

ผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปราม
กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
THE ACHIEVEMENT IN MANAGEMENT OF THE CRIME
SUPPRESSION DIVISION, CENTRAL INVESTIGATION
BUREAU, ROYAL THAI POLICE.

พันตำรวจตรี จีรวุฒิ บุญวัฒนาภรณ์¹
Police Major Jeerawat Boonwattanaporn

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปราม (2) ปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปราม (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปราม กับผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปราม และ (4) ปัญหา อุปสรรคและแนวทางในการบริหารจัดการที่ช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปราม ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการวิจัยเชิงผสม โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพร่วมกัน เพื่อให้ได้คำตอบตามวัตถุประสงค์ในแต่ละข้อ สำหรับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณคือ เจ้าหน้าที่ตำรวจของกองบังคับการปราบปราม จำนวน 304 คน และกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพ จำนวน 14 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปรามในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความเป็นมืออาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาตามลำดับคือ ด้านตำรวจผู้รับใช้ชุมชน ด้านการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และด้านความเข้มแข็งในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด
2. ปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยวัฒนธรรมองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาตามลำดับคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ลักษณะขององค์กร ทรัพยากรการบริหาร และหลักธรรมาภิบาลมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

¹ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการกับผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปรามพบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปรามมากที่สุด

4. ปัญหา อุปสรรคที่พบ ประกอบด้วย (1) ด้านวัฒนธรรมองค์การคือ การเปลี่ยนแปลงตัวผู้บริหารที่ไม่เข้าใจวัฒนธรรมองค์การของกองบังคับการปราบปราม จึงทำให้การสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การขาดความต่อเนื่อง (2) ลักษณะขององค์การคือ การขาดความยืดหยุ่นของโครงสร้างการทำงาน และกฎระเบียบที่เน้นบังคับให้ปฏิบัติตาม (3) ทรัพยากรการบริหารคือ จำนวนเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่สูงอายุหมดไฟในการทำงาน ได้รับจัดสรรงบประมาณในการอบรมไม่เพียงพอ และหลักสูตรไม่สอดคล้องกับความต้องการ รวมถึงขาดความทันสมัย (4) หลักธรรมาภิบาลคือ ภาพลักษณ์ของหน่วยงานที่มักถูกแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง และปัญหาตัวชี้วัดที่ปรากฏในแผนปฏิบัติงานคือ ไม่มีการนำข้อมูล และปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานมาใช้ประกอบการวิเคราะห์ในการจัดทำแผนปฏิบัติงาน (5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือ การเปิดกว้างทางความคิดที่เจ้าหน้าที่ตำรวจระดับผู้ปฏิบัติขาดโอกาสที่จะเสนอแนะแนวคิดที่เหมาะสมในการทำงาน ซึ่งเป็นผลมาจากวัฒนธรรมการทำงานแบบตำรวจที่เน้นการสั่งการปฏิบัติตามคำสั่ง โดยเคร่งครัด และห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติมีประเด็นข้อโต้แย้ง และ (6) ผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปรามคือ งานมากคนน้อย และขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน

5. ข้อเสนอแนะ ประกอบด้วย (1) จัดทำหลักเกณฑ์ ระเบียบปฏิบัติของหน่วยงานที่ได้รับ การยอมรับจากเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกระดับ และเหมาะสมกับภารกิจของกองบังคับการปราบปราม (2) จัดทำกิจกรรม และส่งเสริมให้มีการสร้างและพัฒนาทีมงานต้นแบบ ทั้งในรูปแบบของการฝึกอบรม และการประกวดทีมงานที่มีผลงานดีเด่น (3) ทบทวน และปรับปรุงหลักเกณฑ์ และระเบียบปฏิบัติให้ทันสมัย เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (4) จัดทำกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาทีมงานให้มีศักยภาพสูง โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และผลประโยชน์ของประชาชนเป็นที่ตั้ง (5) จัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างเครือข่ายในการดำเนินภารกิจร่วมกันในพื้นที่ (6) จัดหลักสูตรฝึกอบรมด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการทำงาน (7) จัดทำหลักเกณฑ์การจัดสวัสดิการที่เป็นรูปธรรม และสอดคล้องกับความต้องการของเจ้าหน้าที่ตำรวจ (8) จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมโดยใช้ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกเป็นวิทยากร (9) จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมองค์การแห่งการเรียนรู้ (10) จัดทำหลักเกณฑ์การดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาลให้เหมาะสมกับภารกิจ โดยยึดถือผลประโยชน์ของประชาชนเป็นที่ตั้ง (11) จัดทำตัวชี้วัดในการดำเนินงานตามหลัก

