนุมานค่าที่ได้ไปยังค่าพารามิเตอร์ของประชากร ซึ่งเกี่ยวข้องกับการประมาณค่าและการทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) เพื่อหาข้อสรุปว่า จะยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ อาทิ สหสัมพันธ์ (Correlation) สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (Square Multiple Correlation : R² ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-square Statistic) และแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model Analysis) เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล อ้างอิง (กริช แรงสูงเนิน, 2554, หน้า 14)

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการคำนวณโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติและโปรแกรม Analysis of Moment Structures: AMOS ในการประมวลผลดังนี้

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะขององค์การและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย มัชฌิมเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.2 วิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลเพื่อทดสอบสมมติฐานเชิงประจักษ์ ด้วยการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดลของการวัดในแต่ละปัจจัยและทดสอบโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Model Analysis : SEM) ในการทดสอบโมเดลและสมมติฐานการวิจัย เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยทำการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ โดยอาศัยโมเดลเชิงเหตุผลจากกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ชัดเจนเพื่อตรวจสอบว่า ข้อมูลตรงกับการสร้างความสัมพันธ์ตามทฤษฎีหรือไม่ โดยการวิเคราะห์โมเดลเอมอส (AMOS Model) เพื่อตรวจสอบโมเดลสมมติฐานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น (Model Evaluation) เป็นการประเมินผลความถูกต้องของโมเดล โดยประเมิน 2 ส่วน คือ 1) ประเมินความกลมกลืนของโมเดลแบบข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวม (Goodness of Fit Test) 2) ประเมินความกลมกลืนของผลลัพธ์ในส่วนประกอบของโมเดล (Component Fit Measure) (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2557, หน้า 84) โดยการประเมินในส่วนนี้นำไปสู่การพัฒนาโมเดลต่อไปด้วยเกณฑ์ที่ใช้ในการตรวจสอบโมเดลในงานวิจัยมีดังนี้

2.2.1 ประเมินความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวม ค่าสถิติที่ใช้ในการประเมินความกลมกลืน ได้แก่

2.2.1.1 ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-square Statistic) เป็นการทดสอบความกลมกลืนระหว่างเมทริกซ์ค่าความแปรปรวนของข้อมูลเชิงประจักษ์จากประชากรตัวอย่างที่เก็บได้จริงร่วมกับเมทริกซ์ค่าความแปรปรวนของโมเดลที่ประเมินค่าหรือไม่ (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2557, น. 109) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนแบบที่ 1 ในระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้น ถ้าค่าไคสแควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า เมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่างไม่แตกต่างจากเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากรร่วมจากการประเมินค่า สรุปได้ว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.2.1.2 ค่าซีเอ็มไอเอ็น/ดีเอฟ (Chi-square statistic comparing the tested model and the independent model with the saturated model: CMIN/DF) น้อยกว่า 2 แสดงว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.2.1.3 ดัชนีบ่งบอกความกลมกลืน (Fit Index) เป็นดัชนีที่บ่งบอกถึงความกลมกลืนของตัวมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลที่กำหนดขึ้น ได้แก่ ดัชนีจีเอฟไอ (Goodness of Fit Index: GFI) ดัชนีเอ็นเอฟไอ (Normal Fit Index: NFI) ดัชนีไอเอฟไอ (Incremental Fit Index: IFI) และดัชนีเอ็นเอ็นเอฟไอ (Non- Normal Fit Index: NNFI) ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 แต่ค่าที่สูงกว่า 0.95 ถือว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Schumacker & Lomax, 2010, p.76) โดยค่าที่เข้าใกล้ 1 สูงจะบ่งบอกว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลสูงด้วย (Bollen, 1989, p.270) และดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 และดัชนี CFI ที่เข้าใกล้ 1 แสดงว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.2.1.4 ดัชนีอาร์เอ็มอาร์ (Root Mean Square Residual: RMR) เป็นดัชนีที่วัดค่าเฉลี่ยส่วนที่เหลือจากการเปรียบเทียบขนาดของความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรของกลุ่มตัวอย่างกับการประเมินค่า ซึ่งดัชนีจะใช้ได้ดีเมื่อตัวแปรสังเกตทั้งหมดเป็นตัวแปรมาตรฐาน (Standard variables) โดยที่ค่าใกล้ 0 มากแสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Schumacker & Lomax, 2010, p.76)

2.2.1.5 ดัชนีอาร์เอ็มเอสอีเอ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เป็นดัชนีที่ถูกพัฒนาขึ้น เนื่องจากการทดสอบไคสแควร์ ค่าสถิติขึ้นอยู่กับกลุ่มตัวอย่าง (n) ต่อชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom: df) ถ้าจำนวนพารามิเตอร์เพิ่มขึ้น ค่าไคสแควร์ก็ควรจะลดลง ทำให้การทดสอบมีแนวโน้มไม่นัยสำคัญ ค่าอาร์เอ็มเอสอีเอ (RMSEA) เป็นดัชนีบ่งบอกความไม่กลมกลืนของโมเดลกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่าง โดยควรมีค่าต่ำกว่า 0.05 (Schumacker & Lomax, 2010, p.76) แต่ไม่ควรเกิน 0.08 ซึ่งเป็นค่าที่พอจะยอมรับ และค่าอาร์เอ็มเอสอีเอ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนอย่างแท้จริง (Exact Fit) (Arbuckle, 1995, p.523)

2.2.2 ประเมินความกลมกลืนของผลลัพธ์ในส่วนประกอบที่สำคัญในโมเดล หลังจากการประเมินความกลมกลืนของโมเดลในภาพรวมแล้ว สิ่งที่มีความสำคัญมากที่ต้องประเมินคือ การตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ในแต่ละส่วนว่ามีความถูกต้องและอธิบายได้อย่างสมเหตุสมผล การตรวจสอบนี้จะทำให้ทราบว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างแท้จริงหรือไม่ในแต่ละส่วนของความสัมพันธ์ของตัวแปร ในงานวิจัยนี้พิจารณาพารามิเตอร์ใน 2 กลุ่ม ได้แก่

2.2.2.1 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error) โดยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานควรมีขนาดเล็ก โดยการตีความว่าค่าความคลาดเคลื่อนมีขนาดเล็กหรือใหญ่นั้นพิจารณาจากค่าพารามิเตอร์ว่า มีนัยสำคัญหรือไม่ หากค่าพารามิเตอร์มีนัยสำคัญแสดงว่าค่าความ

คลาดเคลื่อนมาตรฐานมีขนาดใหญ่ ซึ่งบ่งบอกได้ว่าแบบจำลองยังไม่ดีพอ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 53)

2.2.2.2 สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (Square Multiple Correlation: R^2) หรือค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปรสังเกตได้ โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 โดยค่าสถิติที่มีค่าสูงแสดงว่าโมเดลมีความเที่ยงตรง (Joreskog & Sorbom, 1993, p. 26) แต่ถ้าสถิติมีค่าน้อยแสดงว่าโมเดลนั้นมีความเที่ยงตรงน้อยยังไม่มีประสิทธิภาพ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, น.59) และพิจารณาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นว่า สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ถึงร้อยละ 40 ย่อมถือได้ว่าเป็นผลลัพธ์ที่ดีและยอมรับได้ (Saris & Strenkhorst, 1984, p.282)

3.8 การรายงานผลการวิจัย

ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของปัจจัยที่สำคัญและส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล และวิธีการทำอย่างไรให้องค์การมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อรายงานผลการวิจัยดังนี้

1. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะถูกนำมาวิเคราะห์ด้านสภาพปัจจุบันขององค์การประกอบด้วย ตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่าง ประสิทธิภาพ จำนวนเจ้าหน้าที่ตำรวจเพื่อทราบถึงขนาดของหน่วยงานด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน โดยใช้เครื่องมือทางสถิติเชิงพรรณนาด้วยค่าความถี่และค่าร้อยละ

2. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าเฉลี่ยมัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. การวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อยืนยันปัจจัยองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละปัจจัยด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบจากน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เพื่อให้ทราบว่า ตัวแปรใดมีความสำคัญจากน้อยเพียงใดต่อปัจจัยนั้นเพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัย

สรุปผลจากการวิเคราะห์สาระบูรณาการข้อมูลจากประเด็นคำถาม สรุปประมวลผล เพื่อใช้ในการร่างปัจจัย วิธีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

ตรวจสอบผลการวิจัย โดยท่านอาจารย์ที่ปรึกษาหลักและท่านอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รวมทั้งท่านผู้ทรงคุณวุฒิ โดยได้นำภาพรวมของข้อเสนอแนะและข้อเสนอแนะต่างๆ ไปแก้ไขปรับปรุงผลการวิจัยแล้วนำเสนอผลการวิจัยในขั้นต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล 2) เพื่อศึกษาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล 3) เพื่อพัฒนาปรับปรุงและเสริมสร้างข้อเสนอแนะปัจจัยที่นำไปสู่ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและการสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยได้นำเสนอข้อมูลจากการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน คือ การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) ด้วยโปรแกรม AMOS

การนำเสนอผลการวิจัยได้กำหนดรายละเอียดในการเสนอผลการวิจัย ดังนี้

1. คุณลักษณะพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. ผลการศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล
3. ผลการศึกษาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและการสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล
4. รูปแบบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน
5. การทดสอบสมมติฐานงานวิจัย

4.1 คุณลักษณะพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

คุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์งานกำลังพลในหน่วยงาน ลักษณะการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ความสามารถด้านภาษา ระดับความสามารถการใช้ภาษา และความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งเป็นการบอกถึงคุณลักษณะของหน่วยงาน ขนาดของหน่วยงาน และความสามารถด้านทักษะต่างๆ เพื่อรองรับการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ตามข้อมูลต่างๆ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 คุณลักษณะพื้นฐานโดยทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา

คุณลักษณะพื้นฐาน	จำนวน/คน	ร้อยละ
เพศ		
• ชาย	455	94.79
• หญิง	25	5.21
รวม	480	100.00
อายุ		
• ต่ำกว่า 26 ปี	5	1.04
• 26 – 35 ปี	101	21.04
• 36 – 45 ปี	57	11.88
• 46 – 55 ปี	245	51.04
• มากกว่า 55 ปี	72	15.00
รวม	480	100.00
ระดับการศึกษา		
• ต่ำกว่าปริญญาตรี	156	32.50
• ปริญญาตรี	265	55.21
• สูงกว่าปริญญาตรี	59	12.29
รวม	480	100.00

จากข้อมูลในตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในเรื่องของเพศ ปรากฏว่า ร้อยละ 94.79 เป็นเพศชาย และ 5.21 เป็นเพศหญิง

ด้านอายุ พบว่าส่วนใหญ่ ร้อยละ 51.04 มีอายุระหว่าง 46-55 ปี และร้อยละ 21.04 เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี สำหรับด้านระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 55.21 และ 32.50 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ตามลำดับ

ในด้านข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามและประสบการณ์ในการทำงานที่สังกัดในกองบัญชาการตำรวจนครบาล ซึ่งเป็นคุณลักษณะด้านการบริหารงานภายในองค์กรของกลุ่มตัวอย่างนั้น ปรากฏตามข้อมูลในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม และประสบการณ์ในการทำงานที่สังกัด

ฐานะตำแหน่ง	จำนวน/คน	ร้อยละ
• ผบ.หมู่ ปป. (ผู้บังคับหมู่ป้องกันปราบปราม)	182	37.92
• ผบ.หมู่ สส. (ผู้บังคับหมู่สืบสวนสอบสวน)	147	30.63
• รอง สวป. (รองสารวัตรป้องกันปราบปราม)	74	15.42
• รอง สว. สส. (รองสารวัตรสืบสวนสอบสวน)	53	11.04
• สวป. (สารวัตรป้องกันปราบปราม)	6	1.25
• สว.สส. (สารวัตรสืบสวนสอบสวน)	13	2.71
• รอง ผกก.ปป. (รองผู้กำกับการป้องกันปราบปราม)	3	0.63
• รอง ผกก.สส. (รองผู้กำกับการสืบสวนสอบสวน)	2	0.42
รวม	480	100.00
ประสบการณ์ในการทำงานในสังกัด	จำนวน/คน	ร้อยละ
• ไม่เกิน 5 ปี	47	9.79
• 6 - 10 ปี	65	13.54
• 11 - 15 ปี	111	23.10
• มากกว่า 15 ปี	257	53.54
รวม	480	100.00

จากข้อมูลในตารางที่ 4.2 พบว่าในด้านของตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่ง ผบ.หมู่ ปป. จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 37.92 รองลงมาคือตำแหน่ง ผบ.หมู่ สส. จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 30.64 รองลงมาคือตำแหน่ง รอง สวป. จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 15.42 ในด้านของประสบการณ์การทำงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าเจ้าหน้าที่ผู้มีประสบการณ์มากกว่า 15 ปี มีจำนวนมากที่สุดถึง 257 คน คิดเป็นร้อยละ 53.54 รองลงมาคือ ผู้ที่มีประสบการณ์ 11-15 ปี จำนวน 111คน คิดเป็นร้อยละ 23.10

ในด้านข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนกำลังพลในหน่วยงาน และลักษณะการปฏิบัติงานของหน่วยงานในปัจจุบัน ปรากฏในตารางข้อมูลที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 จำนวนกำลังพลในหน่วยงาน และลักษณะการปฏิบัติงานของหน่วยงานในปัจจุบัน

จำนวนกำลังพลในหน่วยงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
• 1-20 คน	6	1.5
• 20-30 คน	238	49.58
• 31 คนขึ้นไป	236	49.17
รวม	480	100.00
ลักษณะการปฏิบัติงานของหน่วยงานปัจจุบัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
• ป้องกันปราบปราม	257	53.54
• สืบสวนสอบสวน	223	46.46
รวม	480	100.00

จากข้อมูลในตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนกำลังพลในสังกัด 20-30 คนขึ้นไป ใกล้เคียงกับจำนวนกำลังพล 31 คนขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 49.58 และ ร้อยละ 49.17 ตามลำดับ ในส่วนของลักษณะการปฏิบัติงานของหน่วยงานในปัจจุบันมีลักษณะที่ใกล้เคียงกัน คือ ลักษณะงานป้องกันปราบปราม จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 53.54 และ ลักษณะงานสืบสวนสอบสวน จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 46.46

ในด้านข้อมูลเกี่ยวกับทักษะความสามารถด้านภาษารวมถึงทักษะความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของกลุ่มตัวอย่างแสดงในตารางที่ 4.4 และตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.4 ทักษะความสามารถด้านภาษา

ความสามารถด้านจำนวนการใช้ภาษาต่างประเทศ	จำนวน/คน	ร้อยละ
• ใช้ได้ 1 ภาษา	459	90.67
• ใช้ได้ 2 ภาษา	21	9.33
รวม	300	100
ระดับความสามารถด้านการใช้ภาษา	จำนวน/คน	ร้อยละ
• พอใช้	428	89.17
• ปานกลาง	51	10.63
• ดี	1	0.21
รวม	480	100.00

จากข้อมูลในตารางที่ 4.4 พบว่า ในด้านทักษะความสามารถด้านภาษาโดยส่วนใหญ่สามารถใช้ภาษาต่างประเทศได้ 1 ภาษา จำนวน 459 คน คิดเป็นร้อยละ 95.63 และด้านระดับความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศโดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับพอใช้ได้เป็นจำนวน 428 คน คิดเป็นร้อยละ 89.17

ในด้านคุณลักษณะด้านระดับความสามารถในการใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศในการปฏิบัติหน้าที่ ดังปรากฏในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ระดับความสามารถในการใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศ

ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
• พอใช้	317	66.04
• ปานกลาง	149	31.04
• ดี	14	2.92
รวม	480	100.00

จากข้อมูลในตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับความสามารถในการใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศในหน่วยงาน เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความสามารถส่วนใหญ่อยู่ในระดับพอใช้ จำนวน 317 คน คิดเป็นร้อยละ 66.04 และรองลงมาอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 31.04

4.2 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและการสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

ข้อมูลแบบสอบถาม เกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและการสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 480 คน โดยเป็นข้อมูลที่สอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและการสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาลโดยแบ่งปัจจัยการดำเนินการออกเป็น 7 ปัจจัย คือ 1)การบริหารจัดการกลยุทธ์ 2)การบริหารจัดการด้านโครงสร้าง 3)การบริหารจัดการระบบด้านภาวะผู้นำ 4)การบริหารจัดการด้านค่านิยมร่วม 5)การบริหารจัดการด้านรูปแบบการบริหาร 6)การบริหารจัดการด้านบุคลากร และ 7)การบริหารจัดการด้านทักษะ

4.2.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและการสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ภาพรวมระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและการสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาลมีระดับความคิดเห็นโดยรวมทั้งหมด 7 ปัจจัย อยู่ระดับเห็นด้วยมาก ดังปรากฏในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและการสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและการสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	ค่าระดับความหมาย
1. ด้านการบริหารจัดการกลยุทธ์	3.23	0.90	เห็นด้วยปานกลาง
2. การบริหารจัดการด้านโครงสร้าง	3.79	0.85	เห็นด้วยมาก
3. การบริหารจัดการระบบด้านภาวะผู้นำ	3.84	0.89	เห็นด้วยมาก
4. การบริหารจัดการด้านค่านิยมร่วม	4.00	0.89	เห็นด้วยมาก
5. การบริหารจัดการด้านรูปแบบการบริหาร	3.92	0.83	เห็นด้วยมาก
6. การบริหารจัดการด้านบุคลากร	3.93	0.83	เห็นด้วยมาก
7. การบริหารจัดการด้านทักษะ	3.89	0.93	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.79	0.92	เห็นด้วยมาก

ข้อมูลตามตารางที่ 4.6 ชี้ให้เห็นว่าจากปัจจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและการสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาลทั้ง 7 ปัจจัยนั้น พบว่าการบริหารจัดการของกองบัญชาการนครบาลด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนในปัจจัยส่วนใหญ่ 6 ปัจจัย อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก กล่าวคือ การบริหารจัดการด้านค่านิยมร่วม การบริหารจัดการด้านบุคลากร การบริหารจัดการด้านรูปแบบการบริหาร การจัดการด้านทักษะ การบริหารจัดการด้านระบบภาวะผู้นำ และการบริหารจัดการด้านโครงสร้าง มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 4.00 3.93 3.92 3.89 3.84 และ 3.79

ตามลำดับ มีเพียงด้านการบริหารจัดการกลยุทธ์ที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 3.23 โดยมีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{x} = 3.97$, $SD = 0.92$) ซึ่งโดยรวมของแต่ละปัจจัยการศึกษานั้นอยู่ในระดับมาก และปัจจัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยแต่ละปัจจัยมีข้อมูลเฉพาะด้าน ดังนี้

4.2.2 ด้านการบริหารจัดการกลยุทธ์ (Strategy)

ตารางที่ 4.7 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านการบริหารจัดการกลยุทธ์

การบริหารจัดการกลยุทธ์ (Strategy)	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ค่าระดับความหมาย
1.1 กลยุทธ์ด้านนโยบายที่สนับสนุนเพื่อพัฒนากองบัญชาการตำรวจนครบาลสำนักงานตำรวจแห่งชาติ			
1. มีการสอบถามความคิดเห็นของกำลังพลก่อนกำหนดนโยบายของกองบังคับบัญชาตำรวจนครบาล	2.40	0.74	เห็นด้วยน้อย
2. มีการศึกษาปัญหาโดยลำดับความสำคัญเพื่อแบ่งนโยบายออกเป็นประเภทต่างๆ เพื่อความสอดคล้องกับปัญหา พร้อมแจ้งให้กำลังพลได้รับทราบ	2.53	0.74	เห็นด้วยน้อย
3. มีการสำรวจความพร้อมของกำลังพล ด้านความรู้ความสามารถ งบประมาณ เพื่อให้ภารกิจของกองบัญชาการตำรวจนครบาลดำเนินการได้ตามวัตถุประสงค์	3.08	0.75	เห็นด้วยปานกลาง
4. นโยบายของกองบัญชาการตำรวจนครบาล สามารถปฏิบัติได้จริงสมเหตุสมผล กำลังพลและผู้บังคับบัญชาในระดับต่างๆ มีความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน	3.18	0.83	เห็นด้วยปานกลาง
5. มีผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนเพื่อศึกษานโยบายนั้นๆ	2.64	0.83	เห็นด้วยปานกลาง
6. มีการทบทวนนโยบายเพื่อปรับเปลี่ยนพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาในปัจจุบัน	2.54	0.81	เห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย	2.73	0.83	เห็นด้วยปานกลาง

ตารางที่ 4.7 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านการบริหารจัดการกลยุทธ์ (ต่อ)

การบริหารจัดการกลยุทธ์ (Strategy)	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ค่าระดับความหมาย
1.2 กลยุทธ์ด้านคุณภาพและความก้าวหน้าของวัสดุอุปกรณ์			
1. มีการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการและบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย	3.53	0.79	เห็นด้วยมาก
2. มีการปรับปรุงกฎระเบียบ คำสั่ง และข้อกำหนดของกองบัญชาการตำรวจนครบาลให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน	3.24	0.76	เห็นด้วยปานกลาง
3. มีการกระตุ้นเพื่อส่งเสริมให้กำลังพลเกิดคุณภาพในการปฏิบัติงานด้วยเครื่องมือการบริหารคุณภาพ และระบบการสื่อสารที่ทันสมัย	3.73	0.68	เห็นด้วยมาก
4. มียกระดับมาตรฐานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้อยู่ในระดับสากล	3.80	0.71	เห็นด้วยมาก
5. มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อทำการวิจัยผลลัพธ์ ผลสะท้อนของวิวัฒนาการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล	3.11	0.76	เห็นด้วยปานกลาง
6. มีการกำหนดแผนและกลยุทธ์ด้านวัสดุอุปกรณ์ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	2.97	0.73	เห็นด้วยปานกลาง
7. มีการกำหนดมาตรฐานคุณภาพ ระดับในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.90	0.75	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.47	0.81	เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

การบริหารจัดการกลยุทธ์ (Strategy)	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ค่าระดับความหมาย
1.3 กลยุทธ์ด้านการสรรหาล้างผลที่เชี่ยวชาญด้านป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนเพื่อนำมากำหนดนโยบายและแผน			
1. มีการระบุนุ้คุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญด้านป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน เพื่อกำหนดแผนงานกลยุทธ์ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล	3.10	0.71	เห็นด้วยปานกลาง
2. มีการประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อดำเนินการผู้เชี่ยวชาญด้านป้องกันปราบปรามสืบสวนสอบสวน ซึ่งเป็นภารกิจหลักของกองบัญชาการตำรวจนครบาล	3.28	0.74	เห็นด้วยปานกลาง
3. มีการร่วมมือกับภาคประชาชน หน่วยงานรัฐ ราชกิจ หน่วยงานท้องถิ่น เพื่อหาแนวทางความร่วมมือและความเชื่อมั่นในการรักษาความเรียบร้อยในงานด้านป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน	3.93	0.78	เห็นด้วยมาก
4. มีการสร้างหรือร่วมมือเพื่อสร้างเครือข่ายชุมชน เพื่อให้เกิดความชำนาญในการแก้ปัญหาทางด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน โดยยึดหลักความสงบสุขของประชาชนเป็นศูนย์กลาง	3.94	0.78	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.56	0.84	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด	3.23	0.90	เห็นด้วยมาก

จากข้อมูลในตารางที่ 4.7 เกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยปัจจัยด้านการบริหารจัดการกลยุทธ์พบว่า ค่าเฉลี่ยรวม 2 ปัจจัย อยู่ในระดับมาก ได้แก่ กลยุทธ์ด้านการสรรหาล้างผลที่เชี่ยวชาญด้านป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนเพื่อนำมากำหนดนโยบายและแผน มีค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.56$, $SD = 0.84$) กลยุทธ์ด้านคุณภาพและความก้าวหน้าของวัสดุอุปกรณ์ มีค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.47$, $SD = 0.81$) รองลงมาคือกลยุทธ์ด้านนโยบายที่สนับสนุนเพื่อพัฒนากองบัญชาการตำรวจนครบาลสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีระดับความคิดเห็นปานกลาง ($\bar{x} = 2.73$, $SD = 0.83$) โดยภาพรวมของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านการบริหารจัดการกลยุทธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.23$, $SD = 0.90$)

จากความคิดเห็นโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 480 คน ที่มีต่อปัจจัยด้านการบริหารจัดการกลยุทธ์เมื่อเทียบกับค่าดัชนีความคิดเห็นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ในบทที่ 3 แล้ว พบว่าอยู่ในค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับเห็นปานกลางและมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.90 แสดงถึงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมไม่แตกต่างกัน

4.2.3 ด้านการบริหารจัดการด้านโครงสร้าง (Structure)

ตารางที่ 4.8 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านการบริหารจัดการด้านโครงสร้าง

ด้านการบริหารจัดการด้านโครงสร้าง (Structure)	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ค่าระดับความหมาย
2.1 โครงสร้างด้านงบประมาณที่เพียงพอ สอดคล้องทันเวลาต่อสถานการณ์			
1. มีการกำหนดงบประมาณเองให้สอดคล้องกับหน่วยงานหลักและหน่วยงานย่อยในภารกิจหลักของกองบัญชาการตำรวจนครบาล	3.84	0.76	เห็นด้วยมาก
2. มีการจัดสรรงบประมาณเองให้เป็นไปตามบทบาทภารกิจของงานป้องกันปราบปราม และสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล	4.02	0.78	เห็นด้วยมาก
3. มีการเสนองบประมาณและได้รับการเสนอแนะจากกำลังพลด้านป้องกันปราบปราม สืบสวนสอบสวนเพื่อสะท้อนถึงคุณภาพของการใช้งบประมาณและความต้องการ ที่สามารถตรวจสอบได้แล้วแต่กรณี	3.99	0.83	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.95	0.80	เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 4.8 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านการบริหารจัดการด้านโครงสร้าง (ต่อ)

ด้านการบริหารจัดการด้านโครงสร้าง (Structure)	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ค่าระดับความหมาย
2.2 โครงสร้างด้านการพัฒนาและใช้ระบบเทคโนโลยีที่เกิดประโยชน์สูงสุด			
1. มีระบบการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีให้กำลังพลสามารถใช้อย่างครอบคลุมกระบวนการปฏิบัติงานด้านป้องกันปราบปราม และสืบสวนสอบสวน อย่างทั่วถึงโดยสามารถวัดระดับได้	3.99	0.83	เห็นด้วยมาก
2. มีการค้นหาแนวทางให้บุคคลภายนอกองค์กรสามารถร่วมใช้ประโยชน์เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อข้อเสนอแนะสิ่งใหม่ที่ค้นพบ	3.73	0.78	เห็นด้วยมาก
3. มีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบในการตัดสินใจในการกิจด้านป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาลอย่างคุ้มค่า	3.90	0.78	เห็นด้วยมาก
4. มีการยกเลิกระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการกิจด้านป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความเสียหายต่อองค์กรได้	3.03	0.66	เห็นด้วยปานกลาง
5. มีการพัฒนาระบบและกำลังพลในการใช้เทคโนโลยีให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	3.70	0.72	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.67	0.83	เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ด้านการบริหารจัดการด้านโครงสร้าง (Structure)	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ค่าระดับความหมาย
2.3 โครงสร้างการกระจายอำนาจด้านงบประมาณ			
1. มีการกระจายอำนาจไปยังระดับกองบังคับการ และ สถานีตำรวจให้มีงบประมาณและเสนองบประมาณได้	3.97	0.82	เห็นด้วยมาก
2. ระบบการใช้งบประมาณตามโครงสร้างของหน่วยงาน ด้านป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล	4.08	0.83	เห็นด้วยมาก
3. มีการเบิกจ่ายงบประมาณด้านป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน ด้วยระบบเทคโนโลยีและสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้	3.19	0.81	เห็นด้วยปานกลาง
4. หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านงบประมาณตามโครงสร้างขององค์การได้รับการยอมรับจากหน่วยงานด้านป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน	3.98	0.84	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.80	0.90	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด	3.79	0.85	เห็นด้วยมาก

