

วิทยานิพนธ์เรื่อง	ผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปราม กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
คำสำคัญ	ผลสัมฤทธิ์/การบริหารจัดการ/กองบังคับการปราบปราม
นักศึกษา	พันตำรวจตรี จีรวิภู บุญวัฒนาภรณ์ รหัสประจำตัว 51860170
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหาพร
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ศาสตราจารย์ ดร.ดิน ปรัชญพฤทธิ
หลักสูตร	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะ	วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา	2556

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “ผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปราม กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปราม (2) ปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปราม (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปรามกับผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปราม และ (4) ปัญหา อุปสรรคและแนวทางในการบริหารจัดการที่ช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปราม ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการวิจัยเชิงผสม โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพร่วมกัน เพื่อให้ได้คำตอบตามวัตถุประสงค์ในแต่ละข้อสำหรับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณคือ เจ้าหน้าที่ตำรวจของกองบังคับการปราบปราม จำนวน 304 คน และกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพ จำนวน 14 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปรามในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีด้านความเป็นมืออาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาตามลำดับคือ ด้านตำรวจผู้รับใช้ชุมชน ด้านการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และด้านความเข้มแข็งในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. ปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาตามลำดับคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ลักษณะขององค์การ ทรัพยากรการบริหาร และหลักธรรมาภิบาลมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการกับผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปรามพบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติ โดยวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของ กองบังคับการปราบปรามมากที่สุด และเมื่อนำมาวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณพบว่า ปัจจัยที่มีผล ต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และด้าน ทรัพยากรการบริหาร มีอิทธิพลในการทำนายความเป็นไปได้ของผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของ กองบังคับการปราบปรามในภาพรวม จึงอาจสรุปได้ว่า สมการพยากรณ์ที่ได้จากการวิเคราะห์แบบ ถดถอยพหุคูณมีความสอดคล้องกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์การบริหาร จัดการกับผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปรามที่ชี้ให้เห็นว่า วัฒนธรรม องค์กรเป็นปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปรามในลำดับ แรกอีกด้วย

4. ปัญหา อุปสรรคและแนวทางในการบริหารจัดการที่ช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุผล สัมฤทธิ์ในการบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปราม สรุปได้ดังนี้ (1) ด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัญหาและอุปสรรคที่พบคือ การเปลี่ยนแปลงตัวผู้บริหารที่ไม่เข้าใจวัฒนธรรมองค์กรของกอง บังคับการปราบปราม จึงทำให้การสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรขาดความต่อเนื่อง สำหรับ แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรคือ (1.1) ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ (1.2) การสนับสนุนให้ เจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นนักเรียนรู้ตามแนวทางองค์กรแห่งการเรียนรู้ (1.3) การสร้างทีมงานต้นแบบ เพื่อเผยแพร่วัฒนธรรมองค์กรอย่างต่อเนื่อง และ (1.4) การสร้างค่านิยมและอุดมการณ์ร่วมอย่าง ต่อเนื่อง (2) ลักษณะขององค์กร ปัญหาและอุปสรรคที่พบคือ การขาดความยืดหยุ่นของ โครงสร้าง การทำงาน และกฎระเบียบที่เน้นบังคับให้ปฏิบัติตาม สำหรับแนวทางการพัฒนาองค์กรให้ สอดคล้องกับภารกิจคือ (2.1) การสร้างทีมงานที่มีศักยภาพสูงสามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ (2.2) การสร้างเครือข่ายภายนอกเพื่อร่วมดำเนินภารกิจในพื้นที่ และ (2.3) การพัฒนาศักยภาพของ เจ้าหน้าที่ตำรวจในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (3) ทรัพยากรการบริหาร ปัญหาและอุปสรรคที่ พบคือ จำนวนเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่สูงอายุ หมดไฟในการทำงาน ได้รับจัดสรรงบประมาณในการอบรมไม่เพียงพอ และหลักสูตรไม่สอดคล้อง กับความต้องการ รวมถึงขาดความทันสมัย สำหรับแนวทางที่ช่วยให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีศักยภาพใน การทำงานสูงขึ้นคือ (3.1) การจัดสวัสดิการเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการทำงาน (3.2) การพัฒนาหลักสูตรอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการ และทันสมัย โดยเน้นเรื่องการใช้ เทคโนโลยีในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ (3.3) การแสวงหาความร่วมมือโดยประสาน ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกเข้าร่วมเป็นวิทยากรฝึกอบรม (4) หลักธรรมาภิบาล ปัญหาและอุปสรรคที่ พบคือ ภาวลักษณะของหน่วยงานที่มักถูกแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง และปัญหาตัวชี้วัดที่ปรากฏใน แผนปฏิบัติงานคือ ไม่มีการนำข้อมูล และปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานมาใช้ ประกอบการวิเคราะห์ในการจัดทำแผนปฏิบัติงาน สำหรับแนวทางการพัฒนาหลักธรรมาภิบาลคือ