ธรรมาภิบาล สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม และเป็นไปได้จริงในทางปฏิบัติ (12) จัดทำหลักสูตรอบรมสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (13) จัดทำหลักสูตรอบรมสำหรับการพัฒนาวิสัยทัศน์ให้แก่ผู้บริหารเกี่ยวกับ การสร้างวัฒนธรรมองค์การอย่างเป็นระบบ (14) ทบทวนและปรับปรุงเพื่อพัฒนาตัวชี้วัดของกองบังคับการปราบปรามอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความเหมาะสมในทางปฏิบัติได้อย่างมีผลสัมฤทธิ์ (15) จัดทำกลยุทธ์ทางเลือกที่มีความหลากหลาย และสอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจ และ (16) ส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมที่มุ่งเน้นความเป็นมืออาชีพในการทำงานให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกระดับ

คำสำคัญ : ผลสัมฤทธิ์/การบริหารจัดการ/กองบังคับการปราบปราม

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 serving 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.

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. (2) Challenges and obstacles facing the nature of the organization are the lack of flexibility in the work structure and enforceable rules and regulations. (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. (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. (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. (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.

บทนำ

สถานการณ์โลกได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม โดยมีการเปิดเสรีทางการค้า มีการใช้เทคโนโลยีขั้นสูงในการผลิตและการบริการ ทางด้านการเมืองมีการเปลี่ยนแปลงจากระบบอำนาจธิปไตยของชาติ ซึ่งมีลักษณะความเป็นรัฐสูงไปสู่การรวมตัวของกลุ่มภูมิภาคต่างๆ มากขึ้น สภาพความเป็นพรมแดนลดลง ทางด้านสังคมมีการเปลี่ยนแปลงของประชากรไปสู่สังคมผู้สูงอายุ มีการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานของผู้คนและแรงงานอย่างต่อเนื่อง การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้มาซึ่งผลกระทบต่อความมั่นคง ปัญหาอาชญากรรม และความไร้ระเบียบต่างๆ ทำให้สังคมและประชาชนมีความต้องการและความคาดหวังที่จะได้รับการดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินจากรัฐมากขึ้น

สำนักงานตำรวจแห่งชาติถือเป็นหน่วยงานสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมให้กับประชาชน ตลอดจนให้ความช่วยเหลือประชาชนในการจัดหรือบรรเทาปัญหาสังคมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้แสวงหาวิธีการต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาอาชญากรรม โดยเฉพาะการมุ่งเน้นมาตรการทั้งในด้านการป้องกันและปราบปรามที่แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของสถานีตำรวจบรรลุภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เพื่อบำบัดทุกข์ บำรุงสุข รักษาความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนนั่นเอง

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2556, หน้า 8-12) ได้ประเมินสถานการณ์และแนวโน้มการเกิดอาชญากรรมปี 2556 ไว้โดยสรุปดังนี้ (1) ความคิดเกี่ยวกับประทุษร้ายต่อชีวิต ร่างกายและเพศ โดยคิดฆ่าผู้อื่น คิดทำร้ายร่างกาย มีแนวโน้มที่จะยังคงเกิดขึ้นมาก และคิดข่มขืน คดีอนาจาร มีแนวโน้มที่จะลดลงเล็กน้อย (2) ความคิดเกี่ยวกับการประทุษร้ายต่อทรัพย์สิน โดยคดีลักทรัพย์ วิ่งราวทรัพย์ มีแนวโน้มที่จะยังคงเกิดขึ้นมากแต่มีแนวโน้มการรับแจ้งลดลง และคดีปล้นปล้นทรัพย์ ชิงทรัพย์ กรรโชกทรัพย์ มีแนวโน้มที่จะเพิ่มโดยเฉพาะการปล้นหรือชิงทรัพย์จากสถาบันการเงิน ร้านทอง ร้านสะดวกซื้อ สำหรับคดีฉ้อโกง คดียักยอก คดีรับของโจรทำให้เสียทรัพย์ มีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นใกล้เคียงกับปีที่ผ่านมา แต่ไม่มีผลกระทบต่อสังคมโดยรวมมากนัก และ (3) ความคิดตามกฎหมายที่มีโทษทางอาญาอื่นๆ โดยคดียาเสพติด มีแนวโน้มที่คงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเช่นเดียวกับคดีครอบครองเพื่อเสพ และคดีเสพที่ยังมีผลการจับกุมค่อนข้างสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องด้วยเช่นกัน และคดีการหลบหนีเข้าเมืองมีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องแต่อาจจะมีแนวโน้มที่ลดลง สำหรับคดีความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ โดยมีแนวโน้มการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ยังคงมีอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้คดีความผิดเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม มีแนวโน้มที่จะยังมีการกระทำความผิดอย่างต่อเนื่อง สำหรับคดีความผิดเกี่ยวกับการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา มีแนวโน้มที่จะมีการละเมิดอย่างต่อเนื่อง และคดี

ความผิดเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ มีแนวโน้มที่จะยังคงมีอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้คดีความผิดเกี่ยวกับการค้าอาวุธปืน อาวุธสงคราม มีแนวโน้มที่จะยังเกิดขึ้นสูง โดยเฉพาะคดีครอบครองอาวุธปืนธรรมดา มีผลการจับกุมมากขึ้น

จากแนวโน้มดังกล่าวได้ก่อให้เกิดปัญหาในสังคมไทย รวมถึงส่งผลต่อการดำเนินงานของตำรวจอย่างหลีกเลี่ยงมิได้ ทั้งนี้ ได้มีหลายหน่วยงานที่พยายามศึกษาถึงประเด็นปัญหา และแนวทางการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในสังคมไทย เพื่อเสนอแนวทางที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของตำรวจ เช่น สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (2554) ได้ศึกษาการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการเรื่องการศึกษารูปแบบและวิธีการนำพลังมวลชนร่วมลดอาชญากรรม โดยเสนอว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องมีการปรับกลยุทธ์และเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการในเรื่องต่างๆ เพื่อให้ภารกิจในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงจำเป็นต้องส่งเสริมให้ภาคประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วม ในการแก้ไขปัญหาอาชญากรรมในสังคม โดยดึงมวลชนมาช่วยในลักษณะ “งานมวลชนสัมพันธ์” ซึ่งจะช่วยให้เกิดมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ต่อเนื่อง และยั่งยืนในการป้องกันและลดอาชญากรรม และผลการดำเนินงานที่ผ่านมา สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ในด้านการ ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้แก่ประชาชน โดยมีการให้ความคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม เพื่อช่วยให้ประชาชนมีความสุขในการดำรงชีวิตในสังคม ซึ่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2555, หน้า 11) ได้จัดทำยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับงานป้องกัน และปราบปรามอาชญากรรม จำนวน 2 ยุทธศาสตร์คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติภารกิจหลักเพื่อตอบสนองนโยบายรัฐบาล และยุทธศาสตร์ที่ 3 การมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่ายการปฏิบัติงานของตำรวจ ซึ่งรัฐบาลได้ให้เน้นนโยบายเน้นหนักไปในด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม จำนวน 3 เรื่องคือ (1) ควบคุมและลดความรุนแรงของอาชญากรรม (2) การปฏิบัติงานโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และ (3) พัฒนาคูคลองสายงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2556, หน้า 3)

กองบังคับการปราบปราม (บก.ป.) เป็นหน่วยงานด้านป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง โดยเป็นที่รับรู้โดยทั่วไปว่า เป็นหน่วยงานที่พึงสุดท้ายในวงการตำรวจที่ได้รับความเชื่อมั่นว่า จะสามารถทำหน้าที่ในการบำบัดทุกข์และผดุงความยุติธรรมให้เกิดขึ้นในสังคมไทย ซึ่ง บก.ป.มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การสืบสวนสอบสวน การกระทำผิดที่มีโทษทางอาญาเกี่ยวกับชีวิต ร่างกาย ทรัพย์สิน ผู้มีอิทธิพล มือปืนรับจ้าง อาวุธสงคราม และความผิดอัน

เกี่ยวกับการก่อความไม่สงบสุขแก่ประชาชนที่ต้องใช้กำลัง หรือสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามการก่อการจลาจลและควบคุมฝูงชน ระบุเหตุฉุกเฉิน หรือปราบปราม การก่อการร้าย การก่อวินาศกรรม การจับกุมคนร้ายที่มีอาวุธร้ายแรงทั่วราชอาณาจักร ปฏิบัติงานด้านรถสายตรวจ รวมถึงถวายความอารักขา และรักษาความปลอดภัยขององค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ พระราชอาคันตุกะ และบุคคลสำคัญ

