

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “ประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 2 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการวิจัยเชิงผสม โดยเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ในการศึกษา ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม

ตอนที่ 3 ระดับประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมกับระดับประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 5 สมการพยากรณ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมกับระดับประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล และความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม และระดับประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 2 ศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 3 แนวทางที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และช่วยยกระดับประสิทธิผลการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีให้สูงขึ้น

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ส่วนที่ 4 สรุปเปรียบเทียบผลการศึกษาระหว่างข้อมูลเชิงปริมาณกับข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$  = ค่าเฉลี่ย

S.D. = ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

B = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

Std. Error = ค่าที่แสดงระดับของความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาด

Beta = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

t = ค่าสถิติ t ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

R = ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์หุคูณ

R<sup>2</sup> = ค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม

F = ค่าสถิติ F ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

P = ค่า p (ค่า Significance ที่ปรากฏในผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ)

FC = ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการ

การตำรวจนครจังหวัดชลบุรี

OC = วัฒนธรรมองค์กร

SM= การวางแผนกลยุทธ์

CFT = ทีมข้ามสายงาน

EV = การประเมินผล

RM = ทรัพยากรการบริหาร

MPL = ภาวะผู้นำตำรวจยุคใหม่

CE = ระดับประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการ

ตำรวจนครจังหวัดชลบุรี

UA = การยกระดับความสามารถในการปฏิบัติ

PD = การพัฒนางานตำรวจ

PN = การมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่าย

AS = การสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงาน

PS = การให้บริการของสถานีตำรวจ

## ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ

### ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการศึกษาครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ตำรวจ ซึ่งเป็นกลุ่มผู้ปฏิบัติตามนโยบาย (สารวัตรถึงผู้บังคับหมู่) ของกองบังคับการตำรวจนครจังหวัดชลบุรี จำนวน 337 คน ด้วยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละจากแบบสอบถาม ปรากฏผลดังรายละเอียดตามตารางที่ 6-12

ตารางที่ 6 ความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
สารวัตร	24	7.1
รองสารวัตร	147	43.6
ผู้บังคับหมู่	166	49.3
<b>รวม</b>	<b>337</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 6 ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งผู้บังคับหมู่ จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 49.3 รองลงมาคือตำแหน่งรองสารวัตร จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6 และมีตำแหน่งสารวัตรน้อยที่สุดจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1

ตารางที่ 7 ความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุตัว

อายุตัว	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 30 ปี	44	13.1
ระหว่าง 31-40 ปี	41	12.2
ระหว่าง 41-50 ปี	146	43.2
ระหว่าง 51-60 ปี	106	31.5
<b>รวม</b>	<b>337</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 7 ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 43.2 รองลงมาคือตามลำดับดังนี้ มีอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 และมีระหว่าง 31-40 ปี น้อยที่สุด จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2

ตารางที่ 8 ความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งปฏิบัติงาน

ตำแหน่งปฏิบัติ	จำนวน	ร้อยละ
งานป้องกันปราบปราม	206	61.1
งานสอบสวน	64	19.0
งานอำนวยราชการ	15	4.5
งานจราจร	48	14.2
งานบริหาร	4	1.2
<b>รวม</b>	<b>337</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 8 ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งปฏิบัติงาน ป้องกันปราบปราม จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 61.1 รองลงมาตามลำดับดังนี้ปฏิบัติงาน สอบสวนจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 มีอายุงานระหว่าง 15-25 ปีปฏิบัติงานจราจร จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 ปฏิบัติอำนาจการ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 และปฏิบัติงาน บริหารน้อยที่สุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2

ตารางที่ 9 ความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน

อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
อายุงาน 1-10 ปี	51	15.0
อายุงาน 11-20 ปี	93	27.7
อายุงาน 21 -30 ปี	102	30.3
อายุงานตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป	91	27.0
<b>รวม</b>	<b>337</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 9 ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานในตำแหน่ง ปัจจุบันระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 รองลงมาตามลำดับดังนี้ มีอายุงาน ในตำแหน่งปัจจุบันระหว่าง 11-20 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7 มีอายุงานในตำแหน่ง ปัจจุบันตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 และมีอายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน ระหว่าง 1-10 ปี น้อยที่สุด จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0

ตารางที่ 10 ความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	91	27.0
ปริญญาตรี	198	58.8
ปริญญาโท	48	14.2
<b>รวม</b>	<b>337</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 10 ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับ ปริญญาตรี จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 58.8 รองลงมาตามลำดับดังนี้ มีการศึกษาระดับต่ำกว่า ปริญญาตรี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 และมีระดับการศึกษาปริญญาโท น้อยที่สุด จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2

ตารางที่ 11 ความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4	1.2
ระหว่าง 10,001-15,000 บาท	32	9.6
ระหว่าง 15,001-20,000 บาท	19	5.7
ระหว่าง 20,001-30,000 บาท	224	66.9
ระหว่าง 30,001-40,000 บาท	39	11.7
สูงกว่า 40,001 บาท	19	5.7
<b>รวม</b>	<b>337</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 11 ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 66.9 รองลงมาตามลำดับคั้งนี้ มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-15,000 บาท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001-20,000 บาท และมีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 40,001 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7 และมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาทน้อยที่สุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2

ตารางที่ 12 ความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสังกัด

สังกัด	จำนวน	ร้อยละ
1. สถานีตำรวจภูธรเมืองชลบุรี	39	11.6
2. สถานีตำรวจภูธรเสม็ด	13	3.9
3. สถานีตำรวจภูธรแสนสุข	18	5.3
4. สถานีตำรวจภูธรคอนหัวฟ่อ	15	4.5
5. สถานีตำรวจภูธรพานทอง	15	4.5
6. สถานีตำรวจภูธรพนัสนิคม	21	6.2
7. สถานีตำรวจภูธรเกาะจันทร์	9	2.7
8. สถานีตำรวจภูธรบ่อทอง	9	2.7
9. สถานีตำรวจภูธรหนองใหญ่	7	2.1
10. สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง	18	5.3
11. สถานีตำรวจภูธรคลองกิ่ว	5	1.5

ตารางที่ 12 (ต่อ)

สังกัด	จำนวน	ร้อยละ
12. สถานีตำรวจภูธรศรีราชา	25	7.4
13. สถานีตำรวจภูธรหนองขาม	14	4.2
14. สถานีตำรวจภูธรบ่อวิน	9	2.7
15. สถานีตำรวจภูธรแหลมฉบัง	21	6.2
16. สถานีตำรวจภูธรบางละมุง	26	7.7
17. สถานีตำรวจภูธรหนองปรือ	10	3.0
18. สถานีตำรวจภูธรเมืองพัทยา	22	6.5
19. สถานีตำรวจภูธรห้วยใหญ่	7	2.1
20. สถานีตำรวจภูธรนาจอมเทียน	9	2.7
21. สถานีตำรวจภูธรสัตหีบ	14	4.2
22. สถานีตำรวจภูธรพลูดาวหลวง	7	2.1
23. สถานีตำรวจภูธรเกาะสีชัง	4	1.2
<b>รวม</b>	<b>337</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 12 ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองชลบุรี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6 รองลงมาตามลำดับดังนี้ อยู่ในสังกัดสถานีตำรวจภูธรบางละมุง จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 อยู่ในสังกัดสถานีตำรวจภูธรศรีราชา จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4 อยู่ในสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองพัทยา จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 อยู่ในสังกัดสถานีตำรวจภูธรแหลมฉบัง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2 อยู่ในสังกัดสถานีตำรวจภูธรพนัสนิคม จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2 อยู่ในสังกัดสถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 อยู่ในสังกัดสถานีตำรวจภูธรแสนสุข จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 อยู่ในสังกัดสถานีตำรวจภูธรดอนหัวฬ่อ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 อยู่ในสังกัดสถานีตำรวจภูธรพานทอง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 อยู่ในสังกัดสถานีตำรวจภูธรหนองขาม จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 อยู่ในสังกัดสถานีตำรวจภูธรสัตหีบ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 อยู่ในสังกัดสถานีตำรวจภูธรเสม็ด จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 อยู่ในสังกัดสถานีตำรวจภูธรหนองปรือ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 อยู่ในสังกัดสถานีตำรวจภูธรบ่อวิน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 อยู่ในสังกัดสถานีตำรวจภูธรนาจอมเทียน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 อยู่ในสังกัดสถานีตำรวจภูธรเกาะจันทร์ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 อยู่ในสังกัดสถานีตำรวจภูธรบ่อทอง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 อยู่ในสังกัดสถานีตำรวจภูธรห้วยใหญ่ จำนวน

7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 อยู่ในสังกัดสถานีตำรวจภูธรพลูตาหลวง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 อยู่ในสังกัดสถานีตำรวจภูธรหนองใหญ่ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 อยู่ในสังกัดสถานีตำรวจภูธรคลองแก้ว จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 และอยู่ในสังกัดสถานีตำรวจภูธรเกาะสีชัง น้อยที่สุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2

## ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม

ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ปรากฏผลดังรายละเอียดตามตารางที่ 13-19

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม โดยภาพรวม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการป้องกันและ ปราบปรามอาชญากรรม		$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1.	วัฒนธรรมองค์กร	3.90	0.25	มาก	2
2.	การวางแผนกลยุทธ์	3.58	0.42	มาก	4
3.	ทีมข้ามสายงาน	3.84	0.32	มาก	3
4.	การประเมินผล	3.43	0.45	มาก	5
5.	ทรัพยากรการบริหาร	3.41	0.36	มาก	6
6.	ภาวะผู้นำตำรวจยุคใหม่	3.96	0.37	มาก	1
<b>รวม</b>		<b>3.68</b>	<b>0.28</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 13 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก(3.68) โดยภาวะผู้นำตำรวจยุคใหม่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก (3.96) รองลงมาตามลำดับคือ ด้านวัฒนธรรมองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.90) ด้านทีมข้ามสายงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.84) ด้านการวางแผนกลยุทธ์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.58) ด้านการประเมินผลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.43) และด้านทรัพยากรการบริหารมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในระดับมาก (3.41)

ตารางที่ 14 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ด้านวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร	ค่าความถี่ และค่าร้อยละ					$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
<b>วัฒนธรรมเชอผู้ใหญ่ (Zeus)</b>								
1. ผู้บังคับบัญชานิยมใช้อำนาจบารมี ส่วนตัวมากกว่าอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งในการบริหารงาน	-	-	49 (14.6%)	265 (78.6%)	23 (6.8%)	3.92	0.46	มาก
2. เจ้าหน้าที่ตำรวจมักให้ความสำคัญกับการตัดสินใจที่รวดเร็วในการทำงานด้านการปราบปรามมากกว่าสนใจในรายละเอียดปลีกย่อย	-	-	1 (0.3%)	320 (95.0%)	16 (4.7%)	4.04	0.22	มาก
3. เจ้าหน้าที่ตำรวจให้ความสำคัญกับการทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานในภาพรวมมากกว่าผลสำเร็จในประเด็นย่อยๆ	-	-	3 (0.9%)	300 (89.0%)	34 (10.1%)	4.09	0.32	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรเพื่อช่วยให้การดำเนินงานมีความราบรื่น	-	-	-	314 (93.2%)	23 (6.8%)	4.07	0.25	มาก
<b>รวม</b>						<b>4.03</b>	<b>0.17</b>	<b>มาก</b>
<b>วัฒนธรรมราชการ (Apollo)</b>								
1. ผู้บังคับบัญชานิยมใช้อำนาจตามกฎระเบียบในการบริหารงาน	-	-	173 (31.3%)	116 (34.4%)	48 (14.2%)	3.63	0.72	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเหตุผลและหลักฐานเพื่ออ้างอิงในการตัดสินใจในการทำงาน	-	-	18 (5.3%)	287 (85.2%)	32 (9.5%)	4.04	0.38	มาก
3. เจ้าหน้าที่ตำรวจให้ความสำคัญกับการทำงานโดยมุ่งผลงานตามตัวชี้วัดอย่างมีประสิทธิภาพ	-	-	16 (4.7%)	277 (82.2%)	23 (6.8%)	4.08	0.41	มาก
4. เจ้าหน้าที่ตำรวจให้ความสำคัญกับการทำงานโดยใช้ลายลักษณ์อักษรในการสื่อสารระหว่างกัน	-	-	16 (4.7%)	298 (88.4%)	23 (6.8%)	4.02	0.34	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.94</b>	<b>0.32</b>	<b>มาก</b>



ตารางที่ 14 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กร	ค่าความถี่ และค่าร้อยละ					$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
<b>วัฒนธรรมทีมงาน (Athena)</b>								
1. ผู้บังคับบัญชามักเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	-	-	102 (30.3%)	22.3 (66.2%)	12 (3.6%)	3.73	0.58	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับทักษะความเชี่ยวชาญของสมาชิกในทีมเพื่อสร้างสรรค์ผลงาน	-	-	128 (38.0%)	175 (51.9%)	34 (10.1%)	3.72	0.66	มาก
3. เจ้าหน้าที่ตำรวจให้ความสำคัญกับการทำงานโดยมุ่งเน้นการบรรลุผลสัมฤทธิ์ของงานทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ	-	-	74 (22.0%)	243 (72.1%)	20 (5.9%)	3.84	0.50	มาก
4. เจ้าหน้าที่ตำรวจนิยมใช้สื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน	-	-	69 (20.5%)	240 (71.2%)	28 (8.3%)	3.88	0.52	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.79</b>	<b>0.42</b>	<b>มาก</b>
<b>วัฒนธรรมมืออาชีพ (Dionysus)</b>								
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับประสานงานในการทำงาน	-	-	87 (25.8%)	246 (73.0%)	4 (1.2%)	3.92	0.52	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการบริหารงานแบบมอบอำนาจในการตัดสินใจให้แก่สมาชิก	-	-	91 (27.0%)	216 (64.1%)	30 (8.9%)	3.75	0.46	มาก
3. เจ้าหน้าที่ตำรวจให้ความสำคัญกับการทำงานโดยมุ่งเน้นการบรรลุผลสัมฤทธิ์ของงานในระดับสูงในส่วนตัวตนเองรับผิดชอบ	-	-	72 (21.4%)	244 (72.4%)	21 (6.2%)	3.55	0.51	มาก
4. เจ้าหน้าที่ตำรวจให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพทางวิชาชีพ	-	-	91 (27.0%)	216 (64.1%)	30 (8.9%)	3.82	0.50	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.84</b>	<b>0.41</b>	<b>มาก</b>
<b>รวมด้านวัฒนธรรมองค์กร</b>						<b>3.90</b>	<b>0.25</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 14 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมด้านวัฒนธรรมองค์การมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.90) โดยมีรายละเอียดดังนี้ (1) วัฒนธรรมเชื่อผู้ใหญ่ (Zeus) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.03) โดยมีเรื่องเจ้าหน้าที่ตำรวจให้ความสำคัญกับการทำงาน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานในภาพรวมมากกว่าผลสำเร็จในประเด็นย่อยๆ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก (4.09) (2) วัฒนธรรมราชการ (Apollo) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.94) โดยมีเรื่องเจ้าหน้าที่ตำรวจให้ความสำคัญกับการทำงาน โดยมุ่งผลงานตามตัวชี้วัดอย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก (4.08) (3) วัฒนธรรมทีมงาน (Athena) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.79) โดยมีเรื่องเจ้าหน้าที่ตำรวจนิยมใช้สื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก (3.88) และ (4) วัฒนธรรมมืออาชีพ (Dionysus) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.84) โดยมีเรื่องผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับประสานงานในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก (3.92)สรุปได้ว่ากองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีมีค่าเฉลี่ยด้านวัฒนธรรมเชื่อผู้ใหญ่ (Zeus) มากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยด้านวัฒนธรรมทีมงาน (Athena) น้อยที่สุด

ตารางที่ 15 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมด้านการวางแผนกลยุทธ์

การวางแผนกลยุทธ์	ค่าความถี่ และค่าร้อยละ					$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
<b>การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร</b>								
1. การทำงานมีการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม โดยเชื่อมโยงกับกรอบนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	-	-	136 (40.4%)	165 (49.0%)	36 (10.7%)	3.70	0.65	มาก
2. การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง โดยให้ความสำคัญกับการสะท้อนถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่บริการ	-	-	126 (37.4%)	159 (47.2%)	52 (15.4%)	3.78	0.69	มาก
3. ทีมงานที่จัดตั้งมีความเข้าใจในประเด็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง	-	-	185 (54.9%)	125 (37.1%)	27 (8.0%)	3.53	0.64	มาก

ตารางที่ 15 (ต่อ)

การวางแผนกลยุทธ์	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
<b>การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร</b>								
4. การกำหนดประเด็นข้อพิจารณาในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องมีความครอบคลุมกับการกิจด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม	-	-	153 (45.4%)	100 (47.5%)	24 (7.1%)	3.62	0.62	มาก
5. กรอบของระยะเวลาในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องมีความเหมาะสม	-	-	209 (62.0%)	89 (26.4%)	39 (11.6%)	3.50	0.69	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.62</b>	<b>0.54</b>	<b>มาก</b>
<b>การจัดทำหรือการกำหนดแผนกลยุทธ์</b>								
1. สถานีตำรวจภูธรมีการกำหนดวัตถุประสงค์การทำงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมที่ชัดเจน	-	-	102 (30.3%)	188 (55.8%)	47 (13.9%)	3.84	0.65	มาก
2. สถานีตำรวจภูธรมีการกำหนดทางเลือกการทำงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในพื้นที่ไว้หลายทางเลือกเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ	-	-	133 (39.5%)	153 (45.4%)	51 (15.1%)	3.76	0.70	มาก
3. การกำหนดเงื่อนไขความสำเร็จของงานมีความเหมาะสมกับเป้าหมาย	-	-	150 (44.5%)	152 (45.1%)	35 (10.4%)	3.66	0.66	มาก
4. สถานีตำรวจภูธรมีการจัดหาทรัพยากรสนับสนุนการทำงานอย่างเพียงพอ	-	-	266 (67.1%)	107 (31.8%)	4 (1.2%)	3.34	0.50	ปานกลาง
5. แนวทางการดำเนินงานที่กำหนดมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	-	-	204 (60.5%)	125 (37.1%)	8 (2.4%)	3.42	0.54	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.60</b>	<b>0.44</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 15 (ต่อ)

