

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 2 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี (2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี (3) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี และ (4) ศึกษาแนวทางที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และช่วยยกระดับประสิทธิผลการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีให้สูงขึ้น ทั้งนี้ ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการวิจัยเชิงผสม โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพร่วมกัน เพื่อให้ได้คำตอบตามวัตถุประสงค์ในแต่ละข้อ สำหรับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณคือ เจ้าหน้าที่ตำรวจของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี จำนวน 337 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามในช่วงเดือนพฤษภาคม พ.ศ.2558 และกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพ มีจำนวน 3 กลุ่ม ประกอบด้วย (1) กลุ่มผู้บริหาร จำนวน 5 คน (2) กลุ่มผู้ปฏิบัติ จำนวน 8 คน และ (3) กลุ่มประชาชนผู้ใช้บริการจากสถานีตำรวจ จำนวน 23 คน โดยใช้เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก และการเก็บข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่มย่อย ในช่วงระหว่างเดือนมิถุนายนถึงเดือนสิงหาคม พ.ศ.2558 ซึ่งทำให้ข้อมูลที่ตรงตามวัตถุประสงค์ และครอบคลุมประเด็นการวิจัยได้อย่างครบถ้วน

สรุปผลการวิจัย

จากการเก็บรวบรวมข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ

1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับผู้บังคับหมู่ ร้อยละ 49.3 โดยมีช่วงอายุตัวระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 43.2 มีตำแหน่งปฏิบัติงานป้องกันปราบปราม ร้อยละ 61.1 มีอายุงานในตำแหน่งปัจจุบันระหว่าง 21-30 ปี ร้อยละ 30.3 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 58.8 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 66.9 และสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองชลบุรี ร้อยละ 11.57

1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีปัจจัยด้านภาวะผู้นำตำรวจยุคใหม่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดรองลงมา

ตามลำดับ คือ วัฒนธรรมองค์กร ทีมข้ามสายงาน การวางแผนกลยุทธ์ การประเมินผล และ ทรัพยากรการบริหารมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งมีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้

1.2.1 วัฒนธรรมองค์กร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีวัฒนธรรมเชื้อ ผู้ใหญ่ (Zeus) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาตามลำดับคือ วัฒนธรรมราชการ (Apollo) วัฒนธรรม ทีมงาน (Athena) และ (4) วัฒนธรรมมืออาชีพ (Dionysus) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.2.2 การวางแผนกลยุทธ์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมขององค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาตามลำดับคือ การจัดทำหรือการกำหนด แผนกลยุทธ์ และการนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.2.3 ทีมข้ามสายงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีทักษะในการทำงานของสมาชิกมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาตามลำดับคือ บทบาทในทีม ระบบบริหารงาน และ ปฏิสัมพันธ์ภายในทีมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.2.4 การประเมินผล ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีการกำหนด แผนการประเมินผลโครงการมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาตามลำดับคือ การดำเนินการประเมินผล การรายงานผลการประเมินมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.2.5 ทรัพยากรการบริหาร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีบุคลากรมี ค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาตามลำดับคือ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.2.6 ภาวะผู้นำตำรวจยุคใหม่ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมี คุณลักษณะส่วนบุคคลมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาตามลำดับคือ คุณลักษณะในการทำงานร่วมกับ ผู้อื่น และคุณลักษณะในการทำงานต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.3 ประสิทธิภาพของการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ ในระดับมาก โดยมีด้านการให้บริการของสถานีตำรวจภูธรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาตามลำดับคือ ด้านการพัฒนางานตำรวจ ด้านการยกระดับความสามารถในการปฏิบัติ ด้านการสร้างความเข้มแข็ง ในการบริหารงาน และด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่ายมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการป้องกันและ ปราบปรามอาชญากรรมกับระดับประสิทธิภาพการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีพบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมทั้ง 6 ตัวแปรกับระดับประสิทธิภาพการป้องกันและ ปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีพบว่า ภาวะผู้นำตำรวจยุคใหม่ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับระดับประสิทธิภาพการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีมากที่สุด

1.5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อทดสอบสมการทำนายของระดับประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีในภาพรวมกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมพบว่า

1.5.1 ภาวะผู้นำตำรวจยุคใหม่ การวางแผนกลยุทธ์ และทีมข้ามสายงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการทำนายความเป็นไปได้ของระดับประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีในภาพรวม

1.5.2 ภาวะผู้นำตำรวจยุคใหม่ และการวางแผนกลยุทธ์ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการทำนายความเป็นไปได้ของระดับประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีด้านการยกระดับความสามารถในการปฏิบัติ

1.5.3 ภาวะผู้นำตำรวจยุคใหม่ การวางแผนกลยุทธ์ การประเมินผล และทรัพยากรการบริหาร เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการทำนายความเป็นไปได้ของระดับประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีด้านการพัฒนางานตำรวจ

1.5.4 การวางแผนกลยุทธ์ ภาวะผู้นำตำรวจยุคใหม่ และทีมข้ามสายงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการทำนายความเป็นไปได้ของระดับประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่าย

1.5.5 ภาวะผู้นำตำรวจยุคใหม่ และทรัพยากรการบริหาร เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการทำนายความเป็นไปได้ของระดับประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีด้านการสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงาน

1.5.6 การวางแผนกลยุทธ์ และภาวะผู้นำตำรวจยุคใหม่ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการทำนายความเป็นไปได้ของระดับประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีด้านการให้บริการของสถานีตำรวจ

ทั้งนี้ อาจสรุปได้ว่า สมการพยากรณ์ที่ได้จากการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณเพื่อทดสอบสมการทำนายของระดับประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) มีความสอดคล้องกับผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมกับระดับประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีด้วยค่า Pearson Product Moment Correlation Coefficient ที่ชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำตำรวจยุคใหม่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในลำดับแรกอีกด้วย

2. ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ สรุปได้ดังนี้

2.1 วัฒนธรรมองค์กร ผลการศึกษสรุปได้ว่า (1) ให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชาในการตัดสินใจ (2) มีการปลูกฝังอุดมการณ์และค่านิยมอย่างต่อเนื่อง (3) มีความเป็นระบบอุปถัมภ์อยู่ในระดับสูง และ (4) ให้ความสำคัญกับการบรรลุผลสำเร็จของงานตามนโยบายจากส่วนกลาง

2.2 การวางแผนกลยุทธ์ ผลการศึกษสรุปได้ว่า (1) มีการเก็บข้อมูลในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการกิจของแต่ละพื้นที่อย่างต่อเนื่อง (2) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลให้เชื่อมโยงกับกรอบนโยบาย และตัวชี้วัดของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และ (3) กำหนดแผนงาน โครงการและเป้าหมายที่ชัดเจน รวมถึงตัวชี้วัดผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรมและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

2.3 ทีมข้ามสายงาน ผลการศึกษสรุปได้ว่า (1) เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องมีศักยภาพเหมาะสมกับการกิจ (2) เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อให้เกิดการปรับตัวในการทำงาน และ (3) หน่วยงานตำรวจต้องมีการปรับปรุงกลไกการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การแต่งตั้งโยกย้าย และการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้เอื้อต่อการสร้างและพัฒนาทีมงานให้มีศักยภาพสูงอย่างต่อเนื่อง

2.4 การประเมินผล ผลการศึกษสรุปได้ว่า (1) ประเด็นภารกิจที่จะทำการประเมินต้องมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติให้แนวทางมา (2) การประเมินผลต้องมีวิธีการที่น่าเชื่อถือ โดยใช้หน่วยงานภายนอกเป็นผู้ประเมิน (3) มีการสื่อสารเพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่อการประเมินผลให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ และ (4) มีการนำผลการประเมินกลับมาใช้ในการปรับปรุงเพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีศักยภาพสูงขึ้นในอนาคต

2.5 ทรัพยากรการบริหาร ผลการศึกษสรุปได้ว่า (1) เจ้าหน้าที่ตำรวจมีทัศนคติที่ดีต่อการดำเนินการกิจ (2) งบประมาณไม่สอดคล้องกับจำนวนภารกิจ และ (3) มีการแสวงหาแนวร่วมในเชิงบูรณาการภารกิจกับภาคส่วนอื่นๆ