ในปัจจุบันกองบังคับการปราบปรามได้มีการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีการนำแนวคิดทางวิชาการสมัยใหม่เข้ามาใช้เปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการงาน ตำรวจสมัยใหม่ (Modern Policing) ที่เน้นภารกิจตำรวจเชิงรุก (Proactive Policing) รวมถึงมีการพัฒนาทฤษฎีตำรวจผู้รับใช้ชุมชน (Community Policing Theory) ที่เน้นการป้องกันและแก้ไข ปัญหาอาชญากรรมในชุมชน โดยเฉพาะในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 กองบังคับการตำรวจปราบปราม ได้มีการนำแนวคิดหลักการตามทฤษฎีตำรวจผู้รับใช้ชุมชนมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้รับการตอบรับเป็นอย่างดีจากประชาชนในชุมชนและสื่อมวลชน และต่อมาในปลายปี พ.ศ. 2554 แนวคิดเรื่องตำรวจผู้รับใช้ชุมชนได้ถูกบรรจุเข้าเป็นยุทธศาสตร์หลักของสำนักงานตำรวจแห่งชาติพ.ศ. 2555-2564 ในเรื่อง “ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของข้าราชการตำรวจและเป้าหมายการทำงานของหน่วยงานทุกระดับให้ยึดถือการมีส่วนร่วมของประชาชนในการทำงานตามแนวคิด Community Policing” (สุพิศาล ภักดีนฤนาถ, 2556, หน้า 7-8) และอาจกล่าวได้ว่า กองบังคับการปราบปรามได้มีการปรับปรุงรูปแบบ กระบวนทัศน์ และวิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ โดยมุ่งเน้นการดำเนินงานให้เป็นที่ไปอย่างมีอย่างเป็นระบบ เพื่อช่วยให้เจ้าหน้าที่ตำรวจของกองบังคับการปราบปรามมีความเป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะตามมาตรฐานในการปฏิบัติงาน สามารถนำองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องมาปรับใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงาน เกิดผลสัมฤทธิ์ในระดับสูง จึงจำเป็นต้องมีการศึกษาถึงปัจจัย และวิธีการบริหารงานที่เกี่ยวข้อง และสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการบริหารจัดการตามตัวชี้วัดของกองบังคับการปราบปรามทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องกับการพัฒนาระบบการบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปราม และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปราม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปราม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปรามกับผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปราม

4. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและแนวทางในการบริหารจัดการที่ช่วยให้การปฏิบัติงาน บรรลุผลสัมฤทธิ์ในการบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปราม

สมมติฐานการวิจัย

1. ผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปรามอยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปรามอยู่ในระดับปานกลาง
3. ปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปรามในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
4. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานเกิดจากการเปลี่ยนแปลงของนโยบายรัฐบาลที่ขาดความต่อเนื่องในทางปฏิบัติ รวมถึงขาดการสนับสนุนทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามนโยบาย

ขอบเขตของการวิจัย

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการ โดยมุ่งศึกษาเฉพาะด้าน (1) วัฒนธรรมองค์กร (2) ลักษณะขององค์กร (3) ทรัพยากรการบริหาร (4) หลักธรรมาภิบาล (5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และศึกษาถึงผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปราม ประกอบด้วย (1) การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (2) ความเป็นมืออาชีพ (3) ดำรงผู้รับใช้ชุมชน และ (4) ความเข้มแข็งในการบริหารงาน
2. **ขอบเขตด้านประชากร** ในการศึกษาครั้งนี้แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย (1) ผู้ปฏิบัติตามนโยบายของกองบังคับการปราบปราม เป็นผู้ให้ข้อมูลการวิจัยทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ (2) กลุ่มผู้บริหารระดับผู้กำหนดนโยบาย และ (3) ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน เป็นผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ
3. **ขอบเขตด้านระยะเวลา** ผู้ศึกษาวิจัยได้กำหนดระยะเวลาในการศึกษารวม 1 ปี 10 เดือน

วิธีการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงผสม (Mixed Methods Research) โดยการนำวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เข้ามาใช้ในการทำวิจัยร่วมกัน

2. กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ

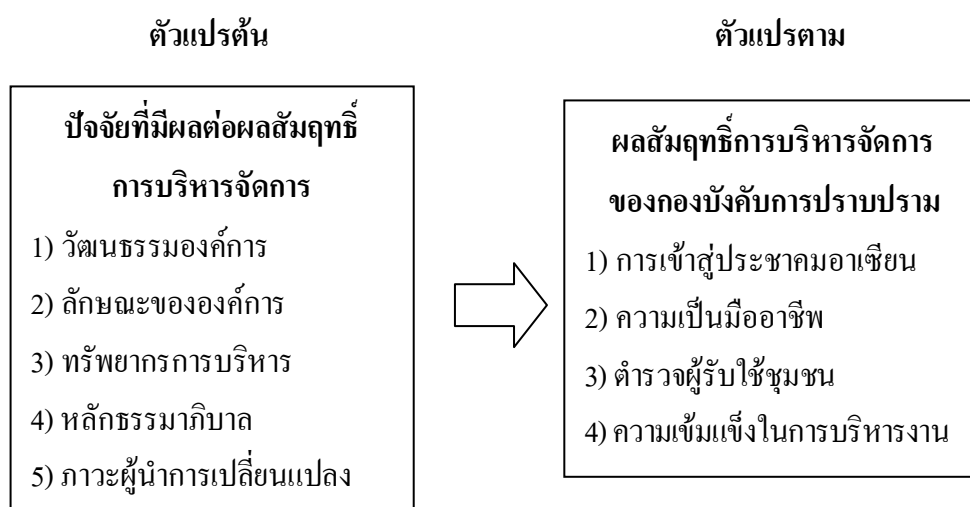
2.1 ประชากรกลุ่มผู้ปฏิบัติตามนโยบายของกองบังคับการปราบปราม จำนวน 1,263 คน นำมาคำนวณด้วยสูตรของ Taro Yamane (1973) ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 304 คน