จากข้อมูลในตารางที่ 4.8 เกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านการบริหารจัดการด้านโครงสร้างพบว่า ค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 3 ปัจจัยมีค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79$, $SD = 0.85$) กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นสูงสุด คือ โครงสร้างด้านงบประมาณที่เพียงพอ สอดคล้องกับเวลาต่อสถานการณ์ ($\bar{x} = 3.95$, $SD = 0.80$) ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รองลงมา เป็นโครงสร้างการกระจายอำนาจด้านงบประมาณ ($\bar{x} = 3.80$, $SD = 0.90$) และ โครงสร้างด้านการพัฒนาและใช้ระบบเทคโนโลยีที่เกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{x} = 3.67$, $SD = 0.83$) ระดับความคิดเห็นด้วยมาก ตามลำดับ

จากความคิดเห็นโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 480 ท่าน ที่มีต่อปัจจัยด้านการบริหารจัดการด้านโครงสร้าง เมื่อเทียบกับค่าดัชนีความคิดเห็นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ในบทที่ 3 แล้ว พบว่าอยู่ในค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.85 แสดงถึงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมไม่แตกต่างกัน

4.2.4 การบริหารจัดการระบบ (System) ด้านภาวะผู้นำ

ตารางที่ 4.9 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านการบริหารจัดการระบบด้านภาวะผู้นำ

การบริหารจัดการระบบ (System) ด้านภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ค่าระดับความหมาย
3.1 ระบบการสรรหาผู้นำในยุค 4.0 ของผู้บังคับบัญชาในทุกระดับชั้น			
1. ผู้นำที่กำลังพลให้การยอมรับเชื่อถือว่าเป็นผู้เสริมสร้างเพื่อการเปลี่ยนแปลงในการสร้างจิตความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาของหน่วยงาน ด้านป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน	3.96	0.82	เห็นด้วยมาก
2. มีผู้นำที่มีความเข้าใจเกี่ยวกับกำลังยุคใหม่ มีความสามารถเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภายในและองค์การภายนอกได้อย่างกลมกลืน	3.92	0.78	เห็นด้วยมาก
3. มีผู้นำที่ต้องนำนโยบายของหน่วยงานป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนมาประยุกต์ใช้โดยคิดค้นนวัตกรรม ออกแบบ การบริหารจัดการให้สอดคล้องกับภารกิจ นโยบายให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์	3.16	0.82	เห็นด้วยปานกลาง
4. มีผู้นำที่เสริมสร้างให้ทักษะการทำงานเป็นทีมเพื่อผลักดันภารกิจของหน่วยงานป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนให้ดำเนินการเป็นไปตามนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล	3.95	0.79	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.75	0.87	เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 4.9 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านการบริหารจัดการระบบด้านภาวะผู้นำ (ต่อ)

การบริหารจัดการระบบ (System) ด้านภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน(SD)	ค่าระดับความหมาย
3.2 ระบบแนวทางการขจัดปัญหาและอุปสรรคในการเข้าถึงแหล่งข้อมูลตามหน้าที่โดยมีกฎหมายรองรับ			
1. มีการผลักดันข้อกฎหมายที่เป็นอุปสรรคเพื่อเปิดช่องทางให้กำลังพลในหน่วยงานด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับภาระกิจหน้าที่โดยไม่มี ความผิด	3.72	0.91	เห็นด้วยมาก
2. มีแหล่งข้อมูลที่เป็นของตนเองโดยมีการเชื่อมต่อฐานข้อมูลจากทุกแหล่งเพื่อเป็นศูนย์รวมข้อมูล	4.04	0.83	เห็นด้วยมาก
3. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลที่ได้มาและที่มีอยู่ตลอดเวลา	3.70	0.90	เห็นด้วยมาก
4. มีการอบรมกำลังพลอยู่เสมอเพื่อขจัดปัญหาความไม่รู้ระบบเทคโนโลยี โดยมีการวัดระดับความรู้เพื่อเป็นวิชาชีพ	4.21	0.85	เห็นด้วยมาก
5. มีการปรับปรุงวัสดุอุปกรณ์ ระบบเทคโนโลยี ให้มีความทันสมัยสะดวกต่อภาระกิจหน้าที่ได้ตลอดเวลา	3.99	0.85	เห็นด้วยมาก
6. มีระบบการปกปิดชั้นความลับของข้อมูลเพื่อป้องกันการเผยแพร่ข้อมูล	3.18	0.77	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.81	0.92	เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

การบริหารจัดการระบบ (System) ด้านภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ค่าระดับความหมาย
3.3 ระบบในการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน			
1. มีการกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงานป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนให้เกิดความชัดเจนพร้อมทั้งให้กองบังคับการสถานีตำรวจในองค์การยอมรับ เพื่อเป็นแนวทางในการให้การสนับสนุนด้านต่างๆจากภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ เอกชน และชุมชน	4.03	0.83	เห็นด้วยมากที่สุด
2. มีการยอมรับความคิดเห็นของบุคคล หน่วยงานต่างๆ และ นำความคิดเห็นมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงหน่วยงานด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน	3.97	0.77	เห็นด้วยมาก
3. มีการเปิดรับการสนับสนุนด้าน กำลังพล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ระบบเทคโนโลยี การศึกษาดูงาน จากหน่วยงานรัฐ รัฐวิสาหกิจ เอกชน ชุมชน และสถาบันการศึกษา	4.09	0.81	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.03	0.81	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด	3.84	0.89	เห็นด้วยมาก

จากข้อมูลในตารางที่ 4.9 เกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยการบริหารจัดการด้านระบบ (System) ด้านภาวะผู้นำพบว่า ค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 3 ปัจจัย มีค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.84$, $SD = 0.89$) ด้านที่มีระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างสูงที่สุดคือ ระบบภาวะผู้นำในการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ($\bar{x} = 4.03$, $SD = 0.81$) ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านระบบภาวะผู้นำในแนวทางการขจัดปัญหาและอุปสรรคในการเข้าถึงแหล่งข้อมูลตามหน้าที่โดยมีกฎหมายรองรับ ($\bar{x} = 3.81$, $SD = 0.92$) และระบบในการสรรหาผู้นำในยุค 4.0 ของผู้บังคับบัญชาในทุกระดับชั้น ($\bar{x} = 3.75$, $SD = 0.87$) ตามลำดับ

จากความคิดเห็นโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 480 คน ที่มีต่อปัจจัยการบริหารจัดการด้านระบบ (System) ด้านภาวะผู้นำเมื่อเทียบกับค่าดัชนีความคิดเห็นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ในบทที่ 3 แล้ว พบว่าอยู่ในค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.89 แสดงถึงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมไม่แตกต่างกัน

4.2.5 การบริหารจัดการด้านค่านิยมร่วม (Shared value)

ตารางที่ 4.10 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านการบริหารจัดการค่านิยมร่วม

ด้านการบริหารจัดการค่านิยมร่วม (Shared value)	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ค่าระดับความหมาย
4.1 ค่านิยมด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ในด้านความสามัคคี มีจิตสำนึกในหน้าที่สูง และการทำงานเป็นทีม			
1. มีผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาด้วยการจูงใจ สานฝัน ปลุกอารมณ์ให้เกิดขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของการป้องกันปราบปรามหรือสืบสวนสอบสวนให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ	3.88	0.82	เห็นด้วยมาก
2. มีผู้นำที่กระตุ้นผู้ได้บังคับบัญชาด้านการป้องกันปราบปรามหรือสืบสวนสอบสวนด้วยการฝึกฝนใช้ปัญญาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ท้าทายต่อการเปลี่ยนแปลง	3.86	0.77	เห็นด้วยมาก
3. มีผู้นำที่สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อให้เกิดคุณค่าของตัวเองและองค์การ	3.41	0.77	เห็นด้วยมาก
4. มีผู้นำที่สร้างทีมและให้โอกาสผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นเพื่อให้ทีมดำเนินการไปสู่ภารกิจเป้าหมายเดียวกัน	3.62	0.77	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.69	0.80	เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 4.10 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านการบริหารจัดการค่านิยมร่วม (ต่อ)

ด้านการบริหารจัดการค่านิยมร่วม (Shared value)	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ค่าระดับความหมาย
4.2 ค่านิยมด้านการมีขวัญกำลังใจที่ดี และมีคุณภาพในการดำเนินชีวิตในองค์กรอย่างมีความสุข			
1. มีการกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถด้านต่างๆ เพื่อเป็นวิชาชีพเทียบเท่าเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจของกำลังพลด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนมีมวลความสุขด้านสุขภาพกายใจในขั้นสูง	4.24	0.87	เห็นด้วยมากที่สุด
2. มีการเสริมสร้างความเป็นประชาธิปไตยในหน่วยงานด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนเพื่อก่อให้เกิดสิทธิส่วนบุคคล	3.93	0.81	เห็นด้วยมาก
3. มีการแก้ไขข้อกฎหมาย กฎ ระเบียบ คำสั่ง ที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการให้ความช่วยเหลือกำลังพลหรือจัดตั้งหน่วยงานขึ้นมาเพื่อการนี้โดยเฉพาะ	4.03	0.83	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.07	0.82	เห็นด้วยมาก
4.3 ค่านิยมด้านกระบวนการช่วยเหลือกำลังพลในการถูกฟ้องร้องดำเนินคดี			
1. มีการช่วยเหลือให้คำแนะนำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญทางกฎหมาย อัยการ ทนายความแล้วแต่กรณีโดยมิยังต้องถูกลงโทษทัณฑ์จนกว่าคดีจะถึงที่สุด	4.34	0.90	เห็นด้วยมากที่สุด
2. มีการจัดสรรงบประมาณ ในการช่วยเหลือทางคดีแก่กำลังพลจนกว่าคดีจะถึงที่สุด	4.35	0.91	เห็นด้วยมากที่สุด
3. มีการแก้ไขข้อกฎหมาย กฎ ระเบียบ คำสั่ง ที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการให้ความช่วยเหลือกำลังพลหรือจัดตั้งหน่วยงานขึ้นมาเพื่อการนี้โดยเฉพาะ	4.34	0.92	เห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.34	0.91	เห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด	4.00	0.89	เห็นด้วยมาก

จากข้อมูลในตารางที่ 4.10 เกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านการบริหารจัดการค่านิยมร่วมพบว่า ปัจจัยค่านิยมด้านกระบวนการช่วยเหลือกำลังพลในการถูกฟ้องร้องดำเนินคดีมีค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.34$, $SD = 0.91$) ด้านคุณค่าทรัพยากรบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ ($\bar{x} = 4.07$, $SD = 0.85$) และค่านิยมร่วมด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ในด้านความสามัคคี มีจิตสำนึกในหน้าที่สูง

และการทำงานเป็นทีม ($\bar{x}=3.69, SD=0.80$) ทั้ง 2 ด้านมีคะแนนเท่ากันและมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

จากความคิดเห็นโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 480 ท่าน ที่มีต่อการปัจจัยด้านการบริหารจัดการค่านิยมร่วม เมื่อเทียบกับค่าดัชนีความคิดเห็นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ในบทที่ 3 แล้ว พบว่าอยู่ในค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.089 แสดงถึงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมไม่แตกต่างกัน

4.2.6 การบริหารจัดการด้านรูปแบบการบริหาร (Style)

ตารางที่ 4.11 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านรูปแบบการบริหาร

ด้านการบริหารจัดการด้านรูปแบบการบริหาร (Style)	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	ค่าระดับความหมาย
5.1 รูปแบบการรวมฐานข้อมูล ศูนย์รวมพฤติกรรมบุคคล กลุ่มบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงในทุกด้าน			
1. มีความเป็นศูนย์รวมข้อมูลบุคคล ยานพาหนะ ระบบเทคโนโลยีโทรศัพท์ ของทุกหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ เอกชน และนักท่องเที่ยว	4.07	0.84	เห็นด้วยมาก
2. มีระบบการป้องกันข้อมูล โครงข่าย ที่อยู่ในระดับสากล	4.10	0.82	เห็นด้วยมาก
3. มีการรวมระบบข้อมูลสำหรับผู้กระทำความผิดรวมทุกแหล่งเป็นแหล่งเดียวกัน เพื่อติดตามพฤติกรรมและความเคลื่อนไหว	4.00	0.88	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.06	0.85	เห็นด้วยมาก
5.2 รูปแบบการบริการร้องทุกข์และป้องกันปราบปรามหรือสืบสวนสอบสวน ผู้กระทำความผิดผ่านระบบเทคโนโลยี			
4. มีระบบรับการร้องทุกข์หรือแจ้งความผ่านระบบเทคโนโลยี ตลอดเวลา	3.69	0.74	เห็นด้วยมาก
5. มีการตรวจตราป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน ผ่านระบบเทคโนโลยี	3.80	0.77	เห็นด้วยมาก
6. มีระบบการร้องทุกข์ที่หลากหลายภาษาเช่น อังกฤษ จีน ญี่ปุ่น เป็นต้น	3.70	0.79	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.73	0.77	เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 4.11 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านรูปแบบการบริหาร (ต่อ)

ด้านการบริหารจัดการด้านรูปแบบการบริหาร (Style)	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ค่าระดับความหมาย
5.3 รูปแบบความร่วมมือของทุกภาคส่วนและประชาชน ทางเทคโนโลยีโดยมีกฎหมายรองรับ			
1. มีการใช้ระบบเชื่อมต่อกล้องวงจรปิดของทุกภาคส่วนและประชาชนส่วนที่เป็นประโยชน์ต่อการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนโดยผ่านศูนย์ควบคุมของกองบัญชาการตำรวจนครบาลโดยมีกฎหมายรองรับ	4.10	0.85	เห็นด้วยมาก
2. มีการเชื่อมต่อระบบบัตรประชาชนในสถานที่ต่างๆที่ประชาชนเข้าไปใช้บริการด้วยการบังคับใช้กฎหมาย	4.07	0.85	เห็นด้วยมาก
3. มีกฎหมายรองรับอาสาสมัครที่ผ่านการคัดกรองรับรองตรวจสอบความประพฤติเป็นระยะในรูปแบบคณะกรรมการของภารกิจด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน และจัดให้มีสวัสดิการด้านต่างๆ	3.78	0.79	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.98	0.84	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด	3.92	0.83	เห็นด้วยมาก

จากข้อมูลในตารางที่ 4.11 เกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านรูปแบบการบริหาร พบว่าค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 3 ปัจจัยอยู่ในระดับความมาก ($\bar{x} = 3.92$, $SD = 0.83$) โดยปัจจัยด้านรูปแบบการรวมฐานข้อมูล ศูนย์รวมพฤติกรรมบุคคล กลุ่มบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงมีค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.06$, $SD = 0.85$) ลำดับรองลงมาคือปัจจัยด้านรูปแบบความร่วมมือของทุกภาคส่วนและประชาชน ทางเทคโนโลยีโดยมีกฎหมายรองรับ ($\bar{x} = 3.98$, $SD = 0.84$) และปัจจัยด้านรูปแบบการบริการร้องทุกข์และป้องกันปราบปรามหรือสืบสวนสอบสวน ผู้กระทำความผิดผ่านระบบเทคโนโลยี ($\bar{x} = 3.73$, $SD = 0.77$) ตามลำดับ

จากความคิดเห็นโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 480 ท่าน ที่มีต่อการปัจจัยด้านรูปแบบการบริหาร เมื่อเทียบกับค่าดัชนีความคิดเห็นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ในบทที่ 3 แล้ว พบว่าอยู่ในค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.83 แสดงถึงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมไม่แตกต่างกัน

4.2.6 การบริหารจัดการด้านการบริหารจัดการด้านบุคลากร (Staff)

ตารางที่ 4.12 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านการบริหารจัดการด้านบุคลากร

ด้านการบริหารจัดการด้านบุคลากร (Staff)	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ค่าระดับความหมาย
6.1 การบริหารจัดการด้านการคัดเลือกกำลังพลที่สอดคล้องกับภารกิจบทบาทหน้าที่			
1. มีการคัดเลือกกำลังพลที่เข้าใจในภารกิจหน้าที่หลัก โดยมีคุณสมบัติตามที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล กำหนดและฝึกอบรมด้วยตนเอง	3.95	0.78	เห็นด้วยมาก
2. มีการคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ามาเป็นกำลังพลที่มีองค์ความรู้ทางเทคโนโลยี ภาษาต่างประเทศโดยมีการวัดระดับได้เพื่อเป็นวิชาชีพและเพิ่มประสิทธิภาพ	4.01	0.77	เห็นด้วยมาก
3. มีการวิจัยประเมินคุณภาพ กำลังพลอยู่เสมอเพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการในภาระกิจหลักของกองบัญชาการตำรวจนครบาล	3.85	0.77	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.94	0.78	เห็นด้วยมาก
6.2 การบริหารจัดการด้านการสนับสนุนการศึกษาและการนำงานวิจัยมาใช้ให้เกิดประโยชน์			
4. มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการศึกษาเพิ่มเติม สอดคล้องกับบริบทของการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล	3.84	0.78	เห็นด้วยมาก
5. มีการนำเอาผลการศึกษาข้อมูลงานวิจัยทั้งของภาครัฐ ภาคเอกชนของกำลังพล ที่มีความสัมพันธ์กับภาระกิจหลักเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล	3.83	0.79	เห็นด้วยมาก
6. มีการสร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาทั้งของภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทสังคม	4.04	4.04	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.90	0.82	เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 4.12 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านการบริหารจัดการด้านบุคลากร(ต่อ)

ด้านการบริหารจัดการด้านบุคลากร (Staff)	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ค่าระดับความหมาย
6.3 การบริหารจัดการด้านการติดตามประเมินผลการทำงานวิจัยอย่างสม่ำเสมอ			
7. มีการสร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาทั้งของภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อดำเนินการศึกษาวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับปัญหาของความต้องการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	4.12	0.88	เห็นด้วยมาก
8. มีการสนับสนุนให้บุคลากรทำการศึกษาวิจัยประเด็นปัญหาทั้งภายในหน่วยงานป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน และภายนอกหน่วยงาน	4.06	0.87	เห็นด้วยมาก
9. มีการจัดเก็บข้อมูลผลงานวิจัยอย่างเป็นระบบเพื่อการนำมาใช้ประโยชน์ และการสืบค้นได้อย่างทั่วถึง	3.63	0.83	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.93	0.89	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด	3.93	0.83	เห็นด้วยมาก

จากข้อมูลในตารางที่ 4.12 เกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านการบริหารจัดการด้านบุคลากรพบว่าค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 3 ปัจจัยอยู่ในระดับความมาก ($\bar{x}=3.93, SD=0.83$) โดยปัจจัยการบริหารจัดการด้านการคัดเลือกกำลังพลที่สอดคล้องกับภารกิจบทบาทหน้าที่ที่มีค่าความคิดเห็นสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.94, SD=0.78$) ลำดับรองลงมาคือการบริหารจัดการด้านการติดตามประเมินผลการทำงานวิจัยอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x}=3.93, SD=0.89$) และปัจจัยด้านการบริหารจัดการด้านการสนับสนุนการศึกษาและการนำงานวิจัยมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ($\bar{x}=3.90, SD=0.82$) ตามลำดับ

จากความคิดเห็นโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 480 ท่าน ที่มีต่อการปัจจัยด้านปัจจัยด้านการบริหารจัดการด้านบุคลากรเมื่อเทียบกับค่าดัชนีความคิดเห็นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ในบทที่ 3 แล้วพบว่าอยู่ในค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.83 แสดงถึงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมไม่แตกต่างกัน

4.2.7 การบริหารจัดการด้านทักษะ (Skill) การปฏิบัติหน้าที่

ตารางที่ 4.13 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านการบริหารจัดการด้านทักษะ (Skill) การทำงาน

การบริหารจัดการด้านทักษะ (Skill) การทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ค่าระดับความหมาย
7.1 ทักษะด้านภาษาและวัฒนธรรมต่างประเทศอยู่ในระดับสากล			
1. มีการจัดให้มีการฝึกอบรมทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ประกอบด้วย ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน และภาษาญี่ปุ่น เพื่อใช้ประโยชน์ในการติดต่อสื่อสารในกองบัญชาการ ตำรวจนครบาลและระดับนานาชาติได้	4.11	0.85	เห็นด้วยมาก
2. มีการจัดโครงการฝึกอบรมภาษาพร้อมคัดเลือกบุคลากร ที่มีทักษะภาษาอยู่ในระดับดีอบรมต่อในประเทศของเจ้าของภาษา	4.1	0.88	เห็นด้วยมาก
3. มีการจัดโครงการศึกษาดูงานพร้อมฝึกอบรมทักษะกับ วัฒนธรรมของประเทศแม่แบบต่างๆ เพื่อเสริมสร้าง ทักษะให้เกิดการรับรู้ในระบบสากล และนำมาเผยแพร่	4.05	0.89	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.09	0.87	เห็นด้วยมาก
7.2 ทักษะระดับความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีเป็นรายบุคคล			
4. มีการฝึกอบรมการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศแบบ เน้นรายบุคคลของกำลังพลในระดับต่างๆ และ ประเมินผลระดับตามเกณฑ์มาตรฐาน	4.09	0.84	เห็นด้วยมาก
5. มีหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านระบบเทคโนโลยี สารสนเทศทำหน้าที่ประเมินผลความรู้เกี่ยวกับการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรทุกระดับชั้น	4.10	0.89	เห็นด้วยมาก
6. มีการจัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับทักษะการใช้ระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.58	0.84	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.93	0.88	เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 4.13 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านการบริหารจัดการด้านทักษะ (Skill) การทำงาน (ต่อ)

การบริหารจัดการด้านทักษะ (Skill) การทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ค่าระดับความหมาย
7.3 ทักษะการพัฒนาการฝึกอบรมบุคลากรโดยกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเฉพาะของหน่วยงาน			
7. มีการจัดโครงการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานทักษะวิชาชีพเฉพาะหน่วยงานด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนโดยเฉพาะเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการ	3.98	0.89	เห็นด้วยมาก
8. มีการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรของแต่ละหน่วยงานย่อยที่ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานของงานด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนให้ผ่านเกณฑ์	3.85	0.89	เห็นด้วยมาก
9. มีการตั้งคณะกรรมการสำหรับจัดทำรูปแบบในการพัฒนากำลังพลของกองบัญชาการตำรวจนครบาล	3.12	0.89	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.65	0.97	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด	3.89	0.93	เห็นด้วยมาก

จากข้อมูลในตารางที่ 4.13 เกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านการบริหารจัดการด้านทักษะ (Skill) การทำงานพบว่าค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 3 ปัจจัยอยู่ในระดับความมาก ($\bar{x} = 3.89$, $SD = 0.93$) โดยปัจจัยทักษะด้านภาษา และวัฒนธรรมต่างประเทศอยู่ในระดับสากมีค่าความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.09$, $SD = 0.87$) ลำดับรองลงมาคือ ทักษะระดับความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีเป็นรายบุคคล ($\bar{x} = 3.93$, $SD = 0.88$) และทักษะการพัฒนาการฝึกอบรมบุคลากรโดยกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเฉพาะของหน่วยงาน ($\bar{x} = 3.65$, $SD = 0.97$) ตามลำดับ

จากความคิดเห็นโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 480 ท่าน ที่มีต่อการปัจจัยด้านการบริหารจัดการด้านทักษะ (Skill) การทำงานเมื่อเทียบกับค่าดัชนีความคิดเห็นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ในบทที่ 3 แล้ว พบว่าอยู่ในค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 1.21 แสดงถึงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมแตกต่างกัน

4.3 ผลการศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลในด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนจากกลุ่มตัวอย่าง 480 ท่าน โดยเป็นข้อมูลที่สอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพโดยแบ่งปัจจัยออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านนโยบาย 2) ด้านระบบภาวะผู้นำ ค่านิยมร่วมจำนวนกำลังพล และ 3) ด้านองค์ความรู้ความสามารถของกำลังพล ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.3.1 ภาพรวมของระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลในด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน

จากผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อระดับของประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลในด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนมีระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ดังปรากฏในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ภาพรวมระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ระดับของประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลในด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ค่าระดับความหมาย
1. ด้านนโยบายที่ตรงกับสภาพสังคม วัสดุอุปกรณ์ ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยถูกต้องตามกฎหมาย ขอบประมาณผู้นำ สำหรับภารกิจหน้าที่หลัก เพื่อใช้ในกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	4.01	0.83	เห็นด้วยมาก
2. ด้านระบบภาวะผู้นำ ค่านิยมร่วม และอัตรากำลังพลด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล	4.15	0.87	เห็นด้วยมาก
3. ด้านองค์ความรู้ ความสามารถของกำลังพล การเป็นมืออาชีพของกำลังพล	4.27	0.92	เห็นด้วยมากที่สุด
ภาพรวม	4.14	0.88	เห็นด้วยมาก

ข้อมูลในตารางที่ 4.14 ชี้ให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพระดับของประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลในด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนทั้ง 3 ด้านนั้น พบว่ามีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุดและมาก ในทุกด้าน กล่าวคือ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14$, $SD = 0.88$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านองค์ความรู้ ความสามารถของกำลังพล การเป็นมืออาชีพของกำลังพลอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.27$, $SD = 0.92$) รองลงมาคือ ด้านระบบภาวะผู้นำ ค่านิยมร่วมและอัตรากำลังพล ด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาลระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.15$, $SD = 0.87$) และด้านนโยบายที่ตรงกับสภาพสังคม วัสดุอุปกรณ์ ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยถูกต้องตามกฎหมาย งบประมาณ ระบบภาวะผู้นำ สำหรับภารกิจหน้าที่หลักเพื่อใช้ในกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.01$, $SD = 0.83$) ตามลำดับ โดยแต่ละปัจจัยมีข้อมูลเฉพาะด้าน ดังนี้

4.3.2 ผลการศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลในด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนแยกเป็นรายด้าน

ตารางที่ 4.15 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อประสิทธิภาพในแต่ละด้าน

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ค่าระดับความหมาย
1. ด้านนโยบายที่ตรงกับสภาพสังคม วัสดุอุปกรณ์ ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยถูกต้องตามกฎหมาย งบประมาณ ระบบภาวะผู้นำ สำหรับภารกิจหน้าที่หลัก เพื่อใช้ในกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ			
1. มีนโยบายที่ตรงกับสภาพปัญหา มีวัสดุอุปกรณ์ ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีงบประมาณที่เพียงพอรวดเร็ว ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่หลักได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีกฎหมายรองรับ	4.01	0.83	เห็นด้วยมาก
2. มีผู้เชี่ยวชาญด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนและระบบเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อภารกิจหน้าที่หลัก	3.96	0.82	เห็นด้วยมาก
3. มีผู้นายคนใหม่ที่เข้าใจเข้าถึงภารกิจหลักและกำลังพลสามารถส่งเสริมและขับเคลื่อนได้	4.06	0.85	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยรวมด้านนโยบาย	4.01	0.83	เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 4.15 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อประสิทธิภาพในแต่ละด้าน (ต่อ)

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการ ตำรวจนครบาล	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ค่าระดับความหมาย
2. ด้านระบบภาวะผู้นำ ค่านิยม และกำลังพล ด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนของ กองบัญชาการตำรวจนครบาล			
1. มีศูนย์รวบรวมฐานข้อมูลจากทุกภาคส่วนไว้ใน กองบัญชาการตำรวจนครบาลเพื่อเป็นแนวทางในการ ปฏิบัติหน้าที่หลักและความมั่นคงของประเทศ	4.14	0.88	เห็นด้วยมาก
2. มีความสามัคคี มีขวัญกำลังใจที่ดี มีจิตสำนึก และ เป้าหมายร่วมกันของภาระกิจหลัก	4.13	0.84	เห็นด้วยมาก
3. ได้และมียกกำลังพลที่มีประสิทธิภาพและเกิดความเชื่อมั่น ของสังคมตลอดจนการให้ความร่วมมือในทุกด้านจาก ทุกภาคส่วนโดยมีกฎหมายรองรับ	4.17	0.84	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยรวมด้านค่านิยม	4.15	0.87	เห็นด้วยมาก
3. ด้านองค์ความรู้ ความสามารถของกำลังพล การเป็นมืออาชีพของกำลังพล			
1. มีกำลังพลที่มีองค์ความรู้ความสามารถด้านการใช้ภาษา และวัฒนธรรมต่างประเทศอย่างมืออาชีพอย่างมี ประสิทธิภาพ	4.21	0.92	เห็นด้วยมากที่สุด
2. มีกำลังพลที่มีองค์ความรู้ความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีระบบของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วและมี ประสิทธิภาพ	4.24	0.90	เห็นด้วยมากที่สุด
3. มีความเป็นตำรวจอาชีพ โดยมีความสามารถเป็น วิชาชีพ ลดปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน การโยกย้าย ตำแหน่ง แทรกแซงจากนอกกองบัญชาการตำรวจนคร บาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	4.36	0.93	เห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวมด้านองค์ความรู้	4.27	0.92	เห็นด้วยมากที่สุด