2.6 ภาวะผู้นำตำรวจยุคใหม่ ผลการศึกษสรุปได้ว่า (1) มีความรู้ความสามารถในการผลักดันภารกิจด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (2) มีพฤติกรรมส่วนตัวเป็นที่ยอมรับทั้งจากเจ้าหน้าที่ตำรวจและบุคคลทั่วไป (3) มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงและ (4) มีความสามารถในการสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ

2.7 ด้านการยกระดับความสามารถในการปฏิบัติ ผลการศึกษสรุปได้ว่า (1) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจ (2) มีการพัฒนาระบบงานโดยมีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการกิจมาช่วยให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และ (3) มีความสามารถในการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ

2.8 ด้านการพัฒนางานตำรวจ ผลการศึกษสรุปได้ว่า (1) มีการกำหนดแนวทางที่ช่วยให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพสูงขึ้น (2) มีการส่งเสริมภาพลักษณ์ของ

สถานีตำรวจภูธร และ (3) เปิดโอกาสให้ประชาชนผู้มีส่วนได้เสียสามารถร่วมติดตาม ตรวจสอบ การทำงานของสถานีตำรวจภูธร

2.9 ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่าย ผลการศึกษาสรุปได้ว่า (1) การ สร้างความน่าเชื่อถือของสถานีตำรวจภูธร (2) มีการกำหนดแนวทางและเงื่อนไขในการบูรณาการ การกิจให้มีความง่ายต่อการปฏิบัติ และ (3) มีการปรับเปลี่ยนทัศนคติของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้มีความ เชื่อมั่นต่อการทำงานแบบเครือข่าย และการมีส่วนร่วมจากประชาชน

2.10 ด้านการสร้างเสริมเข้มแข็งในการบริหารงาน ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ต้องยึดมั่น ในเป้าหมายและมีการปรับเปลี่ยนวิธีการให้เหมาะสม (2) สร้างและพัฒนาทีมงาน รวมถึงมีการ สร้างวัฒนธรรมในการทำงาน และ (3) มีคู่มือการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ และมี มาตรฐานในการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ

2.11 ด้านการให้บริการของสถานีตำรวจภูธร ผลการศึกษาสรุปได้ว่า (1) มีการนำความ ต้องการของประชาชนมาเป็นตัวตั้งในการกำหนดกิจกรรม (2) ผู้บังคับบัญชาต้องเป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลงเพื่อชี้แนะและกำหนดแนวทางในการให้บริการของสถานีตำรวจภูธร และ (3) มีการ สนับสนุนการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจภูธรในทุกๆ ด้าน

3. ผลการศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปราม อาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี สรุปได้ดังนี้ (1) การทำงานแบบระบบ ราชการที่ไม่เหมาะสมกับสภาพปัญหาอาชญากรรมที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน (2) การกำหนดค่าเป้าหมาย และตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกับลักษณะของงาน (3) การใช้ระบบอุปถัมภ์ในการ สร้างทีมงาน (4) เงื่อนไขข้อจำกัดในการจัดโครงสร้างองค์กร (5) ตำแหน่งที่มีจำกัดไม่รองรับการ เจริญเติบโตในตำแหน่ง (6) เจ้าหน้าที่ตำรวจมีทัศนคติเชิงลบต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน (7) การประเมินผลการปฏิบัติงานขาดคุณภาพไม่น่าเชื่อถือ (8) งบประมาณไม่สอดคล้องและ เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานในพื้นที่ (9) มีการมอบนโยบายมาอย่างต่อเนื่อง แต่ไม่ได้มีการ สนับสนุนงบประมาณ (10) เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานขาดงบประมาณในการซ่อมบำรุงให้อยู่ ในสภาพพร้อมใช้งาน และ (11) ผู้บังคับบัญชาที่เติบโตมาโดยใช้ระบบอุปถัมภ์ไม่มีความรู้ ความสามารถในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในพื้นที่

4. ผลการศึกษาแนวทางที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น และช่วยยกระดับ ประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการ ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีให้สูงขึ้น สรุปได้ดังนี้ (1) พัฒนาประสิทธิภาพของระบบการสั่งงาน และ การประสานงานภายในหน่วยงาน (2) ให้นำหน่วยงานผู้ปฏิบัติในพื้นที่เป็นผู้ให้ข้อมูลในการ กำหนดค่าเป้าหมายและตัวชี้วัดในการปฏิบัติงาน (3) สนับสนุนให้มีกลไกการสร้างทีมงานที่มี คุณภาพ (4) ปรับปรุงกลไกการกำหนดคุณสมบัติประจำตำแหน่งให้เหมาะสมกับพื้นที่ (5) พัฒนา ศักยภาพของสมาชิกในทีมให้ทำงานแทนกันได้ (6) สร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการประเมินผลการ

ปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ (7) สนับสนุนให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยหน่วยงานภายนอก (8) แสวงหากาติเครือข่ายเพื่อบูรณาการภารกิจ และ (9) สนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาตำรวจ

อภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ทั้ง 6 ตัวแปร และระดับประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ผู้ศึกษาจะทำการอภิปรายผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ด้านวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้วัฒนธรรมองค์การจะมีอิทธิพลในการหล่อหลอมทัศนคติ ความเชื่อ และค่านิยมของสมาชิกในองค์การ รวมถึงก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันอย่างเต็มใจ ดังนั้น องค์การที่มีวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งย่อมทำให้สมาชิกมีความมุ่งมั่นที่จะให้ความร่วมมือต่อกิจกรรมขององค์การอย่างเต็มที่ และส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การในระยะยาวนั่นเอง ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Campbell (1977, pp.36-39) ที่ได้กล่าวถึง ความเห็นพ้องต้องกันในเป้าหมาย ซึ่งหมายถึง ค่านิยม และแนวทางปฏิบัติที่สมาชิกขององค์การต่างมีความเห็นที่สอดคล้องและยอมรับในเป้าหมายเดียวกันว่าเป็นหลักเกณฑ์ประการหนึ่งสำหรับใช้วัดประสิทธิผลขององค์การและสอดคล้องกับที่ จีรวักส์ บัญญัติวัฒนธรรม (2556, หน้า 248) ได้กล่าวไว้ว่าวัฒนธรรมองค์การของตำรวจจะก่อให้เกิดอุดมการณ์ร่วมของพฤติกรรมการปฏิบัติตัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกระดับ ทั้งนี้ผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า วัฒนธรรมเชื่อผู้ใหญ่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจเห็นว่าผู้บังคับบัญชาของสถานีตำรวจภูธร ได้ให้ความสำคัญกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานในภาพรวมมากกว่าผลสำเร็จในประเด็นย่อยๆ ผลวิจัยได้ชี้ให้เห็นว่า กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชาของสถานีตำรวจภูธรในการตัดสินใจสั่งการในพื้นที่ โดยเชื่อว่าผู้บังคับบัญชาของสถานีตำรวจภูธรคือผู้สร้างวัฒนธรรมองค์การให้เข้มแข็ง ซึ่งจะส่งผลต่อการเกิดประสิทธิผลในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในระยะยาวผลวิจัยได้สอดคล้องกับแนวคิดของ Handy (2009, pp. 14-20) ที่ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมสโมสรหรือวัฒนธรรมแบบ Zeus ไว้ว่า เป็นวัฒนธรรมองค์การที่เน้นอำนาจ Zeus ให้ความสำคัญกับการตัดสินใจของผู้นำ โดยมุ่งความเป็นเลิศเรื่องความรวดเร็วในการตัดสินใจมากกว่าการสนใจในรายละเอียด และประเด็นการให้ความสำคัญกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานในภาพรวมยังสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ภารกิจตามแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2557 (2557, หน้า 4-8) ที่กล่าวถึงการยกระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติการหลักเพื่อตอบสนองนโยบาย