(4.1) ใช้หลักธรรมาภิบาลโดยยึดถือผลประโยชน์ของประชาชนเป็นที่ตั้ง (4.2) ไม่ควรกำหนดตัวชี้วัดในการทำงานที่ตายตัว และปรับเปลี่ยนได้ยาก และ (4.3) มีการนำข้อมูล และปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นมาวิเคราะห์ และแยกแยะให้ตรงประเด็น เพื่อกำหนดแนวทางได้อย่างเหมาะสม และเป็นไปได้จริงในทางปฏิบัติ (5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัญหาและอุปสรรคที่พบคือ การเปิดกว้างทางความคิดที่เจ้าหน้าที่ตำรวจระดับผู้ปฏิบัติขาดโอกาสที่จะเสนอแนะแนวคิดที่เหมาะสมในการทำงาน ซึ่งเป็นผลมาจากวัฒนธรรมการทำงานแบบตำรวจที่เน้นการสั่งการปฏิบัติตามคำสั่งโดยเคร่งครัด และห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติมีประเด็นข้อโต้แย้ง สำหรับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำตำรวจคือ ผู้บังคับบัญชาต้องรับฟังข้อมูลจากรอบด้านทั้งจากเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับผู้ปฏิบัติ หน่วยงานข้างเคียง ผู้บังคับบัญชาในระดับนโยบาย และเครือข่ายภาคประชาชน เพื่อนำข้อมูลจากรอบด้านมาใช้ประกอบการตัดสินใจให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ในภารกิจ และ (6) ผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปราม ปัญหาและอุปสรรคที่พบคือ งานมากคนน้อย และขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน สำหรับแนวทางที่จะช่วยให้กองบังคับการปราบปรามมีผลสัมฤทธิ์ในการบริหารจัดการได้ในระยะยาวคือ การมีวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งมีความเป็นมืออาชีพในการทำงานในระดับสูง โดยมีภาวะผู้นำที่กล้าเปลี่ยนแปลงมาสนับสนุนและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การให้ไปในทิศทางที่ถูกต้องและเหมาะสมอย่างต่อเนื่อง

TITLE	THE ACHIEVEMENT IN MANAGEMENT OF THE CRIME SUPPRESSION DIVISION, CENTRAL INVESTIGATION BUREAU, ROYAL THAI POLICE
KEYWORD	ACHIEVEMENT/ MANAGEMENT / CRIME SUPPRESSION DIVISION
STUDENT	POLICE MAJOR JEERAWAT BOONWATTANAPORN
ADVISOR	ASSOCIATE PROFESSOR DR.PIYAKORN WHANGMAHAPORN
CO-ADVISOR	PROFESSOR DR.TIN PRACHYAPRUIT
LEVEL OF STUDY	DOCTOR OF PHILOSOPHY IN PUBLIC ADMINISTRATION
FACULTY	GRADUATE COLLEGE OF MANAGEMENT SRIPATUM UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR	2013