ความคิดเห็นโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 480 ท่าน ที่มีต่อระดับประสิทธิภาพในแต่ละด้านเมื่อเทียบกับค่าดัชนีความคิดเห็นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ในบทที่ 3 แล้ว พบว่าอยู่ในค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมสูงกว่า 0.50 แสดงถึงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมไม่แตกต่างกัน

4.4 รูปแบบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลในงานด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลในงานด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน เพื่อเป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการทดสอบการวิจัยได้แก่

ด้านการบริหารจัดการกลยุทธ์ประกอบด้วย ด้านกลยุทธ์ด้านนโยบายที่สนับสนุนเพื่อพัฒนา กลยุทธ์ด้านคุณภาพและความก้าวหน้าของวัสดุอุปกรณ์กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติกลยุทธ์ด้านการสรรหากำลังพลที่เชี่ยวชาญด้านป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนเพื่อนำมากำหนดนโยบายและแผน

ด้านการบริหารจัดการด้านโครงสร้างประกอบด้วย โครงสร้างด้านงบประมาณที่เพียงพอ สอดคล้องทันเวลาต่อสถานการณ์โครงสร้างด้านการพัฒนาและใช้ระบบเทคโนโลยีที่เกิดประโยชน์สูงสุด โครงสร้างด้านการกระจายอำนาจด้านงบประมาณ

ด้านการบริหารจัดการระบบด้านภาวะผู้นำ ประกอบด้วย ระบบการสรรหาผู้นำในยุค 4.0 ของผู้บังคับบัญชาในทุกระดับชั้น ระบบแนวทางการขจัดปัญหาและอุปสรรคในการเข้าถึงแหล่งข้อมูลตามหน้าที่โดยมีกฎหมายรองรับ ระบบในการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน

ด้านการบริหารจัดการด้านค่านิยมร่วม ประกอบด้วย ค่านิยมด้านการมีเป้าหมายร่วมกันในด้านความสามัคคีมีจิตสำนึกในหน้าที่สูงและการทำงานเป็นทีม ค่านิยมด้านการมีขวัญกำลังใจที่ดีและมีคุณภาพในการดำเนินชีวิตในองค์กรอย่างมีความสุข ค่านิยมด้านกระบวนการช่วยเหลือกำลังพลในการถูกฟ้องร้องดำเนินคดี

ด้านการบริหารจัดการด้านรูปแบบการบริหาร ประกอบด้วย รูปแบบการรวมฐานข้อมูลศูนย์รวมพฤติกรรมบุคคล กลุ่มบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงในทุกด้าน รูปแบบการบริการร้องทุกข์และป้องกันปราบปรามหรือสืบสวนสอบสวนผู้กระทำความผิดผ่านระบบเทคโนโลยี รูปแบบความร่วมมือของทุกภาคส่วนและประชาชนทางเทคโนโลยีโดยมีกฎหมายรองรับ

ด้านการบริหารจัดการด้านบุคลากรประกอบด้วย การบริหารจัดการด้านการคัดเลือกกำลังพลที่สอดคล้องกับภารกิจบทบาทหน้าที่ การบริหารจัดการด้านการสนับสนุนการศึกษาและการนำงานวิจัยมาใช้ให้เกิดประโยชน์ การบริหารจัดการด้านการติดตามประมวลผลการทำวิจัยอย่างสม่ำเสมอ และ

ด้านการบริหารจัดการด้านทักษะประกอบด้วย ทักษะด้านภาษาและวัฒนธรรมต่างประเทศอยู่ในระดับสากล ทักษะระดับความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีเป็นรายบุคคล ทักษะการพัฒนาการ

ฝึกอบรมบุคลากรโดยกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเฉพาะของหน่วยงาน โดยการทำ Correlation Matrix เพื่อความสัมพันธ์ ดังตารางที่ 4.16

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการกำหนดข้อตัวแปร ประกอบด้วย

Stra	แทน	การบริหารจัดการด้านกลยุทธ์
Stru	แทน	การบริหารจัดการด้านโครงสร้าง
Sys	แทน	การบริหารจัดการด้านระบบภาวะผู้นำ
Sha	แทน	การบริหารจัดการด้านค่านิยมร่วม
Sty	แทน	การบริหารจัดการด้านรูปแบบการบริหาร
Staff	แทน	การบริหารจัดการด้านบุคลากร
Skill	แทน	การบริหารจัดการด้านทักษะของบุคลากร
Eff	แทน	ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล
Stra1	แทน	ด้านกลยุทธ์ด้านนโยบายที่สนับสนุนเพื่อพัฒนา
Stra2	แทน	กลยุทธ์ด้านคุณภาพและความก้าวหน้าของวัสดุอุปกรณ์
Stra3	แทน	กลยุทธ์ด้านการสรรหากำลังพลที่เชี่ยวชาญ
Stru1	แทน	โครงสร้างด้านงบประมาณที่เพียงพอสอดคล้องทันเวลาต่อสถานการณ์
Stru2	แทน	โครงสร้างด้านการพัฒนาและใช้ระบบเทคโนโลยีที่เกิดประโยชน์สูงสุด
Stru3	แทน	โครงสร้างด้านการกระจายอำนาจด้านงบประมาณ
Sys1	แทน	ระบบกาสรรหาผู้นำในยุค 4.0 ของผู้บังคับบัญชาในทุกระดับชั้น
Sys2	แทน	ระบบแนวทางการจัดปัญหาและอุปสรรคในการเข้าถึงแหล่งข้อมูล
Sys3	แทน	ระบบในการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน
Sha1	แทน	ค่านิยมด้านการมีเป้าหมายร่วมกันในด้านความสามัคคีมีจิตสำนึกในหน้าที่สูง
Sha2	แทน	ค่านิยมด้านการมีขวัญกำลังใจที่ดี
Sha3	แทน	ค่านิยมด้านกระบวนการช่วยเหลือกำลังพลในการถูกฟ้องร้องดำเนินคดี
Sty1	แทน	รูปแบบการรวมฐานข้อมูลศูนย์รวมพฤติกรรมบุคคลกลุ่มบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงในทุกด้าน
Sty2	แทน	รูปแบบการบริการร้องทุกข์และป้องกันปราบปรามหรือสืบสวนสอบสวนผู้กระทำความผิดผ่านระบบเทคโนโลยี
Sty3	แทน	รูปแบบความร่วมมือของทุกภาคส่วนและประชาชนทางเทคโนโลยีโดยมีกฎหมายรองรับ

Staf1	แทน	การบริหารจัดการด้านการคัดเลือกกำลังพลที่สอดคล้องกับภารกิจบทบาทหน้าที่
Staf2	แทน	การบริหารจัดการด้านการสนับสนุนการศึกษาและการนำงานวิจัยมาใช้ในการเกิดประโยชน์
Staf3	แทน	การบริหารจัดการด้านการติดตามประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ
Skil1	แทน	ทักษะด้านภาษาและวัฒนธรรมต่างประเทศอยู่ในระดับสากล
Skil2	แทน	ทักษะระดับความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีเป็นรายบุคคล
Skil3	แทน	ทักษะการพัฒนาการฝึกอบรมบุคลากร
Poli1	แทน	นโยบายที่ตรงกับสภาพสังคม วัสดุอุปกรณ์ ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย ถูกต้องตามกฎหมาย งบประมาณผู้นำสำหรับการกิจหน้าที่หลัก
Value	แทน	ระบบ ค่านิยม และกำลังพลด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน
Know	แทน	องค์ความรู้ความสามารถและการเป็นมืออาชีพของกำลังพล



ตารางที่ 4.16 การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ โดยทำ Correlation Matrix

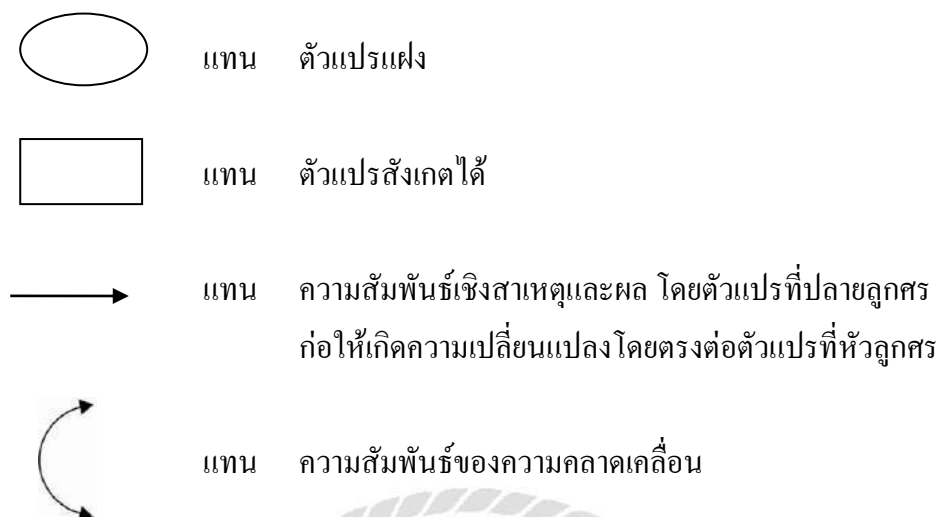
ตัวแปรแฝง	Skill			Staff			Style			Share value			System			Structure			Strategy			Eff		
ตัวแปรสังเกต	Skil1	Skil2	Skil3	Staf3	Staf2	Staf1	Sty3	Sty2	Sty1	Sha3	Sha2	Sha1	Sys3	Sys2	Sys1	Stru3	Stru2	Stru1	Stra3	Stra2	Stra1	Know	Value	Poli1
Skil1	1.000																							
Skil2	0.621	1.000																						
Skil3	0.540	0.768	1.000																					
Staf3	0.644	0.827	0.731	1.000																				
Staf2	0.625	0.822	0.773	0.850	1.000																			
Staf1	0.603	0.792	0.745	0.798	0.844	1.000																		
Sty3	0.476	0.668	0.588	0.612	0.674	0.700	1.000																	
Sty2	0.552	0.725	0.711	0.710	0.761	0.759	0.592	1.000																
Sty1	0.595	0.782	0.736	0.765	0.820	0.790	0.638	0.740	1.000															
Sha3	0.563	0.740	0.672	0.728	0.770	0.742	0.605	0.703	0.820	1.000														
Sha2	0.538	0.754	0.710	0.742	0.785	0.757	0.617	0.716	0.814	0.847	1.000													
Sha1	0.566	0.744	0.700	0.698	0.774	0.746	0.608	0.706	0.761	0.730	0.768	1.000												
Sys3	0.590	0.775	0.697	0.764	0.808	0.805	0.642	0.718	0.803	0.748	0.763	0.805	1.000											
Sys2	0.570	0.749	0.705	0.739	0.781	0.753	0.620	0.720	0.800	0.723	0.737	0.726	0.825	1.000										
Sys1	0.558	0.734	0.691	0.724	0.766	0.738	0.608	0.705	0.760	0.708	0.722	0.712	0.760	0.781	1.000									
Stru3	0.539	0.708	0.667	0.697	0.737	0.710	0.585	0.679	0.732	0.682	0.696	0.686	0.741	0.743	0.828	1.000								
Stru2	0.561	0.737	0.694	0.725	0.767	0.739	0.609	0.707	0.762	0.710	0.724	0.749	0.771	0.773	0.812	0.808	1.000							
Stru1	0.545	0.716	0.674	0.704	0.745	0.718	0.592	0.626	0.740	0.690	0.703	0.693	0.713	0.714	0.736	0.753	0.817	1.000						
Stra3	0.369	0.485	0.457	0.509	0.508	0.489	0.380	0.496	0.466	0.434	0.442	0.481	0.511	0.494	0.484	0.521	0.542	0.566	1.000					
Stra2	0.468	0.615	0.579	0.608	0.644	0.620	0.503	0.612	0.602	0.550	0.561	0.609	0.648	0.626	0.677	0.660	0.687	0.668	0.531	1.000				
Stra1	0.115	0.303	0.285	0.245	0.259	0.250	0.205	0.338	0.221	0.234	0.239	0.380	0.276	0.199	0.261	0.281	0.292	0.284	0.226	0.400	1.000			
Know	0.588	0.773	0.727	0.760	0.776	0.748	0.612	0.720	0.776	0.783	0.775	0.719	0.720	0.723	0.708	0.674	0.730	0.709	0.455	0.576	0.272	1.000		
	0.588	0.773	0.728	0.761	0.777	0.749	0.613	0.720	0.776	0.784	0.775	0.719	0.721	0.724	0.709	0.675	0.731	0.710	0.455	0.577	0.272	0.905	1.000	
Poli1	0.584	0.767	0.722	0.755	0.771	0.743	0.608	0.714	0.770	0.778	0.769	0.713	0.715	0.718	0.703	0.669	0.724	0.704	0.451	0.572	0.270	0.866	0.899	1.000

จากข้อมูลที่ปรากฏในตารางที่ 4.16 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการในด้านกลยุทธ์นโยบายที่สนับสนุนเพื่อพัฒนา กลยุทธ์ด้านคุณภาพและความก้าวหน้าของวัสดุอุปกรณ์ของกองบัญชาการตำรวจนครบาลสำนักงานตำรวจแห่งชาติกลยุทธ์ด้านการสรรหากำลังพลที่เชี่ยวชาญด้านป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนเพื่อนำมากำหนดนโยบายและแผน ด้านการบริหารจัดการด้านโครงสร้างประกอบด้วย โครงสร้างด้านงบประมาณที่เพียงพอสอดคล้องทันเวลาต่อสถานการณ์ โครงสร้างด้านการพัฒนาและใช้ระบบเทคโนโลยีที่เกิดประโยชน์สูงสุด โครงสร้างการกระจายอำนาจด้านงบประมาณ ด้านการบริหารจัดการระบบด้านภาวะผู้นำประกอบด้วย ระบบการสรรหาผู้นำในยุค 4.0 ของผู้บังคับบัญชาในทุกระดับชั้น ระบบแนวทางการขจัดปัญหาและอุปสรรคในการเข้าถึงแหล่งข้อมูลตามหน้าที่โดยมีกฎหมายรองรับ ระบบในการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ด้านการบริหารจัดการด้านค่านิยมร่วมประกอบด้วย ค่านิยมด้านการมีเป้าหมายร่วมกันในด้านความสามัคคีมีจิตสำนึกในหน้าที่สูง และการทำงานเป็นทีม ค่านิยมด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ดี และมีคุณภาพในการดำเนินชีวิตในองค์กรอย่างมีความสุข ค่านิยมด้านกระบวนการช่วยเหลือกำลังพลในการถูกฟ้องร้องดำเนินคดีด้านการบริหารจัดการรูปแบบการบริหารประกอบด้วยรูปแบบการรวมฐานข้อมูล ศูนย์รวมพฤติกรรมบุคคลกลุ่มบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงในทุกด้าน รูปแบบการบริการร้องทุกข์และป้องกันปราบปรามหรือสืบสวนสอบสวนผู้กระทำความผิดผ่านระบบเทคโนโลยี รูปแบบความร่วมมือของทุกภาคส่วนและประชาชนทางเทคโนโลยีโดยมีกฎหมายรองรับด้านการบริหารจัดการด้านบุคลากรประกอบด้วยการบริหารจัดการด้านการคัดเลือกกำลังพลที่สอดคล้องกับภารกิจบทบาทหน้าที่การบริหารจัดการด้านการสนับสนุนการศึกษาและการนำงานวิจัยมาใช้ให้เกิดประโยชน์ การบริหารจัดการด้านการติดตามประมวลผลการทำวิจัยอย่างสม่ำเสมอและ การบริหารจัดการด้านทักษะประกอบด้วยทักษะด้านภาษาและวัฒนธรรมต่างประเทศอยู่ในระดับสากล ทักษะระดับความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีเป็นรายบุคคล ทักษะการพัฒนาการฝึกอบรมบุคลากรโดยกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเฉพาะของหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ 0.01

4.4.1 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

ในการวิเคราะห์ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Amos เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ซึ่งได้กำหนดสัญลักษณ์ในการวิจัยดังนี้

การกำหนดสัญลักษณ์ของเครื่องหมายที่ใช้ในการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ



ตารางที่ 4.17 การกำหนดสัญลักษณ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสังเกต

ประเภทตัวแปร	สัญลักษณ์	ความหมาย
ตัวแปรแฝง	Stra	การบริหารจัดการด้านกลยุทธ์
ตัวแปรสังเกตได้	Stra1	กลยุทธ์ด้านนโยบายที่สนับสนุนเพื่อพัฒนา
ตัวแปรสังเกตได้	Stra2	กลยุทธ์ด้านคุณภาพและความก้าวหน้าของวัสดุอุปกรณ์
ตัวแปรสังเกตได้	Stra3	กลยุทธ์ด้านการสรรหากำลังพลที่เชี่ยวชาญ
ตัวแปรแฝง	Stru	การบริหารจัดการด้านโครงสร้าง
ตัวแปรสังเกตได้	Stru1	โครงสร้างด้านงบประมาณที่เพียงพอสอดคล้องทันเวลาต่อสถานการณ์
ตัวแปรสังเกตได้	Stru2	โครงสร้างด้านการพัฒนาและใช้ระบบเทคโนโลยีที่เกิดประโยชน์สูงสุด
ตัวแปรสังเกตได้	Stru3	โครงสร้างการกระจายอำนาจด้านงบประมาณ
ตัวแปรแฝง	Sys	การบริหารจัดการระบบด้านภาวะผู้นำ
ตัวแปรสังเกตได้	Sys1	ระบบการสรรหาผู้นำในยุค 4.0 ของผู้บังคับบัญชาในทุกระดับชั้น
ตัวแปรสังเกตได้	Sys2	ระบบแนวทางการขจัดปัญหาและอุปสรรคในการเข้าถึงแหล่งข้อมูล

ตารางที่ 4.17 การกำหนดสัญลักษณ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสังเกต
(ต่อ)

ประเภทตัวแปร	สัญลักษณ์	ความหมาย
ตัวแปรสังเกตได้	Sys3	ระบบในการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน
ตัวแปรแฝง	Sha	การบริหารจัดการด้านค่านิยมร่วม
ตัวแปรสังเกตได้	Sha1	ค่านิยมร่วมด้านการมีเป้าหมายร่วมกันในด้านความสามัคคีมีจิตสำนึกในหน้าที่สูง
ตัวแปรสังเกตได้	Sha2	ค่านิยมร่วมด้านการมีขวัญกำลังใจที่ดี
ตัวแปรสังเกตได้	Sha3	ค่านิยมร่วมด้านกระบวนการช่วยเหลือกำลังพลในการถูกฟ้องร้องดำเนินคดี
ตัวแปรแฝง	Sty	การบริหารจัดการด้านรูปแบบการบริหาร
ตัวแปรสังเกตได้	Sty1	รูปแบบการรวมฐานข้อมูลศูนย์รวมพฤติกรรมบุคคลกลุ่มบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงในทุกด้าน
ตัวแปรสังเกตได้	Sty2	รูปแบบการบริการร้องทุกข์และป้องกันปราบปรามหรือสืบสวนสอบสวนผู้กระทำความผิดผ่านระบบเทคโนโลยี
ตัวแปรสังเกตได้	Sty3	รูปแบบความร่วมมือของทุกภาคส่วนและประชาชนทางเทคโนโลยีโดยมีกฎหมายรองรับ
ตัวแปรแฝง	Staff	การบริหารจัดการด้านบุคลากร
ตัวแปรสังเกตได้	Staf1	การบริหารจัดการด้านการคัดเลือกกำลังพลที่สอดคล้องกับภารกิจบทบาทหน้าที่
ตัวแปรสังเกตได้	Staf2	การบริหารจัดการด้านการสนับสนุนการศึกษาและการนำงานวิจัยมาใช้ให้เกิดประโยชน์
ตัวแปรสังเกตได้	Staf3	การบริหารจัดการด้านการติดตามประมวลผลการทำวิจัยอย่างสม่ำเสมอ
ตัวแปรแฝง	Skill	การบริหารจัดการด้านทักษะบุคลากร
ตัวแปรสังเกตได้	Ski1	ทักษะด้านภาษาและวัฒนธรรมต่างประเทศอยู่ในระดับสากล
ตัวแปรสังเกตได้	Ski2	ทักษะระดับความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีเป็นรายบุคคล
ตัวแปรสังเกตได้	Ski3	ทักษะการพัฒนาการฝึกอบรมบุคลากร
ตัวแปรแฝง	Eff	ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ประเภทตัวแปร	สัญลักษณ์	ความหมาย
ตัวแปรสังเกตได้	Poli1	นโยบายที่ตรงกับสภาพสังคม วัสดุอุปกรณ์ ระบบเทคโนโลยี ที่ทันสมัยถูกต้องตามกฎหมาย งบประมาณผู้นำสำหรับภารกิจหน้าที่หลัก
ตัวแปรสังเกตได้	Value	ระบบภาวะผู้นำ ค่านิยมร่วม และกำลังพลด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน
ตัวแปรสังเกตได้	Know	องค์ความรู้ความสามารถและการเป็นมืออาชีพของกำลังพล
ตัวแปรส่วนเหลือ	e1	ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรกลยุทธ์ด้านนโยบายที่สนับสนุนเพื่อพัฒนา
ตัวแปรส่วนเหลือ	e2	ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรกลยุทธ์ด้านคุณภาพและความก้าวหน้าของวัสดุอุปกรณ์
ตัวแปรส่วนเหลือ	e3	ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรกลยุทธ์ด้านการสรรหากำลังพลที่เชี่ยวชาญ
ตัวแปรส่วนเหลือ	e4	ความคลาดเคลื่อนของตัวแปร โครงสร้างด้านงบประมาณที่เพียงพอสอดคล้องทันเวลาต่อสถานการณ์
ตัวแปรส่วนเหลือ	e5	ความคลาดเคลื่อนของตัวแปร โครงสร้างด้านการพัฒนาและใช้ระบบเทคโนโลยีที่เกิดประโยชน์สูงสุด
ตัวแปรส่วนเหลือ	e6	ความคลาดเคลื่อนของตัวแปร โครงสร้างการกระจายอำนาจด้านงบประมาณ
ตัวแปรส่วนเหลือ	e7	ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรระบบการสรรหาผู้นำในยุค 4.0 ของผู้บังคับบัญชาในทุกระดับชั้น
ตัวแปรส่วนเหลือ	e8	ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรระบบแนวทางการจัดปัญหาและอุปสรรคในการเข้าถึงแหล่งข้อมูล
ตัวแปรส่วนเหลือ	e9	ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรระบบในการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน
ตัวแปรส่วนเหลือ	e10	ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรค่านิยมร่วมด้านการมีเป้าหมายร่วมกันในด้านความสามัคคีมีจิตสำนึกในหน้าที่สูง

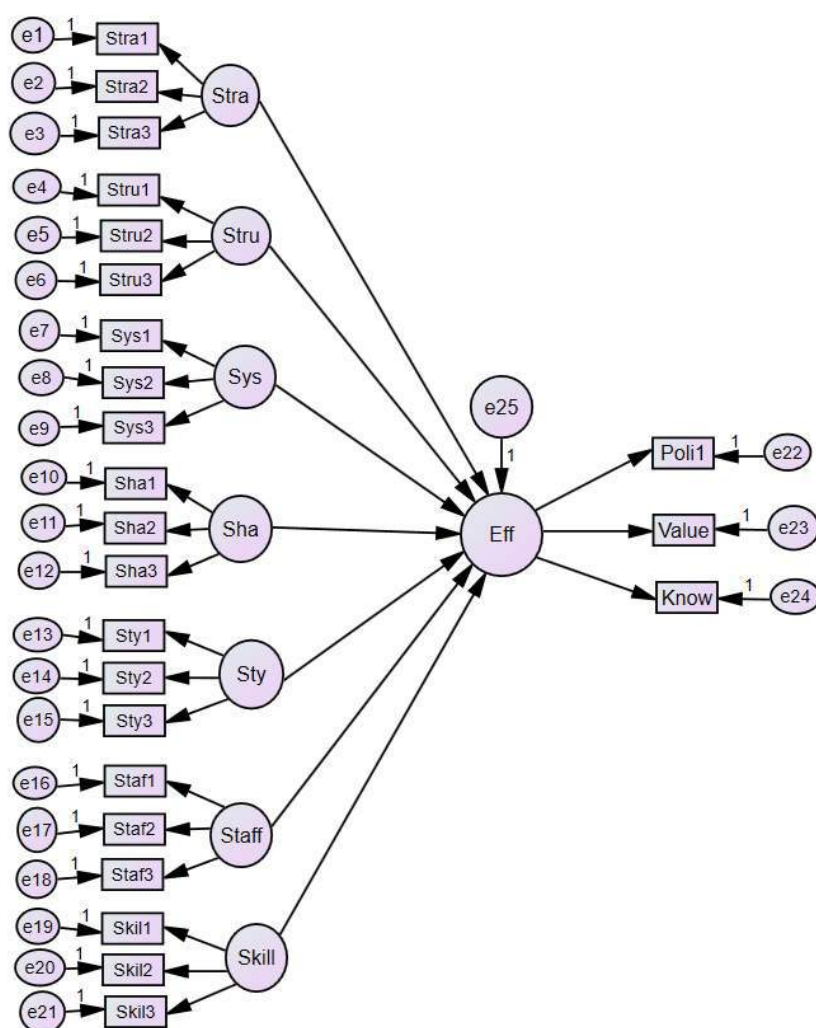
ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ประเภทตัวแปร	สัญลักษณ์	ความหมาย
ตัวแปรส่วนเหลือ	e12	ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรค่านิยมร่วมด้านกระบวนการช่วยเหลือกำลังพลในการถูกฟ้องร้องดำเนินคดี
ตัวแปรส่วนเหลือ	e13	ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรรูปแบบการรวมฐานข้อมูลศูนย์รวมพฤติกรรมบุคคลกลุ่มบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงในทุกด้าน
ตัวแปรส่วนเหลือ	e14	ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรรูปแบบการบริการร้องทุกข์และป้องกันปราบปรามหรือสืบสวนสอบสวนผู้กระทำความผิดผ่านระบบเทคโนโลยี
ตัวแปรส่วนเหลือ	e15	ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรรูปแบบความร่วมมือของทุกภาคส่วนและประชาชนทางเทคโนโลยีโดยมีกฎหมายรองรับ
ตัวแปรส่วนเหลือ	e16	ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรการบริหารจัดการด้านการคัดเลือกกำลังพลที่สอดคล้องกับภารกิจบทบาทหน้าที่
ตัวแปรส่วนเหลือ	e17	ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรการบริหารจัดการด้านการสนับสนุนการศึกษาและการนำงานวิจัยมาใช้ให้เกิดประโยชน์
ตัวแปรส่วนเหลือ	e18	ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรการบริหารจัดการด้านการติดตามประมวลผลการทำวิจัยอย่างสม่ำเสมอ
ตัวแปรส่วนเหลือ	e19	ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรการบริหารจัดการด้านทักษะบุคลากร
ตัวแปรส่วนเหลือ	e20	ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรทักษะด้านภาษาและวัฒนธรรมต่างประเทศอยู่ในระดับสากล
ตัวแปรส่วนเหลือ	e21	ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรทักษะระดับความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีเป็นรายบุคคล
ตัวแปรส่วนเหลือ	e22	ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรนโยบายที่ตรงกับสภาพสังคม วัสดุอุปกรณ์ ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยถูกต้องตามกฎหมายงบประมาณ ภาวะผู้นำสำหรับภารกิจหน้าที่หลัก
ตัวแปรส่วนเหลือ	e23	ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรระบบภาวะผู้นำ ค่านิยม และกำลังพลด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ประเภทตัวแปร	สัญลักษณ์	ความหมาย
ตัวแปรส่วนเหลือ	e24	ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรองค์ความรู้ความสามารถและการเป็นมืออาชีพของกำลังพล
ตัวแปรส่วนเหลือ	e25	ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

จากกรอบแนวคิดในการทำวิจัย โดยเกิดจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องของผู้ทำวิจัยตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาวิเคราะห์เป็นตัวแปร สามารถเขียนอยู่ในรูปของโมเดลที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้ ดังภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 โมเดลประสิทธิภาพของการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

การวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ตามภาพที่ 4.1 โมเดลประสิทธิภาพการจัดการของการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