2.2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) เพื่อหาจำนวนตัวอย่างในแต่ละสังกัด

3. การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ 3 กลุ่ม รวมจำนวน 14 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลใน (1) ระดับนโยบาย (2) ระดับผู้ความคุมการปฏิบัติ และ (3) ระดับผู้ปฏิบัติงานที่ขับเคลื่อนนโยบาย ซึ่งจะทำงานวิจัยได้ข้อมูลที่มีความครอบคลุม และตรงตามวัตถุประสงค์ โดยผู้วิจัยทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดด้วย สำหรับการสนทนากลุ่มแบบเจาะจงหรือการสัมภาษณ์เชิงลึกรายบุคคล ตามแต่กรณีและความเหมาะสมของสถานการณ์

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ เกิดความรู้ความเข้าใจในการปรับปรุง พัฒนารูปแบบและแนวทางการบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปรามให้มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน

2. ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายสามารถกำหนดรูปแบบและแนวทางการบริหารจัดการ เพื่อขับเคลื่อนภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จนกระทั่งสามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดได้อย่างมีคุณภาพ รวมถึงสามารถแก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชน และผู้ที่มีส่วนได้เสียได้อย่างมีผลสัมฤทธิ์ในอนาคต

4.3 ผู้สนใจเกี่ยวกับประเด็นการบริหารจัดการ และการพัฒนาองค์การสามารถนำข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการศึกษาต่อ และนำไปสู่การประยุกต์ใช้กับองค์การอื่นๆ ที่มีลักษณะภารกิจที่คล้ายคลึงกันได้อย่างเหมาะสม

5. ผลการวิจัย

5.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับผู้บังคับหมู่ ร้อยละ 81.25 โดยมีช่วงอายุตัวระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 38.16 มีอายุงานระหว่าง 6-15 ปี ร้อยละ 30.26 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 56.90 มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 20,001 บาท แต่ไม่เกิน 40,000 บาท ร้อยละ 56.58 และอยู่ในสังกัดกองกำกับการปฏิบัติการพิเศษ ร้อยละ 37.50

5.2 ผลการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ

5.2.1 ปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาตามลำดับคือ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ลักษณะขององค์การ ทรัพยากรการบริหาร และหลักธรรมาภิบาลมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (1) วัฒนธรรมองค์การ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีวัฒนธรรมองค์การแบบวัฒนธรรมที่งานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (2) ลักษณะขององค์การ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีลักษณะขององค์การแบบสมองมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (3) ทรัพยากรการบริหาร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีทรัพยากรการบริหารด้านการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (4) หลักธรรมาภิบาล ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีหลักประสิทธิผล และหลักการกระจายอำนาจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกัตละบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

5.2.2 ผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปรามในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีด้านความเป็นมืออาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาตามลำดับคือ ด้านตำรวจผู้รับใช้ชุมชน ด้านการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และด้านความเข้มแข็งในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

5.2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการ กับผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปรามมีความสัมพันธ์กันในทางบวก โดยวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปรามมากที่สุด

5.3 ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ

5.3.1 วัฒนธรรมองค์กร สรุปลงได้ว่า กองบังคับการปราบปรามเน้นในเรื่องของการทำงานเป็นทีม รวมถึงมีการสร้างแรงจูงใจ การสนับสนุนการพัฒนาทักษะให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจในด้านที่เกี่ยวข้องกับภารกิจเพื่อช่วยให้การทำงานมีคุณภาพสูงขึ้น

5.3.2 ลักษณะขององค์กร สรุปลงได้ว่า กองบังคับการปราบปรามมีการปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานได้อย่างยืดหยุ่น และสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ตำรวจได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

5.3.3 ทรัพยากรการบริหาร สรุปลงได้ว่า กองบังคับการปราบปรามให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ เนื่องจากเป็นหน่วยใช้กำลังในการปฏิบัติงาน จึงมีการพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกระดับให้มีศักยภาพสูงขึ้น และมีทักษะที่สอดคล้องกับภารกิจ โดยเฉพาะเรื่องการใช้เทคโนโลยีในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.4 หลักธรรมาภิบาล สรุปลงได้ว่า กองบังคับการปราบปรามเน้นการทำงานตามหลักประสิทธิผล และหลักการกระจายอำนาจ เนื่องจากมีผลต่อการบรรลุผลสำเร็จในระยะยาวทั้งต่อกองบังคับการปราบปราม และหน่วยงานอื่นๆ รวมถึงเครือข่ายภาคประชาชน ผู้มีส่วนได้เสีย

5.3.5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สรุปลงได้ว่า พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาตำรวจสามารถช่วยให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น โดยเฉพาะมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