รัฐบาล ซึ่งได้กำหนดเป้าประสงค์ให้ภารกิจที่ได้รับมอบหมายเกิดผลสัมฤทธิ์ และตอบสนองต่อภารกิจตามนโยบายรัฐบาล รวมถึงสอดคล้องกับที่ Daft (2001, pp. 120-122) ที่ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การแบบ Achievement Culture ไว้ว่าเป็นวัฒนธรรมองค์การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทำงานที่มุ่งเห็นผลสำเร็จตามเป้าหมาย นอกจากนี้ข้อค้นพบจากผลวิจัยเชิงคุณภาพในประเด็นอื่นๆ ที่สำคัญพบว่า กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีมีการสร้างวัฒนธรรมองค์การโดยมีการปลูกฝังอุดมการณ์และค่านิยมอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ก่อนเข้าทำงานมาจนถึงการทำงานในปัจจุบัน ซึ่งลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Waterman, Peters and Phillips (1980, pp.14-26) ที่ได้กล่าวว่าเป็นค่านิยมร่วมที่ช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดเป็นบรรทัดฐาน ค่านิยม และความเชื่อขององค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของสมาชิก ซึ่งช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมายขององค์การ รวมถึงช่วยให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจากผลวิจัยทำให้กล่าวได้ว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และหากวัฒนธรรมองค์การอยู่ในทางบวกย่อมจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดี และช่วยให้ข้าราชการตำรวจมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูง ทำงานได้สำเร็จเรียบร้อยเสร็จตรงตามเวลาที่กำหนด ซึ่งจะเป็นบรรทัดฐานในการทำงานต่อไป นอกจากนี้ยังพบว่า กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีมีวัฒนธรรมองค์การที่มีความเป็นระบบอุปถัมภ์อยู่ในระดับสูง ซึ่งลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Cameron and Quinn (1999, pp. 28-54) ที่ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การแบบ Clan Culture ไว้ว่าเป็นวัฒนธรรมองค์การที่เน้นในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก โดยองค์กรเปรียบเสมือนครอบครัวใหญ่ สมาชิกขององค์การทุกคนมีการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกันและกัน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ซึ่งในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ การวางแผนกลยุทธ์เป็นแนวทางที่ช่วยให้องค์กรสามารถเลือกใช้จุดแข็งที่มีภายในองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จมาผนวกกับโอกาสที่ได้รับจากสภาพแวดล้อมภายนอกมาผนวกเป็นวิธีการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร และเกิดความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับภาพรวมขององค์กร เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ขององค์กรในอนาคต ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Hellriegel and Slocum (1982, p.184) ที่ได้กล่าวเอาไว้ว่า แผนกลยุทธ์เป็นแผนซึ่งเกิดขึ้นจากกระบวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การวิเคราะห์ธรรมชาติขององค์กร การกำหนดจุดมุ่งหมาย และการจำแนก ประเมิน และเลือกแนวปฏิบัติสำหรับองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของสมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ (2542, หน้า 4) ที่ได้กล่าวถึงกลยุทธ์ไว้ว่า หมายถึง การตัดสินใจที่สัมพันธ์กับการคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เป็นการตัดสินใจบนฐานของสมมติฐานการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในอนาคต ผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจให้ความสำคัญกับเรื่องการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อสะท้อนถึงปัญหาและ

ความต้องการของประชาชนในพื้นที่บริการมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผลวิจัยได้ชี้ให้เห็นถึงการให้ความสำคัญต่อการรายงาน การเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของสถานีตำรวจภูธรที่มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องในระดับพื้นที่ เพื่อสะท้อนถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อนำมาสู่การจัดทำข้อเสนอแนะ และแนวทางการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่นั่นเอง ซึ่งอาจสรุปได้ว่า กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรียังคงให้ความสำคัญกับการใช้ข้อมูลจากพื้นที่เพื่อนำมาสู่การจัดทำแผนงาน โครงการ และกิจกรรมที่มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับกรอบนโยบาย และตัวชี้วัดของสำนักงานตำรวจแห่งชาติผลวิจัยได้สอดคล้องกับแนวคิดของ Mintzberg and Quinn (1996, p.3) ที่กล่าวไว้ว่า การวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสมจะช่วยให้องค์กรสามารถจัดสรรการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม และช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อสภาวะแวดล้อมภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ผลวิจัยมีความสอดคล้องกับแนวทางของกรมประมง (2554, หน้า 12) ที่ได้กล่าวถึงคุณสมบัติที่ดีของ SWOT Analysis ไว้ว่าจะช่วยสะท้อนถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่บริการ และยังสอดคล้องกับที่ศักดิ์พันธ์ ดันวิมลรัตน์ (2553, หน้า 23) ได้กล่าวว่า การวางแผนกลยุทธ์จะใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สภาพการณ์ภายนอกและภายในขององค์กรเพื่อคาดคะเนแนวโน้มของสถานการณ์ และกำหนดทิศทาง การดำเนินงานขององค์กรให้สอดคล้องเหมาะสมกับแนวโน้มของสถานการณ์ดังกล่าว และช่วยให้การประสานงานและกำกับติดตามการดำเนินงานในส่วนต่างๆ ขององค์กรให้เป็นไปในทิศทางและจังหวะที่สอดคล้องกัน นอกจากนี้ข้อค้นพบจากผลวิจัยเชิงคุณภาพในประเด็นอื่นๆ ที่สำคัญพบว่า กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีมีการกำหนดให้สถานีตำรวจภูธรดำเนินการเก็บข้อมูลในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของแต่ละพื้นที่อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลให้เชื่อมโยงกับกรอบนโยบาย และตัวชี้วัดของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Dess and Miller (1993, pp.75) ที่ให้ความเห็นว่า การวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรเกี่ยวกับโอกาสและอุปสรรคที่อยู่ภายนอกองค์กรซึ่งไม่สามารถควบคุมได้ กับจุดแข็งและจุดอ่อนที่อยู่ภายในองค์กรซึ่งสามารถควบคุมได้ และสอดคล้องกับที่สุพาศณี สฤษฏ์วานิช (2546, หน้า 24-25) ได้อธิบายว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเป็นการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อค้นหาโอกาส และอุปสรรคที่อยู่ภายนอกองค์กร กับเพื่อค้นหาจุดแข็ง และจุดอ่อนขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ซึ่งจะช่วยให้เพื่อให้้องค์การรู้จักตนเองและรู้จักสภาพแวดล้อมชัดเจนมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่า กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีมีการกำหนดแผนงาน โครงการ และเป้าหมายที่ชัดเจน รวมถึงตัวชี้วัดผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรม เพื่อช่วยให้สถานีตำรวจภูธรสามารถดำเนินการได้ในทางปฏิบัติ ซึ่งลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Dess and Miller (1993, p.75) ที่ให้ความเห็นว่า การปฏิบัติตามกลยุทธ์ เป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงแผนกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ให้เป็นจริงในเชิงรูปธรรม และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ด้านทีมข้ามสายงาน ซึ่งในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ ทีมข้ามสายงานถือเป็นการทำงานเป็นทีมที่มีศักยภาพสูงในการแก้ไขปัญหา โดยมีการนำสมาชิกที่มีความสามารถในแต่ละด้านมาทำงานร่วมกัน เพื่อใช้จุดแข็ง และความรู้ความเชี่ยวชาญมาร่วมมือกันทำงานเป็นทีม ซึ่งจะช่วยให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังนั้น ภารกิจด้านการปราบปรามอาชญากรรมในพื้นที่จึงจำเป็นต้องบริหารจัดการให้เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีศักยภาพที่หลากหลาย และอยู่ต่างสังกัด/ฝ่ายให้สามารถทำงานร่วมกันในลักษณะของทีมข้ามสายงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อดำเนินภารกิจที่มีความซับซ้อนสูง และภายใต้สภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Francis and Young (1979, p.8) ที่ได้กล่าวว่า ทีมงานเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความผูกพันและรับผิดชอบที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน สมาชิกในทีมจึงเป็นผู้ที่สามารถร่วมทำงานด้วยกันได้ดี และสามารถผลิตผลงาน ได้มีคุณภาพสูง และสอดคล้องกับที่ Parker (2003, p.6) ได้กล่าวถึงทีมข้ามสายงานไว้ว่า เป็นกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายในหน้าที่หรือสาขาวิชาชีพในองค์กรมีเป้าหมายที่ชัดเจนและใช้ความพยายามที่ผสมผสานความแตกต่างของสมาชิกในทีมให้เกิดประโยชน์ต่อการบรรลุเป้าหมายของทีม ผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า ทักษะในการทำงานของสมาชิก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจเห็นว่าสมาชิกของทีมงานมีการปรับตัวในการทำงานเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลวิจัยได้ชี้ให้เห็นถึง ศักยภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการทำงานเป็นทีม ร่วมกับสมาชิกอื่นๆ โดยมีการเรียนรู้หน้าที่และเทคนิคการทำงานโดยใช้ความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ช่วยให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งอาจสรุปได้ว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจของสถานีตำรวจภูธรเป็นผู้ที่มีศักยภาพสูงในแต่ละด้าน และสามารถปรับตัวเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับภารกิจของทีมได้เป็นอย่างดี ผลวิจัยได้สอดคล้องกับแนวคิดของ Parker (2003, pp.12-36) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานในรูปแบบของทีมนั้นได้ช่วยตอบสนองต่อภารกิจขององค์กรในหลายประการ โดยทีมงานจะเป็นเสมือนแหล่งการเรียนรู้ขององค์กร เพื่อให้สมาชิกได้เรียนรู้ทักษะต่างๆ ของสมาชิกคนอื่นๆ ในทีม รวมถึงเกิดการปรับตัวที่จะทำงานร่วมกับสมาชิกคนอื่นๆ ในทีม นอกจากนี้ ลักษณะของทีมข้ามสายงานยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Handy (2009, pp. 14-20) ที่ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมแบบเน้นงานหรือวัฒนธรรมแบบ Athena ว่าเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นให้เกิดผลลัพธ์ที่สุด โดยอาศัยทีมงานและเน้นการบริหารที่อาศัยทักษะและความเชี่ยวชาญในงาน สมาชิกของทีมงานจึงมีลักษณะเป็นพวกที่มีความรู้ความชำนาญในงาน และชอบการร่วมมือเพื่อหาทางออกที่ดีที่สุดให้กับปัญหา นอกจากนี้ข้อค้นพบจากผลวิจัยเชิงคุณภาพในประเด็นอื่นๆ ที่สำคัญโดยพบว่า กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีมีการคัดเลือกเจ้าหน้าที่ตำรวจได้อย่างเหมาะสมโดยมีการพิจารณาถึงศักยภาพส่วนบุคคลที่เหมาะสมกับภารกิจเพื่อมาร่วมกันทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Lussier and Achua (2004, p.271) ที่ได้กล่าวว่า