ตัวแปรต้น

1. ด้านการบริหารจัดการกลยุทธ์เป็นปัจจัยตัวแปรแฝงประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปรสังเกตได้ คือ กลยุทธ์ด้านนโยบายที่สนับสนุนเพื่อพัฒนา กลยุทธ์ด้านคุณภาพและความก้าวหน้าวัสดุอุปกรณ์ของกองบัญชาการตำรวจนครบาลสำนักงานตำรวจแห่งชาติกลยุทธ์ด้านการสรรหากำลังพลที่เชี่ยวชาญด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนเพื่อนำมากำหนดนโยบายและแผน

2. การบริหารจัดการด้านโครงสร้างเป็นปัจจัยตัวแปรแฝงประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปรสังเกตได้คือ โครงสร้างด้านงบประมาณที่เพียงพอ สอดคล้องทันต่อเวลาและสถานการณ์ โครงสร้างด้านการพัฒนาและการใช้ระบบเทคโนโลยีที่เกิดประโยชน์สูงสุด โครงสร้างการกระจายอำนาจด้านงบประมาณ

3. การบริหารจัดการระบบด้านภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยตัวแปรแฝง ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปรสังเกตได้คือ ระบบการสรรหาผู้นำในยุค 4.0 ของผู้บังคับบัญชาในทุกระดับชั้น ระบบแนวทางการขจัดปัญหาและอุปสรรคในการเข้าถึงแหล่งข้อมูลตามหน้าที่โดยมีกฎหมายรองรับ ระบบของภาวะในด้านการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนและประชาชน

4. การบริหารจัดการด้านค่านิยมร่วม เป็นปัจจัยตัวแปรแฝง ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปรสังเกตได้ คือ ค่านิยมด้านการมีเป้าหมายร่วมกันในด้านความสามัคคีมีจิตสำนึกในหน้าที่สูง และการทำงานเป็นทีม ค่านิยมด้านการมีขวัญกำลังใจที่ดี และมีคุณภาพในการดำเนินชีวิตในองค์กรอย่างมีความสุข ค่านิยมด้านกระบวนการช่วยเหลือกำลังพลในการถูกฟ้องร้องดำเนินคดี

5. การบริหารจัดการด้านรูปแบบการบริหารเป็นปัจจัยตัวแปรแฝง ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปรสังเกตได้ คือ รูปแบบการรวมฐานข้อมูล ศูนย์รวมพฤติกรรมบุคคล กลุ่มบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงในทุกด้าน รูปแบบการบริการร้องทุกข์และการป้องกันปราบปรามหรือสืบสวนสอบสวนผู้กระทำความผิดผ่านระบบเทคโนโลยี รูปแบบความร่วมมือของทุกภาคส่วนและประชาชนทางเทคโนโลยีโดยมีกฎหมายรองรับ

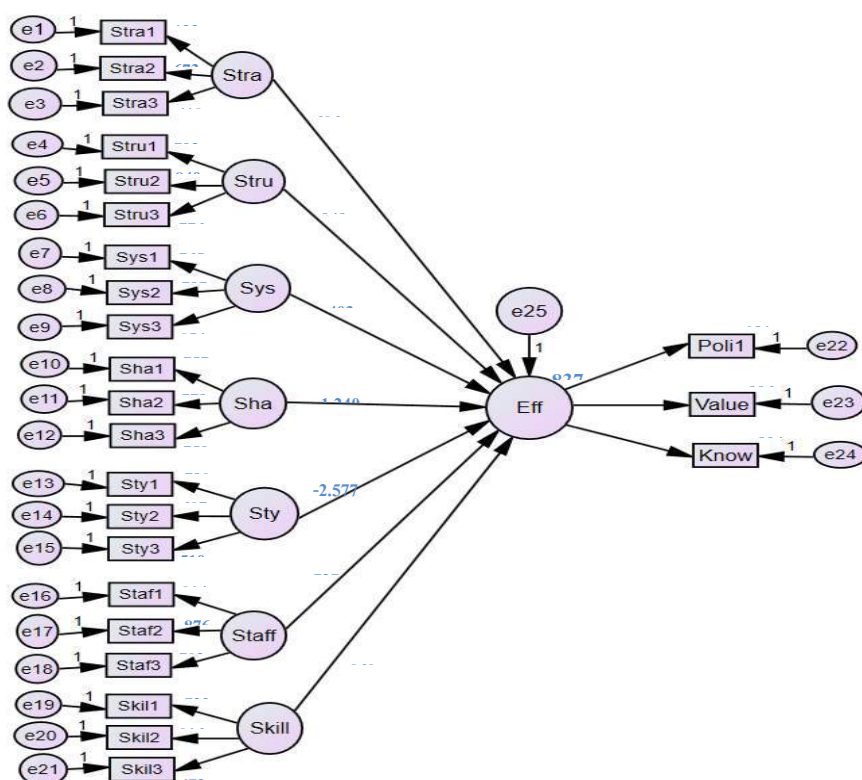
6. การบริหารจัดการด้านบุคลากรเป็นปัจจัยตัวแปรแฝง ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปรสังเกตได้ คือ การบริหารจัดการด้านการคัดเลือกกำลังพลที่สอดคล้องกับภารกิจบทบาทหน้าที่ การบริหารจัดการด้านการสนับสนุนการศึกษาและการนํานงานวิจัยมาใช้ให้เกิดประโยชน์ การบริหารจัดการด้านการติดตามประมวลผลการทำวิจัยอย่างสม่ำเสมอ

7. การบริหารจัดการด้านทักษะเป็นปัจจัยตัวแปรแฝง ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปรสังเกตได้ คือ ทักษะด้านภาษาและวัฒนธรรมต่างประเทศอยู่ในระดับสากล ทักษะระดับความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีเป็นรายบุคคล ทักษะการพัฒนาด้วยการฝึกอบรมบุคลากร

ตัวแปรตาม

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล เป็นปัจจัยตัวแปรแฝง ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปรสังเกตได้คือ นโยบายที่ตรงกับสภาพสังคม วัสดุอุปกรณ์ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยถูกต้องตามกฎหมาย งบประมาณผู้นำสำหรับการกิจหน้าที่หลักระบบภาวะผู้นำ ค่านิยมร่วม และกำลังพลด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน ด้านองค์ความรู้ความสามารถและการเป็นมืออาชีพของกำลังพล

ปัจจัยที่เป็นความเชื่อมโยงเป็นโมเดลของประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันที่สำคัญ คือ ความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในปัจจัยทุกปัจจัยของตัวแปรแฝงด้วยกัน 7 ปัจจัย โดยพิจารณาจากลูกศรที่แสดงไว้ในภาพที่ 4.2 ของโปรแกรมสำเร็จรูป AMOS ได้ดังภาพที่ 4.2



Chi-square= 195.054, df. = 173, p-value=0.120, CMIN/DF=1.127, GFI=0.968, RMSEA= 0.016

ภาพที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล
จากกรอบแนวคิดในการวิจัย

จากภาพที่ 4.2 อธิบายได้ว่าปัจจัยแฝงที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของ กองบัญชาการตำรวจนครบาลมากที่สุดคือการบริหารจัดการด้านค่านิยมร่วม (1.24) รองลงมาคือ ปัจจัยการบริหารจัดการด้านโครงสร้าง (0.949) ปัจจัยการบริหารจัดการด้านทักษะ (0.868) ปัจจัย ด้านการบริหารจัดการด้านบุคลากร (0.727) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการด้านระบบภาวะผู้นำ (0.403) ปัจจัยปัจจัยด้านการบริหารจัดการกลยุทธ์ (-0.686) และด้านการบริหารจัดการด้านรูปแบบ การบริหาร (-2.577) ตามลำดับ โดยมีค่า $R^2 = 0.837$ หรือ 83.7%

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่ได้พัฒนาขึ้น สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากความกลมกลืนของโมเดลในภาพรวมพบว่า การทดสอบ Chi-square ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.120$; $p > 0.05$) ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เมื่อ พิจารณาดัชนีกลุ่มที่กำหนดไว้ที่ระดับมากกว่า 0.95 พบว่า ดัชนีทุกตัว ได้แก่ Goodness of Fit Index (GFI) เท่ากับ 0.968, Normal Fit Index (NFI) เท่ากับ 0.986, Incremental Fit Index (IFI) เท่ากับ 0.998, The Comparative Fit Index (CFI) เท่ากับ 0.998, Non-Normal Fit Index (NNFI) เท่ากับ 0.997 ทุกดัชนีอยู่ในระดับผ่านเกณฑ์ ส่วนดัชนีที่กำหนดไว้ที่ระดับน้อยกว่า 0.05 พบว่า ค่าดัชนี Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) 0.016 และ Root Mean Square Residual (RMR) เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ด้วย ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้เช่นเดียวกัน นอกจากนี้ดัชนี CMIN/DF มีค่าเท่ากับ 1.127 น้อยกว่า 2.00 เป็นเกณฑ์ที่เหมาะสม จึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการ บริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่พัฒนาขึ้นมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าสถิติประเมินความสอดคล้องของโมเดลข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนี	ค่าสถิติ	เกณฑ์ในการพิจารณา	สรุป
CMIN/DF	1.127	น้อยกว่า 2.00	เหมาะสม
Chi-square	0.120	p-value > 0.05	เหมาะสม
GFI	0.968	มากกว่า 0.95	เหมาะสม
NFI	0.986	มากกว่า 0.95	เหมาะสม
IFI	0.998	มากกว่า 0.95	เหมาะสม
CFI	0.998	มากกว่า 0.95	เหมาะสม
NNFI	0.997	มากกว่า 0.95	เหมาะสม
RMR	0.009	น้อยกว่า 0.05	เหมาะสม
RMSEA	0.016	น้อยกว่า 0.05	เหมาะสม

สรุปผ่านเกณฑ์โมเดลตัวแบบที่พัฒนาขึ้นมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

หมายเหตุ: เกณฑ์อ้างอิงจาก Chumacker & Lomax, 2010: p.76

4.4.2 การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงในแต่ละองค์ประกอบของโมเดล ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

จากการพิจารณาเป็นรายด้านจากตัวแปรสังเกตได้ ในแต่ละตัวแปรโดยวิเคราะห์หาค่าอิทธิพลจากตัวแปรแฝงภายใน พบว่า

1. การบริหารจัดการด้านกลยุทธ์ ในการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล กลยุทธ์ด้านคุณภาพและความก้าวหน้าของวัสดุอุปกรณ์กองบัญชาการตำรวจนครบาลสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ($\beta=0.820$) กลยุทธ์ด้านการสรรหากำลังพลที่เชี่ยวชาญด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนเพื่อนำมากำหนดนโยบายและแผน ($\beta=0.647$) กลยุทธ์ด้านนโยบายที่สนับสนุนเพื่อพัฒนา ($\beta=0.349$) โดยแต่ละด้านสามารถอธิบายความผันแปรของการบริหารจัดการกลยุทธ์ ได้ 67.30% 41.80% และ 12.20% ตามลำดับ

2. ด้านการบริหารจัดการด้านโครงสร้าง ในการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล โครงสร้างด้านการพัฒนาและใช้ระบบเทคโนโลยีที่เกิดประโยชน์สูงสุด ($\beta=0.917$) โครงสร้างด้านงบประมาณที่เพียงพอ สอดคล้องทันเวลาต่อสถานการณ์($\beta=0.891$) โครงสร้างด้านการกระจายอำนาจด้านงบประมาณ ($\beta=0.881$) โดยแต่ละด้านสามารถอธิบายความผันแปรของการบริหารจัดการด้านโครงสร้างได้ 84.00% 79.30% และ 77.60% ตามลำดับ

3. ด้านการบริหารจัดการระบบด้านภาวะผู้นำ ในการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ระบบภาวะผู้นำในด้านการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ($\beta=0.924$) ระบบภาวะผู้นำในแนวทางการขจัดปัญหาและอุปสรรคในการเข้าถึงแหล่งข้อมูลตามหน้าที่โดยมีกฎหมายรองรับ ($\beta=0.893$) ระบบภาวะผู้นำในการสรรหาผู้นำในยุค 4.0 ของผู้บังคับบัญชาในทุกระดับชั้น ($\beta=0.875$) โดยแต่ละด้านสามารถอธิบายความผันแปรของการบริหารจัดการด้านระบบภาวะผู้นำได้ 85.40% 79.70% และ 76.50% ตามลำดับ

4. ด้านการบริหารจัดการด้านค่านิยมร่วม ในการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลค่านิยมด้านการมีขวัญกำลังใจที่ดี และมีคุณภาพในการดำเนินชีวิตในองค์กร อย่างมีความสุข ($\beta=0.883$) ค่านิยมร่วมด้านการมีเป้าหมายร่วมกันในด้านความสามัคคีมีจิตสำนึกในหน้าที่สูง และการทำงานเป็นทีม ($\beta=0.870$) ค่านิยมร่วมด้านกระบวนการช่วยเหลือกำลังพลในการถูกดำเนินคดีฟ้องร้อง ($\beta=0.866$) โดยแต่ละด้านสามารถอธิบายความผันแปรของการบริหารจัดการด้านค่านิยมร่วม ได้ 77.90% 75.70% และ 75.00% ตามลำดับ

5. ด้านการบริหารจัดการด้านรูปแบบการบริหาร ในการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล รูปแบบการรวมฐานข้อมูล ศูนย์รวมพฤติกรรมบุคคล กลุ่มบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงในทุกด้าน ($\beta=0.893$) รูปแบบการบริการร้องทุกข์และป้องกันปราบปรามหรือสืบสวน

สอบถามผู้กระทำความผิดผ่านระบบเทคโนโลยี ($\beta=0.829$) รูปแบบความร่วมมือของทุกภาคส่วน และประชาชนทางเทคโนโลยีโดยมีกฎหมายรองรับ ($\beta=0.714$) โดยแต่ละด้านสามารถอธิบายความผันแปรของการบริหารจัดการรูปแบบการบริหารได้ 79.80% 68.70% และ 51.00% ตามลำดับ

6. ด้านการบริหารจัดการด้านบุคลากร ในการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลการบริหารจัดการด้านการสนับสนุนการศึกษาและการนำงานวิจัยมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ($\beta=0.936$) การบริหารจัดการด้านการคัดเลือกกำลังพลที่สอดคล้องกับภารกิจบทบาทหน้าที่ ($\beta=0.902$) การบริหารจัดการด้านการติดตามประมวลผลการทำวิจัยอย่างสม่ำเสมอ ($\beta=0.885$) โดยแต่ละด้านสามารถอธิบายความผันแปรของการบริหารจัดการด้านบุคลากรได้ 87.60% 81.40% และ 78.30% ตามลำดับ

7. ด้านการบริหารจัดการด้านทักษะ ในการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ทักษะระดับความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีเป็นรายบุคคล ($\beta=0.903$) ทักษะด้านภาษาและวัฒนธรรมต่างประเทศอยู่ในระดับสากล ($\beta=0.850$) ทักษะการพัฒนาการฝึกอบรมบุคลากรโดยกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเฉพาะของหน่วยงาน ($\beta=0.687$) โดยแต่ละด้านสามารถอธิบายความผันแปรของการบริหารจัดการด้านทักษะ 81.60% 72.30% และ 47.20% ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลด้านที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ระบบด้านภาวะผู้นำ ค่านิยมร่วม และกำลังพลด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน ($\beta=0.952$) ด้านองค์ความรู้ความสามารถและการเป็นมืออาชีพของกำลังพล ($\beta=0.951$) นโยบายที่ตรงกับสภาพสังคม วัสดุอุปกรณ์ ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย ถูกต้องตามกฎหมาย งบประมาณผู้นำสำหรับการกิจหน้าที่หลัก ($\beta=0.944$) โดยแต่ละด้านสามารถอธิบายความผันแปรของการบริหารจัดการด้านบุคลากรได้ 90.60% 90.40% และ 89.10% ตามลำดับรายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงของการวิเคราะห์โมเดลประสิทธิภาพการบริหาร
จัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

ตัวแปรแฝง	ตัวแปร สังเกตได้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)			<i>t</i>	<i>R</i> ²
		<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>β</i>		
Stra	Stra1	0.380	0.056	0.349	6.733 ^{**}	0.122
	Stra2	0.805	0.057	0.820	14.213 ^{**}	0.673
	Stra3	1		0.647		0.418
Stru	Stru1	1.056	0.040	0.891	26.434 ^{**}	0.793
	Stru2	0.895	0.030	0.917	29.844 ^{**}	0.840
	Stru3	1		0.881		0.776
Sys	Sys1	0.852	0.031	0.845	27.288 ^{**}	0.765
	Sys2	0.899	0.028	0.893	31.785 ^{**}	0.797
	Sys3	1		0.924		0.854
Sha	Sha1	0.743	0.030	0.870	24.639 ^{**}	0.757
	Sha2	0.882	0.027	0.883	32.976 ^{**}	0.779
	Sha3	1		0.866		0.750
Sty	Sty1	1.028	0.053	0.893	19.497 ^{**}	0.798
	Sty2	0.848	0.047	0.829	18.109 ^{**}	0.687
	Sty3	1.		0.714		0.510
Staff	Staf1	0.957	0.032	0.902	29.465 ^{**}	0.814
	Staf2	1.010	0.029	0.936	34.935 ^{**}	0.876
	Staf3	1		0.885		0.783
Skill	Skil1	1.268	0.040	0.850	16.603 ^{**}	0.723
	Skil2	1.088	0.076	0.903	27.106 ^{**}	0.816
	Skil3	1		0.687		0.472
Eff	Poli1	1		0.944		0.904
	Value	1.045	0.024	0.952	42.806 ^{**}	0.906
	Know	1.121	0.029	0.951	38.635 ^{**}	0.891

4.5 การทดสอบสมมติฐานงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้ผลดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ด้านการบริหารจัดการกลยุทธ์มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ด้านการบริหารจัดการด้านกลยุทธ์มีความสัมพันธ์เชิงลบต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการประสิทธิภาพของการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยมีค่าทางสถิติดังนี้ ($b=-0.686$, $t=-2.581$, $p\text{-value} > .05$)

สมมติฐานที่ 2 ด้านการบริหารจัดการด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ด้านการบริหารจัดการด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยมีค่าทางสถิติดังนี้ ($b=0.949$, $t=2.990$, $p\text{-value} < .05$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 3 ด้านการบริหารจัดการระบบด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ด้านการบริหารจัดการระบบด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยมีค่าทางสถิติดังนี้ ($b=0.403$, $t=0.570$, $p\text{-value} > .05$)

สมมติฐานที่ 4 ด้านการบริหารจัดการด้านค่านิยมร่วม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ด้านการบริหารจัดการด้านค่านิยมร่วมมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยมีค่าทางสถิติดังนี้ ($b=1.240$, $t=1.402$, $p\text{-value} > .05$)

สมมติฐานที่ 5 ด้านการบริหารจัดการด้านรูปแบบการบริหาร มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การบริหารจัดการด้านรูปแบบการบริหารมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยมีค่าทางสถิติดังนี้ ($b=-2.577$, $t=-1.317$, $p\text{-value} > .05$)

สมมติฐานที่ 6 ด้านการบริหารจัดการด้านบุคลากรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ด้านการบริหารจัดการด้านบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยมีค่าทางสถิติดังนี้ ($b=0.727$, $t=1.036$, $p\text{-value} > .05$)

สมมติฐานที่ 7 ด้านการบริหารจัดการด้านทักษะของบุคลากร มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การบริหารจัดการด้านทักษะของบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยมีค่าทางสถิติดังนี้ ($b=0.868$, $t=2.141$, $p\text{-value} < .05$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานการพยากรณ์ กล่าวคือ ปัจจัยหลัก 7 ตัวแปรประกอบด้วย การบริหารจัดการด้านกลยุทธ์ (x_1) การบริหารจัดการโครงสร้าง (x_2) การบริหารจัดการระบบด้านภาวะผู้นำ (x_3) การบริหารจัดการด้านค่านิยมร่วม (x_4) การบริหารจัดการด้านรูปแบบการบริหาร (x_5) การบริหารจัดการด้านบุคลากร (x_6) และการบริหารจัดการด้านทักษะ (x_7) สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลได้ 83.70% รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 ตัวแปรแฝง ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ค่า t และ ค่า R^2

ตัวแปรแฝง	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)		T
	b	SE	
การบริหารจัดการด้านกลยุทธ์ (x_1)	-0.686	.354	2.581**
การบริหารจัดการด้านโครงสร้าง (x_2)	0.949	.378	2.990**
การบริหารจัดการระบบด้านภาวะผู้นำ (x_3)	0.403	.751	0.570
การบริหารจัดการด้านค่านิยมร่วม (x_4)	1.240	.854	1.402
การบริหารจัดการด้านรูปแบบการบริหาร (x_5)	-2.577	2.106	-1.317
การบริหารจัดการด้านบุคลากร (x_6)	0.727	.762	1.036
การบริหารจัดการด้านทักษะ (x_7)	0.868	.481	2.141**
R^2	0.837		

จึงสรุปได้ว่า โมเดลประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม อันเนื่องมาจากโมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากการทดสอบค่าไคสแควร์ (Chi-square) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p>0.05$) ค่าดัชนีทุกค่า ได้แก่ GFI, NFI, IFI, CFI, NNFI ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดตั้งแต่ 0.95 ขึ้นไป ส่วนค่าดัชนีที่กำหนดไว้ในระดับน้อยกว่า 0.05 พบว่า ดัชนี RMR และ RMSEA มีค่าผ่านเกณฑ์เช่นกัน นอกจากนี้ ดัชนี CMIN/DF มีค่าน้อยกว่า 2 ตามที่กำหนด รวมถึงในแต่ละองค์ประกอบของโมเดลมี

ความเที่ยงตรง โดยใช้เกณฑ์ค่าน้ำหนักของปัจจัย (Factor loading) มีค่าตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป (ค่าสมบูรณ์) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546, น. 27-30) ตลอดจนตัวแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสามารถในการพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล และเป็นที่ยอมรับได้ ทั้งนี้เนื่องจากมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (R^2) เท่ากับ 0.837 หรือคิดเป็นร้อยละ 83.70 (ตามรูปจากโมเดล) ซึ่งมีค่าตั้งแต่ร้อยละ 40 ขึ้นไป (Saris & Strenkhorst, 1984, p.282) โดยสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลได้ดังกล่าว



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากกองบัญชาการตำรวจนครบาลมีหน้าที่หลักในการรักษาความสงบสุขของประชาชนในเมืองหลวงหรือกรุงเทพมหานครและความมั่นคงของประเทศ โดยที่ประเทศไทยเป็นประเทศที่เปิดเสรีทางการค้า การท่องเที่ยว การลงทุน และการเคลื่อนย้ายของแรงงานต่างด้าว ประเทศไทยเป็นเขตเศรษฐกิจการค้าเสรีอาเซียนการลงทุน จึงทำให้กรุงเทพมหานครมีจำนวนชาวต่างชาติเข้ามาอาศัยอยู่ในลักษณะต่างๆ เช่นนักท่องเที่ยว นักลงทุน แรงงานต่างด้าว เป็นต้น ในเขตกรุงเทพมหานครเป็นจำนวนมากจึงย่อมมีผู้ที่กระทำความผิดกฎหมายมากขึ้นเป็นสัดส่วนตามธรรมชาติโดยมีลักษณะการกระทำความผิดที่มีลักษณะความผิดแบบใหม่ และสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้นหรือกระทำความผิดในต่างประเทศและหลบหนีเข้ามาในประเทศไทย โดยจะเห็นได้จากสื่อต่างๆ มากมาย ผู้วิจัยจึงตระหนักถึงประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่ได้ทำหน้าที่รักษาความสงบสุขของประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นเมืองหลวงซึ่งมีประชากรเข้ามาอาศัยอยู่มากขึ้นและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยกองบัญชาการตำรวจนครบาลมีหน้าที่โดยตรงในการรับผิดชอบความสงบสุขและความมั่นคงในเขตกรุงเทพมหานครตามกฎหมาย

ด้วยหน้าที่หลักดังกล่าวของการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนดังกล่าวของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ผู้ที่กระทำความผิดตามกฎหมายหรืออาจก่อให้เกิดการกระทำความผิดในลักษณะบุคคลหรือกลุ่มบุคคลหรือการก่อการร้ายโดยไม่เลือกเชื้อชาติสัญชาติ ในด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินดังกล่าวซึ่งกฎหมายได้กำหนดความผิดเป็นลักษณะความผิดทางอาญาด้วยวิธีปกติทั่วไปและด้วยระบบเทคโนโลยีมีอิทธิพลหรืออาจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล การวิจัยจึงมุ่งไปที่ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยเริ่มจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยต่างๆ เพื่อเป็นกรอบแนวคิดที่สำคัญในการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลโดยใช้หลักทฤษฎี 7's ด้านการพัฒนาเป็นแนวคิดหลักและผสมผสานเข้ากับแนวคิดทฤษฎีประสิทธิภาพ PA-POSDCoRB

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ในหน้าที่หลักด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนโดยมีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาถึงระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล
3. เพื่อพัฒนาปรับปรุงและเสริมสร้างข้อเสนอแนะปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน

จากการศึกษาครั้งนี้ ได้ใช้วิธีการเลือกประชากรตัวอย่างแบบเจาะจงคือ สถานีตำรวจนครบาลที่ได้รับรางวัลชนะเลิศจากการประกวดตามโครงการ โรงพักเพื่อประชาชนในระดับกองบังคับการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ผลคะแนนสูงสุดดังนี้ ด้านที่1 การบริการทั่วไป ด้านที่2 การอำนวยความสะดวกทางอาญา ด้านที่3 ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ด้านที่4 ความรู้ความเข้าใจ การจราจร ด้านที่5 การบริหารและพัฒนาบุคลากร โดยเจาะจงไปที่สถานีตำรวจที่ได้รับรางวัลชนะเลิศจำนวนครั้งมากที่สุดจากปี พ.ศ. 2557-2559 ด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนของแต่ละกองบังคับการ 1-9 รวม 9 สถานีตำรวจจาก 88 สถานีตำรวจซึ่งถือได้ว่าสถานีที่ได้รับรางวัลชนะเลิศเป็นสถานีที่มีประสิทธิภาพสูงที่สุดของแต่ละกองบังคับการในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ส่วนหน่วยงานอื่นๆที่ทำหน้าที่สนับสนุนการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนเช่นกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบังคับการสืบสวนสอบสวน กองกำกับการสวัสดิภาพเด็กและสตรี ศูนย์ฝึกอบรม (กองกำกับการ) ผู้วิจัยได้นำแบบทดสอบถาม ฉบับร่างที่แก้ไขตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะและอาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับสถานีตำรวจที่ไม่อยู่ในกลุ่มประชากรตัวอย่างด้านการป้องกันปราบปรามจำนวน 15 ชุดและด้านสืบสวนสอบสวนจำนวน 15 ชุด รวมจำนวน 30 ชุด นำแบบสอบถามตัวอย่างดังกล่าวจำนวน 30 ชุด มาทดสอบ (Pre Test) มาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยเป็นประเภทการวัดความเชื่อถือได้ ที่วัดความสอดคล้องภายในชุดเดียวกัน (Internal Consistency Method) ด้วยวิธีการของสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาคซ์ (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งกำหนดค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไปทั้งฉบับ (Sekaran, 2003, p. 311) ผลของการคำนวณค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดรวม 30 ชุด ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.979 ซึ่งผลการทดสอบความเข้าใจในแบบสอบถามและความชัดเจนสอดคล้องในเนื้อหาของการทำการวิจัย

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผลการศึกษาระดับปัจจัยประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

สรุปผลการวิเคราะห์ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Amos เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ทำให้ทราบถึงระดับปัจจัยประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ระดับความเห็นด้วยมากที่สุดได้แก่