การวางแผนกลยุทธ์	ค่าความถี่ และค่าร้อยละ					$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
<b>การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ</b>								
1. การจัดทำแผนปฏิบัติการของสถานีตำรวจภูธรมีความครอบคลุมกับภารกิจด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในพื้นที่	-	-	151 (44.8%)	162 (48.1%)	24 (7.1%)	3.62	0.61	มาก
2. แผนงาน/โครงการด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในพื้นที่ของสถานีตำรวจภูธรมีตัวชี้วัดผลสำเร็จที่ชัดเจน	-	-	159 (47.2%)	158 (46.9%)	20 (5.9%)	3.59	0.60	มาก
3. แผนงาน โครงการ และกิจกรรมที่กำหนดขึ้นในพื้นที่รับผิดชอบของสถานีตำรวจภูธรมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	-	-	148 (43.9%)	158 (46.9%)	31 (9.2%)	3.65	0.64	มาก
4. สถานีตำรวจภูธรมีการนำเทคนิคด้านการวางแผนมาประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือในการทำงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมให้มีประสิทธิภาพ	-	-	214 (63.5%)	107 (31.8%)	16 (4.7%)	3.41	0.58	มาก
5. สถานีตำรวจภูธรมีการจัดทำแผนการควบคุมแผนงานและโครงการที่เชื่อมโยงกับการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในพื้นที่	-	-	192 (57.0%)	141 (41.8%)	4 (1.2%)	3.44	0.52	มาก
6. สถานีตำรวจภูธรมีการอำนวยความสะดวกในการบริหารงานตามแผนงานและโครงการที่จัดทำขึ้น	-	-	197 (58.5%)	128 (38.0%)	12 (3.6%)	3.45	0.56	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.52</b>	<b>0.45</b>	<b>มาก</b>
<b>รวมด้านการวางแผนกลยุทธ์</b>						<b>3.58</b>	<b>0.42</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 15 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมด้านการวางแผนกลยุทธ์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.58) โดยมีรายละเอียดดังนี้ (1) การวิเคราะห์ที่สภาพแวดล้อมขององค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.62) โดยมีเรื่องการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง โดยให้ความสำคัญกับการสะท้อนถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่บริการมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก (3.78) (2) การจัดทำหรือการกำหนดแผนกลยุทธ์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.60) โดยมีเรื่องการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้ความสำคัญกับการสะท้อนถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่บริการ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก (3.84) และ (3) การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.52) โดยมีเรื่องแผนงานโครงการ และกิจกรรมที่กำหนดขึ้นในพื้นที่รับผิดชอบของสถานีตำรวจภูธรมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก (3.65) สรุปได้ว่ากองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีมีค่าเฉลี่ยด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยด้านการจัดทำหรือการกำหนดแผนกลยุทธ์น้อยที่สุด

ตารางที่ 16 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมด้านทีมข้ามสายงาน

ทีมข้ามสายงาน	ค่าความถี่ และค่าร้อยละ					$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
<b>ทักษะในการทำงานของสมาชิก</b>								
1. สมาชิกของทีมงานมีการสร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกันระหว่างการประชุมทีม	-	-	43 (12.8%)	271 (80.4%)	23 (6.8%)	3.94	0.44	มาก
2. สมาชิกของทีมงานมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาแนวทางใหม่ๆ ให้กับการทำงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้มีประสิทธิภาพ	-	-	40 (11.9%)	289 (85.8%)	8 (2.4%)	3.91	0.37	มาก
3. สมาชิกของทีมงานมีการปรับตัวในการทำงานเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	-	-	33 (9.8%)	274 (81.3%)	30 (8.9%)	3.99	0.43	มาก

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ทีมข้ามสายงาน	ค่าความถี่ และค่าร้อยละ					$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
<b>ทักษะในการทำงานของสมาชิก</b>								
4. สมาชิกของทีมงานมีมุมมองที่หลากหลายในการแก้ไขปัญหา	-	-	37 (11.0%)	272 (80.7%)	28 (8.3%)	3.97	0.44	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.95</b>	<b>0.36</b>	<b>มาก</b>
<b>บทบาทในทีม</b>								
1. ผู้นำทีมมีการสร้าง/ยกระดับแรงจูงใจสมาชิกของทีมงานให้สูงขึ้น	-	-	77 (22.8%)	218 (64.7%)		3.90	0.59	มาก
2. ทีมสามารถเลือกใช้ศักยภาพของสมาชิกแต่ละคนได้อย่างเหมาะสม	-	-	75 (22.3%)	254 (75.4%)	8 (2.4%)	3.80	0.45	มาก
3. ทีมสามารถออกแบบงานเพื่อให้สมาชิกได้ทำงานที่มีความสำคัญต่อภารกิจ ด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม	-	-	75 (22.3%)	227 (67.4%)	35 (10.4%)	3.88	0.56	มาก
4. ทีมมีการมอบอำนาจให้สมาชิกของทีมมีความเป็นอิสระในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในพื้นที่	-	-	76 (22.6%)	249 (73.9%)	12 (3.6%)	3.81	0.47	มาก
5. ทีมมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน เพื่อช่วยให้ภารกิจด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมบรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ	-	-	80 (23.7%)	224 (66.5%)	33 (9.8%)	3.86	0.56	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.85</b>	<b>0.43</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ทีมข้ามสายงาน	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
<b>ระบบบริหารงานของทีม</b>								
1. สถานีตำรวจภูธรมีกการสนับสนุนทรัพยากรแก่ทีม เช่น ข้อมูล อุปกรณ์ หรือ เครื่องมือ ที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการดำเนินงาน	-	-	101 (30.0%)	216 (64.1%)	20 (5.9%)	3.76	0.42	มาก
2. สถานีตำรวจภูธรมีกการสนับสนุนให้สมาชิกในทีมมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมมากขึ้น	-	-	81 (24.0%)	244 (72.4%)	12 (3.6%)	3.80	0.48	มาก
3. สถานีตำรวจภูธรมีกการให้รางวัลตอบแทนเมื่อผลการปฏิบัติงานของทีมเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด	-	-	88 (26.1%)	237 (70.3%)	12 (3.6%)	3.79	0.50	มาก
4. สถานีตำรวจภูธรมีกการกำหนดขนาดของทีมให้มีจำนวนสมาชิกที่เหมาะสมกับการกิจ	-	-	93 (27.6%)	244 (72.4%)	-	3.72	0.45	มาก
5. สถานีตำรวจภูธรมีกการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน เพื่อให้สมาชิกของทีมสามารถดำเนินการกิจร่วมกันได้อย่างถูกต้อง	-	-	88 (26.1%)	245 (72.7%)	4 (1.2%)	3.75	0.46	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.76</b>	<b>0.43</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ทีมข้ามสายงาน	ค่าความถี่ และค่าร้อยละ					$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
<b>ปฏิสัมพันธ์ภายในทีม</b>								
1. เมื่อเกิดความขัดแย้งในการทำงาน สมาชิกของทีมสามารถควบคุมสถานการณ์เพื่อให้ทำงานร่วมกันได้จนจบภารกิจ	-	-	75 (22.3%)	262 (77.7%)	-	3.78	0.42	มาก
2. สมาชิกของทีมมีความไว้วางใจระหว่างกัน	-	-	65 (19.3%)	268 (79.5%)	4 (1.2%)	3.82	0.41	มาก
3. ทีมมีความเหนียวแน่นในการทำงานร่วมกัน	-	-	74 (22.0%)	246 (73.0%)	17 (5.0%)	3.83	0.49	มาก
4. สมาชิกของทีมมีการสนับสนุนซึ่งพวอาศัยกันในการทำงานร่วมกัน	-	-	77 (22.8%)	239 (70.9%)	21 (6.2%)	3.83	0.51	มาก
5. ทีมใช้ความขัดแย้งระหว่างสมาชิกมาสนับสนุนให้เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน	-	-	89 (26.4%)	248 (73.6%)	-	3.74	0.44	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.80</b>	<b>0.39</b>	<b>มาก</b>
<b>รวมด้านทีมข้ามสายงาน</b>						<b>3.84</b>	<b>0.32</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 16 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมด้านทีมข้ามสายงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.84) โดยมีรายละเอียดดังนี้ (1) ทักษะในการทำงานของสมาชิกมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.95) โดยมีเรื่องสมาชิกของทีมงานมีการปรับตัวในการทำงานเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก (3.99) (2) บทบาทในทีมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.85) โดยมีเรื่องผู้นำทีมมีการสร้าง/ยกระดับแรงจูงใจสมาชิกของทีมงานให้สูงขึ้นมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก (3.90) (3) ระบบบริหารงานของทีมนี้อาศัยอยู่ในระดับมาก (3.76) โดยมีเรื่องสถานีตำรวจภูธรมีการสนับสนุนให้สมาชิกในทีมมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมมากขึ้นมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก (3.80) และ (4) ปฏิสัมพันธ์ภายในทีมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.80) โดยมีเรื่องทีมมีความเหนียวแน่นในการทำงานร่วมกันและสมาชิกของทีมมีการสนับสนุนซึ่งพวออาศัยกันในการทำงานร่วมกันมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก (3.83) สรุปได้ว่ากองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีมีค่าเฉลี่ยด้านทักษะในการทำงานของสมาชิก



มากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยด้านบทบาทในทีมน้อยที่สุด

**ตารางที่ 17** ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมด้านการประเมินผล

การประเมินผล	ค่าความถี่ และค่าร้อยละ					$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
<b>การกำหนดแผนการประเมินผลโครงการ</b>								
1. กำหนดประเด็นการประเมินของ สถานีตำรวจภูธรมีความสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์ของโครงการ	-	-	175 (51.9%)	154 (45.7%)	8 (2.4%)	3.50	0.55	มาก
2. สถานีตำรวจภูธรมีการประเมิน โดย พิจารณาความเกี่ยวข้องระหว่างผู้มี ส่วนได้ส่วนเสีย แต่ละกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับโครงการ	-	-	199 (59.1%)	134 (39.8%)	4 (1.2%)	3.42	0.52	มาก
3. สถานีตำรวจภูธรมีการประเมิน โดย พิจารณาความเกี่ยวข้องระหว่าง กิจกรรมที่ดำเนินการกับวัตถุประสงค์ ของโครงการ	-	-	188 (55.8%)	141 (41.8%)	8 (2.4%)	3.47	0.54	มาก
4. สถานีตำรวจภูธรมีการกำหนด ประเด็นการประเมินเพื่อตรวจสอบ ความก้าวหน้าของโครงการ	-	-	198 (58.8%)	135 (40.1%)	4 (1.2%)	3.42	0.52	มาก
5. สถานีตำรวจภูธรมีการกำหนด ตัวชี้วัดที่สะท้อนให้เห็นผลสำเร็จ ของแต่ละขั้นตอนของโครงการ อย่างชัดเจน	-	-	178 (52.8%)	151 (44.8%)	8 (2.4%)	3.50	0.55	มาก
6. สถานีตำรวจภูธรสามารถกำหนด เครื่องมือที่ใช้วัดความก้าวหน้า/ ความสำเร็จของโครงการได้อย่าง เหมาะสม	-	-	191 (56.7%)	142 (42.1%)	4 (1.2%)	3.45	0.52	มาก
7. สถานีตำรวจภูธรสามารถกำหนด แหล่งที่จะเก็บข้อมูลเพื่อวัด ความสำเร็จของโครงการได้อย่าง เหมาะสม	-	-	180 (53.4%)	149 (44.2%)	8 (2.4%)	3.49	0.55	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.46</b>	<b>0.45</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 17 (ต่อ)

การประเมินผล	ค่าความถี่ และค่าร้อยละ					$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
<b>การดำเนินการประเมินผล</b>								
1. สถานีตำรวจภูธรสามารถพัฒนารูปแบบการประเมินให้เหมาะสมกับสถานการณ์	-	-	186 (55.2%)	151 (44.8%)	-	3.45	0.50	มาก
2. สถานีตำรวจภูธรสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ถูกประเมินที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับโครงการ	-	-	223 (66.2%)	114 (33.8%)	-	3.34	0.47	ปานกลาง
3. สถานีตำรวจภูธรสามารถพัฒนาเครื่องมือการประเมินโครงการให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น	-	-	215 (63.8%)	222 (36.2%)	-	3.36	0.48	ปานกลาง
4. สถานีตำรวจภูธรสามารถเลือกใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการประเมินโครงการได้เหมาะสม	-	-	229 (68.0%)	104 (30.9%)	4 (1.2%)	3.33	0.50	ปานกลาง
5. สถานีตำรวจภูธรสามารถกำหนดช่วงเวลาการประเมินได้เหมาะสม	-	-	238 (70.6%)	99 (29.4%)	-	3.29	0.46	ปานกลาง
6. สถานีตำรวจภูธรสามารถคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูลได้เหมาะสม	-	-	226 (67.1%)	111 (32.9%)	-	3.33	0.47	ปานกลาง
7. สถานีตำรวจภูธรมีผู้ประเมินที่มีทักษะในการเก็บรวบรวมข้อมูล	-	-	210 (62.3%)	127 (37.7%)	-	3.38	0.48	ปานกลาง
<b>รวม</b>						<b>3.35</b>	<b>0.39</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตารางที่ 17 (ต่อ)

การประเมินผล	ค่าความถี่ และค่าร้อยละ					$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
<b>การรายงานผลการประเมิน</b>								
1. สถานีตำรวจภูธรมีการจัดระเบียบข้อมูลที่ได้จากการประเมินโครงการก่อนนำไปวิเคราะห์	-	-	209 (62.0%)	128 (38.0%)	-	3.38	0.49	ปานกลาง
2. สถานีตำรวจภูธรสามารถจัดทำตารางข้อมูลเพื่อนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบที่เข้าใจง่าย	-	-	221 (65.6%)	116 (34.4%)	-	3.34	0.48	ปานกลาง
3. สถานีตำรวจภูธรสามารถตีความข้อมูลเพื่อให้ความหมายตามวัตถุประสงค์ของโครงการ	-	-	198 (58.8%)	135 (40.1%)	-	3.42	0.52	มาก
4. สถานีตำรวจภูธรสามารถสรุปผลการประเมินได้ตามเป้าที่ตั้งไว้	-	-	179 (53.1%)	158 (46.9%)	-	3.47	0.50	มาก
5. สถานีตำรวจภูธรค้นพบ เช่น จุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะของโครงการที่มีประเด็นสำคัญการจัดทำข้อมูล	-	-	186 (55.2%)	139 (41.2%)	12 (3.6%)	3.48	0.57	มาก
6. สถานีตำรวจภูธรมีการจัดทำข้อเสนอแนะเพื่อช่วยให้เกิดการพัฒนาโครงการให้ดีขึ้น	-	-	197 (58.5%)	129 (38.3%)	11 (3.3%)	3.45	0.56	มาก
7. สถานีตำรวจภูธรมีการจัดทำรายงานการประเมินผลโครงการ	-	-	204 (60.5%)	118 (35.0%)	5 (4.5%)	3.44	0.58	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.42</b>	<b>0.45</b>	<b>มาก</b>
<b>รวมด้านการประเมินผล</b>						<b>3.43</b>	<b>0.45</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 17 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมด้านการประเมินผลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.41) โดยมีรายละเอียดดังนี้ (1) การกำหนดแผนการประเมินผลโครงการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.46) โดยมีเรื่องกำหนดประเด็นการประเมินของสถานีตำรวจภูธรมีการมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ และสถานีตำรวจภูธรมีการกำหนดตัวชี้วัดที่สะท้อนให้เห็นผลสำเร็จของแต่ละขั้นตอนของโครงการอย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก (3.50) (2) การดำเนินการประเมินผล

มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (3.35) โดยมีเรื่องสถานีตำรวจภูธรสามารถพัฒนารูปแบบของการประเมินให้เหมาะสมกับสถานการณ์มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก (3.45) และ (3) การรายงานผลการประเมินมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.42) โดยมีเรื่องสถานีตำรวจภูธรค้นพบ เช่น จุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะของโครงการมีการจัดทำข้อมูลประเด็นสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก (3.48) สรุปได้ว่ากองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีมีค่าเฉลี่ยด้านการกำหนดแผนการประเมินผลโครงการมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยด้านการดำเนินการประเมินผลน้อยที่สุด