ทีมข้ามสายงานเป็นทีมที่ประกอบด้วยสมาชิกที่มีความเชี่ยวชาญในด้านหน้าที่กันภายในองค์กร โดยมาร่วมกันทำงานที่สำคัญที่ไม่ได้เป็นสิ่งที่ทำเป็นกิจวัตรประจำวัน และสอดคล้องกับที่ Dubrin (2005, p. 201) ได้กล่าวถึงทีมงานข้ามสายงานไว้ว่า เป็นกลุ่มทำงานที่ประกอบไปด้วยบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในด้านที่ต่างกันมาร่วมกันทำให้งานให้สำเร็จ โดยเป้าหมายของทีมข้ามสายงานคือ ต้องการให้บุคลากรที่เชี่ยวชาญต่างด้านกันนำความสามารถพิเศษที่จำเป็นมาผสมผสานกันในการทำงาน นอกจากนี้ ผลวิจัยได้สอดคล้องกับแนวคิดของ Parker (2003, pp.12-36) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ทีมงานเป็นการรวบรวมสมาชิกที่มีศักยภาพที่หลากหลาย และมีความเชี่ยวชาญในหลายสาขาจึงทำให้สามารถแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้ดี เนื่องจากมีข้อคิดเห็นของสมาชิกที่มีแตกต่างกันไป ซึ่งจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่สร้างสรรค์ และผลวิจัยยังค้นพบว่า สถานีดารวจภูธรมีการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อให้เกิดการปรับตัวในการทำงาน โดยเฉพาะการใช้ระบบพี่เลี้ยงเข้ามาช่วยในการสอนงาน และสร้างการเรียนรู้ ซึ่งลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Katz and Kahn (1996, pp.1005-1023) ที่ได้กล่าวถึงลักษณะประการหนึ่งของ ทีมข้ามสายงานที่มีประสิทธิผลไว้ว่า สมาชิกต้องมีการเรียนรู้ และได้พัฒนาทักษะใหม่ๆ จากการทำงานร่วมกับสมาชิกคนอื่นๆ ที่มีหน้าที่ต่างกัน ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน อันจะช่วยให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกในทีมเพิ่มขึ้น ผลวิจัยได้สอดคล้องกับแนวคิดของ Parker (2003, pp.12-36) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานในรูปแบบของทีมนั้นเป็นเสมือนแหล่งการเรียนรู้ขององค์กร เพื่อให้สมาชิกได้เรียนรู้ทักษะต่างๆ ของสมาชิกคนอื่นๆ ในทีม นอกจากนี้สยามล เอกะกุลานันต์ (2550, หน้า 5-15) ได้มีความเห็นในประเด็นนี้ว่า องค์กรต้องสนับสนุนให้สมาชิกในทีมมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการสร้างความสมบูรณ์ของงานมากขึ้น รวมถึงต้องมีการสนับสนุนในเรื่องของทรัพยากร ข้อมูล อุปกรณ์ หรือเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับทีมในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และผลการวิจัยยังพบว่า หน่วยงานตำรวจต้องมีการปรับปรุงกลไกการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการสร้างและพัฒนาทีมข้ามสายงาน ได้แก่ การแต่งตั้ง โยกย้าย และการเลื่อนตำแหน่งเพื่อให้เอื้อต่อการสร้างและพัฒนาทีมข้ามสายงานให้มีศักยภาพสูงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องการจัดบุคลากรของ Gulick and Urwick. (1939, p.13) ที่ได้กล่าวถึงการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ครอบคลุมตั้งแต่การแสวงหา การบรรจุ แต่งตั้ง การฝึกอบรมและพัฒนาการบำรุงขวัญ การเลื่อนขั้น ลดขั้น ตลอดจนการพิจารณาให้พ้นจากตำแหน่งงาน รวมทั้งการบำรุงรักษาสภาพของการทำงานที่ดีให้มีอยู่ตลอดไป

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ด้านการประเมินผล ซึ่งในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ การประเมินผลเป็นการศึกษาถึงข้อเท็จจริงในประเด็นที่จะประเมินเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ ซึ่งมีความ