1. ระดับปัจจัยการบริหารจัดการค่านิยมร่วม ด้านมีการจัดสรรงบประมาณในการช่วยเหลือทางคดีแก่กำลังพลจนกว่าคดีจะถึงที่สุด มีระดับ ($\bar{x} = 4.35$) ความเห็นด้วยมากที่สุด
2. ระดับปัจจัยการบริหารจัดการค่านิยมร่วม ด้านการช่วยเหลือกำลังพลการให้คำแนะนำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญทางกฎหมาย อัยการ ทนายความแล้วแต่กรณีโดยมิยังต้องถูกลงโทษทัณฑ์จนกว่าคดีจะถึงที่สุด มีระดับ ($\bar{x} = 4.34$) ความเห็นด้วยมากที่สุด
3. ระดับปัจจัยการบริหารจัดการค่านิยมร่วม ด้านมีการแก้ไขข้อกฎหมาย กฎ ระเบียบ คำสั่งที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการให้ความช่วยเหลือกำลังพลหรือจัดตั้งหน่วยงานขึ้นมาเพื่อการนี้โดยเฉพาะมีระดับ ($\bar{x} = 4.34$) ความเห็นด้วยมากที่สุด
4. ระดับปัจจัยประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ด้านองค์ความรู้ ความสามารถของกำลังพลการเป็นมืออาชีพของกำลังพล มีระดับ ($\bar{x} = 4.36$) ความเห็นด้วยมากที่สุด
5. ระดับปัจจัยประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบด้านภาวะผู้นำ ค่านิยมร่วม และกำลังพล มีระดับ ($\bar{x} = 4.24$) ความเห็นด้วยมากที่สุด
6. ระดับปัจจัยประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ด้านการฝึกอบรมกำลังพลอยู่เสมอเพื่อขจัดปัญหาความไม่รู้ระบบเทคโนโลยี โดยมีการวัดระดับความรู้เพื่อเป็นวิชาชีพมีระดับ ($\bar{x} = 4.21$) ความเห็นด้วยมากที่สุด

ผลการศึกษายังพบว่า ระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ด้านค่านิยมร่วมหรือขวัญกำลังใจ ด้านงบประมาณในการช่วยเหลือทางคดีจากการปฏิบัติหน้าที่การช่วยเหลือให้คำแนะนำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญทางกฎหมาย อัยการ ทนายความแล้วแต่กรณีโดยมิยังต้องถูกลงโทษทัณฑ์จนกว่าคดีจะถึงที่สุด การแก้ไขข้อกฎหมาย กฎ ระเบียบ คำสั่ง ที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการให้ความช่วยเหลือกำลังพลหรือจัดตั้งหน่วยงานขึ้นมาเพื่อการนี้โดยเฉพาะ ทำให้ทราบว่าปัญหาและอุปสรรคจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องดำเนินการแก้ไขโดยเฉพาะด้านข้อกฎหมายที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่หรือเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่ ด้านทักษะองค์ความรู้ความสามารถของกำลังพล การฝึกอบรมเพื่อให้เกิดทักษะความรู้ด้านระบบเทคโนโลยี

เพื่อให้เกิดเป็นวิชาชีพ เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการในหน้าที่หลักด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

โดยผู้วิจัยนำเอาระดับประสิทธิภาพความเห็นด้วยมากที่สุดด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน ไปสนับสนุนเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลต่อไป

5.1.2 ผลการศึกษาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลประกอบด้วย

จากการพิจารณาเป็นรายด้านจากตัวแปรสังเกตได้ ในแต่ละตัวแปรโดยวิเคราะห์หาค่าอิทธิพลจากตัวแปรแฝงภายใน พบว่า

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่ได้พัฒนาขึ้น สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากความกลมกลืนของโมเดลในภาพรวมพบว่า การทดสอบ Chi-square ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.120$; $p > 0.05$) ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่กำหนดไว้ค่าดัชนีทุกค่า ได้แก่ GFI, NFI, IFI, CFI, NNFI ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดตั้งแต่ 0.95 ขึ้นไป ส่วนค่าดัชนีที่กำหนดไว้ในระดับน้อยกว่า 0.05 พบว่า ดัชนี RMR และ RMSEA มีค่าผ่านเกณฑ์เช่นกัน นอกจากนี้ ดัชนี CMIN/DF มีค่าน้อยกว่า 2 ตามที่กำหนด รวมถึงในแต่ละองค์ประกอบของโมเดลมีความเที่ยงตรง โดยใช้เกณฑ์ค่าน้ำหนักของปัจจัย (Factor Loading) มีค่าตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป (ค่าสมบูรณ์) (กัลยา วาณิชยบัญชา, 2546, น. 27-30) ตลอดจนตัวแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสามารถในการพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล และเป็นที่ยอมรับได้ ทั้งนี้ เนื่องจากมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (R^2) เท่ากับ 0.837 หรือคิดเป็นร้อยละ 83.70 ซึ่งมีค่าตั้งแต่ร้อยละ 40 ขึ้นไป (Saris & Strenkhorst, 1984, p.282) โดยสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

จากการวิเคราะห์เป็นรายด้านความเที่ยงตรงของแต่ละองค์ประกอบของโมเดลสามารถพยากรณ์และสรุปเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลได้ดังนี้

สรุปผลการศึกษาวิจัยเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

โดยสามารถนำเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลจากโมเดลค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง R^2 ตั้งแต่ร้อยละ 40 ขึ้นไปสามารถพยากรณ์เหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลเพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุง เสริมสร้างหน่วยงานได้ดังนี้

1. เหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการกลยุทธ์ ด้านคุณภาพและความก้าวหน้าของวัสดุอุปกรณ์ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กลยุทธ์ด้านการสรรหากำลังพลที่เชี่ยวชาญด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนเพื่อนำมากำหนด นโยบายและแผน สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารจัดการได้ 67.30% 41.80%

2. เหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการด้านโครงสร้างโครงสร้าง ด้านการพัฒนาและใช้ระบบเทคโนโลยีที่เกิดประโยชน์สูงสุด โครงสร้างด้านงบประมาณที่เพียงพอ สอดคล้องทันเวลาต่อสถานการณ์ โครงสร้างด้านการกระจายอำนาจด้านงบประมาณและสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารจัดการได้ 84.00% 79.30% 77.60%

3. เหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการระบบด้านภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำในการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ระบบภาวะผู้นำในแนวทางการจัดปัญหาและอุปสรรคในการเข้าถึงแหล่งข้อมูลตามหน้าที่โดยมีกฎหมายรองรับ ระบบภาวะผู้นำในการสรรหาผู้นำในยุค 4.0 ของผู้บังคับบัญชาในทุกระดับชั้นและสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารจัดการได้ 85.40% 79.70% 76.50%

4. เหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการด้านค่านิยมร่วม ค่านิยมร่วมด้านการมีขวัญกำลังใจที่ดี และมีคุณภาพในการดำเนินชีวิตในองค์กรอย่างมีความสุข ค่านิยมร่วมด้านการมีเป้าหมายร่วมกันในด้านความสามัคคีมีจิตสำนึกในหน้าที่สูง และการทำงานเป็นทีม ค่านิยมร่วมด้านกระบวนการช่วยเหลือกำลังพลจากการถูกดำเนินคดีและสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารจัดการได้ 77.90% 75.70% 75.00%

5. เหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการด้านรูปแบบการบริหาร รูปแบบการรวมฐานข้อมูล ศูนย์รวมพฤติกรรมบุคคล กลุ่มบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงในทุกด้าน รูปแบบการบริการร้องทุกข์และป้องกันปราบปรามหรือสืบสวนสอบสวนผู้กระทำความผิดผ่านระบบเทคโนโลยี รูปแบบความร่วมมือของทุกภาคส่วนและประชาชนทางเทคโนโลยีโดยมีกฎหมายรองรับและสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารจัดการได้ 79.80% 68.70% 51.00%

6. เหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการด้านบุคลากร การบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลด้านการบริหารจัดการด้านการสนับสนุนการศึกษาและการนำงานวิจัยมาใช้ให้เกิดประโยชน์ การบริหารจัดการด้านการคัดเลือกกำลังพลที่สอดคล้องกับภารกิจบทบาทหน้าที่ การบริหารจัดการด้านการติดตามประมวลผลการทำวิจัยอย่างสม่ำเสมอและสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารจัดการได้ 87.60% 81.40% 78.30%

7. เหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการด้านทักษะ ในการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ด้านทักษะระดับความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีเป็นรายบุคคล ทักษะ

ด้านภาษาและวัฒนธรรมต่างประเทศอยู่ในระดับสากล ทักษะการพัฒนาการฝึกอบรมบุคลากรโดยกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเฉพาะของหน่วยงานและสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารจัดการได้ 81.60% 72.30% 47.20%

เหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการและสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารจัดการได้ 90.60% 90.40% 89.10% โดยผู้นำของกองบัญชาการตำรวจนครบาล มีการบริหารจัดการให้มีจำนวนกำลังพลที่เพียงพอ มีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย มีงบประมาณที่เพียงพอ มีความเป็นศูนย์รวมข้อมูลและฐานข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายด้วยความถูกต้องตามกฎหมาย มีกำลังพลที่มีขวัญกำลังใจที่ดีพร้อมด้วยทักษะองค์ความรู้แบบวิชาชีพและมีจิตสำนึกของเป้าหมายร่วมกันแบบทีม มีความร่วมมือจากทุกภาคส่วนอย่างถูกต้องตามกฎหมายของหน้าที่ด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล จากสมมติฐานการวิจัยสามารถสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ด้านการบริหารจัดการด้านกลยุทธ์โดยเฉลี่ยมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการประสิทธิภาพของการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยมีค่าทางสถิติดังนี้ ($b = -0.686$, $t = -2.581$, $p\text{-value} > .05$)

จากข้อสมมติฐานที่ 1 การบริหารจัดการกลยุทธ์โดยเฉลี่ยมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล หมายความว่าตัวแปรแฝง ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ค่า t และ ค่า R^2 มีค่าเท่ากับ -0.686 น้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ 0.05 Chumacker & Lomax, 2010: p.76 หรือมีระดับค่าความเห็นของกลุ่มตัวอย่างมีความไม่เห็นด้วยมากกว่ามีความเห็นด้วยกับข้อคำถาม จึงทำให้มีค่าความสัมพันธ์เชิงลบ เนื่องจากการใช้เครื่องมือในการศึกษาวิจัยด้วยการแจกแบบสอบถามเฉพาะเจาะจงไปที่กลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารระดับสถานีตำรวจนครบาลและระดับปฏิบัติการ ซึ่งในการบริหารจัดการด้านกลยุทธ์เป็นหน้าที่ของผู้ในระดับสูงของกองบัญชาการตำรวจนครบาล อาจทำให้ความเข้าใจด้านการบริหารจัดการกลยุทธ์ยังไม่เพียงพอจึงทำให้ค่าความเห็นของกลุ่มตัวอย่างมีค่าความสัมพันธ์เชิงลบดังกล่าว

2. สมมติฐานการบริหารจัดการด้านโครงสร้าง จากผลการทดสอบทั้ง 3 ด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

ด้านที่ 2.1 โครงสร้างด้านงบประมาณที่เพียงพอ มีความสอดคล้องทันต่อสถานการณ์ เพื่อสะท้อนถึงคุณภาพการใช้งบประมาณ สอดคล้องกับงานวิจัยของ โชคชัย สุทธิฤทธิ์ (2549) ได้ศึกษา

ถึงอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันปราบปรามของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาล นิมิตรใหม่พบว่า งบประมาณในภาพรวมมีอุปสรรคในข้อระเบียบการใช้งบประมาณไม่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมความเป็นจริง

ด้านที่ 2.2 โครงสร้างด้านการพัฒนาและใช้ระบบเทคโนโลยีที่เกิดประโยชน์สูงสุดมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชรินทร์ บัวเดือนหอม (2545) ได้ศึกษาถึงปัญหาการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ: ศึกษากรณีกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ผลการวิจัยพบว่า จัดให้มีการฝึกอบรมบุคคลากรที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาระดับปริญญาตรี เพื่อจะได้พัฒนาความรู้ความชำนาญทางด้านวิทยาการเทคนิคและเทคโนโลยีที่ทันสมัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและประชาชนของประเทศ

ด้านที่ 2.3 โครงสร้างด้านการกระจายอำนาจด้านงบประมาณมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติพัฒน์ จะแจ้ง (2549) ได้ศึกษาถึงกระบวนการทบทวนใหม่ของงานสายตรวจป้องกันปราบปรามกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบปัญหาและอุปสรรค ในด้านงบประมาณพบว่างบประมาณสำหรับการบริหารนโยบายยังไม่เพียงพอและจำเป็นที่จะต้องได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐมากขึ้น

จากการค้นพบในการวิจัยสมมติฐานที่ 2 พบว่าการบริหารจัดการด้านโครงสร้างด้านงบประมาณที่เพียงพอ สอดคล้องทันต่อสถานการณ์ เพื่อสะท้อนถึงคุณภาพการใช้งบประมาณด้วยการกระจายอำนาจด้านงบประมาณ ตลอดจนการพัฒนาและใช้ระบบเทคโนโลยีที่เกิดประโยชน์สูงสุดด้วยการสนับสนุนด้านงบประมาณจากภาครัฐมากยิ่งขึ้น

ด้านที่ 3.1 ระบบที่สามารถจัดให้มีผู้นำที่มีภาวะของผู้นำในการบริหารจัดการกำลังพลในภารกิจด้านป้องกันปราบปรามหรือสืบสวนสอบสวนได้ในทุกระดับชั้นซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วงศ์พัทธ์ ภูพันธ์ศรี (2552) ได้ศึกษาถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาลพบว่า 1.คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาลอยู่ในระดับปานกลาง 2. ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ความสามารถในงาน ภาวะผู้นำ ค่าตอบแทนและการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาล และมีความสอดคล้องกับแนวความคิดของ ชิตสันต์ ผลประสิทธิ์ (2545) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนได้แก่ 1.ภูมิหลังข้าราชการได้แก่อายุ สถานภาพสมรส อายุราชการ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน 2.ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน คือสวัสดิการด้านที่พักอาศัยและการเพิ่มขึ้นของเงินเดือน 3.โอกาส

ก้าวหน้าในการปฏิบัติงานความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน 4.ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน

ด้านที่ 3.2 ระบบของข้อกำหนดที่จำกัดอำนาจหน้าที่ในการเข้าถึงฐานข้อมูลต่างๆทางระบบเทคโนโลยี ซึ่งทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิประภา ไผ่งาม (2551) ได้ศึกษาปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพด้านบุคคลในการสืบสวนสอบสวนคดีอาญาด้วยการใช้เทคนิคพิเศษพบปัญหาว่า เมื่อคนร้ายมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ก่ออาชญากรรมย่อมส่งผลให้รูปคดีมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องนำเครื่องมือที่มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้กับการสืบสวนสอบสวนคดีอาญาเพื่อติดตามจับกุมคนร้ายมาดำเนินคดีกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาที่ใช้บังคับอยู่ปัจจุบัน

ด้านที่ 3.3 ระบบของการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคมในการออกความคิดเห็นเสนอแนะ ตลอดจนการให้การสนับสนุน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศราวุธ จิตต์ระเบียบ (2551) ได้ศึกษาถึง การเสริมสร้างเครือข่ายภาคประชาชนในการบริหารงานสถานีตำรวจนครบาลผลการศึกษาพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาชน 4 ลำดับแรกคือ ประชาชนมีส่วนร่วมกับการตำรวจในการประชุม ปรีกษาหารือในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวกับชุมชน ประชาชนมีส่วนร่วมกับการตำรวจในการดำเนินงานกิจกรรม โครงการต่างๆ ประชาชนมีส่วนร่วมกับการตำรวจในการริเริ่มกิจกรรม โครงการต่างๆ และประชาชนมีส่วนร่วมกับการตำรวจในการแก้ไขปัญหาในชุมชน ผลการดำเนินงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ในระดับกำหนดนโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติ จะต้องสร้างเครือข่ายกำหนดองค์กรทำงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้มากขึ้นโดยอาศัยบุคลากรภาพด้านภาวะผู้นำ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารระดับสถานีตำรวจนครบาล

จากการค้นพบในการวิจัยสมมติฐานที่ 3 ระบบด้านการสรรหาผู้นำในยุค 4.0 ของผู้บังคับบัญชาในทุกระดับชั้น ในการบริหารจัดการกำลังพลในหน้าที่หลักด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน เพื่อจัดระบบของกฎหมายที่จำกัดอำนาจหน้าที่ในการเข้าถึงแหล่งข้อมูลต่างๆของหน้าที่หลักด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนในการเข้าถึงแหล่งข้อมูลทางเทคโนโลยี เช่น ข้อมูลบุคคล แหล่งที่อยู่อาศัยของบุคคลใกล้ชิดของผู้กระทำความผิด พาหนะ ระบบโทรศัพท์ อาวุธ และด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องทางระบบเทคโนโลยี ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนตามกฎหมาย โดยการมีส่วนร่วมจากภาคประชาสังคม เช่น หน่วยงานรัฐ รัฐบาลกิจ เอกชน และอื่นๆ

ที่เกี่ยวข้องด้วยการแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และให้การสนับสนุนด้านต่างๆ เช่น งบประมาณ บุคลากร เทคโนโลยีเช่นกล้องวงจรปิด หรือวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ โดยถูกต้องตามกฎหมายหรือมีกฎหมายรองรับเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนย่อมเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาลเพราะระบบด้านภาวะผู้นำ ระบบของกฎหมาย และการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคมย่อมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

4. สมมติการบริหารจัดการค่านิยมร่วม จะเห็นได้ว่าการบริหารจัดการค่านิยมร่วมจากผลการทดสอบทั้ง 3 ด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

ด้านที่ 4.1 การได้ผู้นำที่สร้างขวัญกำลังใจ ส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพลสำเร็จ ลุล่วงตามวัตถุประสงค์แบบทีม เกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ ทำให้เกิดการเรียนรู้ ก่อให้เกิดปัญญา และจิตสำนึกในเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วงพัทธ์ ภูพันธ์ศรี (2552) ได้ศึกษาถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน ความสามารถ ภาวะผู้นำ ค่าตอบแทน มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจนครบาล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิตสันต์ ผลประสิทธิ์ (2545) ได้ศึกษาถึง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนสมำเสมอ พบว่า ขวัญและกำลังใจ คือสวัสดิการ ด้านที่พักอาศัยและการเพิ่มขึ้นของเงินเดือน โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรพงษ์ พนิธธี (2551) ได้ศึกษาถึง พฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจนครบาลพบว่า พฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นพฤติกรรมจริยธรรมในด้านปฏิบัติตามหน้าที่ ในประเด็นการควบคุมดูแลผู้ต้องหาและพฤติกรรมจริยธรรมด้านผลประโยชน์อยู่ในระดับต่ำ จริยธรรมของข้าราชการตำรวจอยู่ในระดับปานกลาง และงานควบคุมผู้ต้องหาซึ่งสังกัดฝ่ายป้องกันปราบปรามอยู่ในระดับต่ำทั้งจริยธรรมและผลประโยชน์สอดคล้องกับแนวคิดของ Ashkanasy NM and Tse B. (2000) กล่าวถึงลักษณะ ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้นำแบบนี้ให้ความสนใจต่อความกังวลและความจำเป็นในการพัฒนาของผู้ร่วมงาน ผู้นำแบบนี้เปลี่ยนความตระหนักของผู้ร่วมงานในประเด็นต่างๆ ด้วยการมองปัญหาเก่าๆ ในแนวทางใหม่ๆ ผู้นำแบบนี้สามารถทำให้เพื่อนร่วมงานมีความ

ตื่นเต้น ตื่นตัว และเกิดแรงบันดาลใจ ในการทุ่มเทการทำงานส่วนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ของกลุ่ม

ด้านที่ 4.2 ผู้นำที่มีการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้แก่กำลังพลเช่นการมีที่พักที่เหมาะสม การเพิ่มของรายได้และการใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อขจัดปัญหาจากภูมิหลังตลอดจนความเจริญก้าวหน้าของกำลังพล มีความสอดคล้องกับ ประมวลศักดิ์ ศรีสมบุญ (2542) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการสืบสวนสอบสวนนครบาลพบว่า มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์ และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมความเจริญเติบโตและมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีความสอดคล้องกับ ชิตสันต์ ผลประสิทธิ์ (2545) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน คือสวัสดิการด้านที่พักอาศัยและการเพิ่มขึ้นของเงินเดือน โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน มีความสอดคล้องกับ จตุรงค์ ดีสมโชค (2552) ได้ศึกษาถึง ยุทธศาสตร์การปฏิรูประบบราชการในกระทรวงยุติธรรมพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการของกระทรวงยุติธรรม ตามนโยบายการปฏิรูประบบราชการ พ.ศ. 2545 ในด้านภาวะผู้นำ ค่านิยมและสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรทุกคนทุกระดับของกระทรวงยุติธรรม ให้ยึดหลักธรรมาภิบาล และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงระบบราชการ ยังขาดการพัฒนาด้าน เทคโนโลยี และบุคลากรยังต้องเพิ่มระบบหลักธรรมาภิบาล และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีความสอดคล้องกับ Howell J and Avolio B. (1993) กล่าวถึงตัวกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของผู้นำว่า นอกเหนือจากความสำเร็จทางเทคนิคแล้ว ผู้ที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องมีความฉลาดทางอารมณ์อื่นๆ อีกด้วย อันได้แก่ ผู้บริหารระดับกลาง ผู้ที่สามารถจะเข้าไปในห้องทำงานของรองประธาน และนำเสนอกับรองประธานผู้นั้นว่า จะต้องทำอะไร โดยไม่ต้องรู้สึกหวั่นเกรงว่าเขาเป็นแค่เพียงผู้บริหารระดับกลาง นอกเหนือจาก ความมั่นใจในตนเองสูงแล้ว ผู้นำที่มีประสิทธิภาพในระหว่างการเปลี่ยนแปลงจะมีคุณสมบัติสำคัญได้แก่ มีอิทธิพลสูง มีความมุ่งมั่นสูง มีแรงกระตุ้น มีความคิดริเริ่ม และเป็นผู้ที่มีทัศนคติในทางบวก

ด้านที่ 4.3 ปัญหาทางข้อกฎหมายเพื่อคุ้มครองสิทธิในการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน หรือการมีกระบวนการช่วยเหลือให้แก่กำลังพลหากถูกแจ้งความหรือถูกดำเนินคดี สอดคล้องกับแนวคิดของ ศศิประภา ไผ่งาม (2551) ได้ศึกษาปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพด้านบุคคลในการสืบสวนสอบสวนคดีอาญาพบว่า ยังไม่มีความ

ชัดเจนในการใช้บังคับให้สอดคล้องในการอนุญาตให้เจ้าหน้าที่ตำรวจนำเทคนิคพิเศษมาใช้เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเบื้องต้นในการรวบรวม ติดตาม แสวงหา ค้นหา เพื่อให้ได้ซึ่งพยาน หลักฐานอันก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคลจากการใช้อำนาจตามกฎหมายของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

จากการค้นพบในการวิจัยสมมติฐานที่ 4 กองบัญชาการตำรวจนครบาลมีผู้นำที่สร้างขวัญกำลังใจแก่กำลังพลส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่สำเร็จ ลุล่วง ตามวัตถุประสงค์ของกองบัญชาการตำรวจนครบาลในลักษณะแบบทีม ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้นำของกำลังพล ก่อให้เกิดการเรียนรู้ เกิดปัญญา และจิตสำนึกในการสร้างสรรค์ในหน้าที่สูง ก่อให้เกิดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแก่กำลังพล ด้วยการมีที่พักอาศัยที่เหมาะสม การเพิ่มของรายได้และการดำเนินวิถีชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ตลอดจนความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของกำลังพล การแก้ไขข้อกฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่างๆ เพื่อคุ้มครองสิทธิในการทำหน้าที่ด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน การมีกระบวนการช่วยเหลือกำลังพลด้านกฎหมายกรณีถูกดำเนินคดีเพื่อเป็นแบบแผนด้านค่านิยมร่วมและขวัญกำลังใจของตำรวจนครบาลย่อมเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ เพราะภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

สมมติฐานที่ 5 ด้านการบริหารจัดการด้านรูปแบบการบริหาร เหล็กมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยมีค่าทางสถิติดังนี้ ($b = -2.577$, $t = -1.317$, $p\text{-value} > .05$) หมายความว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ค่า t และ ค่า R^2 มีค่าเท่ากับ -2.577 น้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ 0.05 Chumacker & Lomax, 2010: p.76 หรือมีระดับค่าความเห็นของกลุ่มตัวอย่างมีความไม่เห็นด้วย มากกว่ามีความเห็นด้วยกับข้อคำถาม จึงทำให้มีค่าความสัมพันธ์เชิงลบ

ค่าดัชนี CMIN/DF มีค่าเท่ากับ -2.577 น้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ 0.30 ขึ้นไป Chumacker & Lomax, 2010: p.76 ค่าระดับความเห็นด้วยมากและมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.83 แสดงถึงความคิดเห็นของกลุ่มตัวไม่แตกต่าง จากข้อคำถามการบริหารจัดการด้านรูปแบบการบริหาร โดยรวมไม่แตกต่างกัน หรือมีระดับค่าความเห็นของกลุ่มตัวอย่างมีความไม่เห็นด้วยมากกว่ามีความเห็นด้วย กับข้อคำถามจึงทำให้มีค่าความสัมพันธ์เชิงลบ เนื่องจากการใช้เครื่องมือในการศึกษาวิจัยด้วยการแจกแบบสอบถามเฉพาะเจาะจงไปที่กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารระดับสถานีตำรวจนครบาลและระดับปฏิบัติการ ซึ่งในการบริหารจัดการด้านรูปแบบการบริหารเป็นหน้าที่ของผู้นำระดับสูงของกองบัญชาการตำรวจนครบาล อาจทำให้มีความเข้าใจด้านรูปแบบการบริหารจัดการ

ไม่เพียงพอจึงทำให้ค่าความเห็นของกลุ่มตัวอย่างมีค่าความสัมพันธ์เชิงลบดังกล่าว

6. สมมติฐานการบริหารจัดการด้านบุคลากร ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าด้านการบริหารจัดการด้านบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลผลการทดสอบทั้ง 3 ด้าน

ด้านที่ 6.1 อุปสรรคขององค์ความรู้ด้านต่างๆของกำลังพลก่อนดำรงตำแหน่งและขณะดำรงตำแหน่งด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติพัฒน์ จะแจ้ง (2549) ได้ศึกษาถึงกระบวนการทัศนไหมของงานสายตรวจป้องกันปราบปรามกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรค ด้านบุคลากรเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจผู้ปฏิบัติงานมีจำนวนไม่เพียงพอและขาดคุณสมบัติส่วนบุคคลที่เหมาะสมของการเป็นผู้ให้บริการสาธารณะที่ดีเช่น ขาดความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ โชคชัย สุทธิฤทธิ์ (2549) ได้ศึกษาถึงอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันปราบปรามของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลนิมิตใหม่พบว่า บุคลากรมีเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ

ด้านที่ 6.2 การฝึกอบรม การมีวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้นของกำลังพลและการนำเอางานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้ให้เกิดประโยชน์มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชรินทร์ บัวเพื่อนหอม (2545) ได้ศึกษาถึงปัญหาการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ: ศึกษากรณีกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 พบว่า อุปสรรคในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่สายตรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล6 ควรจัดให้มีการฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาระดับปริญญาตรี เพื่อจะได้พัฒนาความรู้ความชำนาญทางด้านวิทยาการเทคนิคและเทคโนโลยีที่ทันสมัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและประชาชนของประเทศ และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Urairak&Chaleoykitti (2017) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลถึงคุณภาพบริการของบุคลากรทางการแพทย์ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่าปัจจัยด้านการให้การศึกษาอบรมส่งผลทางบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลต่อไป

ด้านที่ 6.3 ใช้จ่ายด้านการศึกษากับสถาบันการศึกษา การวิจัยประมวลผลด้านต่างๆ อยู่เสมอ ตลอดจนการจัดเก็บข้อมูลเพื่อการสืบค้นข้อมูลมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิตสันต์ ผลประสิทธิ์ (2545) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน การได้รับการฝึกฝนอบรมด้านการสืบสวนไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน โดยมีข้อเสนอแนะคือ ควรมีการฝึกฝนอบรมทุกระดับชั้นอย่างทั่วถึงและครอบคลุมในการฝึกฝนอบรมในทุกๆ ด้านและสม่ำเสมอ

ข้อค้นพบจากการวิจัยในสมมติฐานที่ 6 ด้วยการสรรหากำลังพลที่มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเข้ามาดำรงตำแหน่งในงานด้านการป้องกันปราบปรามหรือสืบสวนสอบสวน มีการฝึกอบรมกำลังพลด้านการป้องกันปราบปรามหรือสืบสวนสอบสวนอยู่เสมอ และการส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังพลมีการศึกษาเพิ่มขึ้นจนถึงปริญญาตรีหรือสูงกว่า ส่วนกำลังพลที่มีวุฒิการศึกษาเพิ่มเติมอยู่แล้วนั้นอาจมีการสนับสนุนเป็นค่าตอบแทนเพื่อกระตุ้นด้านขวัญกำลังใจตลอดจนนำเอาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนด้วยการร่วมมือกับสถาบันการศึกษา นักวิชาการที่เกี่ยวข้องในการรวบรวมข้อมูลเพื่อนำเอาผลงานวิจัยต่างๆ เหล่านั้นมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ยอมเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพต่องานด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล เพราะบุคลากรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพต่องานด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