5.3.6 ผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปราม ผลการศึกษาสรุปลงได้ว่า กองบังคับการปราบปรามมุ่งเน้นที่การสร้างตำรวจที่มีความเป็นมืออาชีพ โดยมีการนำแนวคิดทางวิชาการเกี่ยวกับการบริหารงานตำรวจสมัยใหม่มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดหลักในการทำงาน

6. อภิปรายผลการศึกษา

6.1 วัฒนธรรมองค์กร ผลการวิจัยพบว่า กองบังคับการปราบปรามให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมโดยเชื่อว่าทีมงานที่เข้มแข็งย่อมสร้างผลลัพธ์ที่ดีในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Edgar H. Schein (2004, p. 17) และทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2547, หน้า 212) ที่ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรจะช่วยสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิก และมีการถ่ายทอดแนวคิดพื้นฐานสู่สมาชิกใหม่ขององค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ Kim S. Cameron & Robert E. Quinn (1999, p. 28-54) และ Charles Handy (2009, p. 14-20) ที่ได้กล่าวถึง วัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า วัฒนธรรมแบบ Athena (The Task Culture) การทำงานเป็นทีมเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับโครงการต่างๆ ด้วยการทำงานโดยผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้านในลักษณะของทีมงาน

เพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายโดยเกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับที่ Daniel R. Denison (1990, p. 4) ได้ให้ความเห็นว่า การทำงานเป็นทีมโดยเน้นภารกิจนั้นต้องส่งเสริมให้สมาชิกมีการสร้างข้อตกลงและความรับผิดชอบร่วมกัน รวมถึงเน้นความร่วมมือเพื่อตอบสนองต่อการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

6.2 ลักษณะขององค์การ ผลการวิจัยพบว่า กองบังคับการปราบปรามให้ความสำคัญกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อสื่อสารข้อมูลในการทำงานให้แก่ทีมงาน และมีการปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานให้เกิดความยืดหยุ่น คล่องตัว และสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ตำรวจได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ผลวิจัยมีความสอดคล้องกับแนวคิดของทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2550, หน้า 133-182) ที่ได้กล่าวถึงรูปแบบขององค์การแบบใหม่ที่สอดคล้องกับการบริหารงานในสมัยใหม่ไว้ ต้องมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและเกิดการปรับปรุงและพัฒนาระบบงานที่มีคุณภาพ มีความคิดสร้างสรรค์ในการจัดการกับปัญหา รวมถึงมีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างทักษะที่หลากหลายให้แก่สมาชิก และสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การได้ดี รวมถึง มีการใช้ ICT เพื่อช่วยในการติดต่อแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Gareth Morgan (1997, p. 71-112) ที่ได้กล่าวถึงวิถีคิดของ Organizations as Brains โดยอธิบายในประเด็นนี้ไว้ว่า เป็นองค์การที่ให้ความสำคัญกับเรื่องระบบการตัดสินใจและการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน

6.3 ทรัพยากรการบริหาร ผลการวิจัยพบว่า กองบังคับการปราบปรามให้ความสำคัญกับการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยถือว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพสูงขึ้น และมีทักษะที่สอดคล้องกับภารกิจ ผลวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของจักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ (2541, หน้า 1-3) ได้กล่าวว่า ในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลนั้น องค์การจำเป็นต้องมีการเพิ่มพูนความรู้สมรรถภาพในการปฏิบัติงานให้แก่สมาชิกเป็นระยะๆ ซึ่งเพ็ญรัตน์ วิเศษปรีชา (2550, หน้า 13) ได้ให้ความเห็นที่สอดคล้องกันว่า การพัฒนาให้บุคลากรให้มีความสามารถทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติด้วยการฝึกอบรม เป็นสิ่งที่องค์การต้องดำเนินการเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

6.4 หลักธรรมาภิบาล ผลการวิจัยพบว่า กองบังคับการปราบปรามให้ความสำคัญกับหลักประสิทธิภาพ และหลักการกระจายอำนาจเพื่อนำมาพัฒนาการปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากความพยายามของกองบังคับการปราบปรามที่จะจัดการกับปัญหาภาพลักษณ์ของหน่วยงานที่มักถูกแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง และปัญหาเกี่ยวกับการจัดทำตัวชี้วัดในแผนปฏิบัติงาน ผลวิจัยมีความสอดคล้องกับแนวคิดเรื่อง

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ United Nations Development Programme (1997, p. 5-6) และ สูดจิต นิมิตรกุล (2543, หน้า 13-24) ที่มุ่งให้ภาครัฐต้องจัดสรรและใช้ทรัพยากรสามารถทำได้ อย่างคุ้มค่า มีคุณภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของคนในสังคม และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่ง อรพินท์ สฟ โขชัย (2541, หน้า 3-10) เห็นว่า ธรรมชาติจะช่วยทำให้สร้างหลักประกันความมั่นคง ศรีทธา และความเชื่อมั่นของประชาชน