**ตารางที่ 18** ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมด้านทรัพยากรการบริหาร

ทรัพยากรการบริหาร	ค่าความถี่ และค่าร้อยละ					$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
<b>บุคลากร</b>								
1. สถานีตำรวจภูธรมีการพัฒนาทักษะความสามารถของเจ้าหน้าที่ตำรวจ	-	-	186 (55.2%)	130 (38.6%)	21 (6.2%)	3.51	0.61	มาก
2. สถานีตำรวจภูธรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ	-	-	211 (62.6%)	101 (30.0%)	25 (7.4%)	3.45	0.63	มาก
3. สถานีตำรวจภูธรมีการสร้างทัศนคติที่ดีต่อภารกิจให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ	-	-	167 (49.6%)	149 (44.2%)	21 (6.2%)	3.57	0.61	มาก
4. สถานีตำรวจภูธรมีการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ	-	-	178 (52.8%)	138 (40.9%)	21 (6.2%)	3.53	0.61	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.51</b>	<b>0.56</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ทรัพยากรการบริหาร	ค่าความถี่ และค่าร้อยละ					$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
<b>งบประมาณ</b>								
1. สถานีตำรวจภูธรมีการวางแผนควบคุมการใช้จ่ายเงินตามแผนที่กำหนด	-	-	182 (54.0%)	147 (43.6%)	8 (2.4%)	3.48	0.55	มาก
2. สถานีตำรวจภูธรมีการบริหารจัดการเพื่อเบิกจ่ายเงินได้ทันตามกำหนด	-	-	201 (59.6%)	132 (39.2%)	4 (1.2%)	3.42	0.52	มาก
3. สถานีตำรวจภูธรมีการรายงานผลการดำเนินงานด้านงบประมาณ	-	-	205 (60.8%)	110 (32.6%)	22 (6.5%)	3.46	0.62	มาก
4. สถานีตำรวจภูธรมีการแสวงหาแหล่งงบประมาณจากภายนอก	-	-	201 (59.6%)	128 (38.0%)	8 (2.4%)	3.43	0.54	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.44</b>	<b>0.43</b>	<b>มาก</b>
<b>วัสดุอุปกรณ์</b>								
1. สถานีตำรวจภูธรมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจได้อย่างเพียงพอต่อการทำงาน	-	-	269 (79.8%)	57 (16.9%)	11 (3.3%)	3.23	0.49	ปานกลาง
2. สถานีตำรวจภูธรมีการจัดทำคู่มือใช้งานวัสดุอุปกรณ์	-	-	298 (88.4%)	39 (11.6%)	-	3.12	0.32	ปานกลาง
3. สถานีตำรวจภูธรมีการบำรุงรักษาให้วัสดุอุปกรณ์อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน	-	-	282 (83.7%)	51 (15.1%)	4 (1.2%)	3.18	0.41	ปานกลาง
4. สถานีตำรวจภูธรมีการจัดทำบัญชีหรือทะเบียนเพื่อควบคุมสำหรับการตรวจสอบวัสดุอุปกรณ์	-	-	227 (67.4%)	94 (27.9%)	16 (2.7%)	3.37	0.57	ปานกลาง
<b>รวม</b>						<b>3.22</b>	<b>0.32</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ทรัพยากรการบริหาร	ค่าความถี่ และค่าร้อยละ					$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
<b>การจัดการ</b>								
1. สถานีตำรวจภูธรมีการกำหนดวิธีการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับภารกิจด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในพื้นที่	-	-	239 (70.9%)	78 (23.1%)	20 (5.9%)	3.35	0.59	ปานกลาง
2. สถานีตำรวจภูธรมีการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดความคุ้มค่าในการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม	-	-	200 (34.8%)	208 (63.0%)	20 (5.9%)	3.47	0.61	มาก
3. สถานีตำรวจภูธรมีการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	-	-	186 (55.2%)	139 (41.2%)	12 (3.6%)	3.48	0.57	มาก
4. สถานีตำรวจภูธรมีการบริหารจัดการที่ครอบคลุมการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมทั้งระบบ	-	-	197 (58.5%)	128 (38.0%)	12 (3.6%)	3.45	0.56	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.44</b>	<b>0.52</b>	<b>มาก</b>
<b>รวมด้านทรัพยากรการบริหาร</b>						<b>3.41</b>	<b>0.36</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 18 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมด้านทรัพยากรการบริหารมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.41) โดยมีรายละเอียดดังนี้ (1) บุคลากรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.51) โดยมีเรื่องสถานีตำรวจภูธรมีการสร้างทัศนคติที่ดีต่อภารกิจให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก (3.57) (2) งบประมาณ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.44) โดยมีเรื่องสถานีตำรวจภูธรมีการวางแผนควบคุม การใช้จ่ายเงินตามแผนที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก (3.48) (3) วัสดุอุปกรณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (3.22) โดยมีเรื่องสถานีตำรวจภูธรมีการจัดทำบัญชีหรือทะเบียนเพื่อควบคุมสำหรับการตรวจสอบวัสดุอุปกรณ์มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง (3.37) และ (4) การจัดการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.44) โดยมีเรื่องสถานีตำรวจภูธรมีการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดความคุ้มค่าในการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก

(3.47) สรุปได้ว่ากองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีมีค่าเฉลี่ยด้านบุคลากร มากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยด้านวัสดุอุปกรณ์น้อยที่สุด

**ตารางที่ 19** ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมด้านภาวะผู้นำตำรวจยุคใหม่

ภาวะผู้นำตำรวจยุคใหม่	ค่าความถี่ และค่าร้อยละ					$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
<b>คุณลักษณะส่วนบุคคล</b>								
1. ผู้บังคับบัญชาของสถานีตำรวจภูธร มีพฤติกรรมส่วนตัวที่มีจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ	-	-	131 (39.7%)	199 (60.3%)	131 (39.7%)	3.82	0.52	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาของสถานีตำรวจภูธร มีทักษะในการสื่อสารเชิงใจเพื่อให้ลูกน้องทำตามคำสั่ง	-	-	45 (13.4%)	251 (74.5%)	41 (12.2%)	3.99	0.51	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาของสถานีตำรวจภูธร สามารถควบคุมสั่งการลูกน้องให้ปฏิบัติงานโดยใช้อำนาจหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม	-	-	44 (13.1%)	241 (71.5%)	52 (15.4%)	4.02	0.53	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาของสถานีตำรวจภูธร เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในการทำงานในพื้นที่	-	-	49 (14.5%)	240 (71.2%)	48 (14.2%)	4.00	0.54	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.96</b>	<b>0.46</b>	<b>มาก</b>
<b>คุณลักษณะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น</b>								
1. ผู้บังคับบัญชาของสถานีตำรวจภูธร มีทักษะในการทำงานเป็นทีม	-	-	41 (12.2%)	265 (78.6%)	31 (9.2%)	3.97	0.46	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาของสถานีตำรวจภูธร มีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับผู้ที่เกี่ยวข้อง	-	-	45 (13.4%)	227 (67.4%)	65 (19.3%)	4.06	0.57	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาของสถานีตำรวจภูธร สามารถแสวงหาความร่วมมือจากประชาชนได้เป็นอย่างดี	-	-	165 (49.0%)	106 (31.5%)	66 (19.6%)	3.71	0.77	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาของสถานีตำรวจภูธร สามารถให้คำปรึกษาในการทำงานได้เป็นอย่างดี	-	-	163 (48.4%)	116 (34.4%)	58 (17.2%)	3.69	0.75	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.86</b>	<b>0.53</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ภาวะผู้นำตำรวจยุคใหม่	ค่าความถี่ และค่าร้อยละ					$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
<b>คุณลักษณะในการทำงานต่อองค์กร</b>								
1. ผู้บังคับบัญชาของสถานีตำรวจรรทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์	-	-	64 (19.0%)	230 (68.2%)	43 (12.8%)	3.94	0.56	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาของสถานีตำรวจรรให้ความสำคัญกับการให้บริการที่ดี	-	-	-	297 (88.1%)	40 (11.9%)	4.12	0.32	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาของสถานีตำรวจรรมีองค์ความรู้ด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมเป็นอย่างดี	-	-	-	292 (86.6%)	45 (13.4%)	4.13	0.34	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาของสถานีตำรวจรรมีกลยุทธ์ในการทำงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมที่เหมาะสม	-	-	-	300 (89.0%)	37 (11.0%)	4.11	0.31	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาของสถานีตำรวจรรสามารถคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม	-	-	33 (9.8%)	252 (74.8%)	52 (15.4%)	4.06	0.50	มาก
6. ผู้บังคับบัญชาของสถานีตำรวจรรเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในการทำงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม	-	-	32 (9.5%)	260 (77.2%)	45 (13.4%)	4.04	0.48	มาก
<b>รวม</b>						<b>4.07</b>	<b>0.33</b>	<b>มาก</b>
<b>รวมด้านภาวะผู้นำตำรวจยุคใหม่</b>						<b>3.96</b>	<b>0.37</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 19 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมด้านภาวะผู้นำตำรวจยุคใหม่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.96) โดยมีรายละเอียดดังนี้ (1) คุณลักษณะส่วนบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.96) โดยมีเรื่องผู้บังคับบัญชาของสถานีตำรวจรรสามารถควบคุมสั่งการลูกน้องให้ปฏิบัติงานโดยใช้อำนาจหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก (4.02) (2) คุณลักษณะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.86) โดยมีเรื่องผู้บังคับบัญชาของสถานีตำรวจรรสามารถแสวงหาความร่วมมือจากประชาชนได้เป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก (4.06) และ (3) คุณลักษณะในการทำงานต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.07) โดยมีเรื่องผู้บังคับบัญชา



ของสถานีตำรวจภูธรมีองค์ความรู้ด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมเป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ใน ระดับมาก (4.13) สรุปได้ว่ากองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีมีค่าเฉลี่ยด้านคุณลักษณะในการทำงานต่อองค์กรมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยด้านคุณลักษณะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นน้อยที่สุด

### ตอนที่ 3 ระดับประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ปรากฏผลดังตารางที่ 20-25

ตารางที่ 20 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

ระดับประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1 การยกระดับความสามารถในการปฏิบัติ	4.02	0.20	มาก	3
2 การพัฒนางานตำรวจ	4.05	0.25	มาก	2
3 การมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่าย	3.99	0.21	มาก	5
4 การสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงาน	4.01	0.22	มาก	4
5 การให้บริการของสถานีตำรวจ	4.10	0.27	มาก	1
รวม	4.04	0.18	มาก	

จากตารางที่ 20 ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.04) โดยด้านการให้บริการของสถานีตำรวจภูธรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก (4.10) รองลงมาตามลำดับคือ ด้านการพัฒนางานตำรวจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.05) ด้านการยกระดับความสามารถในการปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.02) ด้านการสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.01) และด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่ายมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับมาก (3.99)

**ตารางที่ 21** ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ด้านการยกระดับความสามารถในการปฏิบัติ

การยกระดับความสามารถในการปฏิบัติ	ค่าความถี่ และค่าร้อยละ					$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1 สถานีตำรวจภูธรมีกิจกรรมเพื่อลดความหวาดกลัวภัยอาชญากรรมของประชาชนอย่างต่อเนื่อง	-	-	12 (3.6%)	309 (91.7%)	16 (4.7%)	4.01	0.29	มาก
2 สถานีตำรวจภูธรมีกิจกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม	-	-	-	318 (94.4%)	19 (5.6%)	4.06	0.23	มาก
3 สถานีตำรวจภูธรมีกิจกรรมเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมที่มีประสิทธิภาพ	-	-	4 (1.2%)	313 (92.9%)	20 (5.9%)	4.05	0.26	มาก
4 สถานีตำรวจภูธรมีการนำเทคโนโลยีอุปกรณ์ และเครื่องมือพิเศษมาใช้ในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม	-	-	12 (3.6%)	309 (91.7%)	16 (4.7%)	4.01	0.29	มาก
5 สถานีตำรวจภูธรมีกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพของระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม	-	-	16 (4.7%)	305 (90.5%)	16 (4.7%)	4.00	0.31	มาก
6 สถานีตำรวจภูธรมีกิจกรรมเพื่อการเชื่อมโยงภารกิจด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก	-	-	8 (2.4%)	313 (92.9%)	16 (4.7%)	4.02	0.27	มาก
<b>รวม</b>						<b>4.02</b>	<b>0.20</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 21 ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีด้านการยกระดับความสามารถในการปฏิบัติในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.02) โดยมีเรื่องสถานีตำรวจภูธรมีกิจกรรมเพื่อลดความหวาดกลัวภัยอาชญากรรมของประชาชนอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก (4.01)

รองลงมาตามลำดับคือเรื่องสถานีตำรวจภูธรมีกิจกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.06) เรื่องสถานีตำรวจภูธรมีกิจกรรมเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมที่มีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.05) เรื่องสถานีตำรวจภูธรมีการนำเทคโนโลยี อุปกรณ์ และเครื่องมือพิเศษมาใช้ในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.01) เรื่องสถานีตำรวจภูธรมีกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพของระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.00) และเรื่องสถานีตำรวจภูธรมีกิจกรรมเพื่อการเชื่อมโยงภารกิจด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกมีค่าน้อยที่สุดในระดับมาก (4.02)

**ตารางที่ 22** ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ด้านการพัฒนางานตำรวจ

การพัฒนางานตำรวจ	ค่าความถี่ และค่าร้อยละ					$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. สถานีตำรวจภูธรมีกิจกรรมเพื่อสร้างภาพลักษณ์ต่อประชาชน	-	-	4 (1.2%)	300 (89.0%)	33 (9.8%)	4.09	0.32	มาก
2. สถานีตำรวจภูธรมีกิจกรรมเพื่อปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ	-	-	8 (2.4%)	292 (86.6%)	37 (11.0%)	4.09	0.36	มาก
3. สถานีตำรวจภูธรมีกิจกรรมเพื่อให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ	-	-	4 (1.2%)	308 (91.4%)	25 (7.4%)	4.06	0.29	มาก
4. สถานีตำรวจภูธรมีกิจกรรมเพื่อปรับทัศนคติและวิธีการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์	-	-	8 (2.4%)	293 (86.9%)	36 (10.7%)	4.08	0.35	มาก
5. สถานีตำรวจภูธรมีกิจกรรมเพื่อพัฒนากระบวนการที่โปร่งใสมีมาตรฐาน	-	-	12 (3.6%)	300 (89.0%)	25 (7.4%)	4.04	0.33	มาก
6. สถานีตำรวจภูธรมีกิจกรรมเพื่อช่วยให้ครุภัณฑ์ ยุทโธปกรณ์ ยานพาหนะ เครื่องมือเครื่องใช้มีเพียงพอตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน	-	-	25 (7.4%)	296 (87.8%)	16 (4.7%)	3.97	0.35	มาก
<b>รวม</b>						<b>4.05</b>	<b>0.25</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 22 ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีด้านการพัฒนางานตำรวจในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.05) โดยมีเรื่องสถานีตำรวจภูธรมีกิจกรรมเพื่อสร้างภาพลักษณ์ต่อประชาชนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก (4.09) รองลงมาตามลำดับคือ เรื่องสถานีตำรวจภูธรมีกิจกรรมเพื่อปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.09) เรื่องสถานีตำรวจภูธรมีกิจกรรมเพื่อทำให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.06) เรื่องสถานีตำรวจภูธรมีกิจกรรมเพื่อปรับทัศนคติและวิธีการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.08) เรื่องสถานีตำรวจภูธรมีกิจกรรมเพื่อพัฒนากระบวนการที่โปร่งใสมีมาตรฐานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.04) และเรื่องสถานีตำรวจภูธรมีกิจกรรมเพื่อช่วยให้ครุภัณฑ์ ยุทโธปกรณ์ ยานพาหนะ เครื่องมือเครื่องใช้มีเพียงพอตามมาตรฐานการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับมาก (3.97)

**ตารางที่ 23** ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่าย

การมีส่วนร่วมของประชาชน และเครือข่าย	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
1. สถานีตำรวจภูธรมีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ประชาชน เครือข่าย ภาครัฐราชการ และภาคเอกชน เข้ามามีส่วนร่วมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	-	-	16 (4.7%)	292 (86.6%)	29 (8.6%)	4.04	0.36	มาก
2. สถานีตำรวจภูธรมีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้มีการยกย่อง เชิดชู เกียรติ และให้รางวัลตอบแทนคุณความดีผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมในกิจการตำรวจ	-	-	8 (2.4%)	317 (94.1%)	12 (3.6%)	4.01	0.24	มาก
3. สถานีตำรวจภูธรมีกิจกรรมเพื่อปรับปรุง และพัฒนารูปแบบ วิธีการปฏิบัติ ตลอดจนแนวทางการประเมินผลการเข้ามามีส่วนร่วมให้สามารถนำไปปฏิบัติได้ อย่างเป็นรูปธรรม	-	-	27 (8.0%)	298 (88.4%)	12 (3.6%)	3.96	0.34	มาก

ตารางที่ 23 (ต่อ)

การมีส่วนร่วมของประชาชน และเครือข่าย	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
4. สถานีตำรวจภูธรมีกิจกรรมเพื่อปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบ คำสั่ง และข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้เอื้อต่อการเข้ามามีส่วนร่วม	-	-	8 (2.4%)	317 (94.1%)	12 (3.6%)	4.01	0.24	มาก
5. สถานีตำรวจภูธรมีกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้ยึดถือการมีส่วนร่วมของประชาชนในการทำงาน	-	-	45 (13.4%)	285 (84.6%)	7 (2.1%)	3.89	0.38	มาก
6. สถานีตำรวจภูธรมีกิจกรรมเพื่อสนับสนุนกิจกรรมการมีส่วนร่วมที่ช่วยแก้ไขปัญหอาชญากรรมในพื้นที่	-	-	20 (5.9%)	309 (91.7%)	8 (2.4%)	3.96	0.29	มาก
7. สถานีตำรวจภูธรมีกิจกรรมเพื่อจัดทำทะเบียนอาสาสมัครเครือข่ายภาคราชการ และภาคเอกชน	-	-	4 (1.2%)	310 (37.0%)	23 (6.8%)	4.06	0.28	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.99</b>	<b>0.21</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 23 ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่ายในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.99) โดยมีเรื่องสถานีตำรวจภูธรมีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ประชาชน เครือข่ายภาคราชการ และภาคเอกชน เข้ามามีส่วนร่วมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก (4.04) รองลงมาตามลำดับคือเรื่องสถานีตำรวจภูธรมีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้มีการยกย่อง เชิดชูเกียรติ และให้รางวัลตอบแทนคุณความดีผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมในกิจการตำรวจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.01) เรื่องสถานีตำรวจภูธรมีกิจกรรมเพื่อปรับปรุง และพัฒนารูปแบบ วิธีการปฏิบัติ ตลอดจนแนวทางการประเมินผลการเข้ามามีส่วนร่วมให้สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.96) เรื่องสถานีตำรวจภูธรมีกิจกรรมเพื่อปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบ คำสั่ง และข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้เอื้อต่อการเข้ามามีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.01) เรื่องสถานีตำรวจภูธรมีกิจกรรมเพื่อสนับสนุนกิจกรรมการมีส่วนร่วมที่ช่วยแก้ไขปัญหอาชญากรรมในพื้นที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.89) เรื่องสถานีตำรวจ

มีกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการทํางานของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้ยึดถือการมีส่วนร่วม ของประชาชนใน การทํางานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.96) และเรื่องสถานีตำรวจภูธรมีกิจกรรมเพื่อจัดทำทะเบียน อาสาสมัครเครือข่ายภาคราชการ และภาคเอกชนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก (4.06)