7. สมมติฐานการบริหารจัดการด้านทักษะของบุคลากร ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การบริหารจัดการด้านทักษะของบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลผลการทดสอบทั้ง 3 ด้าน

ด้านที่ 7.1 การไม่มีความรู้ด้านภาษาและวัฒนธรรมต่างประเทศ ทำให้เกิดอุปสรรคและปัญหาของงานด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนจึงควรสนับสนุนจัดให้มีการศึกษาฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความรู้ความก้าวหน้าในวิชาชีพเพื่อเป็นขวัญกำลังใจมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิตสันต์ ผลประสิทธิ์ (2545) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนพบว่า การฝึกฝนอบรมทุกระดับชั้นอย่างทั่วถึงและครอบคลุมในการฝึกฝนอบรมในทุกๆ ด้านและสม่ำเสมอ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน คือการเพิ่มขึ้นของเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน และมีความสอดคล้องกับ Peter Senge (1990) แห่ง Massachusetts Institute of Technology กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ คือ สถานที่ซึ่งทุกคนสามารถขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้เป็นที่ซึ่งเกิดรูปแบบการคิดใหม่ๆ หลากหลายนามาย ที่ซึ่งแต่ละคนมีอิสระที่จะสร้างแรงบันดาลใจ และเป็นที่ซึ่งทุกคนต่างเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกัน และผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ด้านที่ 7.2 การมีวุฒิการศึกษาหรือฝึกอบรมในทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี ในลักษณะวิชาชีพเพื่อก่อให้เกิดความก้าวหน้าและขวัญกำลังใจมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชรินทร์ บัวเดือนหอม (2545) ได้ศึกษาถึงปัญหาการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของ

เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ: ศึกษากรณีกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ผลการวิจัยพบว่า อุปสรรคควรจัดให้มีการฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม และส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาระดับปริญญาตรี เพื่อจะได้พัฒนาความรู้ความชำนาญทางด้านวิทยาการเทคนิคและเทคโนโลยีที่ทันสมัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและประชาชนของประเทศ

ด้านที่ 7.3 การมีคณะกรรมการเพื่อจัดทำข้อกำหนดการศึกษาหรือฝึกอบรมของกำลังพล เพื่อก่อให้เกิดมาตรฐานของหน่วยงานในเรื่องของทักษะวิชาชีพมีสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิตตันต์ ผลประสิทธิ์ (2545) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนได้แก่ควรมีการฝึกอบรมทุกระดับชั้นอย่างทั่วถึงและครอบคลุมในการฝึกฝนอบรมในทุกๆ ด้านและต่อเนื่องสม่ำเสมอ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนคือสวัสดิการด้านที่พักอาศัยและการเพิ่มขึ้นของเงินเดือน 4. โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน

ข้อค้นพบในสมมติฐานที่ 7 ประเด็นที่ 1 ทักษะด้านภาษาและวัฒนธรรมต่างประเทศจากแบบสอบถามประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 480 คนสามารถใช้ภาษาอังกฤษได้ในระดับพอใช้โดยไม่มีระดับการวัดระดับถึงจำนวน 428 ถึง 459 คน ประเด็นที่ 2 ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและระบบของเทคโนโลยีจากจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง 480 คนสามารถใช้ระบบเทคโนโลยีได้ในระดับพอใช้โดยไม่มีการวัดระดับถึง 317 คน ประเด็นที่ 3 การมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรีถึง 421 คนมีสูงกว่าปริญญาตรีเพียง 59 คนจากกลุ่มประชากรตัวอย่าง 480 คนหรือการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆของกำลังพล โดยแบ่งเป็นระดับต่างๆ เพื่อกำหนดเป็นวิชาชีพและค่าตอบแทนเป็นระดับๆ นั้น เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของงานด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล เพราะทักษะและความสามารถของกำลังพลมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

สมมติฐานตัวแปรตาม ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนผลการทดสอบทั้ง 3 ด้าน

ด้านที่ 1 ด้านนโยบายที่ตรงกับสภาพสังคม วัสดุอุปกรณ์ ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย ถูกต้องตามกฎหมาย งบประมาณที่เพียงพอรวดเร็ว มีระบบภาวะของผู้นำ สำหรับภารกิจหน้าที่หลักที่มีความเป็นศูนย์รวมข้อมูลโดยถูกต้องตามกฎหมายมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติพัฒน์ จะแจ้ง (2549) ได้ศึกษาถึงกระบวนการทัศน์ใหม่ของงานสายตรวจป้องกันปราบปราม กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า พบปัญหาและอุปสรรค 1.ด้านนโยบายพบว่าการกำหนดนโยบายขาดการมีส่วนร่วมจากเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงานและประชาชนผู้รับบริการ ทำให้นโยบายดังกล่าวไม่สามารถนำไปใช้ปฏิบัติให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงทางสังคม และสภาพปัญหาอาชญากรรมที่กำลังเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชคชัย สุทธิฤทธิ์ (2549) ได้ศึกษาถึงอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันปราบปรามของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลนิมิตใหม่พบว่า มีอุปสรรคมากไปหาน้อยดังนี้ 1.ด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2.งบประมาณในภาพรวมมีอุปสรรคในข้อระเบียบการใช้งบประมาณ ไม่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมความเป็นจริง 3.ด้านบุคลากรมีเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ 4.ด้านการบริหารจัดการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางมีอุปสรรคในข้อที่มีการจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชรินทร์ บัวเพื่อนหอม (2545) ได้ศึกษาถึงปัญหาการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ: ศึกษากรณีกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ผลการวิจัยพบว่า อุปสรรคมีดังนี้ 1.ปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่สายตรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ในด้านกำลังพล งบประมาณยังไม่เพียงพอต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วนและด้านนโยบายการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจยังต้องปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิประภา ไผ่งาม (2551) ได้ศึกษาปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพด้านบุคคลในการสืบสวนสอบสวนคดีอาญาด้วยการใช้เทคนิคพิเศษพบปัญหาว่า เมื่อคนร้ายมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ก่ออาชญากรรมย่อมส่งผลให้รูปคดีมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น จึงมีความจำเป็นที่ต้องนำเครื่องมือที่มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้กับการสืบสวนสอบสวน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิตสันต์ ผลประสิทธิ์ (2545) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนควรมีการฝึกฝนอบรมทุก

ระดับชั้นอย่างทั่วถึงและครอบคลุมในการฝึกฝนอบรมในทุกๆด้านและสม่ำเสมอ 3.ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน คือสวัสดิการด้านที่พักอาศัยและการเพิ่มขึ้นของเงินเดือน 4. โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน 5. ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุรงค์ คีสมโชค (2552) ได้ศึกษาถึง ยุทธศาสตร์การปฏิรูประบบราชการ ในกระทรวงยุติธรรมพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการของกระทรวงยุติธรรม ตามนโยบายการปฏิรูประบบราชการ พ.ศ. 2545 เกิดขึ้นในขั้นตอนการบริหารยุทธศาสตร์ เช่น ปัญหาด้านงบประมาณ และบุคลากร การสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงคุณภาพในการให้บริการให้ดีขึ้นกว่าเดิม และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกาภิวัตน์ การปลูกฝังวัฒนธรรม ค่านิยม และสร้างจิตสำนึกให้บุคลากร ทุกคนทุกระดับของกระทรวงยุติธรรม

ด้านที่ 2 ด้านระบบภาวะผู้นำ ค่านิยมร่วม และจำนวนกำลังพล ด้านการป้องกันปราบปราม และสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาลมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน ภาวะของผู้นำหมายถึงการที่บุคคลซึ่งเป็นผู้ใช้อำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ที่มีอยู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อดำเนินการและอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันละกันโดยให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ (Piffner&Presthus,1960) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติพัฒน์ จะแจ้ง (2549) ได้ศึกษาถึงกระบวนการทัศน์ใหม่ของการงานสายตรวจป้องกันปราบปราม กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่าปัญหาและอุปสรรค 1.ด้านนโยบายพบว่ากำหนดนโยบายขาดการมีส่วนร่วมจากเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงานและประชาชนผู้รับบริการ ทำให้นโยบายดังกล่าวไม่สามารถนำไปใช้ปฏิบัติให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงทางสังคมและสภาพปัญหาอาชญากรรมที่กำลังเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ โชคชัย สุทธิฤทธิ์ (2549) ได้ศึกษาถึงอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันปราบปรามของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลนิมิตใหม่พบว่า มีอุปสรรคมากไปหาน้อยดังนี้ 1.ด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชรินทร์ บัวเพื่อนหอม (2545) ได้ศึกษาถึงปัญหาการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ: ศึกษากรณีกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ผลการวิจัยพบว่า อุปสรรคมีดังนี้ 1.ปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานด้านป้องกันและ

ปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่สายตรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ในด้านกำลังพล งบประมาณยังไม่เพียงพอต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วนและด้านนโยบายการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจยังต้องปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิประภา ไผ่งาม (2551) ได้ศึกษาปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนพบปัญหาว่า เมื่อคนร้ายมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ก่ออาชญากรรมย่อมส่งผลให้รูปคดีมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิตสันต์ ผลประสิทธิ์ (2545) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนได้แก่ 1. ภูมิหลังข้าราชการได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส อายุราชการ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน โดยมีข้อเสนอแนะคือ ควรมีการฝึกฝนอบรมทุกระดับชั้นอย่างทั่วถึงและครอบคลุมในการฝึกฝนอบรมในทุกๆ ด้านและสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศราวุธ จิตต์ระเบียบ (2551) ได้ศึกษาถึง การเสริมสร้างเครือข่ายภาคประชาชนในการบริหารงานสถานีตำรวจนครบาล ผลการศึกษาพบว่าระดับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาชน 4 ลำดับแรกคือ ประชาชนมีส่วนร่วมกับการตำรวจในการประชุมปรึกษาหารือในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวกับชุมชน ประชาชนมีส่วนร่วมกับการตำรวจในการดำเนินงานกิจกรรม โครงการต่างๆ ประชาชนมีส่วนร่วมกับการตำรวจในการริเริ่มกิจกรรม โครงการต่างๆ และประชาชนมีส่วนร่วมกับการตำรวจในการแก้ไขปัญหาในชุมชน ภาวะผู้นำภาวะผู้นำหมายถึงการที่บุคคลซึ่งเป็นผู้นำใช้อำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ที่มีอยู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อดำเนินการและอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันละกัน โดยให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ (Pffiffer & Presthus, 1960)

ด้านที่ 3 ด้านองค์ความรู้ ความสามารถของกำลังพล การเป็นมืออาชีพของกำลังพล ความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของกับ กิตติพัฒน์ จะแจ้ง (2549) ได้ศึกษาถึงกระบวนการทัศน์ใหม่ของงานสายตรวจป้องกันปราบปราม กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่าปัญหาและอุปสรรค ด้านนโยบายพบว่า การกำหนดนโยบายขาดการมีส่วนร่วมจากเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงานและประชาชนผู้รับบริการ ทำให้นโยบายดังกล่าวไม่สามารถนำไปใช้ปฏิบัติให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงทางสังคมและสภาพปัญหาอาชญากรรมที่กำลังเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ โชคชัย สุทธิฤทธิ์ (2549) ได้ศึกษาถึงอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันปราบปรามของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลนิมิตใหม่พบว่า มีอุปสรรคมากไปหาน้อยดังนี้ 1. ด้านวัสดุอุปกรณ์และ

เครื่องมือเครื่องใช้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2.งบประมาณในภาพรวมมีอุปสรรคในข้อระเบียบ การใช้งบประมาณไม่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมความเป็นจริง 3.ด้านบุคลากรมีเจ้าหน้าที่ไม่ เพียงพอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ บัวเผื่อนหอม (2545) ได้ศึกษาถึงปัญหาการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ: ศึกษากรณีกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ผลการวิจัยพบว่า อุปสรรคมีดังนี้ 1.ปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่สายตรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ในด้าน กำลังพล งบประมาณยังไม่เพียงพอต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วนและด้านนโยบายการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจยังต้องปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 2.แนวทางที่เหมาะสมในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่สายตรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ควรจัดให้มีการฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาระดับปริญญาตรี เพื่อจะได้พัฒนาความรู้ความชำนาญทางด้านวิทยาการเทคนิคและเทคโนโลยีที่ทันสมัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและประชาชนของประเทศ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชิตสันต์ ผลประสิทธิ์ (2545) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนได้แก่ 1.ภูมิหลังข้าราชการได้แก่อายุ สถานภาพสมรส อายุราชการ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน โดยมีข้อเสนอแนะคือ ควรมีการฝึกฝนอบรมทุกระดับชั้นอย่างทั่วถึงและครอบคลุมสอดคล้องกับงานวิจัยของ สราวุธ จิตต์ระเบียบ (2551) ได้ศึกษาถึง การเสริมสร้างเครือข่ายภาคประชาชนในการบริหารงานสถานีตำรวจนครบาลผลการศึกษาพบว่าระดับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาชนภาวะผู้นำหมายถึงการที่บุคคลซึ่งเป็นผู้นำใช้อำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ที่มีอยู่กับผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อดำเนินการและอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันละกันโดยให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ที่กำหนดไว้ (Pffinner&Presthus,1960)

จากผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างของกองบัญชาการตำรวจนครบาลส่วนใหญ่ ร้อยละ 53.54 มีประสบการณ์การทำงานในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลด้านการป้องกันปราบปรามหรือสืบสวนสอบสวน มากกว่า 15 ปีและ 11 ปีถึง 15 ปีร้อยละ 23.10 หรือประสบการณ์การทำงานในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล 10 ปีขึ้นไป รวมร้อยละ 76.64 เห็นควรให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลง พัฒนา เสริมสร้าง เสนอแนะ ตามสมมติฐานประสิทธิภาพการบริหารจัดการในหน้าที่หลักด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ด้านต่างๆ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน ผู้นำของกองบัญชาการตำรวจนครบาลควรจัดให้มีกำลังพล วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย งบประมาณที่

เพียงพอ ความเป็นศูนย์รวมข้อมูลโดยถูกต้องตามกฎหมาย มีศูนย์ข้อมูล มีขวัญกำลังใจที่ดี มีจิตสำนึกของเป้าหมายร่วมกันในทีม มีความร่วมมือจากทุกภาคส่วน โดยถูกต้องตามกฎหมาย ให้กำลังพลมีขวัญกำลังใจ มีองค์ความรู้แบบวิชาชีพในด้านที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพงานด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

2. การบริหารจัดการด้านกลยุทธ์ (Strategy) กลยุทธ์ของการมีส่วนร่วมในการเสนอนโยบายของระดับปฏิบัติการเพื่อให้นโยบายนั้นกำลังพลระดับปฏิบัติการสามารถนำไปปฏิบัติได้ โดยมีงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณและข้อกฎหมาย ที่สนับสนุนต่อความสามารถของกำลังพลต่อการปฏิบัติ ด้วยจิตสำนึก กลยุทธ์ที่เป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารจัดการได้แก่กำลังพล งบประมาณ และคุณภาพของวัสดุอุปกรณ์ กลยุทธ์ด้านกฎหมายที่เอื้อต่อบริษัท งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และกำลังพลโดยมีผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายเพื่อกำหนดนโยบายและแผนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพงานด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

3. การบริหารจัดการด้านโครงสร้าง (Structure) โครงสร้างด้านการมีส่วนร่วมของกำลังพลในการเสนอแนะด้านงบประมาณและอุปสรรค เพื่อสะท้อนถึงคุณภาพการใช้งบประมาณ โครงสร้างการพัฒนาส่งเสริมกำลังพลให้ศึกษาต่อถึงปริญญาตรีหรือสูงกว่าและฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีและระบบของเทคโนโลยี โครงสร้างด้านงบประมาณในการบริหารจัดการด้านต่างๆ ยังไม่เพียงพอและวัสดุอุปกรณ์ยังขาดความทันสมัย อุปกรณ์บางส่วนที่จำเป็นกำลังพลต้องจัดซื้อเอง มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพงานด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

4. การบริหารจัดการระบบ (Systems) ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ระบบที่สามารถจัดให้มีผู้นำที่มีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการด้านกำลังพลในการกิจการป้องกันปราบปรามหรือสืบสวนสอบสวนได้ในทุกระดับชั้น ระบบของกฎหมายที่จำกัดอำนาจหน้าที่ในการเข้าถึงฐานข้อมูลต่างๆ ทางระบบเทคโนโลยี ซึ่งทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระบบของการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคมในการออกความคิดเห็น เสนอแนะ ตลอดจนการให้ความสนับสนุน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

5. การบริหารจัดการด้านค่านิยมร่วม (Shared Value) ได้ผู้นำที่สร้างขวัญกำลังใจส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพลสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์แบบทีม เกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ ทำให้เกิดการเรียนรู้ก่อให้เกิดปัญหาและจิตสำนึกในเชิงสร้างสรรค์ ผู้นำที่มีการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้แก่กำลังพลเช่นการมีที่พักที่เหมาะสม การเพิ่มของรายได้และใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อขจัดปัญหาจากภูมิหลังตลอดจนความเจริญก้าวหน้าของกำลังพล ปัญหาทางข้อกฎหมายเพื่อ

คุ้มครองสิทธิในการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน หรือการมีกระบวนการช่วยเหลือให้แก่ถึงพลหากถูกแจ้งความหรือถูกดำเนินคดี มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

6. การบริหารจัดการด้านรูปแบบการบริหาร (Style) อุปสรรคของข้อกฎหมายในการตรวจสอบข้อมูลบุคคล ข้อมูลอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันปราบปรามหรือสืบสวนสอบสวนจากนอกหน่วยงาน ตลอดจนการรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานย่อยต่างๆในสังกัดเพื่อรวบรวมเป็นศูนย์ข้อมูลกลาง การตรวจตราของงานด้านป้องกันปราบปรามหรือการสืบสวนของงานด้านสืบสวนสอบสวน และการร้องทุกข์ของประชาชนและนักท่องเที่ยวนผ่านระบบเทคโนโลยียังมีปัญหาและอุปสรรคด้านของบุคลากร เทคโนโลยี งบประมาณและข้อกฎหมาย การร่วมมือทางด้านบุคลากร เทคโนโลยี งบประมาณ ของหน่วยงานรัฐ ท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ เอกชนและประชาชนโดยมีข้อกฎหมายรองรับ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

7. การบริหารจัดการด้านบุคลากร (Staff) อุปสรรคขององค์ความรู้ด้านต่างๆของกำลังพลก่อนเข้ารับตำแหน่งและขณะปฏิบัติงานด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน การฝึกอบรม การมีวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้นของกำลังพลและการนำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้ให้เกิดประโยชน์ โครงการด้านการศึกษากับสถาบันการศึกษาการวิจัยประมวลผลด้านต่างๆอยู่เสมอ ตลอดจนการจัดเก็บข้อมูลเพื่อการสืบค้นข้อมูล มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

8. การบริหารจัดการด้านทักษะการทำงาน การไม่มีความรู้ด้านภาษาและวัฒนธรรมต่างประเทศจาก ทำให้เกิดอุปสรรคของงานด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนจึงควรจัดให้มีการศึกษา ฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพตลอดจนขวัญกำลังใจการมีวุฒิการศึกษาหรือฝึกอบรมในทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี ในลักษณะวิชาชีพเพื่อก่อให้เกิดความก้าวหน้าและขวัญกำลังใจการมีคณะกรรมการเพื่อจัดทำข้อกำหนดการศึกษาหรือฝึกอบรมของกำลังพลเพื่อก่อให้เกิดมาตรฐานของหน่วยงานในเรื่องของทักษะวิชาชีพ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

จากผลการศึกษาวิจัยในสมมติฐานการพัฒนาปรับปรุง เสริมสร้าง เสนอแนะ การบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ตามสมมติฐานทั้ง 8 ด้านที่ได้จากการศึกษาวิจัย สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพได้ร้อยละ 83.70 ซึ่งเป็นการยืนยันว่า ปัจจัยที่ได้จากการศึกษาวิจัยเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอเสนอข้อเสนอแนะที่ได้จากข้อค้นพบต่างๆ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ภาครัฐควรสนับสนุนให้กองบัญชาการตำรวจนครบาลเพิ่มองค์ความรู้ ทักษะด้านภาษาและวัฒนธรรมต่างประเทศแก่กำลังพลด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

2. ภาครัฐควรสนับสนุนให้กองบัญชาการตำรวจนครบาลเพิ่มองค์ความรู้ ทักษะด้านการใช้ระบบเทคโนโลยีแก่กำลังพลด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

3. ภาครัฐควรสนับสนุนด้านงบประมาณให้กองบัญชาการตำรวจนครบาลมีการฝึกอบรมและวัดค่าระดับขององค์ความรู้ทักษะด้านภาษาและวัฒนธรรมต่างประเทศ การใช้ระบบเทคโนโลยีด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนเพื่อเป็นวิชาชีพให้แก่กำลังพลและเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

4. ภาครัฐควรสนับสนุนให้กองบัญชาการตำรวจนครบาลได้รับการสนับสนุนและร่วมมือจากภาคประชาสังคมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

และเพื่อเป็นการสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 3/1 กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 - 2564

ข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการ

1. ผู้นำของกองบัญชาการตำรวจนครบาลควรพัฒนากำลังพลด้านองค์ความรู้ ทักษะด้านภาษาและวัฒนธรรมต่างประเทศแก่กำลังพลด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน

2. ผู้นำของกองบัญชาการตำรวจนครบาลควรส่งเสริมให้เพิ่มองค์ความรู้ด้านการใช้ภาษาต่างประเทศของกำลังพลด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนมากกว่า 1 ภาษา และเพิ่มองค์ความรู้ ทักษะแก่กำลังพลด้านการใช้ระบบเทคโนโลยีแก่กำลังพลด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน

3. ผู้นำของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ควรเสริมสร้างให้มีการวัดค่าระดับขององค์ความรู้ ทักษะด้านภาษาและวัฒนธรรมต่างประเทศ การใช้ระบบเทคโนโลยีด้านการป้องกัน

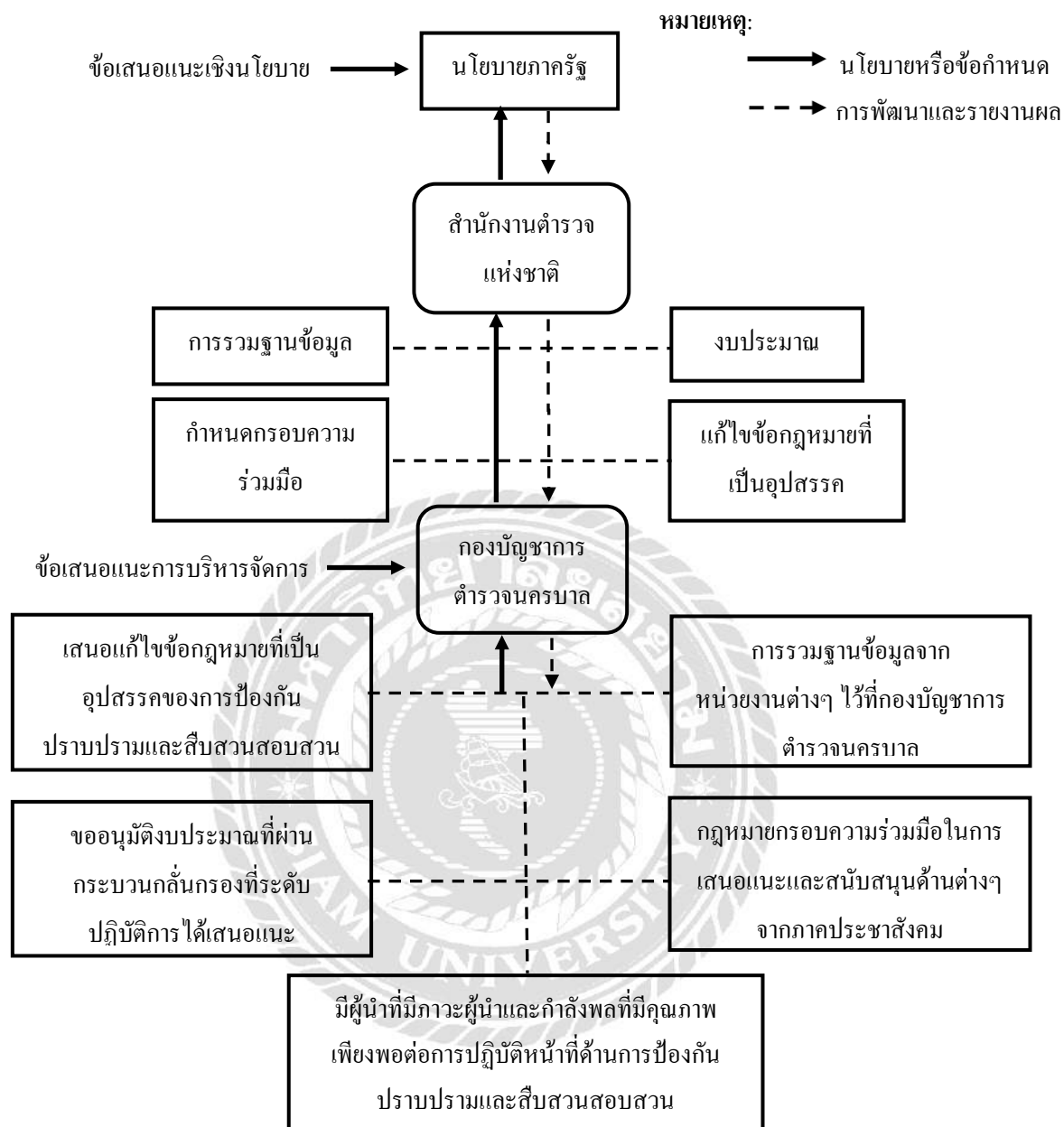
ปราบปรามและสืบสวนสอบสวนเพื่อส่งเสริมให้เป็นวิชาชีพให้แก่กำลังพลด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน

4. ผู้นำของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ควรกำหนดวิสัยทัศน์ด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนของระดับกองบังคับการและสถานีตำรวจเพื่อเป็นแนวทางในการให้คำแนะนำหรือร่วมมือของภาคประชาสังคมและชุมชน

5. ผู้นำของกองบัญชาการตำรวจนครบาลควรเพิ่มความช่วยเหลือแก่กำลังพลด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนหากถูกดำเนินคดีเช่นจัดตั้งหน่วยงานให้ความช่วยเหลือกำลังพล ด้านผู้เชี่ยวชาญ ด้านงบประมาณ ด้านการลงโทษจนกว่าคดีจะถึงที่สุด ตลอดจนการแก้ไขข้อกฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่

จากข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการสามารถนำมาเชื่อมโยงเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อพัฒนา ปรับปรุง และเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนต่อไปได้ ดังแสดงในภาพ 5.1





ภาพที่ 5.1 ภาพการเชื่อมโยงข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพ (ผู้วิจัย, 2562)

ข้อเสนอแนะในการดำเนินการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับงานด้านการป้องกันปราบปรามหรือสืบสวนสอบสวน ของผู้บริหารระดับสูงของกองบัญชาการตำรวจนครบาล เพื่อครอบคลุมต่อเนื่องจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ด้วยเป็นหน้าที่หลักของตำรวจนครบาล สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งมีผลโดยตรงต่อชีวิตและทรัพย์สินความสงบสุขของประชาชนในเมืองหลวงและความมั่นคงของประเทศ

2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ด้านการป้องกันปราบปรามหรือสืบสวนสอบสวนเพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ต่อเนื่องตรงต่อสภาพสังคมในปัจจุบันที่มีวิวัฒนาการของสังคมอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะวิวัฒนาการของการใช้ระบบอินเทอร์เน็ตของประชาชนและเทคนิคความสามารถการใช้ระบบอินเทอร์เน็ตของกำลังพลในการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนให้ครอบคลุมมีประสิทธิภาพทั่วประเทศ เพื่อเป็นแนวทางให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้พัฒนาถึงประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการต่างๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อความสงบสุขของประชาชน สังคม และความมั่นคงของประเทศ