6.5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยพบว่า กองบังคับการปราบปรามให้ความสำคัญกับการมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีการถ่ายทอดแนวคิด และหลักการบริหารงานตำรวจสมัยใหม่ในการประชุม เพื่อเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้มีหลักการและน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น รวมถึงมีการพิจารณาถึงศักยภาพส่วนบุคคลก่อนมอบหมายภารกิจในลักษณะของ “การใช้คนให้ถูกกับงาน” ผลวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของรังสรรค์ อินทน์จันทน์ (2552, หน้า 62) ที่ได้กล่าวว่า ผู้นำจะต้องกระตุ้นผู้นำให้คำปรึกษา ตลอดจนสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ตามสามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับที่ Andrew J. DuBrin (1998, p. 2) และ Stephen H. Davis (1981, p. 40-68) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำต้องเป็นผู้ให้ทั้งงานและกำลังใจ รวมถึงให้การสนับสนุนให้ผู้ตามสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ ผลวิจัยยังสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักวิชาการหลายๆ ท่าน ได้แก่ Julian Barling, Tom Weber & E. Kevin Kelloway (1966, p. 827-832) ที่ได้กล่าวว่า ผู้นำคำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างของแต่ละบุคคล โดยผู้นำจะหาแนวทางส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น และช่วยพัฒนาศักยภาพของผู้ตาม รวมถึงให้คำปรึกษา ชี้แนะหรือเป็นพี่เลี้ยงให้แก่ผู้ตามหรือผู้ปฏิบัติงาน Adegoke Oke., Natasha Munshi & Fred O. Walumbwa (2009, p. 64-72) สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, หน้า 331-340) รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, หน้า 73-74) และ Bernard M. Bass & Ronald E. Riggio (2006, p. 21-25) ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคลไว้อย่างสอดคล้องกัน โดยเห็นว่า ผู้นำต้องให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลโดยเป็นที่ปรึกษา เพื่อพัฒนาผู้ตามให้มีศักยภาพสูงขึ้น

6.6 ผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปราม ผลการวิจัยพบว่า กองบังคับการปราบปรามให้ความสำคัญกับการจัดฝึกอบรมให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจในด้านการพัฒนาทักษะและศักยภาพในการดำเนินภารกิจหลักมากกว่าด้านอื่นๆ ผลวิจัยมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Richard S. Williams (1998, p. 25-27) และ ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2543, หน้า 151-152) ที่ได้กล่าวเอาไว้ว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์จะทำการกำหนดทิศทางโดยรวมว่าต้องการที่จะทำอะไร อย่างไร ซึ่งเป็นเรื่องของการวางยุทธศาสตร์ โดยมีการกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัดผลดำเนินงานให้มีความชัดเจนทั้งในเชิงปริมาณ คุณภาพ เวลา และสถานที่ หรือความครอบคลุมอันเป็นเป้าหมาย

ของแต่ละตัวชี้วัด ซึ่งทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2544, หน้า 21-23) เห็นว่าเป็นเรื่องดีที่มีการใช้ระบบการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ในองค์กรเนื่องจากจะช่วยให้เป้าหมายในการทำงานสามารถวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม และช่วยให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบทราบอย่างชัดเจนว่า งานที่องค์กรคาดหวังคืออะไร และต้องทำอะไรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะในเชิงการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย (1) จัดทำหลักเกณฑ์ ระเบียบปฏิบัติของหน่วยงานที่ได้รับการยอมรับจากเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกระดับ และเหมาะสมกับการปฏิบัติภารกิจของกองบังคับการปราบปราม (2) จัดทำกิจกรรม และส่งเสริมให้มีการสร้างและพัฒนาทีมงานต้นแบบทั้งในรูปแบบของการฝึกอบรม และการประกวดทีมงานที่มีผลงานดีเด่น (3) ทบทวน และปรับปรุงหลักเกณฑ์ และระเบียบปฏิบัติให้ทันสมัย เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (4) จัดทำกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาทีมงานให้มีศักยภาพสูง โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และผลประโยชน์ของประชาชนเป็นที่ตั้ง (5) จัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างเครือข่ายในการดำเนินภารกิจร่วมกันในพื้นที่ (6) จัดหลักสูตรฝึกอบรมด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการทำงาน (7) จัดทำหลักเกณฑ์การจัดสวัสดิการที่เป็นรูปธรรม และสอดคล้องกับความต้องการของเจ้าหน้าที่ตำรวจ (8) จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกเป็นวิทยากร (9) จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ (10) จัดทำหลักเกณฑ์การดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาลให้เหมาะสมกับภารกิจ โดยยึดถือผลประโยชน์ของประชาชนเป็นที่ตั้ง (11) จัดทำตัวชี้วัดในการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม และเป็นไปได้จริงในทางปฏิบัติ (12) จัดทำหลักสูตรอบรมสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (13) จัดทำหลักสูตรอบรมสำหรับการพัฒนาวิสัยทัศน์ให้แก่ผู้บริหารเกี่ยวกับ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างเป็นระบบ (14) ทบทวน และปรับปรุงเพื่อพัฒนาตัวชี้วัดของกองบังคับการปราบปรามอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความเหมาะสมในทางปฏิบัติได้อย่างมีผลสัมฤทธิ์ (15) จัดทำกลยุทธ์ทางเลือกที่มีความหลากหลาย และสอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจ และ (16) ส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมที่มุ่งเน้นความเป็นมืออาชีพในการทำงานให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกระดับ

7.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป ประกอบด้วย (1) ควรศึกษาเรื่องเดียวกันนี้ในมิติอื่นๆ ในเชิงลึก เช่น การศึกษาถึงแนวทางการพัฒนาทีมงานที่เหมาะสมกับภารกิจของกองบังคับการปราบปรามในสังคมยุคปัจจุบัน การประยุกต์ใช้แนวคิดทางการบริหารงานตำรวจสมัยใหม่ การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่สอดคล้องกับภารกิจในอนาคต เป็นต้น และ (2) ควรมีการศึกษาเรื่องในทำนองเดียวกันนี้ในหน่วยงานของตำรวจที่เน้นใช้กำลังพลในการลงปฏิบัติงานในพื้นที่ เช่น

ตำรวจตระเวนชายแดน ตำรวจปราบปรามยาเสพติด เป็นต้น เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบและเสนอแนวคิดในการศึกษาเชิงลึกต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- Oke, Adegoke., Munshi, Natasha. & Walumbwa, Fred O. (2009). “The Influence of Leadership on Innovation Processes and Activities”. *Organizational Dynamics*, 38(1), pp. 64-72.
- Bass, Bernard M. & Riggio, Ronald E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Handy, Charles B. (2009). *Gods of Management : The Changing Work of Organizations*. London: Souvenir Press Ltd.
- Weisburd, David. & Neyroud, Peter. (2011). *New Perspectives in Policing*. Washington, DC: National Institute of Justice.
- Schein, Edgar. H. (2004). *Organizational culture and leadership* (3rd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Morgan, Gareth. (1997). *Images of Organization* (2nd ed). California: Sage.
- Barling, Julian., Weber, Tom. & Kelloway, E. Kevin. (1996). Effects of Transformational Leadership Training on Attitudinal and Financial Outcomes: *Journal of Applied Psychology*, 81(6), pp. 827-832.
- Davis, Stephen H. (1981). Why Principals Lose their Jobs : Comparing the Perceptions of Principals and Superintends. *Journal of School Leadership*, 10(1), pp. 40-68.
- United Nations Development Programme. (1997). *Governance for Sustainable Human Development*. A UNDP Policy Document.
- กองบังคับการปราบปราม. (2555). *บรรยายสรุปหน่วยงาน (ออนไลน์)*. เข้าถึงได้จาก: <http://www.csd.go.th>. (2555, 19 พฤษภาคม).
- จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ. (2541). *การจัดการด้านปัจจัยในการบริหารงาน*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชนิดา จิตตรุทธะ. (2554). *วัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2543). การบริหารผลการดำเนินงาน (Performance Management). บทความวิชาการ 100 ปี รัฐประศาสนศาสตร์ไทย. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2550). ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: รัตนาไตร.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. (2544). การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: กราฟิคฟอร์แมท.
- เพ็ญรัตน์ วิเศษปรีชา. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่ได้รับเลือกเป็นนายจ้างดีเด่นแห่งประเทศไทย: กรณีศึกษา บริษัท ฟาบริเนท จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). ภาวะผู้นำ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- รังสรรค์ อินทน์จันทน์. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance Rating). กรุงเทพฯ: ฟรีเมียร์ โปร.
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2556). กระบวนทัศน์ใหม่การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม. กรุงเทพฯ: สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- สุณีย์ กัลป์ยะจิตร และคณะ. (2555). รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการประเมินระดับความสำเร็จของการดำเนินงานจากการใช้จ่ายงบประมาณ (PART) ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2555. คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุดจิต นิมิตกุล. (2543). กระทบมหาดไทยกับการบริหารจัดการที่ดีในการปกครองที่ดี (Good Governance). กรุงเทพฯ: บพิชการพิมพ์.
- สุพิศาล ภักดีนฤนาถ. (2556). Modern Policing : Community Policing in CSD. นนทบุรี: กรีนแอปเปิ้ล กราฟฟิคปริ้นติ้ง.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). ภาวะความเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- อรพินท์ สพอโชคชัย. (2541). “สังคมเสถียรภาพและกลไกประชารัฐที่ดี (Good Governance)”. รายงานที่ตีอาร์ไอ, 6(20), หน้า 3-10.