**ตารางที่ 24** ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการป้องกัน และปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีด้านการสร้าง ความเข้มแข็งในการบริหารงาน

การสร้างความเข้มแข็ง ในการบริหารงาน	ค่าความถี่ และค่าร้อยละ					$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
1 สถานีตำรวจภูธรมีกิจกรรมการบริหาร งาน โดยมุ่งเน้นผลงานตามแผน ยุทธศาสตร์ของกองบังคับการ	-	-	12 (3.6%)	286 (84.9%)	39 (11.6%)	4.08	0.38	มาก
2 สถานีตำรวจภูธรมีกิจกรรมการ จัดทำแผนงานงบประมาณประจำปี	-	-	16 (4.7%)	06 (90.8%)	15 (4.5%)	4.00	0.30	มาก
3 สถานีตำรวจภูธรมีกิจกรรมเพื่อ สร้างความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ ตำรวจต่อการบริหารงานของสถานี ตำรวจภูธร	-	-	314 (93.2%)	23 (6.8%)	-	4.07	0.25	มาก
4 สถานีตำรวจภูธรมีกิจกรรมเพื่อ พัฒนาสมรรถภาพทางกายและจิตใจ ให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ	-	-	8 (2.4%)	302 (89.6%)	27 (8.0%)	4.06	0.32	มาก
5 สถานีตำรวจภูธรมีกิจกรรมเพื่อ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมี สมรรถนะที่สูงขึ้นในการปฏิบัติ หน้าที่	-	-	32 (9.5%)	290 (86.1%)	15 (4.5%)	3.95	0.37	มาก
6 สถานีตำรวจภูธรมีกิจกรรมเพื่อ พัฒนาการบริหารจัดการ ที่มี ประสิทธิภาพ	-	-	46 (13.6%)	277 (82.2%)	14 (4.2%)	0.41	0.41	มาก
7 สถานีตำรวจภูธรมีกิจกรรมเพื่อ ส่งเสริมความร่วมมือทางวิชาการกับ สถาบันการศึกษาและหน่วยงานอื่นๆ	-	-	4 (1.2%)	318 (94.4%)	15 (4.5%)	4.03	0.24	มาก
<b>รวม</b>						<b>4.01</b>	<b>0.22</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 24 ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีด้านการสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.01) โดยมีเรื่องสถานีตำรวจภูธรมีกิจกรรมการบริหารงานโดยมุ่งเน้นผลงานตามแผนยุทธศาสตร์ของกองบังคับการมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก (4.08) รองลงมาตามลำดับคือเรื่องสถานีตำรวจภูธรมีกิจกรรมการจัดทำแผนงานงบประมาณประจำปีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.00) เรื่องสถานีตำรวจภูธรมีกิจกรรมเพื่อสร้างความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการบริหารงานของสถานีตำรวจภูธรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.07) เรื่องสถานีตำรวจภูธรมีกิจกรรมเพื่อพัฒนาสมรรถภาพทางกายและจิตใจให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.06) เรื่องสถานีตำรวจภูธรมีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีสมรรถนะที่สูงขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.95) เรื่องสถานีตำรวจภูธรมีกิจกรรมเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.91) และเรื่องสถานีตำรวจภูธรมีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันการศึกษา และหน่วยงานอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดโดยอยู่ในระดับมาก (4.03)

ตารางที่ 25 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีด้านการให้บริการของสถานีตำรวจภูธร

การให้บริการของสถานี ตำรวจภูธร	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มากที่สุด			
1 สถานีตำรวจภูธรมีการแจ้งให้ทราบถึงระเบียบในการให้บริการแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง	-	-	4 (1.2%)	306 (90.8%)	27 (8.0%)	4.07	0.29	มาก
2 สถานีตำรวจภูธรให้บริการแก่ผู้มารับบริการอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ	-	-	4 (1.2%)	290 (86.1%)	43 (12.8%)	4.12	0.36	มาก
3 สถานีตำรวจภูธรสามารถจัดส่งเจ้าหน้าที่ตำรวจไปถึงจุดเกิดเหตุได้ทันต่อเวลา	-	-	-	294 (87.2%)	43 (12.8%)	4.13	0.33	มาก
4 สถานีตำรวจภูธรมีระบบการให้บริการที่ประชาชนสามารถเข้าถึงได้โดยง่าย	-	-	4 (1.2%)	283 (84.0%)	50 (14.8%)	4.14	0.38	มาก
5 สถานีตำรวจภูธรมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกไว้ให้บริการแก่ประชาชนอย่างเพียงพอ	-	-	16 (4.7%)	294 (87.0%)	27 (8.0%)	4.03	0.36	มาก
6 สถานีตำรวจภูธรมีการจัดเจ้าหน้าที่ตำรวจไว้ให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง	-	-	12 (3.6%)	267 (79.2%)	58 (14.2%)	4.14	0.43	มาก
7 สถานีตำรวจภูธรมีการกำหนดแนวทางการติดตามการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อย่างชัดเจน	-	-	12 (3.6%)	277 (82.2%)	48 (14.2%)	4.11	0.41	มาก
8 สถานีตำรวจภูธรมีการพัฒนารูปแบบการให้บริการที่ทันสมัย เช่น การใช้ระบบฐานข้อมูล การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารข้อมูล	-	-	15 (4.5%)	281 (83.4%)	41 (12.2%)	4.08	0.40	มาก
<b>รวม</b>						<b>4.10</b>	<b>0.27</b>	<b>มาก</b>



จากตารางที่ 25 ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีด้านการให้บริการของสถานีตำรวจภูธรในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.10) โดยมีเรื่องสถานีตำรวจภูธรมีการแจ้งให้ทราบถึงระเบียบในการให้บริการแก่ประชาชนอย่างทั่วถึงและสถานีตำรวจภูธรมีระบบการให้บริการที่ประชาชนสามารถเข้าถึงได้โดยง่ายมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก (4.07) รองลงมาตามลำดับคือเรื่องสถานีตำรวจภูธรสามารถจัดส่งเจ้าหน้าที่ตำรวจไปถึงจุดเกิดเหตุได้ทันต่อเวลามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.13) เรื่องสถานีตำรวจภูธรให้บริการแก่ผู้มารับบริการอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.12) เรื่องสถานีตำรวจภูธรมีการกำหนดแนวทางการติดตามการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.11) เรื่องสถานีตำรวจภูธรมีการพัฒนารูปแบบการให้บริการที่ทันสมัย เช่น การใช้ระบบฐานข้อมูล การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารข้อมูลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.08) เรื่องสถานีตำรวจภูธรมีการแจ้งให้ทราบถึงระเบียบในการให้บริการแก่ประชาชนอย่างทั่วถึงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.07) และเรื่องสถานีตำรวจภูธรมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกไว้ให้บริการแก่ประชาชนอย่างเพียงพอมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก (4.03)

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการป้องกันและปราบปราม  
อาชญากรรมกับระดับประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการ  
ตำรวจนครจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 26 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการป้องกันและ  
ปราบปรามอาชญากรรมกับระดับประสิทธิผลการป้องกันและปราบปราม  
อาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจนครจังหวัดชลบุรี โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์  
สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

	OC	SM	CFT	EV	RM	MPL	FC	CE	UA	PD	PN	AS	PS
OC	1	.453**	.699**	.247**	.232**	.329*	.577**	.151**	.243**	.061	.188*	.157**	.204*
SM		1	.426**	.743**	.697**	.501*	.833**	.355**	.380**	.315**	.326*	.383**	.444*
CFT			1	.432**	.402**	.526*	.706**	.210**	.285**	.088	.151*	.241**	.250*
EV				1	.393**	.615*	.878**	.323**	.343**	.361**	.354*	.329**	.428*
RM					1	.705*	.878**	.419**	.476**	.441**	.401*	.315**	.511*
MPL						1	.793**	.492**	.603**	.423**	.407*	.378**	.577*
FC							1	.427**	.502**	.378**	.398*	.394**	.527*
CE								1	.564**	.457**	.559*	.426**	.737*
UA									1	.704**	.417*	.448**	.787*
PD										1	.638*	.615**	.855*
PN											1	.619**	.807*
AS												1	.798*
PS													1

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 26 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการป้องกันและ  
ปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจนครจังหวัดชลบุรี (FC) กับระดับประสิทธิผล  
การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจนครจังหวัดชลบุรี (CE)  
มีความสัมพันธ์กันในทางบวก (0.427) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณา  
ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม  
ของกองบังคับการตำรวจนครจังหวัดชลบุรีทั้ง 6 ตัวแปร (OC, SM, CFT, EV, RM, MPL) กับระดับ  
ประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจนครจังหวัดชลบุรี  
พบว่า

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการให้บริการของสถานีตำรวจภูธร (PS) สูงที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง (0.527) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการพัฒนางานตำรวจ (PD) ต่ำที่สุดอยู่ในระดับน้อย (0.378) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ระดับประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับภาวะผู้นำตำรวจยุคใหม่ (MPL) สูงที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด (0.492) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ระดับประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับวัฒนธรรมองค์กร (OC) ต่ำที่สุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด (0.151) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**ตอนที่ 5 สมการพยากรณ์ระหว่างระดับประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี**

**ตารางที่ 27** การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อทดสอบสมการทำนายของระดับประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. Error	Beta	T	p-values
ภาวะผู้นำตำรวจยุคใหม่ (MPL)	0.260	0.027	0.526	9.634	0.000
การวางแผนกลยุทธ์ (SM)	0.104	0.023	0.234	4.565	0.000
ทีมข้ามสายงาน (CFT)	-7.205	0.030	-1.126	-2.422	0.014
(Constant)	2.912	0.105	-	27.701	.0000
<b>R = 0.613</b>		<b>R<sup>2</sup> = 0.375</b>		<b>F = 66.721</b>	

\* $P < 0.05$

จากตารางที่ 27 สามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ

$$CE = 2.912 + 0.260(MPL) + 0.104(SM) - 7.205(CFT)$$

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$$Z(CE) = 0.526Z(MPL) + 0.234Z(SM) - 2.422Z(CFT)$$

ตารางที่ 28 การวิเคราะห์หัตถดอยพหุคูณเพื่อทดสอบสมการทำนายของระดับประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ด้านการยกระดับความสามารถในการปฏิบัติกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. Error	Beta	t	p-values
ภาวะผู้นำตำรวจยุคใหม่ (MPL)	0.231	0.030	0.419	7.691	0.000
การวางแผนกลยุทธ์ (SM)	7.122	0.027	0.145	2.656	0.008
(Constant)	2.856	0.110	-	26.047	0.000
	<b>R = 0.507</b>	<b>R<sup>2</sup> = 0.257</b>	<b>F = 57.854</b>		

\* $P < 0.05$

จากตารางที่ 28 สามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ

$$UA = 2.856 + 0.231(MPL) + 7.122(LO)$$

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$$Z(UA) = 0.419Z(MPL) + 0.145Z(SM)$$

**ตารางที่ 29** การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อทดสอบสมการทำนายของระดับประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีด้านการพัฒนางานตำรวจกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. Error	Beta	t	p-values
ภาวะผู้นำตำรวจยุคใหม่ (MPL)	0.296	0.039	0.443	7.519	0.000
การวางแผนกลยุทธ์ (SM)	0.141	3.036	0.237	3.869	0.000
การประเมินผล (EV)	-0.570	0.084	-0.844	-6.715	0.000
ทรัพยากรการบริหาร (RM)	0.574	0.094	0.829	6.135	0.000
(Constant)	2.367	0.115	-	20.550	0.000
<b>R = 0.670</b>		<b>R<sup>2</sup> = 0.449</b>		<b>F = 67.520</b>	

\* $P < 0.05$

จากตารางที่ 29 สามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ

$$PD = 2.367 + 0.296(MPL) + 0.141(SM) - 0.574(EV) + 0.574(RM)$$

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$$Z(PD) = 0.443Z(MPL) + 0.237Z(SM) - 0.844Z(EV) + 0.829Z(RM)$$

**ตารางที่ 30** การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อทดสอบสมการทำนายของระดับประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่ายกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. Error	Beta	t	p-values
การวางแผนกลยุทธ์ (SM)	0.137	0.039	0.0295	4.400	0.000
ภาวะผู้นำตำรวจยุคใหม่ (MPL)	0.180	0.041	0.319	4.416	0.000
ทีมข้ามสายงาน (CFT)	-0.129	0.036	-0.199	-3.555	0.000
(Constant)	3.182	0.134	-	24.082	0.000
<b>R = 0.498</b>		<b>R<sup>2</sup> = 0.248</b>		<b>F = 36.547</b>	

\* $P < 0.05$

จากตารางที่ 30 สามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ

$$PN = 3.182 + 0.137(SM) + 0.180(MPL) - 1.0129(CFT)$$

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$$Z(PN) = 0.295Z(SM) + 0.319Z(MPL) - 0.199Z(CFT)$$

ตารางที่ 31 การวิเคราะห์หาค่าถดถอยพหุคูณเพื่อทดสอบสมการทำนายของระดับประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจนครจังหวัดชลบุรี ด้านการสร้าง ความเข้มแข็งในการบริหารงานกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจนครจังหวัดชลบุรี

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. Error	Beta	t	p-values
ภาวะผู้นำตำรวจยุคใหม่(MPL)	0.149	0.042	0.247	3.554	0.000
ทรัพยากรการบริหาร(RM)	0.142	0.043	0.227	3.277	0.000
(Constant)	2.941	0.122	-	24.141	0.000
<b>R = 0.438</b>	<b>R<sup>2</sup> = 0.192</b>		<b>F = 39.610</b>		

\* $P < 0.05$

จากตารางที่ 31 สามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ

$$AS = 2.941 + 0.149(MPL) + 0.142(RM)$$

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$$Z(AS) = 0.247Z(MPL) + 0.227Z(RM)$$

ตารางที่ 32 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อทดสอบสมการทำนายของระดับประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ด้านการให้บริการของสถานีตำรวจภูธรกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. Error	Beta	t	p-values
การวางแผนกลยุทธ์ (SM)	0.165	0.036	0.258	4.546	0.000
ภาวะผู้นำตำรวจยุคใหม่ (MPL)	0.178	0.041	0.248	4.373	0.074
(Constant)	2.806	0.148	-	18.905	0.000
	<b>R = 0.439</b>	<b>R<sup>2</sup> = 0.193</b>	<b>F = 39.861</b>		

\* $P < 0.05$

จากตารางที่ 32 สามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ

$$PS = 2.806 + 0.165(SM) + 0.178(MPL)$$

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$$Z(PS) = 0.258Z(SM) + 0.248Z(MPL)$$

สรุปได้ว่า สมการพยากรณ์ดังกล่าวสรุปได้ว่าภาวะผู้นำตำรวจยุคใหม่ (MPL) และการวางแผนกลยุทธ์(SM) สามารถนำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในเกือบทุกสมการ และพบว่าสมการพยากรณ์มีความสอดคล้องกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีกับระดับประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันที่ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำตำรวจยุคใหม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

## ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล และความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม และระดับประสิทธิภาพการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

### 1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพประกอบด้วย

1.1 กลุ่มผู้บริหาร จำนวน 5 คน ประกอบด้วย (1) พันตำรวจเอก พิสิษฐ โปรรุ่งโรจน์ ตำแหน่ง รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ทำการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเมื่อวันที่ 5 พฤษภาคม พ.ศ.2558 ช่วงเวลา 09.00 น. ถึง 11.00 น. ณ ห้องทำงานกองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี (2) พันตำรวจเอก นพดลวงค์น้อม ตำแหน่ง รองผู้บังคับการศูนย์อบรมฝึกตำรวจภูธรภาค 2 ทำการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเมื่อวันที่ 5 พฤษภาคม พ.ศ. 2558 ช่วงเวลา 14.00 น. ถึง 16.00 น. ณ ห้องทำงานศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 (3) พันตำรวจเอก หญิง ศิริประภา สุภารัตนโชติ ตำแหน่ง หัวหน้าพนักงานสอบสวน สถานีตำรวจภูธรอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ทำการสัมภาษณ์ แบบเจาะลึกเมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม พ.ศ.2558 ช่วงเวลา 09.00 น. ถึง 12.00 น. ณ ห้องทำงานสถานีตำรวจภูธรอำเภอบ้านบึง (4) พันตำรวจเอก ชาคริต สวัสดิ์ ตำแหน่ง ผู้กำกับการสอบสวน กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ทำการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม พ.ศ.2558 ช่วงเวลา 10.00 น. ถึง 12.00 น. ณ ห้องทำงานกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี และ (5) พันตำรวจเอก สุภชัย เปี่ยมมนัส ตำแหน่งผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ทำการสัมภาษณ์ แบบเจาะลึกเมื่อวันที่ 27 พฤษภาคม พ.ศ.2558 ช่วงเวลา 10.00 น. ถึง 12.00 น. ณ ห้องทำงานสถานีตำรวจภูธรอำเภอบ้านบึง

### 1.2 กลุ่มผู้ปฏิบัติจำนวน 8 คน เก็บข้อมูลดังนี้

1.2.1 เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ประกอบด้วย (1) พันตำรวจโท คมนัสสรณ์ มาบำรุง ตำแหน่ง รองผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองชลบุรี ทำการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม พ.ศ.2558 ช่วงเวลา 14.00 น. ถึง 15.00 น. ณ ห้องทำงานสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี (2) พันตำรวจโท ลูติพงษ์ สุขเทียน ตำแหน่งรองผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรนาจอมเทียน ทำการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเมื่อวันที่ 27 พฤษภาคม พ.ศ.2558 ช่วงเวลา 15.00 น. ถึง 16.00 น. ณ ห้องทำงานสถานีตำรวจภูธรนาจอมเทียน (3) พันตำรวจโท สมชาย เมืองไย ตำแหน่ง สารวัตรป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองชลบุรี ทำการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม พ.ศ.2558 ช่วงเวลา 09.00 น. ถึง 12.00 น. ณ ห้องทำงานสถานีตำรวจภูธรเมืองชลบุรี และ (4) พันตำรวจโท วัฒนชัย แสงฤทธิ์ ตำแหน่ง สารวัตรป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจภูธรเสม็ด ทำการ สัมภาษณ์แบบเจาะลึกเมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ.2558 ช่วงเวลา 09.00 น. ถึง 12.00 น. ณ ห้องทำงานสถานีตำรวจภูธรเสม็ด