สอดคล้องกับแนวคิดของ Bridgman and Davis (2000, pp.126-127) ที่ได้กล่าวว่า การประเมินผล เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดการกับข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายหรือโครงการ ดังนั้น การประเมินผลจึงเป็นการช่วยตัดสินใจว่า โครงการประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ หรือไม่ รวมถึงช่วยให้ตัดสินใจได้ว่าการดำเนินโครงการควรจะใช้ทรัพยากรอยู่ในระดับเดิม หรือ ลดลง หรือควรยกเลิกการสนับสนุน ผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า การกำหนดแผนการประเมินผล โครงการมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจเห็นว่าการประเมินของสถานี ตำรวจภูธรให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ และสถานีตำรวจภูธรมีการกำหนด ตัวชี้วัดที่สะท้อนให้เห็นผลสำเร็จของแต่ละขั้นตอนของโครงการอย่างชัดเจน ผลวิจัยได้ชี้ให้เห็นถึง กำหนดประเด็นการประเมินของโครงการมีวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกันทั้งในระดับกองบังคับการ ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี และสถานีตำรวจภูธร รวมถึงมีการกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนและสะท้อนให้เห็นผลสำเร็จในแต่ละขั้นตอนของโครงการ ซึ่งอาจสรุปได้ว่า กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัด ชลบุรีได้นำแนวทางและตัวชี้วัดของสำนักงานตำรวจแห่งชาติมาใช้ในการจัดทำโครงการ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องและเชื่อมโยงกันไปทุกระดับ ผลวิจัยที่พบว่าการกำหนดประเด็นการ ประเมินมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2554, หน้า 36-39) ที่ได้กล่าวถึงกระบวนการประเมินว่าต้องมีการระบุถึง กิจกรรมของโครงการว่ามีอะไรบ้าง และเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการอย่างไร และ สอดคล้องกับแนวคิดของ Stufflebeam (2001, pp.183-209) ที่ได้กล่าวว่า การประเมินผลผลิตที่ เกิดขึ้นเป็นการประเมินเพื่อเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นจากการทำโครงการกับเป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ของโครงการที่กำหนดไว้ และผลวิจัยที่พบว่าการกำหนดตัวชี้วัดได้สะท้อนให้เห็นถึง ผลสำเร็จในแต่ละขั้นตอนของโครงการได้อย่างชัดเจน มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2554, หน้า 36-39) ที่ได้กล่าวว่า การประเมินผลต้องมีการระบุตัวชี้วัด (ปัจจัยที่วัด ได้) ที่สะท้อนให้เห็นผลสำเร็จของแต่ละขั้นตอนของโครงการ และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงพล วัธนะชัย (2554, หน้า 63-75) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารงานสถานีตำรวจนคร บาลคู่งค์กรแห่งความเป็นเลิศ โดยมีผลการวิจัยในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานพบว่า สถานี ตำรวจนครบาลมีการกำหนดเป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จของงานแต่ละด้าน และสอดคล้องกับ งานวิจัย Werther and Davis (2000, pp.126-127) ที่ได้กล่าวว่า การประเมินประสิทธิผลเป็น พิจารณาถึงผลการดำเนินงาน นโยบายที่เกิดขึ้นตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของโครงการ ทั้งนี้ ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2539, หน้า 155) ได้กล่าวถึง การประเมินผลนโยบายสาธารณะไว้ว่า การกำกับติดตาม ผลผลิตเป็นการตรวจสอบผลการดำเนินงานว่าได้รับผลผลิตตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ และมีปัญหา อุปสรรคอย่างไรเกิดขึ้นในการดำเนินงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Nevo (1995, pp.63) ที่ได้กล่าวถึงกระบวนการประเมินไว้ว่า เป็นการทำความเข้าใจกับสิ่งที่จะ ประเมินเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในประเด็นต่างๆ เช่น วัตถุประสงค์ของกรม

ประเมิน และเกณฑ์ในการพิจารณาความมีคุณภาพของประเด็นที่จะประเมิน นอกจากนี้ยังพบว่า กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีมีการสนับสนุนให้สถานีตำรวจมีการนำผลการประเมิน กลับมาใช้ในการปรับปรุงเพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีศักยภาพสูงขึ้นในอนาคต ซึ่งลักษณะดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดของ Dunn (1981, p.134) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของการประเมินผลว่าจะ ช่วยให้ได้อะไรเพื่อนำไปสู่การจัดทำข้อเสนอแนะสำหรับการนำนโยบายไปปฏิบัติในครั้งต่อไป ตามวงจรการปรับปรุงนโยบาย และสอดคล้องกับแนวคิดของ Nevo (1995, p.63) ที่ได้กล่าวว่า การประเมินจะนำไปสู่การให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงพัฒนา โดยชี้เฉพาะว่าข้อเสนอแนะใดบ้างที่สามารถนำมาปรับปรุงพัฒนา และควรให้ใครเป็นผู้ดำเนินการ หรือใครเป็นเป้าหมายของการปรับปรุงพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Werther and Davis (1978, pp.20-27) ที่กล่าวว่า การประเมินผลโครงการจะทำให้เกิดการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจแก่ผู้บริหาร ว่า โครงการดังกล่าวควรจะต้องดำเนินการต่อไปโดยต้องมีการปรับปรุงอะไรบ้าง หรือควรจะต้อง ยุติโครงการ

5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ด้านทรัพยากรการบริหาร ซึ่งในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งนี้ ทรัพยากรการบริหารเป็นพื้นฐานในการดำเนินงานของทุกองค์การให้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้น การบริหารจัดการปัจจัยต่างๆ ภายในองค์การจึงถือเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต่อการดำเนินกิจกรรมของ องค์การในทุกๆระดับ เพื่อช่วยให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Greenwood (1965, p.33) ที่ได้กล่าวเอาไว้ว่า ทรัพยากรทางการบริหาร มีความสำคัญและจำเป็นต่อการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ และมีคุณภาพ และสอดคล้องกับที่ Johnson, Kast and Rosenzweig (1968, p.25) ได้กล่าวว่า ปัจจัยการบริหารจะนำมาสู่กระบวนการ บริหารให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดตั้งแต่การบริหารกระบวนการ การบริหารคน การบริหารที่มีประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากร และการบริหารกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย ผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า บุคลากรในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจเห็นว่า สถานีตำรวจภูธรมีการสร้างทัศนคติที่ดีต่อภารกิจให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ ผลวิจัยได้ชี้ให้เห็นถึง การบริหารงานของสถานีตำรวจภูธรที่มีต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจเพื่อผลักดันให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในระยะยาว ซึ่งอาจสรุปได้ว่า ทรัพยากรการบริหารของสถานีตำรวจภูธรมี ข้อจำกัดในหลายด้าน แต่ทั้งนี้ สถานีตำรวจภูธรได้ให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ตำรวจในการทำงาน โดยเฉพาะการสร้างอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมที่มีต่อภารกิจด้านการป้องกันและปราบปราม อาชญากรรมในพื้นที่ โดยมุ่งหวังให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีทัศนคติที่ดีต่อภารกิจ และมุ่งมั่นทำงานอย่าง เต็มที่เต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ผลวิจัยได้สอดคล้องกับแนวคิดของ Waterman, Peters and Phillips (1980, pp.14-26) ที่ได้กล่าวว่า สมาชิกหรือบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญ ที่ช่วยให้องค์การสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนภารกิจ นอกจากนี้

กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 2 (2557, หน้า 26) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินภารกิจ และสอดคล้องกับที่จิรวังษ์ บุญวัฒนาภรณ์ (2556, หน้า 14-15) ได้กล่าวไว้ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของทรัพยากรการบริหารในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานตำรวจ เนื่องจากเป็นหน่วยใช้กำลังในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกระดับให้มีศักยภาพสูงขึ้น และมีทักษะที่สอดคล้องกับภารกิจ รวมถึงสามารถใช้เทคโนโลยีในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ Campbell (1977, pp.36-39) ได้กล่าวถึง ความยึดมั่นในเป้าหมายขององค์กร โดยที่สมาชิกขององค์กรมีการยอมรับและความเชื่อว่าเป้าหมายขององค์กรนั้นมีความถูกต้องและเหมาะสม ซึ่งถือเป็นการมีทัศนคติที่ดีต่อภารกิจ และประเด็นการมีทัศนคติที่ดีต่อภารกิจยังสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ภารกิจตามแผนปฏิบัติการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2557 (2557, หน้า 4-8) ที่กล่าวถึง การสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการจากการปฏิบัติงานของตำรวจ โดยมีการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเกิดทัศนคติที่ดี และมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานด้วยการยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางการให้บริการ นอกจากนี้ข้อค้นพบจากผลวิจัยเชิงคุณภาพในประเด็นอื่นๆ ที่สำคัญพบว่า กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรียังไม่สามารถจัดสรรงบประมาณให้สถานีตำรวจภูธรได้สอดคล้องกับจำนวนภารกิจ ซึ่งลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 2 (2557, หน้า 26) ได้กล่าวถึงการพัฒนาศูนย์ปฏิบัติการเป็นกลไกในการบริหารงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจโดยบูรณาการกิจกรรมและประสานงานร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ

6. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ด้านภาวะผู้นำตำรวจยุคใหม่ ซึ่งในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้นำตำรวจถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้อโยบายของหน่วยงานตำรวจทุกระดับสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกระดับชั้นได้ให้ความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชา และปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด แม้ว่าภารกิจที่ได้รับมอบหมายจะมีความเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สินในระดับสูงก็ตาม ดังนั้น ผู้นำตำรวจจึงถือว่าเป็นผู้ที่มีอำนาจและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจทั้งในด้านการทำงานและส่วนตัว ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Daft (2005, p. 5) ที่ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน นอกจากนี้ Evers and Lakomski (2000, p. 58) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นความสามารถจูงใจผู้อื่นและความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ รวมถึงสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน เพื่อให้ผู้ตามทำงานได้อย่างมีขวัญและกำลังใจ เห็นได้ว่าหัวหน้าสถานีตำรวจเป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบดูแลงานทุกอย่างของสถานีตำรวจ และเป็นผู้กำหนดแผนงานเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลวิจัยของโกสินทร์ หินเฑาะว์และคณะ (2554, หน้า 1-7) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาารูปแบบและวิธีการนำพลังมวลชนร่วมลดอาชญากรรม