สรุป

เพื่อให้เกิดการรับทราบถึงปัญหาและอุปสรรคของการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนของบุคลากรในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลทุกระดับเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาเพิ่มเติมประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล เพราะสังคมได้มีวิวัฒนาการที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วแบบผสมผสานกับสังคมของนักท่องเที่ยวต่างชาติทั่วโลกด้วยความจำเป็นอย่างยิ่งด้านความมั่นคงในหน้าที่ด้านการป้องกันปราบปรามและงานด้านสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาลจะต้องมีประสิทธิภาพและมีการพัฒนาประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องโดยตลอดเฉพาะกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นเมืองหลวงและเป็นแหล่งท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวทั่วโลกในอันดับต้นๆ ของโลกในความรับผิดชอบของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

โดยเฉพาะคุณสมบัติพิเศษต่างๆ ของกำลังพลในหน้าที่หลักทุกระดับของการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนซึ่งเป็นหัวใจหลักของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ทั้งนี้เพื่ออาจเป็นแนวทางในการป้องกันการวิ่งเต้นหรือซื้อขายตำแหน่งตามที่ได้เป็นข่าวในสื่อมวลชนต่างๆ อยู่เป็นระยะได้ในระดับหนึ่ง กำลังพลของงานด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล จึงต้องเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มีทักษะความเชี่ยวชาญและความเป็นมืออาชีพซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ของผู้วิจัยเพื่อเป็นการเสริมเพิ่มเติมในประสิทธิภาพด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ผลลัพธ์ที่ได้คือ ความเป็นมืออาชีพประสิทธิภาพสูงและประชาชนมีความเชื่อมั่น ศรัทธาในการรักษาความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน ความสงบสุขของสังคม และความมั่นคงของประเทศ ของแต่ละหน่วยงานในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติต่อไป

บรรณานุกรม

- กมล จันทร์เพ็ญ. (2550). ความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- กริช แรงสูงเนิน. (2554). การวิเคราะห์ปัจจัยด้วย SPSS และ AMOS เพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดเคชั่น
- กองบรรณาธิการวอยซ์ออนไลน์. (2562, 28 มกราคม). ปี 61 ไทยกวาดรายได้ทองเที่ยวติดเบอร์ 4 โลก. เข้าถึงได้ จาก <https://voicetv.co.th/read/B3S3lm0of>
- กองบัญชาการตำรวจนครบาล. (2559). นโยบายบริหารราชการ (Policy) ของกองบัญชาการตำรวจนครบาลประจำปี 2559. เข้าถึงได้จาก <http://www.huamarkpolice.au.edu/files/policy-metro.pdf>
- กองบัญชาการตำรวจนครบาล. (ม.ป.ป.). วิสัยทัศน์ พันธกิจ ผลสัมฤทธิ์ และเป้าหมายหน่วยงาน ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. เข้าถึงได้จาก <https://metro.police.go.th/วิสัยทัศน์61-62/>
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2557). การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- กิตติพัฒน์ จะแจ้ง. (2553). กระบวนทัศน์ใหม่ของงานสายตรวจป้องกันปราบปราม กองบัญชาการตำรวจ นครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- จตุรงค์ คีสมโชค (2552). ยุทธศาสตร์การปฏิรูประบบราชการในกระทรวงยุติธรรม. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชรินทร์ บัวเพื่อนหอม. (2547). ปัญหาการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ: ศึกษากรณีกองบังคับการตำรวจนครบาล 6. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- จิตสันต์ ผลประสิทธิ์. (2545). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน-ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการสืบสวนสอบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 1 ถึง 9*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชูป กาญจนประกร. (2526). *หลักรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- โชคชัย สุทธิฤทธิ์. (2549). *อุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปราม อาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาล นิมิตใหม่*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ดิลก ถือกกล้า. (2554). บทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. *การบริหารคน*, 32(1), 34-35.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2553). *รัฐประศาสนศาสตร์เปรียบเทียบ: เครื่องมือในการพัฒนาประเทศ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: อินทเกษ.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2543). *องค์การและการบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นวลจันทร์ ทศนชัยกุล. (2540). *อาชญากรรม: การป้องกัน : การควบคุม*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พรทิพย์การพิมพ์.
- ประมวลศักดิ์ ศรีสมบุญ. (2542). *ปัญหาการปฏิบัติงานของคณะทำงานเฉพาะกิจในการสืบสวนคดีอาญาสำคัญของกรมตำรวจ*. (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พระราชกฤษฎีกาโอนกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย ไปจัดตั้งเป็นสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2541. (2541, 16 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*, เล่ม 115 ตอนที่ 73 ก, หน้า 15-17.
- เพ็ญแข ศิริวรรณ. (2545). *การวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วัชรพงษ์ พนิตธารัง. (2551). พฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจนครบาล.

(วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (ม.ป.ป.). ตำรวจไทย. วันที่สืบค้น 13 กรกฎาคม 2561 จาก

<https://th.wikipedia.org/wiki/ตำรวจไทย>

ศราวุธ จิตต์ระเบียบ. (2551). การเสริมสร้างเครือข่ายภาคประชาชนในการบริหารงานสถานีตำรวจ.

ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ศศิประภา ไฝงาม. (2551). ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพส่วนบุคคลในการ

สืบสวนสอบสวนคดีอาญาด้วยการใช้เทคนิคพิเศษ. (วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตร

มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

ศักรินทร์ วิชาธรรม. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสืบสวนปราบปราม

อาชญากรรม ของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจนครบาล 7. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ

มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

สมชาย วรภิเษมสกุล. (2553). ระเบียบวิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุดรธานี :

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

สุกมาส อังสุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนิภา ภิญโญภาณุวัฒน์. (2554). สถิติการวิเคราะห์

สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ : เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL

(พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.

สุรพล กาญจนะจิตรา. (2551). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์

แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Arbuckle, J. L. (1995). *AMOS for windows analysis of moment structures. Version*

3.5. Chicago: Small Waters.

Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice* (10th ed.). London:

Kogan.

- Ashforth, B. E. & Humphrey, R. H. (1995). Emotion in the workplace: A reappraisal. *Human Relations*, 48, 97-124.
- Ashkanasy, N. M., & Tse, B. (2000). Transformational leadership as management of emotion: A conceptual review. In N. M. Ashkanasy, C. E. Hartel, & W. J. Zerbe (Eds.), *Emotions in the workplace: Research, theory, and practice* (pp. 221-235). Westport, CT: Quorum Books.
- Bass, B. M. (1990). *Bass & Stogdill's handbook of leadership theory, research, and managerial applications* (3rd ed.). New York: The Free Press.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage
- Batten, T. R. (1959). *Community and their development*. London: Oxford University Press.
- Bollen, K. A. (1989). *Structural equations with latent variables*. New York: Wiley.
- Brookfield, S. (1993). Self-Directed Learning political clarity and the critical practice of adult education. *Adult Education Quarterly*, 13, 227-242.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Row.
- Daft, R. L. (2004). *Organization theory and design*. Mason, OH: Thomson/South-Western. Chicago.
- Davis, K. (1972). *Human behavioral work*. New York: McGraw-Hill.
- Higgins, J. M., & Vincze, J. W. (1993). *Strategic management: Text and cases* (5th ed.). Fort Worth: Dryden Press.
- Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (2007). *Strategic management: Competitiveness and globalization* (7th ed.). Mason, OH: Thomson South Western.
- House, R. (1988). *The American reader: Words that moved a nation*. New York: HarperCollins.

- Howell, J. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformational leadership, transactional leadership, locus of control, and support for innovation: Key predictors of consolidated-business-unit performance. *Journal of Applied Psychology*, 78(6), 891.
- Hurst, D. K. (1995). *Crisis & renewal. Meeting the challenge of organizational change*. Boston, MA: Harvard Business School Press
- Garvin, D. A. (1993). Building a learning. *Harvard Business Review* 73(4), 87-103.
- Gilley, J. W., & Eggland, S. A. (1989). *Principles of human resource development*. Cambridge, MA: Perseus Books.
- Joreskog, K. G., & Sorbom, D. (1993). *Lisrel 8: Structural Equation Modeling with the simplis command language*. Chicago: Software International.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (1988). *Management*. New York: McGraw-Hill.
- Marquardt, M. J., & Reynolds, A. (1994). *The global learning organization*. Burr Ridge, IL: Irwin Professional.
- McFarland, (1979). *Management: Foundation & practices* (5th ed.). New York: Macmillan.
- Mitchell, T. R., & Larson, J. R., Jr. (1987). *People in organizations: An introduction to organization behavior* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Northouse, P. G. (2001). *Leadership: Theory and practice* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Pace, W. R., Smith, P. C., & Mills, G. E. (1991). *Human resource development: The field*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Pfiffner, J. M. & Presthus, R. V. (1960). *Public administration* (4th ed.). New York: The Ronald Press.
- Pitts, R. A., & Lei, D. (2000). *Strategic management: Building and sustaining competitive advantage* (2nd ed.). Cincinnati, OH: South-Western.

- Reddin, W. J. (1970). *Managerial effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Reckless, W. C. (1973). *The crime problem*. New York: Meredith.
- Robbins, S. P. (1989). *Organizational behavior*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Rothwell, W. J. (2005). *Beyond training and development*. New York: AMACOM.
- Saris, W. E., & Strenkhorst, L. H. (1984). Causal modeling non experimental research: An introduction to the LISREL approach. *Dissertation Abstract International*, 47(7), 2261-A.
- Schermerhorn, J. R. (2002). *Management* (7th ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling* (3rd ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Schultz, W. T. (1971). *Investment in human capital: The role of education and research*. New York: Free Press.
- Schwartz, D. J. (1980). *Introduction to management: Principles, practices and processes*. Harcourt Brace: Jovanovich.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York: Doubleday.
- Senge, P. M. (2006). *The fifth discipline: The art and practice of organization*. New York: DoubleDay.
- Stogdill, R. M. (1948). Personal factors associated with leadership: A survey of the literature *The Journal of Psychology Interdisciplinary and Applied*, 25(1), 35-71.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of Leadership: A survey of theory and research*. New York: Free Press.
- Stoner, J. A. F., & Freeman, E. R. (1989). *Management* (4th ed). New Jersey: Prentice-Hall.
- Swanson, R. A., & Holton III, E. F. (2001). *Foundations of human resource development*. San Francisco: Berrett-Koehler.

The American Heritage Dictionary. (1985). (2nd ed.). Boston, MA: Houghton Mifflin.

Ulrich, D., Younger, J., Brockbank, W., & Ulrich, M. (2012). *HR from the outside in: Six competencies for the future of human resources*. New York: McGraw-Hill.

Urairak, B., & Chaleoykitti, S. (2017). A Model to manage the intention to stay in the nurse profession of nurse students at The Army Nursing College. *PSUKU International Journal of Interdisciplinary Research (PSAKUIJIR)*, 6(1). <https://www.ssrn.com/abstract=3042138>

Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2006). *Human resource development* (4th ed.). Masson, OH: Thomson South-Western.



ภาคผนวก



ที่ สน 0210.7/72



14071
113 พ.ย. 2561
บัณฑิตวิทยาลัย สาขาการจัดการ 1132
มหาวิทยาลัยสยาม
38 ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ 10160

25 พฤษภาคม 2561

เรื่อง ขออนุมัติขอเอกสารข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำดัชนีพันธ
เรียน ผู้บัญชาการตำรวจนครบาล
ผ่านผู้บังคับการอำนวยการกองบัญชาการตำรวจนครบาล

ด้วย ดาบตำรวจ เศรษฐพัส ธเนษฐ์ภักศพงษ์ เลขทะเบียน 5419202002 นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้จัดทำดัชนีพันธเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมหมาย จันทรเรือง เป็นที่ปรึกษาหลัก และ พันตำรวจเอก ดร.ปรีดา สดวาร์ เป็นที่ปรึกษาร่วม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง จึงมีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำดัชนีพันธ ดังนี้

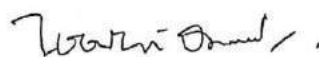
1. ขอข้อมูลนโยบายของผู้บัญชาการตำรวจนครบาล ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2559-2561
2. ขอข้อมูลสายการบังคับบัญชาของ
 - 2.1 กองบัญชาการตำรวจนครบาล
 - 2.2 กองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9
 - 2.3 กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ
 - 2.4 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน
 - 2.5 กองบังคับการสืบสวนสอบสวน
 - 2.6 กองกำกับการเด็กและสตรี
 - 2.7 กองกำกับการศูนย์ฝึกอบรม
 - 2.8 กองกำกับการและสถานีดำรวจ
 - 2.9 ระดับแผนกหรือสายงานด้านป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน
3. อัตรากำลังพลด้านป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนประจำปี 2561

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์มายังท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้ ดาบตำรวจ เศรษฐพัส ธเนษฐ์ภักศพงษ์ เข้าเก็บข้อมูลตามรายละเอียดดังกล่าวฯ เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำดัชนีพันธให้มีประสิทธิภาพต่อไป โดยท่านสามารถติดต่อกลับได้ที่เบอร์โทรศัพท์ 089-789-6661 อีเมล settapas19081970@gmail.com

- 2 -

จึงเรียนมาเพื่อโปรดขอความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยพันธ์ ปัญาศิริ)
รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย สาขาการจัดการ

บัณฑิตวิทยาลัย สาขาการจัดการ

โทรศัพท์ 02-867-8000 ต่อ 5311

โทรสาร 02-868-6661 หรือ 02-868-5022

E-mail: phd_m1@siam.edu

ที่ ๐๐๑๕.๑/ ๗๗/๓๐

รอง ผบก.อก.

-เพื่อทราบ

ผกก.ฝอ.๑ และ ๓

- ทราบตามหนังสือ ม.สยาม ที่ สน ๐๒๑๐.๗/๗๒ ลง ๒๕
พ.ค.๖๑ มอบหมายให้จัดเตรียมข้อมูล และติดต่อประสานงานให้
ด.ต.เศรษฐพัส ฐเนษฐภักศพงษ์ เข้าเก็บข้อมูล ดังนี้

- ฝอ.๑ (งานทะเบียนพล) จัดเตรียมข้อมูล ตามข้อ ๒
และ ๓

- ฝอ.๓ จัดเตรียมข้อมูลตามข้อ ๑

พ.ต.อ.

(กุลพงศ์ บุรณปัทมะ)

รอง ผบก.ฯ รรท.ผบก.อก.บชน.

๑๕ พ.ย.๖๑

กลุ่มบริหารงานทั่วไป

ท.สน 0210.7/76

เลขานุการกรม
(ภายนอก)
5945160

๑๒ มิ.ย. ๒๕๖๐
๐๙.๔๙ น.



กรมการต่างประเทศ
เลขรับ ทศ๐๘
วันที่ ๑๐ มิ.ย. ๒๕๖๐
เวลา ๑๔.๕๙ น.

บัณฑิตวิทยาลัยด้านการจัดการและ

รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม

38 ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า

เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ 10160

กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ

รับที่ ๓๒๕
วันที่ ๑๒ มิ.ย. ๒๕๖๐
เวลา ๑๐.๒๖ น.

8 เมษายน 2560

รองอธิบดี ก.พ.ท.

2๐๖/๖๐

วันที่ 10 มิ.ย. ๖๐

เวลา 18.4๖ น.

สำนักงานอธิบดีกรมการท่องเที่ยว

เลขรับที่ 1194

วันที่ 10 มิ.ย. ๖๐

เวลา 11.35 น.

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำดัชนีพันธ

เรียน อธิบดีกรมการท่องเที่ยว

ด้วย นายเศรษฐพัส ธเนษฐ์ภักคพงษ์ เลขทะเบียน 5419202002 นักศึกษาปริญญาเอก
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้จัดทำดัชนีพันธ เรื่อง
“ต้นแบบประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” โดยมี
รศ.ดร.ปรีชา หงษ์ไกรเลิศ เป็นที่ปรึกษาหลัก และ พ.ต.อ.ดร.ปรีดา สถาวร เป็นที่ปรึกษาร่วม

เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง จึงมีความประสงค์จะขอรายละเอียดดังนี้

- ข้อมูลสถิตินักท่องเที่ยวชาวไทยและชาวต่างชาติที่เข้ามาในเขตกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่ปี 2556-2560

ทั้งนี้ ข้อมูลที่ได้เพื่อใช้ประกอบการจัดทำดัชนีพันธดังกล่าวเท่านั้น โดยท่านสามารถติดต่อ
สอบถามเพิ่มเติมได้ที่ นายเศรษฐพัส ธเนษฐ์ภักคพงษ์ เบอร์โทรศัพท์ 089-789-6661 อีเมล virod2550@
hotmail.com

จึงเรียนมาเพื่อโปรดขอความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ขอรับ ทศ.ร.

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา หงษ์ไกรเลิศ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยด้านการจัดการและรัฐประศาสนศาสตร์

(นางสาวจันทร์จิรา จันทนจุลกะ)

— ๓๐๓ ส.ค. (กกท.)

เลขานุการกรม ๑๒ มิ.ย. ๒๕๖๐

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

โทรศัพท์ ๐๒-๘๖๘-๖๐๐๐ ต่อ ๕๓๑๑, ๕๓๒๑

โทรสาร ๐๒-๘๖๘-๖๖๖๑, ๐๒-๘๖๘-๕๕๐๒

E-mail: phd_m1@siam.edu

(นายอัษฎกร แสนใหม่)

รองอธิบดีกรมการท่องเที่ยว รักษาการฯ

อธิบดีกรมการท่องเที่ยว

๑๐ มิ.ย. ๒๕๖๐

๑๒ มิ.ย. ๖๐

(นายสุบรรณ ประครองใจ)

นักพัฒนาการท่องเที่ยวชำนาญการพิเศษ

หัวหน้ากลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ

ทศ.ร. ๑๐ มิ.ย. ๒๕๖๐
๑๙ มิ.ย. ๒๕๖๐



ที่ มท ๐๓๐๙.๕/ ๘๖๗/๘



กรมการปกครอง
ถนนอัษฎางค์ กทม. ๑๐๒๐๐

๓ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำดัชนีพนธ์

เรียน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยด้านการจัดการและรัฐประศาสนศาสตร์

อ้างถึง หนังสือบัณฑิตวิทยาลัยด้านการจัดการและรัฐประศาสนศาสตร์ ที่ สน ๐๒๑๐.๗/๗๖ ลงวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๐

สิ่งที่ส่งมาด้วย แผ่นบันทึกข้อมูลสถิติจำนวนประชากรและจำนวนแรงงานต่างด้าว จำนวน ๑ แผ่น

ตามทีบัณฑิตวิทยาลัยด้านการจัดการและรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำดัชนีพนธ์ เรื่อง “ต้นแบบประสิทธิภาพการบริหารจัดการของ กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” ของนายเศรษฐพัส ธเนษฐภักศพงษ์ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสยาม นั้น

กรมการปกครอง ขอเรียนว่า ข้อมูลจำนวนประชากรแฝงในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่ได้มีการ จัดเก็บข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ จึงขอส่งสถิติข้อมูลจำนวนประชากร รายสำนักทะเบียนของกรุงเทพมหานคร ข้อมูลตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๖ ถึงเดือนมีนาคม ๒๕๖๐ และข้อมูลจำนวนแรงงานต่างด้าว รายสำนักทะเบียนของ กรุงเทพมหานคร ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๕๙ มาเพื่อใช้ประโยชน์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิเชียร ชิตชนนารัต)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารการทะเบียน ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมการปกครอง

สำนักบริหารการทะเบียน
ส่วนบริหารและพัฒนาเทคโนโลยีการทะเบียน
โทร. ๐-๒๗๔๑-๗๔๔๕
โทรสาร ๐-๒๗๐๖-๙๒๕๐

ที่ สน 0210.7/145



บัณฑิตวิทยาลัย สาขาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสยาม
38 ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ 10160

25 พฤศจิกายน 2561

เรื่อง ขออนุญาตเข้าพบเพื่อสัมภาษณ์และแจกแบบสอบถามงานวิจัย
เรียน ผู้บัญชาการตำรวจนครบาล

ด้วย ดาบตำรวจ เศรษฐพัส ธเนษฐภัคพงศ์ เลขทะเบียน 5419202002 นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้จัดทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล” โดยมี ผศ.ดร.สมหมาย จันทรเรือง เป็นที่ปรึกษาหลัก และ พ.ต.อ.ดร.ปรีดา สลาวร เป็นที่ปรึกษาร่วม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง จึงมีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำดุษฎีนิพนธ์ ดังนี้

1. ขออนุญาตเข้าพบเพื่อขอสัมภาษณ์ ผู้บัญชาการตำรวจนครบาล และ รองผู้บัญชาการตำรวจนครบาล ที่รับผิดชอบงานด้านป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน
2. ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามงานวิจัยจากผู้บังคับบัญชาในสังกัดของท่านที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน ดังนี้
 - 2.1) กองบัญชาการตำรวจนครบาล
 - 2.2) กองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9
 - 2.3) กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ
 - 2.4) กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน
 - 2.5) กองบังคับการสืบสวนสอบสวน
 - 2.6) กองกำกับการเด็กและสตรี
 - 2.7) กองกำกับการศูนย์ฝึกอบรม
 - 2.8) กองกำกับการและสถานีตำรวจ
 - 2.9) ระดับแผนกหรือสายงานด้านป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์มายังท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้ ดาบตำรวจ เศรษฐพัส ธเนษฐภัคพงศ์ เข้าเก็บข้อมูลตามรายละเอียดดังกล่าวฯ เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำดุษฎีนิพนธ์ให้มีประสิทธิภาพต่อไป โดยท่านสามารถติดต่อกลับได้ที่เบอร์โทรศัพท์ 089-789-6661 อีเมล settapas19081970@gmail.com

จึงเรียนมาเพื่อโปรดขอความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยนันท์ ปัญญาศิริ)

รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย สาขาการจัดการ

บัณฑิตวิทยาลัย สาขาการจัดการ

โทรศัพท์ 02-867-8000 ต่อ 5311

โทรสาร 02-868-6661 หรือ 02-868-5022

E-mail: phd_m1@siam.edu

ที่ สน 0210.7/71



บัณฑิตวิทยาลัย สาขาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสยาม
38 ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ 10160

25 พฤษภาคม 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจสอบแบบสอบถามการวิจัย (IOC)
เรียน พลตำรวจตรี ดร.เสนิต สำราญสำรวจกิจ
ผู้บังคับการตำรวจนครบาล 1

ด้วย ดาบตำรวจ เศรษฐพัส ฐเนษฐภัคศพงษ์ เลขทะเบียน 5419202002 นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสยาม เบอร์โทรศัพท์ 089-789-6661 อีเมล settapas19081970@gmail.com ได้รับอนุมัติให้จัดทำดัชนีพนธ์ เรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมหมาย จันทรเรือง เป็นที่ปรึกษาหลัก และ พันตำรวจเอก ดร.ปริดา สถาวร เป็นที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงมีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์มายังท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิช่วยตรวจสอบแบบสอบถามการวิจัยดังกล่าวฯ เพื่อเป็นแนวทางในการเก็บข้อมูลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรงและมีประสิทธิภาพต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดขอความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยพันธ์ ปัญญาศิริ)

รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย สาขาการจัดการ

บัณฑิตวิทยาลัย สาขาการจัดการ

โทรศัพท์ 02-867-8000 ต่อ 5311

โทรสาร 02-868-6661 , 02-868-5022

E-mail: phd_m1@siam.edu

ที่ สน 0210.7/71



บัณฑิตวิทยาลัย สาขาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสยาม
38 ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ 10160

25 พฤษภาคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบแบบสอบถามการวิจัย (IOC)

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนทัต บุญรัตนกิตติภูมิ

รองอธิการบดีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์

ด้วย ดาบตำรวจ เศรษฐพิศ ธเนษฐภัคตพงษ์ เลขทะเบียน 5419202002 นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสยาม เบอร์โทรศัพท์ 089-789-6661 อีเมล settapas19081970@gmail.com ได้รับอนุมัติให้จัดทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมหมาย จันทรเรือง เป็นที่ปรึกษาหลัก และ พันตำรวจเอก ดร.ปรีดา สดาวร เป็นที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงมีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์มายังท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิช่วยตรวจสอบแบบสอบถามการวิจัยดังกล่าวฯ เพื่อเป็นแนวทางในการเก็บข้อมูลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรงและมีประสิทธิภาพต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดขอความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยนันท์ บุญญาศิริ)

รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย สาขาการจัดการ

บัณฑิตวิทยาลัย สาขาการจัดการ

โทรศัพท์ 02-867-8000 ต่อ 5311

โทรสาร 02-868-6661 , 02-868-5022

E-mail: phd_m1@siam.edu

ที่ สน 0210.7/71



บัณฑิตวิทยาลัย สาขาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสยาม
38 ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ 10160

25 พฤษภาคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบแบบสอบถามการวิจัย (IOC)

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัฐภูมิ รุ้แทนคุณ

รองคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม

ด้วย ดาบตำรวจ เศรษฐพัธ ธเนษฐภักศพงษ์ เลขทะเบียน 5419202002 นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสยาม เบอร์โทรศัพท์ 089-789-6661 อีเมล settapas19081970@gmail.com ได้รับอนุมัติให้จัดทำดัชนีหนังสือเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมหมาย จันทรเรือง เป็นที่ปรึกษาหลัก และ พันตำรวจเอก ดร.ปรีดา สถาวร เป็นที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงมีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์มายังท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิช่วยตรวจสอบแบบสอบถามการวิจัยดังกล่าว เพื่อเป็นแนวทางในการเก็บข้อมูลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรงและมีประสิทธิภาพต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดขอความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยนันท์ ปัญญาศิริ)

รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย สาขาการจัดการ

บัณฑิตวิทยาลัย สาขาการจัดการ

โทรศัพท์ 02-867-8000 ต่อ 5311

โทรสาร 02-868-6661 , 02-868-5022

E-mail: phd_m1@siam.edu

ที่ สน 0210.7/71



บัณฑิตวิทยาลัย สาขาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสยาม
38 ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ 10160

25 พฤษภาคม 2561

เรื่อง ขออนุมัติโครงการตรวจสอบแบบสอบถามการวิจัย (IOC)

เรียน ดร.สุเมธ แสงนันทนวล

อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม

ด้วย ดาบตำรวจ เศรษฐพัธ ฐเนษฐภัคตพงษ์ เลขทะเบียน 5419202002 นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสยาม เบอร์โทรศัพท์ 089-789-6661 อีเมล settapas19081970@gmail.com ได้รับอนุมัติให้จัดทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมหมาย จันทรเรือง เป็นที่ปรึกษาหลัก และ พันตำรวจเอก ดร.ปรีดา สถาวร เป็นที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงมีความประสงค์จะขออนุมัติโครงการที่ยังท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิช่วยตรวจสอบแบบสอบถามการวิจัยดังกล่าวฯ เพื่อเป็นแนวทางในการเก็บข้อมูลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรงและมีประสิทธิภาพต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดขออนุมัติโครงการ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยนันท์ ปัญญาศิริ)

รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย สาขาการจัดการ

บัณฑิตวิทยาลัย สาขาการจัดการ

โทรศัพท์ 02-867-8000 ต่อ 5311

โทรสาร 02-868-6661 , 02-868-5022

E-mail: phd_m1@siam.edu

ที่ สน 0210.7/71



บัณฑิตวิทยาลัย สาขาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสยาม
38 ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ 10160

25 พฤษภาคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบแบบสอบถามการวิจัย (IOC)
เรียน พันตำรวจโท ดร.ตะวัน ตระการฤกษ์
สารวัตป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเขาย้อย ตำรวจภูธรภาค 7

ด้วย คาบตำรวจ เศรษฐพัส ธเนษฐภัคศพงษ์ เลขทะเบียน 5419202002 นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสยาม เบอร์โทรศัพท์ 089-789-6661 อีเมล settapas19081970@gmail.com ได้รับอนุมัติให้จัดทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมหมาย จันทรเรือง เป็นที่ปรึกษาหลัก และ พันตำรวจเอก ดร.ปรีดา สถาวร เป็นที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงมีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์มายังท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิช่วยตรวจสอบแบบสอบถามการวิจัยดังกล่าวฯ เพื่อเป็นแนวทางในการเก็บข้อมูลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรงและมีประสิทธิภาพต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดขอความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชานนท์ ปัญญาศิริ)
รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย สาขาการจัดการ

บัณฑิตวิทยาลัย สาขาการจัดการ
โทรศัพท์ 02-867-8000 ต่อ 5311
โทรสาร 02-868-6661 , 02-868-5022
E-mail: phd_m1@siam.edu