1.2.2 เก็บข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่มย่อย เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน พ.ศ.2558 ช่วงเวลา 13.00 น. ถึง 16.00 น. ห้องประชุมตำราวจุทธภาค 2 อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย (1) คาบตำราวจุทธ รัชชชัย ทับทิม ตำแหน่ง ผู้บังคับหมู่งานป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจภูธร สัตหีบ (2) คาบตำราวจุทธ วัชชีรุฑ คำอู ตำแหน่ง ผู้บังคับหมู่งานป้องกันและปราบปราม สถานี ตำราวจุทธศรีราชา (3) คาบตำราวจุทธ ชัดชนะ วันเพ็ญ ตำแหน่ง ผู้บังคับหมู่งานป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจภูธรหนองปรือ และ (4) คาบตำราวจุทธ ชงชัย หล้าศรี ตำแหน่ง ผู้บังคับหมู่งานป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจภูธรคลองกิว

1.3 กลุ่มประชาชนผู้ใช้บริการจากสถานีตำรวจภูธร จำนวน 23 คน ซึ่งเป็นตัวแทนจากประชาชนในพื้นที่สถานีตำรวจภูธรทั้ง 23 แห่งในจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย (1) นายนิกร ญาติเสมอ สมาชิก อบต. ในพื้นที่สถานีตำรวจภูธรดอนหัวฬ่อ (2) นาย ชัยมงคล มิร์ตณไพโร สมาชิก อบต. ในพื้นที่สถานีตำรวจภูธรเมืองชลบุรี (3) นายสมนึก ทองเทศ สมาชิก ทต.ในพื้นที่สถานีตำรวจภูธรพัน ตำราวจุทธโทเมืองชลบุรี (4) นายสืบสกุล ชาญการ กำนันในพื้นที่สถานีตำรวจภูธรศรีราชา (5) นางพะยอม พรรณโชติกุล กต.ตร.สถานีตำรวจภูธรศรีราชา (6) นายอุดม คณาศรีนุวัฒน์ กต.ตร.สถานีตำรวจภูธร สัตหีบ (7) นายชงชัย บำรุงบ้าน ผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่สถานีตำรวจภูธรสัตหีบ (8) นายพัฒนภูมิ เนื่องจำนงค์ กำนันในพื้นที่สถานีตำรวจภูธรหนองใหญ่ (9) นายสุมล น้อยหลา ผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่ สถานีตำรวจภูธรหนองใหญ่ (10) นายสมศักดิ์ สวัสดิ์มงคล นายก อบต. ในพื้นที่สถานีตำรวจภูธร คลองกิว (11) นายไพบุลย์ ยงค์ชัยหิรัญ ประธาน กต.ตร. สถานีตำรวจภูธรคลองกิว (12) นายกาญจน์ มณีรัตน์โรจน์ กำนันในพื้นที่สถานีตำรวจภูธรคลองกิว (13) นายสมชาย แซ่กวย อส.ตร. สถานี ตำราวจุทธบ้านบึง (14) นายสมาน โสธนนท์ ประธาน กต.ตร. สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง (15) นายเล็ก นาเงิน กต.ตร. สถานีตำรวจภูธรบ่อวิน (16) นายสัมพันธ์ วรรณิ ประธาน กต.ตร. ตำราวจุทธจังหวัด ชลบุรี (17) นายสมชาย ไชยะโคตร์ กต.ตร. สถานีตำรวจภูธรเสม็ด (18) นายชนากร นอภิวังศ์ กต.ตร. สถานีตำรวจภูธรเสม็ด (19) นายชาคริต นาคสถิต กต.ตร. สถานีตำรวจภูธรพัทยา (20) นายสุวิทย์ ครุศรี กต.ตร. สถานีตำรวจภูธรห้วยใหญ่ (21) นายวินัย หอมเสียง อส.ตร.สถานีตำรวจภูธรพานทอง (22) นางสาวพึงใจ สีตะโรหิต ข้าราชการครูในพื้นที่สถานีตำรวจภูธรพานทอง และ (23) นางสาวเกศิณี กาญจนสิงห์ กต.ตร. สถานีตำรวจภูธรนาจอมเทียน

2. ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม และระดับประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี โดยผลการศึกษาในแต่ละประเด็นมีรายละเอียด ดังนี้

## 2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม

### 2.1.1 วัฒนธรรมองค์การ

2.1.1.1 กลุ่มผู้บริหารได้ให้ความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์การตำรวจเป็นสิ่งที่มีการปลูกฝังมาอย่างยาวนานให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกระดับ ซึ่งตั้งแต่เริ่มเข้ามาเป็นนักเรียนฝึก

จนกระทั่งทำงานในหน่วยงานตำรวจ โดยเริ่มต้นจะมีการปลูกฝังความเชื่อและค่านิยมให้มีอุดมการณ์ในการทำงานให้เป็นที่ไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีการท่องอุดมคติของตำรวจในตอนเช้าแถวของทุกเช้า คือ “เคารพเอื้อเฟื้อต่อหน้าที่ กรุณาปราณีต่อประชาชน อดทนต่อความเจ็บใจ ไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก ไม่มักมากในลาภผล มุ่งบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่ประชาชน ดำรงตนในยุติธรรม กระทำการด้วยปัญญา รักษาความไม่ประมาทเสมอชีวิต” แต่เมื่อแยกย้ายกันไปทำงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายแล้ว ลักษณะของภารกิจจะมีวัฒนธรรมองค์การเฉพาะของสายงานมากำหนดชุดความคิดอีกครั้งหนึ่ง เช่น สายงานด้านปราบปรามที่มุ่งเน้นความรวดเร็ว เด็ดขาด และการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าให้ผ่านพ้นวิกฤตในขณะนั้น สายงานด้านสืบสวนที่มุ่งเน้นการรักษาความลับ การอดทนรอคอย และการปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ข้อมูลเพื่อนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น ทั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวว่า โดยทั่วไปแล้วสังคมภายนอกมักมองว่า วัฒนธรรมการทำงานของตำรวจมักถูกมองว่าเป็นระบบอุปถัมภ์แบบพึ่งพาและต่างตอบแทน ซึ่งผู้ให้ข้อมูลเห็นว่า ระบบอุปถัมภ์ไม่ได้เลวร้ายไปหมดอย่างที่หลายฝ่ายเข้าใจ เพียงแต่ผู้ที่ได้รับการโหวตให้ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในงานนั้นๆ จึงจะเป็นที่ยอมรับ รวมถึงควรจะต้องเป็นคนดีที่สร้างชื่อเสียง และความเจริญให้แก่หน่วยงาน ดังนั้น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งจึงจำเป็นต้องมีการกำหนดแนวทางเหมาะสม และเป็นที่ยอมรับจากเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกระดับ โดยเฉพาะการผลักดันให้ คนเก่งคนดี ได้เข้าสู่ตำแหน่งที่สำคัญของหน่วยงาน เพื่อลดข้อครหาจากผู้ที่ผิดหวัง รวมถึงช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และช่วยป้องกันมิให้คนเก่งคนดีที่อยู่ในระบบเกิดความท้อแท้ และหนีหายออกไปนอกระบบ ทั้งนี้ วัฒนธรรมตำรวจโดยสรุปคือ การเป็นองค์การที่ให้ความสำคัญกับผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารมักมุ่งเน้นผลสำเร็จในการทำงานในภาพรวมเพื่อช่วยให้ผลการประเมินของหน่วยงานผ่านเกณฑ์ตามนโยบายที่ถูกกำหนดมาจากส่วนกลาง

2.1.1.2 กลุ่มผู้ปฏิบัติได้ให้ความเห็นว่า วัฒนธรรมองค์การของตำรวจนั้นได้ถูกปลูกฝังมาตั้งแต่เริ่มต้นของการเข้ามาเป็นตำรวจ และชัดเจนมากขึ้นเมื่อได้เริ่มต้นทำงาน โดยในแต่ละสายงานก็มีวิธีการปลูกฝังที่แตกต่างกันไป โดยวัฒนธรรมองค์การตำรวจเป็นเครื่องมือสำคัญในการหล่อหลอมทัศนคติ และพฤติกรรมในการทำงานให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกระดับ ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นเครื่องมือที่มีพลังอำนาจในการกดดันให้เจ้าหน้าที่ตำรวจประพฤติปฏิบัติตนเหมือนกับคนอื่นๆ โดยเฉพาะในเรื่องการมีทัศนคติต่อหน้าที่ และอุดมการณ์ในการทำงาน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า วัฒนธรรมองค์การตำรวจที่ดีและน่าจะเป็นคือ การสร้างให้เจ้าหน้าที่ตำรวจที่เป็นผู้ปฏิบัติมีจิตวิญญาณของตำรวจมืออาชีพ โดยทุ่มเทและมุ่งมั่นต่อการทำงานทั้งกายและใจ นอกจากนี้หน่วยงานได้มีการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งเพื่อหล่อหลอมเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกระดับให้มีอุดมการณ์ในการทำงานที่สอดคล้องกัน โดยเฉพาะในเรื่องการเป็นที่พึ่งของประชาชน ซึ่งเจ้าหน้าที่ตำรวจต้องเป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนที่เกิดขึ้นให้แก่

ประชาชน นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาตำรวจถือเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อทิศทางการทำงานเนื่องจากเป็นที่ผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจ จึงทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่จำเป็นต้องมีการวิงวอนและใช้เส้นสายตามระบบอุปถัมภ์เพื่อก้าวเข้าสู่ตำแหน่งระดับบริหาร

2.1.1.3 กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มยังมีความเห็นที่สอดคล้องกันในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กรตำรวจ ได้ให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชาอย่างมาก เนื่องจากผู้บังคับบัญชามักใช้บารมีส่วนตัวในการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายในภาพรวม รวมถึงวัฒนธรรมองค์กรได้หล่อหลอมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกระดับให้ความสำคัญกับการบรรลุผลสำเร็จของงาน โดยเฉพาะการปราบปรามที่มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าให้ลุล่วงด้วยดี จึงทำให้ผู้บังคับบัญชามีการมอบอำนาจในการตัดสินใจเมื่อเผชิญเหตุให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ นอกจากนี้ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีได้ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกระดับมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงาน โดยมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการทำงานงาน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า การนำ Application Line เข้ามาใช้ ในการทำงานถือเป็นเรื่องที่ดี เพราะสะดวกรวดเร็ว และสามารถรายงานได้ทั้งรูปภาพและคลิปวิดีโอเหตุการณ์จริง เพื่อให้การตัดสินใจสามารถทำได้ถูกต้อง และทันต่อสถานการณ์ ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูงต้องสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกระดับมีการเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่มีประโยชน์ต่อการทำงานอย่างต่อเนื่อง แต่อย่างไรก็ตาม วัฒนธรรมระบบอุปถัมภ์ยังคงไม่ได้รับการยอมรับจากกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากถูกมองว่าเป็นการเล่นพรรคเล่นพวกมากกว่าการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับคนเก่งคนดีของหน่วยงาน นอกจากนี้ การทำงานแบบระบบราชการที่มุ่งเน้นอาศัยตัวหนังสือเป็นหลักในการสั่งการว่าไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบัน เนื่องจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่องทำให้หน่วยปฏิบัติต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานตลอดเวลา

2.1.1.4 สรุปความเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรตำรวจในงานวิจัยได้ดังนี้ (1) ให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชาในการตัดสินใจ (2) มีการปลูกฝังอุดมการณ์และค่านิยมอย่างต่อเนื่อง (3) มีความเป็นระบบอุปถัมภ์อยู่ในระดับสูง และ (4) ให้ความสำคัญกับการบรรลุผลสำเร็จของงานตามนโยบายจากส่วนกลาง

## 2.1.2 การวางแผนกลยุทธ์

2.1.2.1 กลุ่มผู้บริหารได้ให้ความเห็นว่า การทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกระดับ หน่วยงานระดับนโยบายจำเป็นต้องกำหนดแผนงาน เป้าหมาย และแนวทางการทำงานให้สอดคล้องกันไปทั้งระบบ ดังนั้น การมีแผนที่ชัดเจนถือเป็นสิ่งที่ดี แต่จำเป็นต้องมีการพิจารณาความเชื่อมโยงระหว่างกรอบนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ด้วย เพื่อช่วยในการกำหนดแนวทางการทำงานที่เหมาะสมรวมถึงต้องทำให้หน่วยปฏิบัติสามารถดำเนินการได้อย่างสอดคล้องกันทั้งหน่วยงาน ซึ่งผู้ให้ข้อมูลได้ให้ความเห็นว่า การกำหนดกลยุทธ์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีความชัดเจนมาตั้งแต่ระดับนโยบายอยู่แล้ว และเป็นหน้าที่

ของหน่วยงานในระดับกองบัญชาการที่ต้องกำหนดแนวทางให้เหมาะสมกับพื้นที่รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จในทางปฏิบัติต่อไป ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีศักยภาพในการใช้ข้อมูลที่ได้รับ รายงานจากหน่วยปฏิบัติในพื้นที่มาทำการกำหนดกิจกรรม โครงการเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

2.1.2.2 กลุ่มผู้ปฏิบัติได้ให้ความเห็นว่า หน่วยงานระดับนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้การวางแผนกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงานให้แก่หน่วยปฏิบัติในพื้นที่ มาอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี ซึ่งในยุคแรกๆ เป็นแผนที่สวยหรูแต่ไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง เนื่องจากยังเป็นเรื่องที่ใหม่ และเจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่ยังไม่เห็นถึงประโยชน์เมื่อนำมาใช้จริงในการทำงาน จึงทำให้มองว่าเป็นเรื่องยุ่งยากในทางปฏิบัติ ซึ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเห็นว่า กลยุทธ์ที่ดีต้องสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้โดยง่าย และเป็นรูปธรรมจับต้องได้ในการวัดผลสำเร็จ ซึ่งที่ผ่านมาการกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงานมีการกำหนดระดับผลสำเร็จของตัวชี้วัดที่ไม่สามารถวัดผลและทำได้จริง เช่น การกำหนดผลสำเร็จของการจับกุมผู้ต้องหาในกลุ่มคดีสำคัญ โดยที่ผ่านมาพบว่ากลุ่มคดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญเกิดขึ้นมากกว่า 2,000 กว่าคดี แต่สามารถจับได้เพียง 1,200 กว่าคดี ซึ่งไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดตามที่ส่วนกลางตั้งเป้าไว้ เพราะการจับกุมผู้ต้องหาที่กระทำผิดในแต่ละคดีต้องใช้เทคนิควิธีการ ทรัพยากรและงบประมาณในการทำงาน รวมถึงการทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจมีความแตกต่างกันไปตามเงื่อนไขและความยากง่ายของคดี และในความเป็นจริงยังมีการปิดบังจำนวนตัวเลขคดีที่เกิดขึ้นไว้อีกจำนวนมาก รวมถึงมีการปรับแก้ตัวเลขและสร้างหลักฐานทางเอกสารเพื่อให้ผ่านเกณฑ์ตัวชี้วัดที่ถูกกำหนดมาจากส่วนกลาง แต่อย่างไรก็ตาม ผู้ให้ข้อมูลยังคงเห็นด้วยกับการใช้ประโยชน์จากการวางแผนกลยุทธ์ และเห็นว่า การกำหนดเป้าหมายควรเป็นหน้าที่ของหน่วยปฏิบัติในพื้นที่ นอกจากนี้ยังเห็นว่า การนำเงื่อนไขระยะเวลาที่กำหนดผลสำเร็จของภารกิจไม่มีความเหมาะสมกับลักษณะของงาน เนื่องจากการปราบปรามอาชญากรรมเป็นภารกิจเชิงรับที่ต้องเกิดเหตุก่อนถึงจะสามารถดำเนินการจับกุมและกวาดล้างได้ ดังนั้น การกำหนดผลสำเร็จในเชิงตัวเลขภายใต้เงื่อนไขที่จำกัดจะทำให้ผู้ปฏิบัติเลือกดำเนินการเฉพาะคดีที่ง่าย ๆ เพื่อหวังผลเชิงตัวเลขเท่านั้น

2.1.2.3 กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มยังมีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า การที่หน่วยงานสามารถวางแผนกลยุทธ์ได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องบริบทของพื้นที่ย่อมจะช่วยให้ภารกิจเกิดผลสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ รวมถึงการแก้ไขปัญหาสามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพในระยะสั้น และเกิดประสิทธิผลในระยะยาวอย่างยั่งยืน ดังนั้น การกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการสำรวจข้อมูลในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาวิเคราะห์ให้เชื่อมโยงกับกรอบนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งจะช่วยให้การกำหนดแนวทาง โครงการ และกิจกรรมมีความเหมาะสม และสอดคล้องกับตัวชี้วัดในระดับนโยบาย

2.1.2.4 สรุปความเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการกำหนดกลยุทธ์ในงานวิจัยได้ดังนี้ (1) มีการเก็บข้อมูลในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการกิจของแต่ละพื้นที่อย่างต่อเนื่อง (2) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลให้เชื่อมโยงกับกรอบนโยบาย และตัวชี้วัดของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และ (3) กำหนดแผนงาน โครงการ และเป้าหมายที่ชัดเจน รวมถึงตัวชี้วัดผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรม และมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