ระยะที่ 2 เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ในการสร้างการมีส่วนร่วมของมวลชนในการลดอาชญากรรม โดยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารงานตำรวจทั้งในระดับสถานีตำรวจ ระดับกองบังคับการ และระดับกองบัญชาการมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานของตำรวจในการสร้างการมีส่วนร่วมของมวลชนที่เข้มแข็ง ผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า คุณลักษณะในการทำงานต่อองค์การมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจเห็นว่าผู้บังคับบัญชาของสถานีตำรวจภูธรมีองค์ความรู้ด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมเป็นอย่างดี ผลวิจัยได้ชี้ให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาของสถานีตำรวจภูธรจะต้องเป็นผู้ที่มีองค์ความรู้ด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม และสามารถเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมเพื่อนำมาใช้ในการทำงานได้เป็นอย่างดีซึ่งอาจสรุปได้ว่า ผู้บังคับบัญชาของสถานีตำรวจภูธรจึงต้องมีภาวะผู้นำในระดับสูง เนื่องจากภารกิจด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมจำเป็นจะต้องใช้ศักยภาพที่หลากหลายร่วมกัน เพื่อนำมาสู่การตัดสินใจสั่งการที่รวดเร็ว และแก้ไขปัญหาได้อย่างทันเหตุการณ์ ผลวิจัยได้สอดคล้องกับแนวคิดของสุพิศาล ภักดินฤณาด (2556, หน้า 228-229) ได้ให้ความเห็นว่า ผู้นำของหน่วยงานตำรวจควรมีความรู้ความสามารถในการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด รวมถึงมีศักยภาพสูงในการกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงานให้เชื่อมโยงกับนโยบายของผู้บังคับบัญชา และขับเคลื่อนให้วิสัยทัศน์เป็นไปได้อย่างจริงในทางปฏิบัติ และสอดคล้องกับแนวคิดของปรากรม วารุณประภา (2555, หน้า 55) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะพิเศษประการหนึ่งของภาวะผู้นำไว้ว่า ต้องมีองค์ความรู้ที่ดีในเรื่องที่รับผิดชอบหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยผู้นำต้องมีองค์ความรู้ในภาพกว้างในเชิงการบริหารเพื่อช่วยให้การกำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน และมีความรู้ในเชิงเทคนิคเพื่อเลือกใช้หลักการ เครื่องมือ หรือเทคนิคทางวิชาการได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมตามหลักวิชาการและสถานการณ์ รวมถึงช่วยให้เกิดการปฏิบัติที่ได้รับการยอมรับตามมาตรฐานสากล ซึ่งลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของทรงพล วัธนะชัย (2554, หน้า 63-75) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารงานสถานีตำรวจนครบาลคู่อัครแห่งความเป็นเลิศ โดยมีข้อเสนอให้มีการพัฒนาผู้บริหารของสถานีตำรวจนครบาลให้มีความเป็นผู้นำ โดยต้องมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถ มีภาวะผู้นำ และสามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนด เพื่อช่วยให้การบริหารงานสถานีตำรวจนครบาลคู่อัครแห่งความเป็นเลิศ นอกจากนี้ข้อค้นพบจากผลวิจัยเชิงคุณภาพในประเด็นอื่นๆ ที่สำคัญพบว่า ผู้บังคับบัญชาของสถานีตำรวจภูธรต้องเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมส่วนตัวเป็นที่ยอมรับทั้งจากเจ้าหน้าที่ตำรวจและบุคคลทั่วไป ซึ่งลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass and Riggio (2006, pp. 21-25) ที่ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญประการหนึ่งคือ การมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างหรือเป็น โมเดลสำหรับผู้ตาม โดยผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธาไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจรวมถึงเป็นผู้ที่มีศีลธรรม และมีจริยธรรมสูง โดยประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม นอกจากนี้สุพิศาล ภักดินฤณาด (2556, หน้า 228-229) ได้ให้ความเห็นที่สอดคล้องกันว่าผู้นำต้องมี

มนุษย์ธรรม มีความเมตตา สั่งสอนในสิ่งที่ดีงาม และรู้จักให้อภัยต่อข้อผิดพลาดของลูกน้องรวมถึงมีการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจทั้งในชีวิตการทำงาน และการใช้ชีวิตส่วนตัว นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาของสถานีตำรวจภูธรเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ ซึ่งลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass and Riggio (2006, pp. 21-25) ที่ได้กล่าวผู้นำต้องมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับที่ปรากฏ วารุณประภา (2555, หน้า 55) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำต้องมีความสามารถในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ข้อมูลที่ เป็นข้อเท็จจริงในสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และต้องให้ความรู้ที่ถูกต้องในการปฏิบัติตนเพื่อช่วยให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ สุพิศาลักษณ์ดินฤนาถ (2556, หน้า 228-229) ยังได้ให้ความเห็นในประเด็นการสร้างแรงบันดาลใจว่า ผู้นำต้องมีศักยภาพสูงในการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจระดับผู้ปฏิบัติกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้องและเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass and Riggio (2006, pp. 21-25) ที่ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการสร้างแรงบันดาลใจว่า ผู้นำจะมีประพตติในการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีความกระตือรือร้น และสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกในการทำงาน

7. ระดับประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ซึ่งในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ ประสิทธิภาพขององค์การถือเป็นเป้าหมายสูงสุดของผู้บริหารทุกองค์การต้องการบรรลุถึง ทั้งนี้ ประสิทธิภาพขององค์การสามารถพิจารณาได้จากการบรรลุเป้าหมายขององค์การทั้งในระดับองค์การและระดับแผนกงาน โดยประสิทธิผลขององค์การจะใช้การประเมินเป้าหมายที่หลากหลาย ทั้งที่เป็นทางการและเป้าหมายปฏิบัติการในฝ่ายต่างๆ ซึ่งเป็นผลสำเร็จของการบริหารงานตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย หรือแผนงานที่ได้กำหนดไว้โดยผ่านตัวชี้วัดต่างๆ กัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Wayne and Miskel (2001, p.373) ที่ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การคือ ผลสำเร็จที่บรรลุเป้าหมายขององค์การทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins (1990, p.77) ที่เห็นว่า ประสิทธิภาพขององค์การคือ ระดับที่องค์การสามารถบรรลุเป้าประสงค์ระยะสั้นและระยะยาวทั้งในเชิงผลลัพธ์และกระบวนการ ผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า การให้บริการของสถานีตำรวจภูธรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจเห็นว่าสถานีตำรวจภูธรมีระบบการให้บริการที่ประชาชนสามารถเข้าถึงได้โดยง่าย และมีการจัดเจ้าหน้าที่ตำรวจไว้ให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง ซึ่งชี้ให้เห็นว่า สถานีตำรวจภูธรมีการให้บริการแก่ประชาชนอย่างต่อเนื่อง และมีการพัฒนารูปแบบการให้บริการที่ช่วยให้ประชาชนได้รับความสะดวก และสอดคล้องกับผลวิจัยเชิงคุณภาพที่พบว่า การให้บริการของสถานีตำรวจภูธรถือเป็นสิ่งสำคัญที่เป็นเสมือนที่พึ่งของประชาชนเมื่อต้องพบกับเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ ทั้งนี้ สถานีตำรวจภูธรได้มีการนำความต้องการของประชาชนมาเป็นตัวตั้งในการ