ABSTRACT

This thesis on “The Achievement in Management of the Crime Suppression Division, Central Investigation Bureau, Royal Thai Police” has the objectives of studying (1) the results from the management of the Crime Suppression Division; (2) the factors affecting the results from the management of the Crime Suppression Division; (3) the relationship between the factors affecting the results from the management of the Crime Suppression Division and the results from the management of the Crime Suppression Division; and (4) the challenges, obstacles and opportunities in achieving results through management of the Crime Suppression Division. The researcher collected data and information through mixed research using quantitative and qualitative research in order to obtain accurate answers to each question and objective of the thesis. The sample group used in the quantitative research is composed of police officers from the Crime Suppression Division in the amount of 304 people and the sample group used in the qualitative research is composed of police officers from the Crime Suppression Division in the amount of 14 people. The results of the research are:

1. The results from the management of the Crime Suppression Division were at the medium level with professionalism at the highest level. Results in descending order were police

servicing the community, preparation towards the ASEAN Community and strengths in management and administration ranked at the lowest level.

2. Factors affecting the results from management were at the medium level, with organization culture at the highest level. Results in descending order were change leadership, nature of the organization, management resources and good governance principles ranked at the lowest level.

3. The study found that the relationship between the factors affecting the results from the management of the Crime Suppression Division and the results from the management of the Crime Suppression Division was a statistically significant positive relationship, with organization culture having the most positive effect towards the management of the Crime Suppression Division. After using the Multiple Regression Analysis, the study found that the factors affecting the results from management of organization culture, change leadership and management resources were influential in predicting the results of the management of the Crime Suppression Division. It can be summarized that the results derived from the Multiple Regression Analysis were in accordance with the relationship between factors affecting the results from the management of the Crime Suppression Division and the results from the management of the Crime Suppression Division. Furthermore, the results indicated that organization culture was the most important factor affecting the results from the management of the Crime Suppression Division.

4. The study found that the challenges, obstacles and opportunity in achieving results through management of the Crime Suppression Division were as follows: (1) Challenges and obstacles facing organization culture were in changing managers who do not understand the organization culture of the Crime Suppression Division, resulting in a lack of continuity in creating and developing organization culture. Opportunities in developing organization culture are: (1.1) Managers must have vision; (1.2) Supporting police officers to learn about learning organizations; (1.3) Creating a model team to disseminate organization culture on a constant basis; (1.4) Creating group values and principles on a constant basis. (2) Challenges and obstacles facing the nature of the organization are the lack of flexibility in the work structure and enforceable rules and regulations. Opportunities in developing the organization to align with its missions are: (2.1) Creating effective teams that can adapt to changing situations; (2.2) Creating an external network to assist in local missions; (2.3) Developing the competency of police

officers with information technology and communications. (3) Challenges and obstacles facing management resources are the lack of police officers in fulfilling missions, older police officers losing passion in their work, lack of budget allocated towards training, courses not meeting the needs of the organization, and the lack of modernity. Opportunities in increasing the competency of police officers are: (3.1) Creating welfare to increase morale and motivation in the workspace; (3.2) Developing training courses to meet the needs of the organization by using modern technology to increase efficiency; (3.3) Increasing cooperation with other agencies by inviting experts to lecture in training courses. (4) The challenge and obstacle facing good governance principles is the distortion of the organization's image by politics. The deciding factor in the organization's action plan is not using information, challenges and obstacles to analyze in order to formulate the organization's action plan to align with good governance principles. (4.1) Good governance principles must be used for the benefit of the people; (4.2) Indicators related to work that are inflexible and difficult to change should not be established; (4.3) Using information, challenges and obstacles to analyze and separate important issues in order to formulate the correct and realistic guideline. (5) Challenges and obstacles facing change leadership are the lack of open-mindedness that police officers lack in order to present new ideas during work, which is a result of the traditional organization culture where police officers strictly follow orders without question. Opportunities in developing leadership in police officers begin with police commanders listening to information from all sides, including from police officers of lower ranks and from the public in order to use such information to assist in making the right situation appropriate to the situation and established goals. (6) Challenges and obstacles facing the success from the management of the Crime Suppression Division are the heavy workload and lack of manpower, as well as the lack of morale and motivation during work. In order to increase the long-term success from the management of the Crime Suppression Division, the organization culture must be strong where professionalism is of high importance and where leaders are not afraid to change and develop the organization culture towards the right direction.