### 2.1.3 ทีมข้ามสายงาน

2.1.3.1 กลุ่มผู้บริหาร ได้ให้ความเห็นว่า การทำงานเป็นทีมถือเป็นแนวทางที่สำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานตำรวจทุกระดับให้เกิดผลสำเร็จ เนื่องจากภารกิจด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมจำเป็นต้องใช้ความสามารถที่หลากหลายด้านของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ซึ่งการจัดทีมงานให้เหมาะสมกับภารกิจมีอยู่หลากหลายรูปแบบ ทั้งที่เป็นภารกิจเฉพาะสั้นๆ และภารกิจที่ต้องใช้ระยะเวลานานในการดำเนินงาน ทั้งนี้ การจัดโครงสร้างองค์การของตำรวจทำให้มีข้อจำกัดด้านคุณสมบัติของการเข้าสู่ตำแหน่งและจำนวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในแต่ละสายงานเอาไว้ เช่น เจ้าหน้าที่ตำรวจที่บรรจุในตำแหน่งการเงินบางนายมีความสามารถในการยิงปืน และมีทักษะด้านการป้องกันตัวอยู่ในระดับสูง แต่ไม่สามารถย้ายตำแหน่งข้ามมาอยู่ในสายงานปราบปรามได้ เป็นต้น จึงทำให้ผู้บังคับบัญชาต้องให้การออกคำสั่งให้มาช่วยราชการเพื่อปฏิบัติภารกิจเป็นการเฉพาะเพื่อช่วยให้ภารกิจบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดนอกจากนี้ ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นเพิ่มเติมว่า การสร้างทีมที่มีศักยภาพจึงมีความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมาย ซึ่งเจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่มีศักยภาพสูงและสามารถปรับตัวได้ดีเพื่อดำเนินภารกิจให้บรรลุผลสำเร็จตามที่มอบหมาย ดังนั้น ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการคัดเลือกเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีศักยภาพสูงและมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานเข้ามาร่วมทีม

2.1.3.2 กลุ่มผู้ปฏิบัติ ได้ให้ความเห็นว่า การทำงานในรูปแบบของทีมเป็นการนำเจ้าหน้าที่ตำรวจที่เก่งในแต่ละด้าน และมีศักยภาพที่เหมาะสมกับภารกิจมาทำงานร่วมกัน ซึ่งภารกิจด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในพื้นที่จังหวัดชลบุรี หน่วยงานในระดับนโยบายได้มีการกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมที่สอดคล้องกับการทำงานเป็นทีมไว้หลายประเด็น ได้แก่ ระบบงานสายตรวจศูนย์รับแจ้งเหตุการสร้างความร่วมมือจากประชาชนการประสานความร่วมมือจากส่วนราชการอื่นๆ ระบบการสืบสวน เป็นต้น ซึ่งภารกิจดังกล่าวมีการกำหนดเป็นตัวชี้วัด โดยมีเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดเป็นผู้ดำเนินการ ดังนั้น การที่จะสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่เป็นสมาชิกของทีมจำเป็นต้องเข้าใจในบทบาทและภารกิจที่กำหนด นอกจากนี้ ผู้ให้ข้อมูลเห็นว่าในบางสถานการณ์หน่วยงานตำรวจได้รับมอบหมายภารกิจเฉพาะ นอกเหนือจากภารกิจปกติตามตัวชี้วัด เช่น การปราบปรามผู้ชุมนุมประท้วงที่ก่อความไม่สงบ การรักษาบุคคลสำคัญที่เข้ามาเยือนในพื้นที่ เป็นต้น จึงทำให้หน่วยงานตำรวจจำเป็นต้องมีการสนับสนุนให้มีการสร้างและพัฒนาทีมงานให้มี

ศักยภาพสูงอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการดำเนินการในลักษณะดังกล่าว สำหรับวิธีการรักษาคณ เก่งของทีมงานนั้น ผู้ให้ข้อมูลเห็นว่า เมื่อทีมงานสามารถทำงานให้เกิดผลสำเร็จได้ในระดับเป็นที่ ยอมรับจากภายนอกแล้ว ควรมีการนำผลงานดังกล่าวมาประกอบการพิจารณาขั้น และการเลื่อน ตำแหน่ง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการแข่งขันการสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่หน่วยงานในอนาคตต่อไป

2.1.3.3 กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มยังมีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า การกิจด้านการ ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในพื้นที่จำเป็นต้องใช้ทีมงานที่มีศักยภาพสูง ซึ่งเจ้าหน้าที่ ดำรวจจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จของงาน โดยมีการ เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังเห็นว่าประเด็นที่ เป็นจุดอ่อนในการทำงานเป็นทีมของตำรวจคือ ความเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ซึ่งหาก หน่วยงานเดิมไม่มีตำแหน่งรองรับก็ย่อมทำให้สมาชิกของทีมที่ได้รับการแต่งตั้งให้มีตำแหน่งสูงขึ้น จำเป็นต้องโยกย้ายออกไปอยู่ที่หน่วยงานอื่นเพื่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ

2.1.3.4 สรุปความเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับทีมข้ามสายงานในงานวิจัยได้ ดังนี้ (1)เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องมีศักยภาพเหมาะสมกับภารกิจ (2) เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องสามารถเรียนรู้ สิ่งใหม่ๆ เพื่อให้เกิดการปรับตัวในการทำงาน และ (3) หน่วยงานตำรวจต้องมีการปรับปรุงกลไก การบริหารงานบุคคล ได้แก่ การแต่งตั้ง โยกย้าย และการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้เอื้อต่อการสร้างและ พัฒนาทีมงานให้มีศักยภาพสูงอย่างต่อเนื่อง

#### 2.1.4 การประเมินผล

2.1.4.1 กลุ่มผู้บริหารได้ให้ความเห็นว่าการประเมินผลที่ดีสามารถพิจารณา ได้จากวิธีการประเมิน และประเด็นหรือตัวชี้วัดที่จะนำมาประเมินผลสำเร็จในการทำงานซึ่ง หน่วยงานตำรวจทุกระดับได้รับตัวชี้วัดที่กำหนดมาจากส่วนกลางอยู่แล้วจึงทำให้การกำหนด เป้าหมาย และแนวทางการประเมินเป็นเสมือนการทำข้อสอบที่รู้เฉลยคำตอบอยู่แล้วซึ่งกรอบการ ประเมินผลการดำเนินงานยังคงเน้นผลงานในเชิงตัวเลขและเน้นทำให้จบตามกระบวนการมากกว่า การรับทราบข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นเพื่อนำมาสู่การแก้ไขปัญหาในการทำงานอย่างไรก็ตาม ผู้บังคับบัญชาในระดับนโยบายจะต้องยอมรับผลการประเมินที่เกิดขึ้นจริงเพื่อนำไปสู่การปรับปรุง และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า การประเมินผลที่ดี จำเป็นต้องได้รับการยอมรับจากเจ้าหน้าที่ตำรวจในระดับปฏิบัติ โดยแนวทางการประเมินจะต้อง ช่วยสร้างทัศนคติที่ดีให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการประเมินว่าไม่ใช่การจับผิด แต่เป็นการศึกษาเพื่อ สร้างและพัฒนาหน่วยงานให้มีศักยภาพสูงขึ้นในระยะยาว ดังนั้น การประเมินผลจึงเป็นการค้นหา จุดแข็งของหน่วยงานเพื่อนำไปสู่การเป็นต้นแบบในการพัฒนางานตำรวจ รวมถึงเป็นการหา จุดอ่อนของหน่วยงานเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการทำงานให้ดีขึ้น

2.1.4.2 กลุ่มผู้ปฏิบัติได้ให้ความเห็นว่าแนวทางการประเมินผลของ หน่วยงานตำรวจอาจกล่าวได้ว่า เป็นการออกแบบระบบการประเมินที่ดีในเชิงวิชาการ แต่ขาดความ

สอดคล้องและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานจริง เนื่องจากการประเมินในระบบปิดที่มุ่งเน้นให้หน่วยงานตรวจสอบภายในของสำนักงานตำรวจแห่งชาติคือ สำนักงานจเรตำรวจเป็นผู้ดำเนินการประเมินเองในทุกมิติ จึงทำให้ผลประเมินในบางมิติไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง เนื่องจากผู้ประเมินทำได้แค่การตรวจสอบจากเอกสารที่ทำขึ้นมาเพื่อการตรวจสอบเท่านั้น ซึ่งผู้ให้ข้อมูลเห็นว่า การตรวจสอบ และประเมินผลต้องทำควบคู่กันไปทั้งในประเด็นมิติภายในและภายนอกองค์การ โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้รับผิดชอบงานของตำรวจภูธรภาค 2 และสำนักงานจเรตำรวจควรเป็นผู้ประเมินวิธีการทำงานและผลสำเร็จในการบริหารจัดการภายในหน่วยงาน ซึ่งสามารถประเมินได้จากเอกสารเชิงประจักษ์ และความเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่เกี่ยวข้อง และให้หน่วยงานวิชาการที่เป็นที่ยอมรับ เช่น สถาบันอุดมศึกษา เป็นผู้ดำเนินการประเมินผลสำเร็จของงานที่เป็นมิติภายนอกหน่วยงาน รวมถึงควรมีการลงพื้นที่เพื่อสอบถามความเห็นของภาคประชาชนหน่วยงานอื่นๆ ที่ได้รับผลกระทบจากการทำงานของหน่วยงานตำรวจ

2.1.4.3 กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มยังมีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า ประเด็นการประเมินผลงานของหน่วยงานตำรวจในด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในพื้นที่จำเป็นต้องใช้พิจารณาจากตัวชี้วัดที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ และแนวทางที่กำหนดมาจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทั้งนี้ การประเมินผลงานต้องมีความน่าเชื่อถือและครอบคลุมในทุกด้าน เพื่อช่วยให้เกิดการพัฒนาหน่วยงาน และวิธีการทำงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมที่เหมาะสมกับพื้นที่อย่างต่อเนื่อง

2.1.4.4 สรุปความเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการประเมินผลในงานวิจัยได้ดังนี้ (1) ประเด็นภารกิจที่จะทำการประเมินต้องมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติให้แนวทางมา (2) การประเมินผลต้องมีวิธีการที่น่าเชื่อถือโดยใช้หน่วยงานภายนอกเป็นผู้ประเมิน (3) มีการสื่อสารเพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่อการประเมินผลให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ และ (4) มีการนำผลการประเมินกลับมาใช้ในการปรับปรุงเพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีศักยภาพสูงขึ้นในอนาคต

## 2.1.5 ทรัพยากรการบริหาร

2.1.5.1 กลุ่มผู้บริหารได้ให้ความเห็นตรงกันว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจคือทรัพยากรการบริหารที่มีคุณค่าที่สุดของหน่วยงานตำรวจทุกแห่ง เนื่องจากมีการฝึกอบรมให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานทั้งทางด้านวิชาการและการฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ดังเห็นได้จากสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีการหลักสูตรฝึกอบรมให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งปีงบประมาณ โดยมุ่งหวังให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัดทั้งในด้านจำนวนกำลังคน งบประมาณในการดำเนินภารกิจที่ต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานที่มีสภาพเก่า และต้องการรับการซ่อมบำรุงอย่างเร่งด่วนนอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า ผู้บังคับบัญชาในระดับนโยบายต่างคาดหวังว่า หน่วยงานตำรวจในระดับพื้นที่

จะต้องได้รับการพัฒนาในด้านต่างๆ ให้มีศักยภาพสูง เพื่อช่วยให้การบริหารจัดการภายในองค์กรเกิดความเหมาะสมและสามารถดำเนินการกิจด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งที่ผ่านมาหน่วยงานจะมีการจัดทำโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ แต่ก็ได้บ้าง ไม่ได้บ้างตามแต่ผู้บังคับบัญชาระดับนโยบายจะให้ความสำคัญ นอกจากนี้ยังมีการจัดทำโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนจากจังหวัดและองค์การบริหารส่วนจังหวัดควบคู่กันไปด้วย ทำให้ผู้บริหารทุกระดับของหน่วยงานตำรวจจำเป็นต้องมีสายสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้าหน่วยงานที่เป็นเจ้าของงบประมาณ

2.1.5.2 กลุ่มผู้ปฏิบัติได้ให้ความเห็นว่า สถานีตำรวจภูธรในระดับพื้นที่ต่างมีการพัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อช่วยให้การทำงานในแต่ละส่วนเป็นไปอย่างเชื่อมโยงและมีประสิทธิภาพสูง เช่น สถานีตำรวจภูธรมีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานทั้งในด้านผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายงบประมาณอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ รวมถึงมีการจัดทำบัญชีหรือทะเบียนควบคุมสำหรับใช้ในการตรวจสอบอาวุธปืน ครุภัณฑ์ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตามผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวสอดคล้องกันว่า ผู้บังคับบัญชาระดับนโยบายมักมอบนโยบายมาอย่างต่อเนื่องตลอดปีงบประมาณ แต่ไม่ได้มีการสนับสนุนงบประมาณสำหรับดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าว เนื่องจากไม่ได้ตั้งงบประมาณไว้รองรับ ทำให้การจัดทำภารกิจดังกล่าวต้องแสวงหาแนวร่วมจากหน่วยงาน และภาคส่วนอื่นๆ นอกจากนี้ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน เช่น อาวุธปืน เครื่องกระสุน ยานพาหนะ และวัสดุอุปกรณ์ในงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมมีสภาพเก่า และทรุดโทรม ซึ่งสถานีตำรวจภูธรยังคงขาดงบประมาณเพื่อใช้ในการซ่อมบำรุงให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกคนที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับพื้นที่ต่างมีความมุ่งมั่น และมีทัศนคติที่ดีต่อภารกิจด้านป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม โดยต่างมีอุดมการณ์ในการทำงานเพื่อรับใช้ประชาชนและมุ่งหวังให้สังคมเกิดความสงบสุข ดังนั้น การดำเนินงานภายใต้ข้อจำกัดของทรัพยากรที่มีในสถานีตำรวจภูธรทำให้ต้องมีการแสวงหาเครือข่ายความร่วมมือในลักษณะของการได้ผลประโยชน์ร่วมกัน เช่น การออกตรวจพื้นที่ร่วมกับฝ่ายปกครอง การตรวจสารเสพติดในโรงงาน เรือยนต์ และโรงเรียน การให้ความรู้แก่เยาวชน เป็นต้น ซึ่งจะนำมาสู่การได้รับการสนับสนุนของหน่วยงานที่เป็นภาคีเครือข่ายในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมอย่างยั่งยืนในระยะยาว

2.1.5.3 กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มยังมีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า ทรัพยากรการบริหารของสถานีตำรวจภูธรมีข้อจำกัดอย่างมาก โดยเฉพาะเรื่องของการจัดสรรงบประมาณที่ไม่สอดคล้องกับจำนวนภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งส่งผลโดยอย่างมากต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจทั้งในระดับพื้นที่ และในภาพรวมของหน่วยงาน แต่อย่างไรก็ตามเจ้าหน้าที่ตำรวจยังคงมีอุดมการณ์และมีทัศนคติที่ดีต่อภารกิจด้านป้องกันและ



ปราบปรามอาชญากรรมในพื้นที่รับผิดชอบของตน โดยประสานความร่วมมือจากฝ่ายปกครอง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และส่วนราชการอื่นๆ เข้ามาดำเนินกิจกรรมร่วมกันในเชิงบูรณาการ

2.1.5.4 สรุปความเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับทรัพยากรการบริหารในงานวิจัยได้ดังนี้ (1) เจ้าหน้าที่ตำรวจมีทัศนคติที่ดีต่อการดำเนินภารกิจ (2) งบประมาณไม่สอดคล้องกับจำนวนภารกิจ และ (3) มีการแสวงหาแนวร่วมในเชิงบูรณาการภารกิจกับภาคส่วนอื่นๆ

#### 2.1.6 ภาวะผู้นำตำรวจยุคใหม่

2.1.6.1 กลุ่มผู้บริหารได้ให้ความเห็นว่าผู้นำตำรวจถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน เนื่องจากระบบราชการไทยนั้นให้ความสำคัญกับผู้นาองค์การในระดับสูง โดยผู้ให้ข้อมูลเห็นว่า พฤติกรรมของผู้นำตำรวจจะเป็นตัวบ่งชี้ให้ลูกน้องในหน่วยงานปฏิบัติตัวตาม ดังที่มีคำกล่าวที่ว่า หัวไม่ส่ายหางก็ไม่กระดิก ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานตำรวจแห่งชาติต้องให้ความสำคัญกับระบบการพิจารณากลับกรองเพื่อคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง รวมถึงต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานและได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไปให้เข้ามารับตำแหน่งผู้นำหน่วยงานตำรวจทุกระดับนอกจากนี้ ภาวะผู้นำตำรวจยุคใหม่ต้องมีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับภารกิจเพื่อสร้างควมมีประสิทธิภาพในการทำงานให้เกิดขึ้นในระดับสูง ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ผู้กำกับหรือหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรควรมีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับภารกิจด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ดังนี้ (1) มีคุณธรรมในการทำงาน โดยเมตตาสอนงาน และให้อภัยต่อข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ (2) มีความรู้เกี่ยวกับงานอย่างลึกซึ้งเพื่อช่วยให้การตัดสินใจทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด (3) สามารถกำหนดกลยุทธ์ในการทำงานได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดผลงานตามตัวชี้วัด (4) มีความรับผิดชอบสูงและ (5) มีการมองภาพองค์รวมและเชื่อมโยงภารกิจได้อย่างเป็นระบบเพื่อช่วยทำให้เกิดความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานตามสถานการณ์ นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างยังได้กล่าวอีกว่า สิ่งสำคัญ ที่อยากให้ผู้บังคับการพึงระลึกไว้เสมอคือ การมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ซึ่งถือเป็นเรื่องที่สำคัญของการเป็นผู้นำตำรวจ เนื่องจากภารกิจการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมจะมีความเหนื่อยยากทั้งทางร่างกายและจิตใจ ดังนั้น ผู้นำตำรวจจะต้องรู้จักดูแลสุขภาพของตนเองให้ดีและจะต้องทำอย่างต่อเนื่อง โดยมีการตรวจสอบสุขภาพด้วยตัวเองอย่างเป็นระบบ

2.1.6.2 กลุ่มผู้ปฏิบัติได้ให้ความเห็นว่า ผู้นำตำรวจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน และพฤติกรรมส่วนตัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจในระดับสูง ซึ่งมีสาเหตุมาจากวัฒนธรรมองค์การตำรวจที่มีการหล่อหลอมวิธีคิด และมีพฤติกรรมการทำงานแบบเชื่อผู้นำ โดยเห็นว่า ผู้นำตำรวจต้องมีหน้าที่คิด ตัดสินใจ และสั่งการ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจระดับปฏิบัติมีหน้าที่ดำเนินการตามสั่งเท่านั้น กลุ่มตัวอย่างได้กล่าวอีกว่า ผู้นำตำรวจในหน่วยงานระดับพื้นที่จะมีอิทธิพลอย่างมากต่อการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ดังนั้น ผู้นำตำรวจยุคใหม่ต้องมีใช้เป็นผู้ที่สั่งการอย่าง

เดียว แต่จะต้องมีคุณลักษณะในอุดมคติของความเป็นผู้นำตำรวจในหลายประการ เช่น ผู้นำตำรวจควรมีจิตวิญญาณความเป็นมืออาชีพที่มุ่งมั่นในการทำงานเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องรอบด้าน ผู้นำตำรวจควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลทุกระดับและสามารถสื่อสารถ่ายทอดความคิดทั้งในเชิงนโยบาย และการให้คำปรึกษาได้ ผู้นำตำรวจควรมีคุณลักษณะของการเป็นนักเรียนรู้ที่เข้าใจบริบทแวดล้อมและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ผู้นำตำรวจควรเป็นนักสื่อสารที่เก่งโดยสามารถจูงใจคนรอบข้างให้เข้ามาร่วมมือทำงานได้อย่างเต็มใจ เป็นต้น ซึ่งผู้นำตำรวจยุคใหม่ต้องสามารถนำคุณลักษณะเหล่านี้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างสอดคล้อง และเชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า ในการทำงานในพื้นที่นั้นผู้นำตำรวจต้องมีความรู้ความสามารถในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมอย่างลุ่มลึก โดยต้องรู้ลึกจริงเกี่ยวกับพื้นที่รับผิดชอบ

2.1.6.3 กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มยังมีความเห็นที่สอดคล้องกันในเรื่องของการพัฒนาผู้นำตำรวจยุคใหม่ โดยสำนักงานตำรวจแห่งชาติต้องมีการกำหนดหลักสูตรอบรมที่มีคุณภาพ โดยมีการเชิญวิทยากรที่มีชื่อเสียงระดับประเทศ หรือประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การ เพื่อสร้างแนวทางในการประยุกต์ใช้แนวคิดทางวิชาการมาพัฒนาผู้นำตำรวจให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น และมีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของหน่วยงาน รวมถึงการฝึกอบรมภาวะผู้นำอาจใช้วิธีการถ่ายทอดประสบการณ์ในการทำงานภาคสนามจากผู้นำตำรวจที่มีผลงานดีเด่น และมีประสบการณ์สูง ซึ่งถือเป็นผู้นำตำรวจที่เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถเป็นแรงบันดาลใจให้เจ้าหน้าที่ตำรวจระดับปฏิบัติอยากเจริญรอยตาม ซึ่งผู้นำตำรวจยุคใหม่ควรมีคุณลักษณะ ดังนี้ (1) เป็นผู้ที่มีการยอมรับในวิชาชีพตำรวจเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกระดับ (2) เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีเพื่อช่วยในการทำงานร่วมกับผู้อื่นสามารถดำเนินการไปด้วยความมีประสิทธิภาพ (3) เป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับภารกิจในเชิงลึก และมีประสบการณ์ในด้านการป้องกันและปราบปราม ซึ่งจะช่วยให้มีมุมมองที่เป็นประโยชน์ในการให้คำปรึกษาแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ (4) เป็นผู้ที่มีศักยภาพสูงในการสื่อสาร เพื่อจูงใจและก่อให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินการภารกิจ (5) เป็นผู้ที่มีทักษะในการกำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับภารกิจและบริบทได้อย่างเหมาะสม และ (6) เป็นผู้ที่พร้อมเรียนรู้เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยมุ่งให้เกิดผลสำเร็จของงานภายใต้ข้อจำกัดที่เกิดขึ้น

2.1.6.4 สรุปความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำตำรวจยุคใหม่ในงานวิจัยได้ดังนี้ (1) มีความรู้ความสามารถในการผลักดันภารกิจด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (2) มีพฤติกรรมส่วนตัวเป็นที่ยอมรับทั้งจากเจ้าหน้าที่ตำรวจและบุคคลทั่วไป (3) มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง และ (4) มีความสามารถในการสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และสร้างแรงบันดาลใจให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ

## 2.2 ประสิทธิภาพของการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม

### 2.2.1 ด้านการยกระดับความสามารถในการปฏิบัติ

2.2.1.1 กลุ่มผู้บริหาร ได้ให้ความเห็นว่า สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจก่อนเป็นลำดับแรก โดยมุ่งหมายให้เจ้าหน้าที่ตำรวจได้รับการยกระดับศักยภาพ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติภารกิจในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในพื้นที่ นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ตำรวจยังต้องสามารถประสานงานเพื่อสร้างความร่วมมือในการทำงานกับหน่วยงานอื่นๆ เช่น ปกครอง ท้องถิ่น ขนส่ง เป็นต้น ซึ่งทักษะความสามารถเหล่านี้ถือเป็นเรื่องสำคัญที่ช่วยให้การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมประสบผลสำเร็จ

2.2.1.2 กลุ่มผู้ปฏิบัติได้ให้ความเห็นว่า การยกระดับความสามารถของเจ้าหน้าที่ตำรวจอาจทำได้หลายวิธีการ เช่น ฝึกอบรมในห้องเรียน การฝึกปฏิบัติโดยใช้ระบบพี่เลี้ยงที่มีความเชี่ยวชาญในแต่ละด้านเป็นผู้สอนงานให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ เป็นต้น นอกจากนี้ สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรต้องสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับภารกิจด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในพื้นที่มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้การยกระดับความสามารถในการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นไปด้วยความมีประสิทธิภาพ

2.2.1.3 กลุ่มประชาชนผู้ใช้บริการจากสถานีตำรวจภูธรได้ให้ความเห็นว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจของสถานีตำรวจภูธรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพราะสังคมยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งทำให้การก่ออาชญากรรมในปัจจุบันมีความซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น และอาจกล่าวเพิ่มเติมได้ว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจจะต้องเป็นคนที่มีไหวพริบและมีความช่างสังเกต ดังนั้น สำนักงานตำรวจแห่งชาติต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจ และการพัฒนาระบบงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะหากสามารถใช้ระบบฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องได้แล้วย่อมจะช่วยให้การยกระดับความสามารถในการปฏิบัติมีประสิทธิภาพสูงขึ้น นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องสามารถทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ที่มีภารกิจใกล้เคียงกัน เช่น ฝ่ายปกครอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินภารกิจด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในพื้นที่ การรักษาความปลอดภัยให้กับนักท่องเที่ยว รวมถึงการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน เป็นไปด้วยความมีประสิทธิภาพในระยะยาว

2.2.1.4 สรุปความเห็นด้านการยกระดับความสามารถในการปฏิบัติในงานวิจัยได้ดังนี้ (1) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจ (2) มีการพัฒนาระบบงาน โดยมีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับภารกิจมาช่วยให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และ (3) มีความสามารถในการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ

### 2.2.2 ด้านการพัฒนางานตำรวจ

2.2.2.1 กลุ่มผู้บริหาร ได้ให้ความเห็นว่า ภารกิจของสถานีตำรวจภูธรในพื้นที่ที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต ความปลอดภัยในทรัพย์สินและการดำรงวิถีชีวิตโดยปกติของประชาชน ดังนั้น สำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงต้องกำหนดแนวทางที่ช่วยให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

2.2.2.2 กลุ่มผู้ปฏิบัติ ได้ให้ความเห็นว่า ประเด็นบังคับสำคัญที่ช่วยพิจารณาให้ทราบว่า ภารกิจของสถานีตำรวจภูธรประสบความสำเร็จหรือไม่ และในระดับใดนั้น อาจพิจารณาได้จากการยอมรับของประชาชนในพื้นที่ ซึ่งผลสำเร็จที่แท้จริงหรือประสิทธิผลการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจภูธรควรพิจารณาจากภาพลักษณ์ที่ดีในมุมมองของประชาชนในพื้นที่ โดยผู้ให้ข้อมูลเห็นว่า จะช่วยให้ประชาชนเกิดการยอมรับ และความเชื่อมั่นต่อสถานีตำรวจภูธรได้ในระยะยาว ดังนั้น การพัฒนางานตำรวจจำเป็นต้องมีตัวชี้วัดเรื่องภาพลักษณ์ของสถานีตำรวจภูธรในมุมมองของประชาชน ซึ่งจะช่วยให้เกิดการพัฒนาศาสนาตำรวจภูธรไปในทิศทางที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

2.2.2.3 กลุ่มประชาชนผู้ใช้บริการจากสถานีตำรวจภูธร ได้ให้ความเห็นว่า การพัฒนาศาสนาตำรวจภูธรให้เป็นที่ยอมรับจากประชาชนในพื้นที่ ควรเริ่มต้นมาจากการพัฒนาระบบการทำงานให้มีความโปร่งใส และมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ โดยสถานีตำรวจภูธรควรเปิดโอกาสให้ประชาชนผู้มีส่วนได้เสียในพื้นที่สามารถร่วมติดตาม ตรวจสอบการทำงานในส่วนที่สถานีตำรวจภูธรสามารถเปิดเผยได้อย่างเป็นระบบภายใต้กรอบ และเงื่อนไขที่กำหนด รวมถึงสถานีตำรวจภูธรต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

2.2.2.4 สรุปความเห็นด้านการพัฒนางานตำรวจในงานวิจัยได้ดังนี้  
(1) มีการกำหนดแนวทางที่ช่วยให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพสูงขึ้น  
(2) มีการส่งเสริมภาพลักษณ์ของสถานีตำรวจภูธร และ (3) เปิดโอกาสให้ประชาชนผู้มีส่วนได้เสียสามารถร่วมติดตาม ตรวจสอบการทำงานของสถานีตำรวจภูธร

## 2.2.3 ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่าย

2.2.3.1 กลุ่มผู้บริหาร ได้ให้ความเห็นว่า ในการทำงานร่วมกับหน่วยงานเครือข่าย และภาคประชาชนนั้น ประเด็นเรื่องความน่าเชื่อถือของสถานีตำรวจภูธรในการดำเนินการถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างมาก เพราะจะช่วยให้เกิดความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมร่วมกันอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ นอกจากนี้ ผู้ให้ข้อมูลยังมีความเห็นว่าการให้เกียรติ และยกย่องเชิดชูกันถือเป็นเรื่องสำคัญที่ช่วยสร้างแรงจูงใจให้หน่วยงานเครือข่าย และภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในภารกิจของสถานีตำรวจภูธรได้ในระดับสูง

2.2.3.2 กลุ่มผู้ปฏิบัติ ได้ให้ความเห็นว่า สถานีตำรวจภูธรต้องมีการกำหนดแนวทางและเงื่อนไขในการบูรณาการภารกิจที่เกี่ยวข้องให้มีความง่ายต่อการปฏิบัติ เพื่อให้

เกิดความเชื่อมโยงกับภารกิจของภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะช่วยลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน และเกิดแนวทางที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ รวมถึงสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้และพัฒนาต่อยอดในภารกิจอื่นๆ ที่ต้องใช้การมีส่วนร่วมระหว่างสถานีตำรวจภูธรกับภาคประชาชนและเครือข่ายในอนาคต

2.2.3.3 กลุ่มประชาชนผู้ใช้บริการจากสถานีตำรวจภูธรได้ให้ความเห็นว่าแนวทางสำคัญที่จะช่วยให้หน่วยงานเครือข่าย และภาคประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพในการดำเนินภารกิจของสถานีตำรวจภูธรคือ ต้องมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้มีความเชื่อมั่นต่อการทำงานแบบเครือข่าย และการมีส่วนร่วมจากประชาชนว่าจะสามารถช่วยแก้ไขปัญหาอาชญากรรม ได้ดีกว่าการทำงานเพียงลำพังหน่วยงานเดียว นอกจากนี้ สถานีตำรวจภูธรอาจต้องมีการปรับปรุงรูปแบบวิธีการปฏิบัติตลอดจนแนวทางการประเมินผลงาน โดยให้ความสำคัญกับการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน และเครือข่ายในการทำงาน

2.2.3.4 สรุปความเห็นด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่ายในงานวิจัยได้ดังนี้ (1) การสร้างความน่าเชื่อถือของสถานีตำรวจภูธร (2) มีการกำหนดแนวทางและเงื่อนไขในการบูรณาการภารกิจให้มีความง่ายต่อการปฏิบัติ และ (3) มีการปรับเปลี่ยนทัศนคติของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้มีความเชื่อมั่นต่อการทำงานแบบเครือข่าย และการมีส่วนร่วมจากประชาชน

## 2.2.4 ด้านการสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงาน

2.2.4.1 กลุ่มผู้บริหาร ได้ให้ความเห็นว่า การทำงานให้ได้ผลสำเร็จตามแผนนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาตินั้น ผู้บังคับบัญชาของสถานีตำรวจภูธรจะต้องยึดมั่นตามแนวทางของแผนยุทธศาสตร์ โดยอาจต้องมีการปรับวิธีการให้สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ แต่ให้ได้ผลงานตามตัวชี้วัด ซึ่งกล่าวโดยสรุปคือ ต้องยึดมั่นในเป้าหมายและมีการปรับเปลี่ยนวิธีการให้เหมาะสม

2.2.4.2 กลุ่มผู้ปฏิบัติ ได้ให้ความเห็นว่า แนวทางสำคัญที่จะช่วยให้สถานีตำรวจภูธรเกิดความเข้มแข็งในการบริหารงาน และได้ผลงานตามตัวชี้วัดนั้น ผู้บังคับบัญชาของสถานีตำรวจภูธรต้องเร่งสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการทำงานเป็นทีมที่มีคุณภาพ ซึ่งต้องมีการสร้างและพัฒนาทีมงานอย่างเป็นระบบ โดยใช้ระบบการจัดการด้านสวัสดิการที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น บ้านพัก เบี้ยเลี้ยง เครื่องมือเครื่องใช้ ที่จำเป็นต่อการทำงาน เป็นต้น รวมถึงต้องมีการสร้างวัฒนธรรมการให้กำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้มีส่วนงานยอดเยี่ยมและสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นได้ เช่น การมอบประกาศนียบัตร การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติตามแนวทางการสร้างวัฒนธรรมองค์การ

2.2.4.3 กลุ่มประชาชนผู้ใช้บริการจากสถานีตำรวจภูธรได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า การสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานของสถานีตำรวจภูธรต้องเริ่มต้นตามลำดับจาก

ง่ายไปหายาก ได้แก่ การจัดทำและพัฒนาคู่มือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสถานี ตำรวจภูธรและต้องมีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจปฏิบัติตามหลักการในคู่มือการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้ทั้งเจ้าหน้าที่และประชาชนที่รับบริการเกิดความมั่นใจว่า มีการปฏิบัติอย่างถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์ และมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้เกิดการยอมรับ และเกิดความเข้มแข็ง ในการบริหารงานของสถานีตำรวจภูธรอย่างยั่งยืน

2.2.4.4 สรุปความเห็นด้านการสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานใน งานวิจัยได้ดังนี้ (1) ต้องยึดมั่นในเป้าหมายและมีการปรับเปลี่ยนวิธีการให้เหมาะสม (2) สร้างและ พัฒนาทีมงาน รวมถึงมีการสร้างวัฒนธรรมในการทำงาน และ (3) มีคู่มือการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์ และมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ

### 2.2.5 ด้านการให้บริการของสถานีตำรวจภูธร

2.2.5.1 กลุ่มผู้บริหาร ได้ให้ความเห็นว่า การให้บริการแก่ประชาชน เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกเบื้องต้นในสังคม การรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่ ถือเป็น ภารกิจสำคัญของสถานีตำรวจภูธร โดยมีเจ้าหน้าที่ตำรวจคอยดูแลความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สินให้แก่ประชาชน รวมถึงมีการแก้ไขปัญหา และป้องกันปัญหาอาชญากรรมในพื้นที่ ซึ่งการ ให้บริการในลักษณะดังกล่าวจำเป็นต้องดำเนินการอย่างมีคุณภาพ และทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อระงับเหตุร้ายที่เกิดขึ้นให้คลี่คลายลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ การดำเนินการของสถานี ตำรวจภูธรทั้งในด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในพื้นที่จำเป็นต้องนำความต้องการ ของประชาชนมาเป็นตัวตั้งในการกำหนดกิจกรรม และให้บริการโดยยึดถือความต้องการของ ประชาชนเป็นศูนย์กลาง

2.2.5.2 กลุ่มผู้ปฏิบัติ ได้ให้ความเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาของสถานี ตำรวจภูธรคือ ผู้ที่มีศักยภาพชี้นำและกำหนดแนวทางการให้บริการของสถานีตำรวจภูธร โดย ผู้บังคับบัญชาต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีดำเนินกิจกรรม และ ให้บริการไปในทิศทางที่เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ การ ให้บริการของสถานีตำรวจภูธรมีการเปิดให้บริการอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง เพื่อคอยดูแล ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้แก่ประชาชน รวมถึงเพื่อป้องกันปัญหาอาชญากรรมมิให้ เกิดขึ้นในพื้นที่

2.2.5.3 กลุ่มประชาชนผู้ใช้บริการจากสถานีตำรวจภูธรได้ให้ความเห็น เพิ่มเติมว่า การพัฒนาการให้บริการของสถานีตำรวจภูธรให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของ ประชาชน และสามารถป้องกันปัญหาอาชญากรรมมิให้เกิดขึ้นในพื้นที่ได้นั้นถือเป็นเรื่องที่ทำทาย ความสามารถของผู้บังคับบัญชาของสถานีตำรวจภูธรอย่างมาก ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวต้องใช้ ทรัพยากรจำนวนมากเพื่อขับเคลื่อนกิจกรรมที่ครอบคลุมในทุกมิติ ดังนั้น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำเป็นต้องสนับสนุนการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจภูธรในทุกๆ ด้านทั้งในด้านนโยบาย

งบประมาณ และกำลังพล รวมถึงควรมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการทำงานเพื่อให้เจ้าหน้าที่  
ตำรวจมีความสะดวก และคล่องตัวในทางปฏิบัติ

2.2.5.4 สรุปความเห็นด้านการให้บริการของสถานีตำรวจภูธรในการศึกษา  
ได้ดังนี้ (1) มีการนำความต้องการของประชาชนมาเป็นตัวตั้งในการกำหนดกิจกรรม (2) ผู้บังคับบัญชา  
ต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อชี้แนะและกำหนดแนวทางการให้บริการของสถานีตำรวจภูธร และ  
(3) มีการสนับสนุนการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจภูธรในทุกๆ ด้าน

## ตอนที่ 2 ศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานด้านการป้องกันและ ปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

ประเด็นคำถามสำหรับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลจะมีลักษณะเดียวกันคือ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับ  
ปัญหา และอุปสรรคที่พบในการดำเนินงานเพื่อควมมีประสิทธิภาพของการป้องกันและปราบปราม  
อาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. การทำงานของสถานีตำรวจภูธรตามแบบระบบราชการที่ใช้หนังสือเป็นหลักในการสั่ง  
การ ทำให้ขาดความรวดเร็ว ซึ่งไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพความเร่งด่วนของปัญหา  
อาชญากรรมที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เนื่องจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่องทำให้หน่วย  
ปฏิบัติต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานตลอดเวลา

2. การกำหนดค่าเป้าหมายและตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานมักให้รายงานในเชิงตัวเลข ซึ่งไม่  
สอดคล้องกับลักษณะของภารกิจในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม จึงทำให้สถานี  
ตำรวจภูธรในพื้นที่ต้องรายงานตัวเลขเท็จในสองลักษณะคือ (1) การรายงานจำนวนคดีที่เกิดขึ้นให้  
น้อยกว่าความเป็นจริง เนื่องจากผลสำเร็จจะตั้งเป้าจากจำนวนคดีที่เกิดขึ้น และ (2) การสร้าง  
หลักฐานเท็จเพื่อให้การรายงานผลการดำเนินงานผ่านเกณฑ์ตามที่ส่วนกลางกำหนดให้ นอกจากนี้  
การกำหนดตัวชี้วัดในบางเรื่องไม่สามารถทำได้จริงในพื้นที่ เช่น การลดจำนวนการก่อคดีในพื้นที่  
เนื่องจากจังหวัดชลบุรีมีนักท่องเที่ยวจำนวนมากจึงทำให้ยากต่อการควบคุม

3. มีการนำระบบอุปถัมภ์เข้ามาใช้ในการสร้างทีมงานเพื่อตอบสนองต่อนโยบายส่วนตัว  
ของผู้บริหารบางท่านมากกว่าผลสำเร็จของงานที่จะเกิดขึ้น จึงทำให้ได้สมาชิกบางคนของทีมงาน  
ที่ขาดศักยภาพที่สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจ และทำให้การทำงานเป็นทีมขาดประสิทธิภาพ  
ในการดำเนินภารกิจ

4. การจัดโครงสร้างองค์การที่มีการกำหนดคุณสมบัติประจำตำแหน่งและจำนวนของ  
เจ้าหน้าที่ตำรวจในแต่ละสายงานจากส่วนกลาง ทำให้สถานีตำรวจภูธรเกือบทุกแห่งมีเจ้าหน้าที่  
ตำรวจไม่เพียงพอต่อการดำเนินภารกิจ

5. เมื่อเจ้าหน้าที่ตำรวจที่เป็นสมาชิกของทีมงานได้รับการแต่งตั้งให้มีความเจริญเติบโตใน  
ตำแหน่งหน้าที่ก็มักจะต้องโยกย้ายออกจากหน่วยงานเดิม เนื่องจากไม่มีตำแหน่งรองรับ จึงทำให้  
การพัฒนาศักยภาพของทีมต้องหยุดชะงักเพื่อหาสมาชิกใหม่เข้ามาเสริมทีม

6. เจ้าหน้าที่ตำรวจมีทัศนคติเชิงลบต่อแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมองว่าการประเมินเป็นการจับผิดมากกว่าเป็นการศึกษาข้อมูลเพื่อนำมาพัฒนาหน่วยงานให้มีศักยภาพสูงขึ้นในระยะยาว

7. การประเมินผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันถูกมองว่าขาดคุณภาพในทางปฏิบัติ เนื่องจากการประเมินกันเอง และตั้งเป้าหมายเพียงเพื่อให้ผ่านตามเกณฑ์ที่ส่วนกลางกำหนด จึงทำให้ผลการประเมินที่เกิดขึ้น ไม่ได้ข้อมูลที่แท้จริงสำหรับการนำมาปรับปรุงสถานีตำรวจภูธรในด้านต่างๆ

8. การจัดสรรทรัพยากรในแต่ละปีงบประมาณไม่มีความสอดคล้องและเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานในพื้นที่ ซึ่งภารกิจด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของพื้นที่ในแต่ละช่วงเวลานั้นไม่สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้อย่างถูกต้อง เพราะมักมีสถานการณ์ที่อยู่นอกเหนือการควบคุมเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เช่น นโยบายของรัฐบาล การเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม เป็นต้น

9. ผู้บังคับบัญชาระดับนโยบายมักมอบนโยบายมาอย่างต่อเนื่องตลอดปีงบประมาณ แต่ไม่ได้มีการสนับสนุนงบประมาณสำหรับดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าว

10. เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน เช่น อาวุธปืน เครื่องกระสุน ยานพาหนะ และวัสดุอุปกรณ์ในงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมมีสภาพเก่า และทรุดโทรม ซึ่งสถานีตำรวจภูธรยังคงขาดงบประมาณเพื่อใช้ในการซ่อมบำรุงให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน

11. ผู้บังคับบัญชาที่เติบโตมาโดยใช้ระบบอุปถัมภ์มักเป็นผู้ที่ไม่มีความรู้ความสามารถด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในพื้นที่อย่างแท้จริง และเมื่อเข้ามาทำหน้าที่หัวหน้าสถานีตำรวจภูธรก็ไม่มีความรู้ความสามารถเพียงพอในการขับเคลื่อนภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้เกิดปัญหาขาดการยอมรับจากเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติ

**ตอนที่ 3 แนวทางที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และช่วยยกระดับประสิทธิผลการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีให้สูงขึ้น**

ประเด็นคำถามสำหรับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลจะมีลักษณะเดียวกันคือ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทางที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และช่วยยกระดับประสิทธิผลการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีให้สูงขึ้นผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. พัฒนาประสิทธิภาพของระบบการสั่งงาน และการประสานงานภายในหน่วยงานให้มีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น โดยมีการนำระบบสำนักงานอัตโนมัติ (Office Automation) และการจัดตั้ง Line กลุ่ม รวมถึง Social Media เข้ามาช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน

2. สนับสนุนให้มีการกำหนดค่าเป้าหมายและตัวชี้วัดในการปฏิบัติงาน โดยให้หน่วยงานผู้ปฏิบัติในพื้นที่เป็นผู้ให้ข้อมูล รวมถึงให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในเชิงคุณภาพ



3. ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้มีกลไกการสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ และผลักดันให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรอย่างต่อเนื่อง
4. การกำหนดคุณสมบัติประจำตำแหน่งและจำนวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในแต่ละสายงาน ควรให้หน่วยงานในระดับพื้นที่เป็นผู้จัดทำคำขอ และให้หน่วยงานระดับนโยบายในพื้นที่คือ ตำรวจภูธรภาค 2 เป็นผู้มีอำนาจพิจารณาอนุมัติ
5. พัฒนาศักยภาพของสมาชิกในทีมเพื่อเป็นตัวตายตัวแทนในกรณีที่มีเจ้าหน้าที่ตำรวจย้ายออกนอกหน่วย
6. ต้องมีการสื่อสารทำความเข้าใจถึงประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน
7. สนับสนุนให้มีการจ้างหน่วยงานระดับอุดมศึกษาเข้ามาเป็นผู้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้รับการยอมรับและนำไปสู่การปรับปรุงสถานีตำรวจภูธร
8. แสวงหาหน่วยงานภาคีเครือข่าย เพื่อบูรณาการภารกิจด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของพื้นที่ร่วมกัน
9. สนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาตำรวจได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำ โดยมีการเข้ารับฟัง การถ่ายทอดประสบการณ์ทำงานภาคสนามจากผู้นำตำรวจที่มีผลงานดีเด่น และมีประสบการณ์สูง รวมถึงมีการมอบรางวัล และประกาศเกียรติคุณจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้แก่ผู้บังคับบัญชาของสถานีตำรวจภูธรที่มีภาวะผู้นำดีเด่น

### ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

1. ประสิทธิภาพการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สรุปได้ว่าผลการศึกษาไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ได้แก่ (1) วัฒนธรรมองค์กร (2) การวางแผนกลยุทธ์ (3) ทีมข้ามสายงาน (4) การประเมินผล (5) ทรัพยากรการบริหาร (6) ภาวะผู้นำตำรวจยุคใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในภาพรวมทั้ง 6 ด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และยังพบว่าปัจจัยทั้ง 6 ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับระดับประสิทธิภาพการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สรุปได้ว่าผลการศึกษาเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

3. ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญในการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีคือ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่ตำรวจทั้งในด้านจำนวนและศักยภาพในการทำงานที่ไม่สอดคล้องกับรูปแบบการดำเนินงานที่เปลี่ยนแปลงไป ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีอยู่หลายประการ และปัญหาสำคัญประการหนึ่งเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ตำรวจคือ การจัดโครงสร้างองค์การที่มีการกำหนดคุณสมบัติประจำตำแหน่งและจำนวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในแต่ละสายงานจากส่วนกลาง ทำให้สถานีตำรวจภูธรเกือบทุกแห่งมีเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่เพียงพอต่อการดำเนินการกิจ สรุปได้ว่าผลการศึกษาเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

4. แนวทางที่เหมาะสมสำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นควรใช้การสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็งเพื่อบูรณาการภารกิจร่วมกับส่วนราชการ และภาคส่วนอื่นๆ ผลการศึกษาพบว่า แนวทางที่เหมาะสมสำหรับการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีอยู่หลายประการ และแนวทางที่เหมาะสมประการหนึ่งคือ การแสวงหาหน่วยงานภาคีเครือข่าย เพื่อบูรณาการภารกิจด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของพื้นที่ร่วมกัน สรุปได้ว่าผลการศึกษาเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

#### ส่วนที่ 4 สรุปเปรียบเทียบผลการศึกษาระหว่างข้อมูลเชิงปริมาณกับข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผลการศึกษาข้อมูลในแต่ละตัวแปรในเชิงปริมาณ และคุณภาพ เมื่อทำการเปรียบเทียบกัน ทำให้ค้นพบถึงความสอดคล้องกันดังนี้

**ตารางที่ 33** ผลการเปรียบเทียบระหว่างข้อมูลเชิงปริมาณ และคุณภาพของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีด้านวัฒนธรรมองค์การ

ผลการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ	ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ
เจ้าหน้าที่ตำรวจให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมเชื่อผู้ใหญ่ โดยเน้นเรื่องการทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	1) ให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชาในการตัดสินใจ 2) มีการปลูกฝังอุดมการณ์และค่านิยมมาอย่างต่อเนื่อง 3) มีความเป็นระบบอุปถัมภ์อยู่ในระดับสูง
ในภาพรวมมากกว่าผลสำเร็จในประเด็นย่อยๆ	4) ให้ความสำคัญกับการบรรลุผลสำเร็จของงานตามนโยบายจากส่วนกลาง

**ตารางที่ 34** ผลการเปรียบเทียบระหว่างข้อมูลเชิงปริมาณ และคุณภาพของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีด้านการวางแผนกลยุทธ์

ผลการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ	ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ
เจ้าหน้าที่ตำรวจให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรโดยเน้นเรื่องการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อสะท้อนถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่บริการ	1) มีการเก็บข้อมูลในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของแต่ละพื้นที่อย่างต่อเนื่อง 2) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลให้เชื่อมโยงกับกรอบนโยบายและตัวชี้วัดของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ 3) กำหนดแผนงาน โครงการ และเป้าหมายที่ชัดเจน รวมถึงตัวชี้วัดผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรม และมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

**ตารางที่ 35** ผลการเปรียบเทียบระหว่างข้อมูลเชิงปริมาณ และคุณภาพของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีด้านทีมข้ามสายงาน

ผลการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ	ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ
เจ้าหน้าที่ตำรวจให้ความสำคัญกับทักษะในการทำงานของสมาชิก โดยเน้นเรื่องสมาชิกของทีมงานมีการปรับตัวในการทำงานเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	1) เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องมีศักยภาพเหมาะสมกับภารกิจ 2) เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อให้เกิดการปรับตัวในการทำงาน 3) หน่วยงานตำรวจต้องมีการปรับปรุงกลไกการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การแต่งตั้ง โยกย้าย และการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้เอื้อต่อการสร้างและพัฒนาทีมงานให้มีศักยภาพสูงอย่างต่อเนื่อง

**ตารางที่ 36** ผลการเปรียบเทียบระหว่างข้อมูลเชิงปริมาณ และคุณภาพของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีด้านการประเมินผล

ผลการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ	ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ
เจ้าหน้าที่ตำรวจให้ความสำคัญกับการกำหนดแผนการประเมินผลโครงการ โดยเน้นเรื่องกำหนดประเด็นการประเมินของสถานีตำรวจภูธรให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ และการกำหนดตัวชี้วัดที่สะท้อนให้เห็นผลสำเร็จของแต่ละขั้นตอนของโครงการอย่างชัดเจน	1) ประเด็นภารกิจที่จะทำการประเมินต้องมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ ที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติให้แนวทางมา 2) การประเมินผลต้องมีวิธีการที่น่าเชื่อถือ โดยใช้หน่วยงานภายนอกเป็นผู้ประเมิน 3) มีการสื่อสารเพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่อการประเมินผลให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ 4) มีการนำผลการประเมินกลับมาใช้ในการปรับปรุงเพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีศักยภาพสูงขึ้นในอนาคต

**ตารางที่ 37** ผลการเปรียบเทียบระหว่างข้อมูลเชิงปริมาณ และคุณภาพของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีด้านทรัพยากรการบริหาร

ผลการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ	ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ
เจ้าหน้าที่ตำรวจให้ความสำคัญกับบุคลากรในการทำงาน โดยเน้นเรื่องสถานีตำรวจภูธรมีการสร้างทัศนคติที่ดีต่อภารกิจให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ	1) เจ้าหน้าที่ตำรวจมีทัศนคติที่ดีต่อการดำเนินภารกิจ 2) งบประมาณไม่สอดคล้องกับจำนวนภารกิจ 3) มีการแสวงหาแนวร่วมในเชิงบูรณาการภารกิจกับภาคส่วนอื่นๆ

**ตารางที่ 38** ผลการเปรียบเทียบระหว่างข้อมูลเชิงปริมาณ และคุณภาพของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีด้านภาวะผู้นำตำรวจยุคใหม่

ผลการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ	ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ
เจ้าหน้าที่ตำรวจให้ความสำคัญกับคุณลักษณะในการทำงานต่อองค์กร โดยเน้นเรื่องผู้บังคับบัญชาของสถานีตำรวจภูธรมีองค์ความรู้ด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมเป็นอย่างดี	1) มีความรู้ความสามารถในการผลักดันภารกิจด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) มีพฤติกรรมส่วนตัวเป็นที่ยอมรับทั้งจากเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้บังคับบัญชาของสถานีและบุคคลทั่วไป 3) มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง 4) มีความสามารถในการสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ

**ตารางที่ 39** ผลการเปรียบเทียบระหว่างข้อมูลเชิงปริมาณ และคุณภาพของประสิทธิผลของการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี

ผลการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ	ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ
เจ้าหน้าที่ตำรวจให้ความสำคัญกับการให้บริการของสถานีตำรวจภูธร โดยเน้นเรื่องสถานีตำรวจภูธรมีระบบการให้บริการที่ประชาชนสามารถเข้าถึงได้โดยง่าย และมีการจัดเจ้าหน้าที่ตำรวจไว้ให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง	1) ด้านการยกระดับความสามารถในการปฏิบัติ ประกอบด้วย (1) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจ (2) การพัฒนาระบบงานโดยนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับภารกิจ และ (3) ความสามารถในการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ 2) ด้านการพัฒนางานตำรวจ ประกอบด้วย (1) มีการกำหนดแนวทางที่ช่วยให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพสูง (2) การส่งเสริมภาพลักษณ์ของสถานีตำรวจภูธร และ (3) เปิดโอกาสให้ประชาชนผู้มีส่วนได้เสียร่วมติดตามตรวจสอบการทำงาน 3) ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่าย ประกอบด้วย (1) การสร้างความน่าเชื่อถือของสถานีตำรวจภูธร (2) การกำหนดแนวทางการบูรณาการภารกิจให้ง่ายต่อการปฏิบัติ และ (3) การปรับเปลี่ยนทัศนคติของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้เชื่อมั่นต่อการทำงานแบบเครือข่าย และการมีส่วนร่วมจากประชาชน

## ตารางที่ 39 (ต่อ)

ผลการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ	ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ
	<p>4) ด้านการสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงาน ประกอบด้วย (1) การยึดมั่นในเป้าหมายและมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เหมาะสม (2) สร้างและพัฒนาทีมงาน รวมถึงสร้างวัฒนธรรมในการทำงาน และ (3) คู่มือการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ และมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน</p> <p>5) ด้านการให้บริการของสถานีดำรวจภูธร ประกอบด้วย (1)การนำความต้องการของประชาชนมาเป็นตัวตั้งในการกำหนดกิจกรรม (2) ผู้บังคับบัญชาต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อชี้แนะและกำหนดแนวทางการให้บริการของสถานีดำรวจภูธร และ (3) สนับสนุนการปฏิบัติงานของสถานีดำรวจภูธรในทุกๆ ด้าน</p>