แบบสอบถามวิจัย

เรื่อง **ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล**
 นักศึกษาผู้วิจัย **ค.ศ. เสฐฐพัศ ฐเนษฐภัทศพง (089-789-6661) gmail: settapas19081970@gmail.com**
 หลักสูตร **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยสยาม**
 อาจารย์ที่ปรึกษา **ผศ.ดร. สมหมาย จันทรเรือง (ที่ปรึกษาหลัก)**
พ.ด.อ.(พิเศษ)ดร. ปรีดา สดาวร(ที่ปรึกษาร่วม)

คำชี้แจงแบบสอบถาม

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิชาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสยาม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงประสิทธิภาพการบริหารจัดการ การป้องกันปราบปรามอาชญากรรม และการสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ศึกษาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและการสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล รวมถึงเพื่อพัฒนาปรับปรุงและเสริมสร้างข้อเสนอแนะปัจจัยที่นำไปสู่ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและการสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาและองค์การ หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้พัฒนาต่อไป ซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานในหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด คำตอบที่แท้จริงของท่านเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ จึงใคร่ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง

แบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของหน่วยงาน
- ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล
- ตอนที่ 3 ข้อมูลด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล
- ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

2. เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม กรุณาตอบคำถามทุกข้อ โดยทำเครื่องหมายถูก ☒ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับข้อเท็จจริงเพียงข้อเดียว และท่านสามารถให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมได้ในส่วนที่เตรียมไว้ในตอนที่ 4

โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อเพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการให้ข้อมูล ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของหน่วยงาน

1. เพศ ☐ 1) ชาย ☐ 2) หญิง
2. อายุ ☐ 1) ต่ำกว่า 26 ปี ☐ 2) 26 - 35 ปี ☐ 3) 36-45 ปี ☐ 4) 46 - 55 ปี ☐ 5) มากกว่า 55 ปี
3. ระดับการศึกษาสูงสุด ☐ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ 2) ปริญญาตรี ☐ 3) ปริญญาโท ☐ 4) ปริญญาเอก
4. ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม ☐ 1) ผบ.หมู่ปป. ☐ 2) ผบ.หมู่ สส. ☐ 3) สวป. ☐ 4) สว.สส ☐ 5) รอง ผกก. ☐ 6) ผกก. ☐ 7) รอง ผบก. ☐ 8) ผบก.
5. ประสบการณ์ในการทำงานที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล ☐ 1) ไม่เกิน 5 ปี ☐ 2) 6-10 ปี ☐ 3) 11-15 ปี ☐ 4) มากกว่า 15 ปีขึ้นไป
6. จำนวนกำลังพลในหน่วยงาน ☐ 1) 1-20 คน ☐ 2) 21-30 คน ☐ 3) 31 คนขึ้นไป
7. ลักษณะการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ☐ 1) ป้องกันปราบปราม ☐ 2) งานสืบสวนสอบสวน
8. ความสามารถด้านภาษาอังกฤษโดยรวม (ฟัง พูด อ่าน เขียน) ☐ 1) ต้องศึกษาเพิ่มเติม ☐ 2) พอใช้ ☐ 3) ปานกลาง ☐ 4) ดี ☐ 5) ดีมาก
9. ความรู้ด้านประเพณีและวัฒนธรรมของต่างประเทศแถบเอเชียโดยรวม ☐ 1) ต้องศึกษาเพิ่มเติม ☐ 2) พอใช้ ☐ 3) ปานกลาง ☐ 4) ดี ☐ 5) ดีมาก
10. ความรู้ความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศ ☐ 1) ต้องศึกษาเพิ่มเติม ☐ 2) พอใช้ ☐ 3) ปานกลาง ☐ 4) ดี ☐ 5) ดีมาก

ตอนที่ 2 ท่านคิดว่าปัจจัยดังต่อไปนี้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลแบ่ง
ออกเป็น 5 ระดับ จำนวน 77 ข้อ ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการ ตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	ระดับความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1. ท่านคิดว่าปัจจัยด้านการบริหารจัดการด้านกลยุทธ์ (Strategy) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของ กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในระดับใด					
1.1 กลยุทธ์ด้านนโยบายที่สนับสนุนเพื่อพัฒนา กองบัญชาการตำรวจนครบาลสำนักงานตำรวจแห่งชาติ					
1. มีการสอบถามความคิดเห็นของกำลังพลก่อนกำหนดนโยบายของ กองบัญชาการตำรวจนครบาล					
2. ศึกษาปัญหาโดยลำดับความสำคัญเพื่อแบ่งนโยบายออกเป็นประเภท ต่างๆ เพื่อความสอดคล้องกับปัญหา พร้อมแจ้งให้กำลังพลได้รับทราบ					
3. มีการสำรวจความพร้อมของกำลังพลที่มีความรู้ความสามารถและ จำนวนงบประมาณเพื่อให้ภารกิจของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ดำเนินการได้ตามวัตถุประสงค์					
4. นโยบายของกองบัญชาการตำรวจนครบาล สามารถปฏิบัติได้จริงกำลัง พลและผู้บังคับบัญชาในระดับต่างๆ มีความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน					
5. แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ด้านการป้องกัน ปราบปรามและสืบสวนสอบสวนเพื่อศึกษานโยบายและแผนอื่นๆ					
6. การกำหนดทบทวนนโยบายและแผนเพื่อปรับปรุงพัฒนาให้สอดคล้องกับ สภาพปัญหา และความเป็นจริงที่เกิดขึ้น					
1.2 กลยุทธ์ด้านคุณภาพและความก้าวหน้าของวัสดุอุปกรณ์					
7. การปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการบริหารจัดการ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย					
8. มีการปรับปรุงกฎระเบียบ คำสั่งและข้อกำหนดของกองบัญชาการตำรวจ นครบาลให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน					
9. การกระตุ้นส่งเสริมให้กำลังพลสร้างคุณภาพในการปฏิบัติงานด้วย เครื่องมือการบริหารคุณภาพ และระบบการสื่อสารที่ทันสมัยรวดเร็ว					
10. ยกระดับมาตรฐานการบริหารด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้อยู่ ในระดับสากล					
11. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการติดตามผลลัพธ์รวมถึง ผลสะท้อนกลับของการสื่อสารอย่างทั่วถึงทั้งกองบัญชาการตำรวจ นครบาล					
12. การวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ด้านสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการ ดำเนินงานของกองบัญชาการตำรวจนครบาล					
13. การกำหนดมาตรฐานคุณภาพในการปฏิบัติงานและคุณภาพของวัสดุ อุปกรณ์ที่สอดคล้องกับคุณลักษณะงานด้านการป้องกันปราบปรามและ สืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล					

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการ ตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.3 กลยุทธ์ด้านการสรรหาบุคลากรที่เกี่ยวข้องด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนเพื่อกำหนดนโยบายและแผน					
14. ระบุคุณสมบัติผู้เกี่ยวข้องด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนเพื่อกำหนดแผนงานกลยุทธ์ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล					
15. ประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งผู้เกี่ยวข้องด้านการป้องกัน ปราบปราม สืบสวนสอบสวนที่เป็นภารกิจของกองบัญชาการตำรวจ นครบาล					
16. ทำความร่วมมือกับภาคประชาชนเพื่อหาแนวทางการสร้างความร่วมมือสนับสนุนในการสร้างความเชื่อมั่นในหน้าที่ด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน					
17. ร่วมกันสร้างเครือข่ายชุมชน เพื่อให้เกิดความชำนาญในการแก้ปัญหางานด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนโดยยึดความสงบสุขของประชาชนเป็นศูนย์กลาง					
2. ท่านคิดว่าปัจจัยด้านมิติการบริหารจัดการด้านโครงสร้าง (Structure) มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในระดับใด					
2.1 โครงสร้างด้านงบประมาณที่มีเพียงพอ สอดคล้องกับเวลาต่อสถานการณ์					
18. มีการกำหนดงบประมาณเพื่อให้สอดคล้องกับหน่วยงานหลักและหน่วยงานย่อยของกองบัญชาการตำรวจนครบาล					
19. การจัดสรรงบประมาณให้เป็นไปตามบริบท ภารกิจของงานด้านการป้องกันปราบปราม สืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล					
20. มีการเบิกจ่ายที่รวดเร็วด้วยระบบเทคโนโลยีในภาวะเร่งด่วนและตรวจสอบได้					
2.2 โครงสร้างด้านการพัฒนาและใช้ระบบเทคโนโลยีที่เกิดประโยชน์สูงสุด					
21. พัฒนาระบบการใช้เทคโนโลยีให้กำลังพลสามารถใช้อย่างครอบคลุมในกระบวนการปฏิบัติงานด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนอย่างทั่วถึง					
22. ค้นหาแนวทางให้บุคลากรนอกกองกำลังสามารถร่วมใช้ประโยชน์เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อข้อเสนอแนะเชิงลึกซึ่งยากที่จะค้นพบ					
23. ยกเลิกระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อภารกิจด้านป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความเสียหายต่อการได้และคิดค้นวิธีใหม่อยู่เสมอ					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการ ตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
24. ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศประกอบในการตัดสินใจในการกิจ ด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน					
25. พัฒนาระบบและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอตลอดเวลา					
2.3 โครงสร้างการกระจายอำนาจด้านงบประมาณ					
26. มีการกระจายอำนาจไปยังกองบังคับการหรือหัวหน้าสถานีตำรวจใน การเสนองบประมาณด้านต่าง ๆ					
27. มีการกระจายอำนาจด้านงบประมาณไปยังหัวหน้าฝ่ายป้องกัน ปราบปรามและสืบสวนสอบสวนในการขอประมาณเพื่อสะท้อนถึง คุณภาพความต้องการ					
28. ระบบการเบิกจ่ายงบประมาณโดยใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็น ฐานข้อมูลและสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้					
29. ระบบตรวจสอบการใช้งบประมาณตามโครงสร้างของหน่วยงานด้าน การป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนที่เป็นไปตาม มาตรฐานสากล					
3. ท่านคิดว่าการบริหารจัดการคุณภาพด้านระบบ (Systems) ของภาวะผู้นำ มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร จัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติในระดับใด					
3.1 ระบบการสรรหาผู้นำในยุค 4.0 ของผู้บังคับบัญชาในทุกระดับชั้น					
30. ผู้นำกำลังพลที่มาจากการสรรหาจากหน่วยงานในรูปแบบของ คณะกรรมการตั้งแต่ระดับล่างขึ้นไป ได้รับการยอมรับหรือถือว่าเป็นผู้ เสริมสร้างเพื่อการเปลี่ยนแปลงในการสร้างขีดความสามารถของ ผู้ใต้บังคับบัญชาของ หน่วยงานด้านการป้องกันปราบปรามและ สืบสวนสอบสวน					
31. เป็นผู้นำที่มีความเข้าใจเกี่ยวกับกำลังพลยุคใหม่ และสามารถเชื่อมโยง ระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร ได้อย่างกลมกลืน					
32. เป็นผู้นำที่ต้องนำนโยบายของหน่วยงานด้านการป้องกันปราบปราม และสืบสวนสอบสวนมาประยุกต์ใช้โดยคิดค้นนวัตกรรม ออกแบบ การบริหารจัดการให้สอดคล้องกับภารกิจ นโยบายให้เป็นไปตาม วัตถุประสงค์					
33. เป็นผู้นำที่เสริมสร้างให้ทักษะการทำงานเป็นทีมเพื่อผลักดันภารกิจของ หน่วยงานด้านการป้องกันปราบปราม สืบสวนสอบสวนให้ดำเนินการ เป็นไปตามนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของกองบัญชาการ ตำรวจนครบาล					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.2 ระบบการจัดปัญหาและอุปสรรค ในการเข้าถึงแหล่งข้อมูลตามหน้าที่ให้มีกฎหมายรองรับ					
34. มีการฝึกอบรมกำลังพลในหน่วยงานด้านต่างๆ เพื่อให้เข้าใจ และเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการเข้าถึงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงานด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน					
35. กำหนดเงื่อนไข ออกระเบียบ การเข้าถึงระบบสารสนเทศของหน่วยงานด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนและผลิตภัณฑ์กฎหมายที่เป็นอุปสรรค					
36. เพิ่มช่องทางในการเข้าถึงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงานด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน ให้มีความหลากหลายและทั่วถึง					
37. มีการปรับปรุงการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศภายในหน่วยงานด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน ให้เป็นปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง					
3.3 ระบบการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน					
38. กำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงานด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนให้เกิดความชัดเจน โดยรับความคิดเห็นจากภายนอก พร้อมทั้งให้หน่วยงานหลักและหน่วยงานย่อยในองค์กร ภาค รัฐ รัฐบาล เอกชนยอมรับและให้การสนับสนุน					
39. มีการให้ความสนับสนุนด้านเทคโนโลยีจากภาครัฐ รัฐบาล เอกชน					
40. มีการให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์หรือบุคลากร เสริมจากภาครัฐ รัฐบาล เอกชน					
4. ทานคิดว่าการบริหารจัดการด้านรูปแบบ(style)มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติในระดับใด					
4.1 รูปแบบความเป็นศูนย์รวมแหล่งข้อมูลบันทึกพฤติกรรมบุคคลที่ส่งผลต่อความมั่นคงของประเทศ					
41. เป็นศูนย์รวมฐานข้อมูลเช่นบุคคล พาหนะ คอมพิวเตอร์หรือระบบโทรศัพท์ของทุกหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน					
42. มีแบบของการจัดเก็บระบบของข้อมูลเพื่อการตรวจสอบและแจ้งผลของระบบข้อมูลดำเนินการในรูปแบบโครงข่ายสากล					
43. มีระบบข้อมูลสำหรับพฤติกรรมเคลื่อนไหวของบุคคลกลุ่มบุคคล หรือผู้กระทำความผิดผ่านโครงข่ายด้วยระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ โดยรวบรวมประวัติอยู่ในแหล่งฐานข้อมูลเดียวกัน					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.2 รูปแบบการบริการร้องทุกข์ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ					
44. ระบบร้องทุกข์เพื่อให้ประชาชนได้เข้าถึงอย่างหลากหลายช่องทางโดยมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบตลอด 24 ชั่วโมง พร้อมรายงานให้หน่วยงานด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนทราบ					
45. มีกระบวนการตรวจสอบเพื่อประมวลผลในการติดตามพฤติกรรมในการแจ้งปัญหาจากการร้องทุกข์ให้เกิดเป็นรูปแบบที่เหมาะสม					
46. ระบบการร้องทุกข์มีหลากหลายภาษาเช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน ภาษาญี่ปุ่นเพื่อให้นักท่องเที่ยว นักลงทุน จากต่างประเทศเข้าถึงข้อมูลได้					
4.3 รูปแบบการร่วมมือของภาคเอกชนหรือประชาชนทางเทคโนโลยีสารสนเทศโดยมีกฎหมายรองรับ					
47. ใช้ระบบเชื่อมต่อกล้องวงจรปิดของทางภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ เอกชน โดยผ่านการควบคุมของกองบัญชาการตำรวจนครบาลโดยมีกฎหมายรองรับ					
48. มีจุดตรวจสอบบัตรประชาชนในบางสถานที่ที่มีประชาชนเข้าไปใช้บริการเชื่อมเป็นโครงข่ายออนไลน์โดยผ่านการควบคุมของหน่วยงานด้านการป้องกันปราบปราม สืบสวนสอบสวน โดยมีกฎหมายรองรับ					
49. จัดให้มีระบบกฎหมายรองรับอาสาสมัครหรือผู้ที่ให้ความช่วยเหลือภารกิจ หรือผู้ที่ผ่านการตรวจสอบ รับรองบุคคล และมีพฤติกรรมดีกับภารกิจของกองบัญชาการตำรวจนครบาล มีการสุ่มตรวจสอบเป็นระยะในทางลับและ เป็นธรรม					
5. ท่านคิดว่าการบริหารจัดการด้านค่านิยม (Shared values) มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในระดับใด					
5.1 ค่านิยมด้านความสามัคคี การทำงานเป็นทีม มีจิตสำนึกในหน้าที่และมีเป้าหมายร่วมกัน					
50. ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจด้วยการจูงใจ สานฝัน ปกป้องเราทางอาชญากรรม ให้เกิดขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานด้านการป้องกันปราบปรามสืบสวนสอบสวนให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์					
51. ผู้นำกระตุ้นการใช้ปัญญาให้เกิดความคิดใหม่ๆ ด้วยการฝึกให้บุคลากรของหน่วยงานด้านการป้องกันปราบปราม สืบสวนสอบสวน เพื่อเกิดแนวคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ทำลายต่อการเปลี่ยนแปลง					
52. ผู้นำสร้างความเชื่อมั่นในแก่บุคลากรขององค์การให้เกิดคุณค่าของตัวเอง มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต					
53. ผู้นำสร้างการปฏิบัติหน้าที่แบบทีม พร้อมให้สมาชิกของทีมงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเพื่อให้ทีมดำเนินไปสู่ภารกิจเป้าหมาย					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
เดียวกัน					
5.2 ถ้านิยามด้านการมีขวัญกำลังใจที่ดี และมีคุณภาพในการดำเนินชีวิตในองค์กรอย่างมีความสุข					
54. มีการกำหนดมาตรฐานความสามารถด้านต่างๆเป็นวิชาชีพเทียบเท่าเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจและความสุขด้านสุขภาพกายใจของบุคลากรในหน่วยงานด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน					
55. เสริมสร้างความเป็นประชาธิปไตยในหน่วยงานด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน เพื่อก่อให้เกิดสิทธิส่วนบุคคล					
56. จัดความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของกำลังพลให้เหมาะสมกับคุณลักษณะของสถานการณ์เป็นรายบุคคล ด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียง					
5.3 ถ้านิยามร่วมในกระบวนการช่วยเหลือบุคลากรในกรณีถูกดำเนินคดีจากการปฏิบัติหน้าที่					
57. ตั้งคณะกรรมการทางกฎหมายมาติดตามช่วยเหลือให้คำปรึกษาในทุกด้านของบุคลากรขององค์กร ในกรณีที่ถูกร้องเรียนดำเนินคดี และยังมีต้องถูกลงโทษทัณฑ์จากต้นสังกัด จนกว่าคดีจะถึงที่สุด					
58. มีการจัดสรรงบประมาณช่วยเหลือโดยเฉพาะกรณีที่กำลังพลของหน่วยงานด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน ดำเนินการผิดพลาดในระหว่างปฏิบัติหน้าที่					
59. แก้ไขกฎ ระเบียบ ที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการช่วยเหลือบุคลากรพร้อมทั้งจัดตั้งหน่วยงานขึ้นมาเพื่อช่วยเหลือบุคลากร					
6. ทำเนียบคิดว่าการบริหารจัดการด้านบุคลากร(Siem)มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในระดับใด					
6.1 การคัดเลือกทรัพยากรบุคลากรที่สอดคล้องกับภารกิจบทบาทหน้าที่					
60. คัดเลือกบุคลากรที่เข้าใจในภารกิจหน้าที่และผ่านการฝึกฝนอบรม จากกองบัญชาการตำรวจนครบาลโดยตรง					
61. คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในระดับปานกลางถึงระดับมากเพื่อเพิ่มค่าวิชาชีพ ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของหน่วยงานหลักและหน่วยงานย่อย					
62. คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ทางด้านภาษาอังกฤษ ภาษาจีน ภาษาญี่ปุ่นในระดับกลางถึงระดับมากเพื่อเพิ่มค่าวิชาชีพและประสิทธิภาพของงาน					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6.2 การสนับสนุนการศึกษาของบุคลากรและการนำงานวิจัยมาใช้ให้เกิดประโยชน์					
63. สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากร ได้มีการศึกษาเพิ่มเติมสอดคล้องกับบริบทของการปฏิบัติงานเพื่อเป็นวิชาชีพในหน่วยงานด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน					
64. ศึกษาข้อมูลงานวิจัยทั้งของภาครัฐ รัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน ที่มีความสัมพันธ์กับการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน เพื่อประยุกต์ใช้ในการพัฒนาของหน่วยงาน					
65. สร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาทั้งของภาครัฐ รัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม					
6.3 การติดตามประมวลผลบุคลากรและทำการวิจัยเพื่อพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ					
66. สร้างความร่วมมือกับสถาบันทั้งของภาครัฐ รัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน เพื่อดำเนินการศึกษาวิจัยประเด็นที่เกี่ยวข้องกับปัญหาของความต้องการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล					
67. สนับสนุนให้บุคลากรทำการศึกษาวิจัยประเด็นปัญหาทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานในด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน เพื่อเป็นวิชาชีพ					
68. จัดเก็บข้อมูลผลงานวิจัยอย่างเป็นระบบเพื่อการนำมาใช้ประโยชน์ และการสืบค้นข้อมูลของบุคลากรในหน่วยงานได้อย่างทั่วถึงและปลอดภัย					
7. ท่านคิดว่าการบริหารจัดการด้านทักษะ (Skills) การปฏิบัติหน้าที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติในระดับใด					
7.1 ทักษะด้านการสนับสนุนส่งเสริมด้านภาษา วัฒนธรรมในระดับสากล					
69. จัดให้มีการฝึกอบรมเรียนรู้เพื่อเป็นวิชาชีพด้านภาษาและวัฒนธรรมของต่างประเทศประกอบด้วย ภาษาอังกฤษ ภาษาจีนและภาษาญี่ปุ่น เพื่อใช้ประโยชน์ในการติดต่อสื่อสารในระดับองค์กรและระดับนานาชาติ					
70. คัดเลือกบุคลากรที่มีทักษะด้านภาษาและวัฒนธรรมที่อยู่ในระดับดีเพื่ออบรมต่อในประเทศของเจ้าของภาษาเพื่อสร้างความร่วมมือ					
71. จัดโครงการศึกษาดูงานพร้อมฝึกอบรมทักษะกับวัฒนธรรมของประเทศต่างๆ เพื่อเสริมสร้างทักษะวิชาชีพให้เกิดการเรียนรู้ในระดับสากล					

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการ ตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	ระดับความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
7.2 การวัดระดับความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มทักษะเป็นรายบุคคล					
72. ฝึกอบรมการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศแบบเน้นรายบุคคลในระดับต่างๆ พร้อมประเมินผลตามเกณฑ์มาตรฐานเพื่อกำหนดเป็นวิชาชีพ					
73. มอบหมายหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทำหน้าที่ประเมินผลความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรทุกระดับชั้น					
74. จัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับทักษะการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ					
7.3 ทักษะการพัฒนาการฝึกอบรมบุคลากรโดยกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเฉพาะของหน่วยงาน					
75. จัดโครงการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานทักษะวิชาชีพเฉพาะหน่วยงานด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนโดยเฉพาะเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการ					
76. จัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรของแต่ละหน่วยงานย่อยที่ยังไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานของหน่วยงานด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน					
77. ตั้งคณะกรรมการเพื่อสำหรับจัดทำคู่มือในการพัฒนาบุคลากรของกองบัญชาการตำรวจนครบาลอย่างต่อเนื่องในทุกระดับ					

ตอนที่ 3 ท่านคิดว่าปัจจัยด้านประสิทธิภาพดังต่อไปนี้ เป็นปัจจัยที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลควรให้ความสำคัญในระดับใด แบ่งเป็น 5 ระดับ จำนวน 9 ข้อ

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพของกองบัญชาการตำรวจนครบาล	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก
8.1 เป็นศูนย์รวมฐานข้อมูล เป็นที่ยอมรับพร้อมกันเชื่อถือสำหรับภารกิจหน้าที่เพื่อใช้ในกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นไปตามกฎหมาย					
78. มีกระบวนการสืบค้นหาผู้ที่เกี่ยวข้องกับแผนประทุพกรรมของหน่วยงานป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนสามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว					
79. มีฐานข้อมูลที่ถูกบันทึกในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีความน่าเชื่อถือ สามารถอ้างอิงได้ตามกฎหมาย					
80. มีกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติที่เป็นศูนย์รวมฐานข้อมูลบุคคล พาหนะ และคอมพิวเตอร์ของทุกหน่วยงานราชการ และเอกชนเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งในระดับชาติและระดับสากล					
8.2 ได้และมีบุคลากรที่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่และมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน					
81. มีกระบวนการสรรหากำลังพลของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ สอดคล้องกับภารกิจในหน่วยงานด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนตามที่กำหนด					
82. มีการบริหารจัดการด้านสวัสดิการ ขวัญกำลังใจ ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้เป็นไปตามมาตรฐานของเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจ					
83. มีการสร้างองค์ความรู้แก่กำลังพลของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ให้มีความรู้ความเข้าใจด้านภาษาวัฒนธรรมและเทคโนโลยีในลักษณะวิชาชีพ ในระดับสากล					
8.3 ได้และมีผู้บังคับบัญชาที่มีการพัฒนาภาวะผู้นำในการบริหารจัดการเพื่อความสอดคล้องกับสถานการณ์ที่ตรงกับการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนโดยมีงบประมาณเป็นของตนเอง					
84. ได้ผู้บังคับบัญชานักงานในระดับต่างๆ ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่มีประสิทธิภาพตรงด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนและสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง					
85. มีการสนับสนุนให้ทีมงานของผู้ปฏิบัติหน้าที่ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้รับการพัฒนาระบบการปฏิบัติงานแบบทีมงานที่เป็นไปตามมาตรฐานจากผู้บังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงาน					

86. มีรูปแบบการสรรหาผู้บังคับบัญชาที่เชี่ยวชาญของกองบัญชาการ ตำรวจนครบาล ของแต่ละหน่วยงานจากระดับปฏิบัติการขึ้นไป ใน ลักษณะคณะกรรมการเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา					
---	--	--	--	--	--

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพของกองบัญชาการตำรวจนครบาลขอความ
กรุณาให้ข้อเสนอแนะในแต่ละประเด็นดังนี้

1. ประเด็นวิธีการเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศและทักษะความรู้ความสามารถ
ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นลักษณะวิชาชีพ

.....

.....

.....

2. ประเด็นหลักๆ ที่ทำให้กระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นที่ควรเพิ่มเติม

.....

.....

.....

3. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือที่ท่านได้เสียสละเวลาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.2561

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล คาบตำรวจ เศรษฐพัศ ฐเนษฐภัคศพง

วัน/เดือน/ปีเกิด 19 สิงหาคม 2513

สถานที่เกิด ฉะเชิงเทรา

ที่อยู่ 53/1 หมู่ 2 ตำบลหนองแห่น อำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา

การศึกษา รป.บ. (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2549

รป.ม. (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2551

ปร.ด. (การจัดการ) มหาวิทยาลัยสยาม, 2562

ตำแหน่ง ผู้บังคับหมู่ กองกำกับการปฏิบัติการพิเศษ

สถานที่ทำงาน กองกำกับการปฏิบัติการพิเศษ กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 2

การเผยแพร่งานวิจัย

เศรษฐพัศ ฐเนษฐภัคศพง, คาบตำรวจ, สมหมาย จันทรเรือง และ ปรีดา สถาวร, พันตำรวจเอก (พิเศษ).

รูปแบบภาวะผู้นำประสิทธิภาพ: กรณีศึกษากองบัญชาการตำรวจนครบาลสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. ในรายงานการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 14. 4-5 กรกฎาคม 2562 ณ มหาวิทยาลัยศรีปทุม กรุงเทพมหานคร.

เศรษฐพัศ ฐเนษฐภัคศพง, คาบตำรวจ. ไชยนันท์ ปัญญาศิริ. การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่นำไปสู่

ประสิทธิภาพ: กรณีศึกษากองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. วารสารสห

วิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา. ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2562). (ISSN: 2286-

7252/สมาคมรัฐศาสตร์แห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (ฐานข้อมูล Social Science Research Network (Elsevier-SSRN) เป็นวารสารทางวิชาการระดับนานาชาติที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ก.พ.อ.)

เศรษฐพัศ ฐเนษฐภัคศพง, คาบตำรวจ. ไชยนันท์ ปัญญาศิริ. ถ่านิยมร่วมด้านการป้องกันปราบปรามและ

สืบสวนสอบสวน: กรณีศึกษากองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. วารสาร

สหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา. ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2562). (ISSN: 2286-

7252/สมาคมรัฐศาสตร์แห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (ฐานข้อมูล Social Science Research Network (Elsevier-SSRN) เป็นวารสารทางวิชาการระดับนานาชาติที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ก.พ.อ.)