กำหนดกิจกรรมในพื้นที่ ผลวิจัยได้ชี้ให้เห็นถึง การให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของสถานีตำรวจภูธรอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านความสะดวก ความรวดเร็ว และความพยายามสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนผู้มาใช้บริการให้มากที่สุด ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการกำหนดแนวทางที่ปรากฏในแผนยุทธศาสตร์ภารกิจตามแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มุ่งจัดทำบริการที่ช่วยให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจต่อการให้บริการและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ผลวิจัยได้สอดคล้องกับแนวคิดของ Aday and Andersen (1978, p.28) ที่ได้กล่าวถึงความสะดวกที่ได้รับจากบริการ เช่น การใช้เวลารอคอยในสถานที่บริการ การได้รับการดูแลเมื่อมีความต้องการ และความสะดวกสบายที่ได้รับในสถานบริการ ซึ่งจะช่วยให้การให้บริการมีคุณภาพและผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อบริการที่เกิดขึ้น นอกจากนี้การให้บริการของสถานีตำรวจภูธรมีความสอดคล้องกับที่ นันทวัฒน์ บรมานันท์ (2551) ได้กล่าวถึงหลักว่าด้วยความต่อเนื่องซึ่งถือเป็นหลักเกณฑ์สำคัญในการจัดทำบริการสาธารณะ โดยเห็นว่าบริการสาธารณะเป็นกิจกรรมที่มีความจำเป็นสำหรับประชาชน ดังนั้น หากบริการสาธารณะหยุดชะงักลงไม่ว่าด้วยเหตุใดก็ตาม ประชาชนผู้ใช้บริการสาธารณะย่อมได้รับความเดือดร้อนหรือเสียหายได้ ด้วยเหตุนี้บริการสาธารณะจึงต้องมีความต่อเนื่องในการจัดทำ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับหลักการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงบริการสาธารณะที่หน่วยงานให้บริการจะต้องมีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนหรือประโยชน์มหาชน ผลวิจัยยังสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ภารกิจตามแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2557 (2557, หน้า 4-8) ที่กล่าวถึงการพัฒนางานตำรวจให้มีความโปร่งใส มีมาตรฐานว่าจะต้องมีการจัดทำบริการที่ทำให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจต่อการให้บริการและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยมีการให้บริการด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงพล วัชรนะชัย (2554, หน้า 63-75) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารงานสถานีตำรวจนครบาลคู่งค์กรแห่งความเป็นเลิศ โดยพบว่า การบริหารงานสถานีตำรวจนครบาลมีการดำเนินงานโดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน และยึดถือประชาชนเป็นศูนย์กลางการให้บริการและมีข้อเสนอให้สถานีตำรวจนครบาลดำเนินการยกระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริการเพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้ข้อค้นพบจากผลวิจัยเชิงคุณภาพในประเด็นอื่นๆ ที่สำคัญพบว่า กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีได้ทำการยกระดับความสามารถในการปฏิบัติของสถานีตำรวจภูธร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชาญกนิต กฤตยาสุริยะมณี และอุนิษา เลิศโตมรสกุล. (2553, หน้า 10-12) ที่ให้ความเห็นว่า การป้องกันอาชญากรรมและการปราบปรามอาชญากรรมจะต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยมีการกำหนดรูปแบบและแผนการตรวจให้เหมาะสมกับสถานภาพอาชญากรรม สภาพท้องที่ และสามารถเดินทางไปยังที่เกิดเหตุได้อย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ทั้งนี้ การยกระดับการปฏิบัติงานดังกล่าวได้มีการพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจและระบบงาน โดยนำเทคโนโลยีมาใช้

ซึ่งสอดคล้องกับที่ยุทธศาสตร์ภารกิจตามแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2557 (2557, หน้า 4-8) ได้กำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้พิเศษ และมีการนำระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ แผนปฏิบัติราชการของกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2557 (2557, หน้า 3-9) ได้กำหนดให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม และการสืบสวน เช่น ระบบโทรทัศน์วงจรปิด (CCTV) ระบบบอกตำแหน่งพิกัด (GPS) สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) การประยุกต์ใช้โปรแกรมใช้งานบนโทรศัพท์มือถือ เพื่อรองรับภารกิจดังกล่าว นอกจากนี้การยกระดับการปฏิบัติงานยังมีการพัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ อีกด้วย ซึ่งลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของชาญคณิต กฤตยา สุริยะมณี และอุนิษา เลิศโตมรสกุล. (2553, หน้า 10-12) ที่ให้ความเห็นว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องแสวงหาความร่วมมือจากประชาชนในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม รวมถึงมีการกำหนดมาตรการร่วมกับ โรงเรียน สถาบันการศึกษา และหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง สำหรับในด้านการพัฒนางานตำรวจ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีได้มีการกำหนดแนวทางที่ช่วยให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพสูง ซึ่งสอดคล้องกับที่ยุทธศาสตร์ภารกิจตามแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2557 (2557, หน้า 4-8) ได้กำหนดให้มีการพัฒนาระบบงาน โดยมีการกำหนดให้มีการปรับปรุง พัฒนาระบบงาน และกระบวนการของหน่วยงานรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงมีการสนับสนุนกิจกรรมเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์ของสถานีตำรวจภูธรให้ดีขึ้นตามกลยุทธ์การประชาสัมพันธ์กระบวนการและมาตรการในการดำเนินงานให้แก่ประชาชนได้รับรู้ นอกจากนี้กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรียังมีการกำหนดแนวทางเพื่อช่วยให้ประชาชนผู้มีส่วนได้เสียได้เข้าร่วมติดตาม ตรวจสอบการทำงานของสถานีตำรวจภูธรได้โดยง่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทรงพล วัชรนะชัย (2554, หน้า 63-75) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารงานสถานีตำรวจนครบาลคู่งค์กรแห่งความเป็นเลิศ โดยพบว่า การบริหารงานสถานีตำรวจนครบาลมีการดำเนินงานโดยมุ่งส่งเสริมการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการเข้าร่วมกำกับ ควบคุม ตรวจสอบการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้มากขึ้น เพื่อความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ตลอดจนแสวงหาความร่วมมือจากประชาชนและจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง และการดำเนินงานในด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่าย กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีได้มีการสร้างการมีส่วนร่วมจากประชาชน โดยใช้รูปแบบที่หลากหลายแตกต่างกัน ไปในแต่ละกิจกรรมและวัตถุประสงค์ของโครงการ ซึ่งลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ โกสินทร์ หินเฑาะว์และคณะ (2554, หน้า 1-7) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษารูปแบบและวิธีการนำพลังมวลชนร่วมลดอาชญากรรม ระยะที่ 2 เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ในการสร้างการมีส่วนร่วมของมวลชนในการลดอาชญากรรม โดยพบว่าการนำรูปแบบและวิธีการนำพลังมวลชนร่วมลดอาชญากรรมเป็นรูปแบบและวิธีการที่มีคุณภาพดี

ซึ่งควรมีการปรับปรุงเพิ่มเติมการมีส่วนร่วมของมวลชนและภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐและภาคประชาชนให้เพิ่มมากขึ้นในทุกขั้นตอนของงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ซึ่งเจ้าหน้าที่ตำรวจจะต้องปรับเปลี่ยนวิธีคิดและวิธีการเพื่อขอรับความช่วยเหลือและการสนับสนุนการแก้ปัญหาอาชญากรรมจากประชาชนให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยทำให้ได้ทราบถึงปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี ซึ่งช่วยให้การแก้ไขที่เกิดขึ้นสามารถดำเนินการได้อย่างตรงประเด็น และสามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาและยกระดับประสิทธิภาพการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดได้อย่างถูกต้อง และตรงประเด็น รวมถึงมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้นในอนาคต ผลการวิจัยได้นำมาสู่ข้อเสนอแนะมีดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 พัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็ง เพื่อใช้เป็นกลไกในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมที่มุ่งประสิทธิผลในระยะยาว

1.2 พัฒนาแนวทางการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อแก้ไขปัญหาและข้อจำกัดที่มีได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเกิดความเชื่อมโยงในการปฏิบัติงานทุกระดับ

1.3 ปรับปรุงกลไกการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างและพัฒนาทีมงานที่มีศักยภาพสูงในด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในทางปฏิบัติ และมีทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูง

1.4 พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมให้มีความน่าเชื่อถือในระดับสูง รวมถึงต้องผลักดันให้มีการสื่อสารเพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ

1.5 ปรับปรุงกลไกการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรทางการบริหารให้มีประสิทธิภาพในเชิงกลยุทธ์มากขึ้น เพื่อนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมภายใต้ข้อจำกัดของหน่วยงาน

1.6 พัฒนาศักยภาพของผู้บังคับบัญชาของสถานีตำรวจภูธรให้มียอดความรู้ด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม และมีคุณลักษณะอื่นๆ ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในพื้นที่

1.7 กำหนดแนวทางการระดับประสิทธิผลการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีให้เป็นที่ยอมรับจากเจ้าหน้าที่ตำรวจและตอบสนองต่อความ

ต้องการของประชาชนทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 จัดให้มีกิจกรรม/โครงการเพื่อพัฒนาวัฒนธรรมองค์การให้มีความเข้มแข็ง ดังนี้

2.1.1 สนับสนุนให้มีการปลูกฝังอุดมการณ์และค่านิยมในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรมในหลักสูตรทบทวนประจำปีของเจ้าหน้าที่ตำรวจ และการใช้ระบบพี่เลี้ยง โดยคัดเลือกเจ้าหน้าที่ตำรวจรุ่นพี่มาทำหน้าที่สอนงานให้คำปรึกษา และทำหน้าที่เป็นคู่สายตรวจแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจที่บรรจุใหม่

2.1.2 จัดทำสื่อ และเอกสารสรุปเพื่อชี้แจงให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเข้าใจถึงแนวทางสำคัญในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมตามนโยบายจากส่วนกลาง

2.1.3 จัดกิจกรรมมอบรางวัลเพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความมุ่งมั่นและมีผลงานที่ชัดเจนในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในพื้นที่

2.2 จัดให้มีกิจกรรม/โครงการเพื่อช่วยให้มีการวางแผนกลยุทธ์มีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น ดังนี้

2.2.1 จัดทำแบบฟอร์มการเก็บบันทึกข้อมูลในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมเพื่อสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีการเก็บข้อมูลในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับภารกิจในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง

2.2.2 สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ตำรวจได้รับการพัฒนาทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเชื่อมโยงกับกรอบนโยบาย และตัวชี้วัดของสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.3 สนับสนุนให้สถานีตำรวจภูธรจัดทำแผนงาน/โครงการที่เหมาะสมกับพื้นที่และความต้องการของประชาชน โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน และกำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จที่สามารถวัดผลได้จริง

2.3 จัดให้มีกิจกรรม/โครงการเพื่อปรับปรุงกลไกการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างและพัฒนาทีมงานที่มีศักยภาพสูง ดังนี้

2.3.1 สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ตำรวจได้รับการอบรมเพื่อเรียนรู้ในเรื่องใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและมีทัศนคติที่ดีต่อการปรับตัวในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม

2.3.2 สนับสนุนให้สถานีตำรวจภูธรมีอำนาจในการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะการกำหนดคุณสมบัติประจำตำแหน่งและจำนวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในแต่ละสายงาน

2.3.3 สนับสนุนให้ตำรวจภูธรภาค 2 เป็นผู้มีอำนาจพิจารณาอนุมัติตามความเหมาะสมเพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

2.3.4 สนับสนุนให้สถานีตำรวจภูธรมีการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่เป็นสมาชิกในทีม เพื่อเป็นตัวตายตัวแทนในกรณีที่มีเจ้าหน้าที่ตำรวจย้ายออกนอกหน่วย

2.4 จัดให้มีกิจกรรม/โครงการเพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

2.4.1 สนับสนุนให้สถานีดารวจภูธรเข้ามีส่วนร่วมในการกำหนดประเด็นการประเมิน การปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม เพื่อให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ของโครงการ และช่วยให้การกำหนดตัวชี้วัดสามารถสะท้อนให้เห็นผลสำเร็จของแต่ละขั้นตอนของ โครงการอย่างชัดเจน

2.4.2 สนับสนุนให้สถานีดารวจภูธรมีการนำผลการประเมินกลับมาใช้ในการ ปรับปรุงเพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีศักยภาพสูงขึ้นในอนาคต

2.4.3 สนับสนุนให้สถานีดารวจภูธรมีความพร้อมเพื่อเข้ารับการประเมินได้ ตลอดเวลา เช่น การเก็บเอกสาร/หลักฐานตามตัวชี้วัด การพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจให้มีทักษะในการ จัดเตรียมเอกสาร

2.4.4 จัดทำสื่อ และเอกสารสรุปเพื่อชี้แจงให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเข้าใจถึงประโยชน์ ของการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน

2.4.5 สนับสนุนให้มีหน่วยงานระดับอุดมศึกษาเข้ามาเป็นผู้ดำเนินการประเมินผล การปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้รับการยอมรับและนำไปสู่การปรับปรุงสถานีดารวจภูธร

2.5 จัดให้มีกิจกรรม/โครงการเพื่อปรับปรุงกลไกการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับ ทรัพยากรทางการบริหาร ดังนี้

2.5.1 สนับสนุนการจัดทำแผนงาน/โครงการให้แก่สถานีดารวจภูธรเพื่อขอรับ การสนับสนุนทรัพยากรในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน

2.5.2 สนับสนุนให้มีการจัดทำคู่มือการใช้งานวัสดุอุปกรณ์ของสถานีดารวจภูธร

2.5.3 จัดกิจกรรมเพื่อระดมทุนจากภาคประชาชน และหน่วยงานเอกชนเพื่อซ่อม บำรุงวัสดุอุปกรณ์ของสถานีดารวจภูธรให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน

2.6 จัดให้มีกิจกรรม/โครงการเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้บังคับบัญชาของสถานีดารวจ ภูธร ดังนี้

2.6.1 ตำรวจภูธรภาค 2 ต้องสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาของสถานีดารวจภูธร ได้รับการอบรมเกี่ยวกับองค์ความรู้ด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมที่สอดคล้องกับ สถานการณ์ปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง

2.6.2 สนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาของสถานีดารวจภูธรได้รับการอบรมเพื่อสร้าง คุณลักษณะของพฤติกรรมส่วนตัวให้เป็นที่ยอมรับทั้งจากเจ้าหน้าที่ตำรวจและบุคคลทั่วไป

2.6.3 สนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาของสถานีดารวจภูธรได้รับการพัฒนาทักษะด้าน การสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ

2.6.4 สนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาตำรวจได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำ โดยมีการเข้า รับฟังการถ่ายทอดประสบการณ์ทำงานภาคสนามจากผู้นำตำรวจที่มีผลงานดีเด่น และมี

ประสบการณ์สูง รวมถึงมีการมอบรางวัล และประกาศเกียรติคุณจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้แก่ผู้บังคับบัญชาของสถานีตำรวจภูธรที่มีภาวะผู้นำดีเด่น

2.7 จัดให้มีกิจกรรม/โครงการเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ดังนี้

2.7.1 สนับสนุนให้มีกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจโดยให้ยึดถือการมีส่วนร่วมของประชาชนในการทำงาน

2.7.2 สนับสนุนให้มีการพัฒนาประสิทธิภาพของการสั่งงาน และการประสานงานภายในหน่วยงานให้มีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น โดยนำระบบสำนักงานอัตโนมัติ (Office Automation) และการจัดตั้ง Line กลุ่ม รวมถึง Social Media เข้ามาช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน

2.7.3 สนับสนุนให้มีการแสวงหาหน่วยงานภาคีเครือข่าย เพื่อบูรณาการภารกิจด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของพื้นที่ร่วมกัน

3. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษาเรื่องเดียวกันนี้ในมิติอื่นๆ ในเชิงลึก เช่น การศึกษาถึงแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้มีความเข้มแข็ง การวางแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับภารกิจในพื้นที่ การปรับปรุงกลไกการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างและพัฒนาทีมงานที่มีศักยภาพสูง การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม เป็นต้น

3.2 ควรมีการศึกษาเรื่องในทำนองเดียวกันนี้ในหน่วยงานของตำรวจที่เน้นใช้กำลังพลในการลงปฏิบัติงานในพื้นที่ เช่น ตำรวจตระเวนชายแดน ตำรวจปราบปรามยาเสพติด เป็นต้น เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบและเสนอแนวคิดในการศึกษาเชิงลึกต่อไป

3.3 ควรมีการศึกษาเพื่อพัฒนาตัวชี้วัดผลการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในเชิงลึก