



The Organizational Culture of the Royal Thai Police Affecting Performance Competency of Police Officers

Onpimon Pongstit

Doctor of Public Administration Faculty of Political Science Bangkokthonburi University, Thailand

E-mail: Dear_ppgirl@hotmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0007-3356-3319>

Received 16/10/2024

Revised 19/12/2024

Accepted 26/12/2024

Abstract

Background and Objectives: Employee behaviors, values, and the workplace are shaped by organizational culture, which encourages creativity and teamwork. Employee satisfaction, general productivity, and the organization's capacity for change adaptation are all directly impacted. This study aims to 1) examine the organizational culture of the Royal Thai Police and its impact on police officers' operational performance, 2) analyze approaches to developing organizational culture to enhance work efficiency, and 3) propose organizational culture strategies that positively influence police officers' performance.

Methodology: This qualitative research collected data through in-depth interviews with 20 police officers divided into four groups: investigation, discipline, administration, and information technology. Data analysis focused on uncovering facts and systematically summarizing findings, supported by theoretical frameworks.

Results: (1) Organizational culture that enhances police officers' operational efficiency includes leaders with strong leadership, vision, and capability to drive the organization towards its goals. Continuous training and development were also critical for improving work quality. (2) Strategies for developing organizational culture emphasize boosting morale, such as revising compensation and benefits to align with current economic conditions, ensuring fair promotion practices, and efficiently managing organizational resources, including personnel, budgets, and equipment.

Conclusion: Monitoring and evaluating work performance while considering quality of life and fair compensation help motivate and encourage officers to perform their duties willingly and with commitment, ultimately driving the organization toward success and sustainability.

Keywords: Organizational Culture; Performance Competency; Police Officers.

[1071]

Citation:

Pongstit, O. (2024). The Organizational Culture of the Royal Thai Police Affecting Performance Competency of Police Officers. *Interdisciplinary Academic and Research Journal*, 4 (6), 1071-1084; DOI:



<https://doi.org/10.60027/iarj.2024.282568>

ประสิทธิผลการบริหารจัดการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีผลต่อขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ

อรพิมล พงษ์สถิต

นักศึกษาลัทธิสุตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร
บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: พฤติกรรม ค่านิยม และสถานที่ทำงานของพนักงานได้รับการหล่อหลอมโดยวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการทำงานเป็นทีม ความพึงพอใจของพนักงาน ผลงานทั่วไป และความสามารถในการปรับตัวขององค์กรต่อการเปลี่ยนแปลง ล้วนได้รับผลกระทบโดยตรง การวิจัยนี้มีเป้าหมายเพื่อ 1) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ส่งผลต่อขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ 2) วิเคราะห์แนวทางพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และ 3) เสนอแนะวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

ระเบียบวิธีการวิจัย: การวิจัยเชิงคุณภาพนี้เก็บข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการตำรวจ 20 คน แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ ด้านสอบสวน ด้านวินัย งานอำนวยการ และเทคโนโลยีสารสนเทศ การวิเคราะห์ข้อมูลมุ่งหาข้อเท็จจริง พร้อมสรุปอย่างมีระบบโดยอ้างอิงจากทฤษฎี

ผลการวิจัย: (1) วัฒนธรรมองค์กรที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการตำรวจ คือ ผู้บังคับบัญชาต้องมีความเป็นผู้นำ วิสัยทัศน์ และความสามารถในการขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมาย ส่งเสริมการพัฒนาและการอบรมต่อเนื่องเพื่อเพิ่มคุณภาพการทำงาน (2) แนวทางพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเน้นการสนับสนุนขวัญกำลังใจ เช่น ปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ ปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม รวมถึงการบริหารทรัพยากร เช่น บุคลากร งบประมาณ และอุปกรณ์ อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปผล: การติดตามและประเมินผลการทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพชีวิตและค่าตอบแทนที่เหมาะสมช่วยสร้างแรงจูงใจและความตั้งใจในการทำงาน ซึ่งจะพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จและยั่งยืนต่อไป

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์กร; ขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน; ข้าราชการตำรวจ.

บทนำ

จากบริบทของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตลอดเวลาที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดคิดซับซ้อนของปัญหาภายใต้เงื่อนไขที่ต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับต่างๆ นับวันงานบริหารจะยิ่งยุ่งยากมากขึ้น ทั้งภาวะวิกฤติทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 พร้อมทั้งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570)

ต่อเนื่องและสอดคล้องกับแผนพัฒนายุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี โดยกำหนดให้รัฐพึงพัฒนาระบบบริหารราชการให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี เพื่อให้การจัดบริการสาธารณะและการใช้จ่ายงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน(สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) การพัฒนาจะมุ่งเน้นไปที่วัฒนธรรมขององค์การ (Organization Cultural), ค่านิยม (Value) และทัศนคติของบุคคลภายในองค์การ โดยการพัฒนาจะต้องกระทำเป็นระบบการพัฒนางานองค์การจะต้องใช้เทคนิคและเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อพัฒนาความสามารถของบุคคล และมุ่งขจัดความขัดแย้งในองค์การ การพัฒนางานองค์การอย่างเป็นระบบควร มีการสร้างแผนแม่แบบในการเปลี่ยนแปลง จะต้องมีการประเมินสถานการณ์ขององค์การเพื่อให้เห็นช่องว่างของความแตกต่างระหว่างองค์การในปัจจุบันกับองค์การที่ ควรจะเป็นในอนาคต หลังจากนั้นจะต้องมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์การ เพื่อที่จะนำจุดแข็งขององค์การมาผลักดันการพัฒนางานองค์การ (สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา, 2564) โดยมีกลไกการควบคุมทิศทางที่แน่นอนการพัฒนาองค์การจะต้องพิจารณาว่าองค์การที่จะพัฒนาเป็นแบบเปิดหรือแบบปิด ถ้าเป็นองค์การแบบเปิดทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมแก้ปัญหาาร่วมรับผิดชอบทั้งในส่วน of ความรู้และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องถูกนำมาใช้เป็นปัจจัยสำคัญขององค์การ องค์ความรู้ของบุคลากร ในองค์การเป็นรากฐานในการเสริมสร้างศักยภาพ และความสามารถในการแข่งขัน การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องจึงทำให้องค์การและบุคลากรเกิดการเรียนรู้ที่จะปรับตัวและรับมือกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นอย่าง ตลอดเวลาองค์การต่างๆ จึงได้นำเครื่องมือบริหารจัดการเพื่อบริหารการเปลี่ยนแปลงปลูกฝังวัฒนธรรมและสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อขยายขีดความสามารถขององค์การ เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ และก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น (มณีนรัตน์ ชัยยะ และ เพ็ญศรี ฉิรณยงค์, 2566) ทั้งในระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์การซึ่งการดำเนินการด้านกลยุทธ์ขององค์การต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น กลยุทธ์เหล่านั้นก็ต้องมาจากผู้นำขององค์การนั่นเอง เพราะผู้นำคือผู้ที่มีบทบาทสำคัญในองค์การไม่ว่า จะเป็นการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การตลอดจนผู้นำคือผู้ที่รับผิดชอบต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์การอีกด้วย ดังนั้น ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญมากสำหรับองค์การที่ต้องดำเนินงานภายใต้สังคมโลกที่มีลักษณะสังคมแบบไร้พรมแดน มีสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อยู่ ตลอดเวลา และการแข่งขันที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง (สิริภาพรณ ลีภัยเจริญ, 2565) จึงได้นำเครื่องมือบริหารจัดการเพื่อบริหารการเปลี่ยนแปลง ปลูกฝังวัฒนธรรมและสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อขยายขีดความสามารถขององค์การ เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ และก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น ทั้งในระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์การ ซึ่งการดำเนินการด้านกลยุทธ์ขององค์การต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น กลยุทธ์เหล่านั้นก็ต้องมาจากผู้นำขององค์การนั่นเอง เพราะผู้นำคือผู้ที่มีบทบาทสำคัญในองค์การไม่ว่าจะเป็นการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การตลอดจนผู้นำคือผู้ที่รับผิดชอบต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์การอีกด้วย ดังนั้น ผู้นำ เป็นผู้มีบทบาท

สำคัญมากสำหรับองค์กรที่ต้องดำเนินงานภายใต้สังคมโลกที่มีลักษณะสังคมแบบไร้พรมแดน มีสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงต่างๆ อยู่ตลอดเวลา และการแข่งขันที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง(สมคิด บางโม, 2562)

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในยุคปัจจุบันได้นำการบริหารภาครัฐแนวใหม่มาใช้โดยปรับปรุง กระบวนทัศน์ พัฒนาระบบการปฏิบัติงาน ผนวกเข้ากับองค์ความรู้ที่ “ตำรวจ” ได้ปฏิบัติสืบต่อกันมา จากอดีตเพื่อตอบสนอง ความต้องการและความคาดหวังของประชาสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพและ เกิดผลสัมฤทธิ์ผล โดยการมีส่วนร่วม ของภาคประชาชน ในด้านการป้องกันและปราบปรามที่แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมให้ การปฏิบัติงาน บรรลุภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อบำบัดทุกข์บำรุงสุขรักษาความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต และ ทรัพย์สินของประชาชนนั่นเองการพัฒนาองค์การ “ตำรวจ” จะช่วยในการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยม การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน และกระบวนการปฏิบัติงาน รวมถึงพฤติกรรมของ ข้าราชการตำรวจ เพื่อมุ่ง ให้เกิดประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ตามพันธกิจหรือวัตถุประสงค์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติการขับเคลื่อน ดังกล่าวจะต้องอาศัยหน่วยระดับปฏิบัติการในสังกัดที่มีความ พร้อมในการนโยบายนโยบายไปสู่การปฏิบัติด้วยสำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ ได้มอบนโยบายในการดำเนินงานให้แก่กองวินัย โดยมีนโยบาย 4 เรื่องใหญ่ คือ 1)งานตรวจสอบวินัย การสืบสวนสอบสวนทางวินัย เพื่อพิจารณาโทษข้าราชการตำรวจตามกฎหมายว่าด้วยตำรวจแห่งชาติ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา 2)งานตรวจสอบวินัย การสืบสวนสอบสวนทางวินัย เพื่อพิจารณาระดับโทษ การลงโทษตามที่หน่วยงานต่างๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติรายงานนำเสนอสำนักงานตำรวจแห่งชาติ 3) พิจารณาระดับโทษ การลงโทษตามที่หน่วยงานต่างๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติรายงานมายังสำนักงานตำรวจ แห่งชาติ และทำความเข้าใจเสนอสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และ4)พิจารณาและทำความเข้าใจเสนอแนะระดับโทษ กรณีหน่วยงานต่าง ๆ ของของสำนักงานตำรวจแห่งชาติรายงานนำเสนอสำนักงานตำรวจแห่งชาติยังไม่เหมาะสม ให้ได้ระดับโทษ โดยนโยบายทั้ง 4 เรื่องนี้ ผู้บังคับการกองวินัย ได้มีการประชุมข้าราชการตำรวจในสังกัด โดยย้ำ เรื่องมาตรฐานจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ มาตรฐานคุณธรรมและอุดมคติของตำรวจเพราะสิ่งเหล่านี้ เป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งให้กับข้าราชการตำรวจอยู่ในกรอบของศีลธรรมและคุณธรรม เพื่อไปสู่การเป็นข้าราชการ ตำรวจตามปณิธานของการเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ อันเป็นข้อประพฤติตนและปฏิบัติดำรงไว้ซึ่งหน้าที่ของ ข้าราชการตำรวจเพื่อให้ประชาชนศรัทธา เชื่อมั่นและยอมรับการทำหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ เมื่อหน้าที่ของ ตำรวจไม่เกิดความบกพร่อง อยู่ในกรอบวินัยแล้ว ประโยชน์สูงสุดก็ย่อมจะกลับสู่ประชาชนเป็นหลัก ซึ่งเป็นหน้าที่ สำคัญของกองวินัย คือ การทำหน้าที่ทั้งควบคุมและป้องกัน รวมไปถึงการเสนอโทษไปภายในกรอบอำนาจตาม กฎหมาย

ดังนั้นจากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาวิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์การของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีผลต่อขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจ” เพื่อเป็นการศึกษาบทบาทของวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นหนึ่งในองค์ประกอบ

สำคัญของการพัฒนาองค์การทั้งในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายในอนาคตที่ชัดเจน มีการสร้างพันธกิจเพื่อให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีการปลูกฝังวัฒนธรรมและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีกลไกการขับเคลื่อนในการสร้างทีม สร้างความเข้าใจ สร้างแรงจูงใจ รวมทั้งส่งเสริมหรือกระตุ้น บุคลากรให้เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นใน ระดับบุคคล ระดับทีมงาน และระดับองค์การ เพื่อให้องค์การไปสู่เป้าหมายตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน จะเป็นผลทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในทุกๆ ด้านเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในกองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติซึ่งอยู่ในฐานะผู้นำบริการของรัฐไปสู่ประชาชนจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาดูแลรักษาให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพคุณธรรมและมีศักดิ์ศรีเพื่อให้สามารถทำหน้าที่ของผู้ให้บริการ และการพัฒนาการทำงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในกองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติให้มีประสิทธิภาพสูงสุด จึงควรต้องมีการพัฒนาข้าราชการตำรวจให้มีคุณภาพ ทันสมัย คล่องตัวและมีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับความต้องการของสังคมการบริหารจัดการองค์การในลักษณะและปริมาณงานลักษณะงานขององค์กรตามกฎหมายต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีส่งผลต่อขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
2. เพื่อวิเคราะห์แนวทางทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีส่งผลต่อขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
3. เพื่อเสนอแนะวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีผลต่อขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

การทบทวนวรรณกรรม

โดยผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องนำเสนอได้ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับ การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่การพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน

จิระพงศ์ เรืองกุล. (2563) กล่าวว่า การบริหารและการจัดการ เป็นกระบวนการไปแปลงสู่การดำเนินการ ในเชิงนโยบาย ส่วนการจัดการจะหมายถึงการดำเนินการในเชิงปฏิบัติ

สมคิด บางโม (2562) กล่าวว่า การจัดการ คือ การใช้คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ ขององค์การและนอกองค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

จิระประภา อัครบวร (2564) กล่าวว่า งานบริหาร คือการจัดการ หมายถึงภาระหน้าที่ของบุคคลใดๆ ที่ปฏิบัติตนเป็นผู้บริหารที่จะต้องเข้ามาทำหน้าที่จัดระเบียบร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์

สรุป การบริหารจัดการ หมายถึง การประสานงานและการบริหารหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ของภารกิจที่ถูกต้องเหมาะสมอย่างมีระบบตามระเบียบขององค์การต่อไป

2. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สิริภาพรณ ลีภัยเจริญ.(2565). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดการดำเนินงานให้บุคลากรได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่จะนำมาซึ่งการปรับปรุงความสามารถในการทำงาน

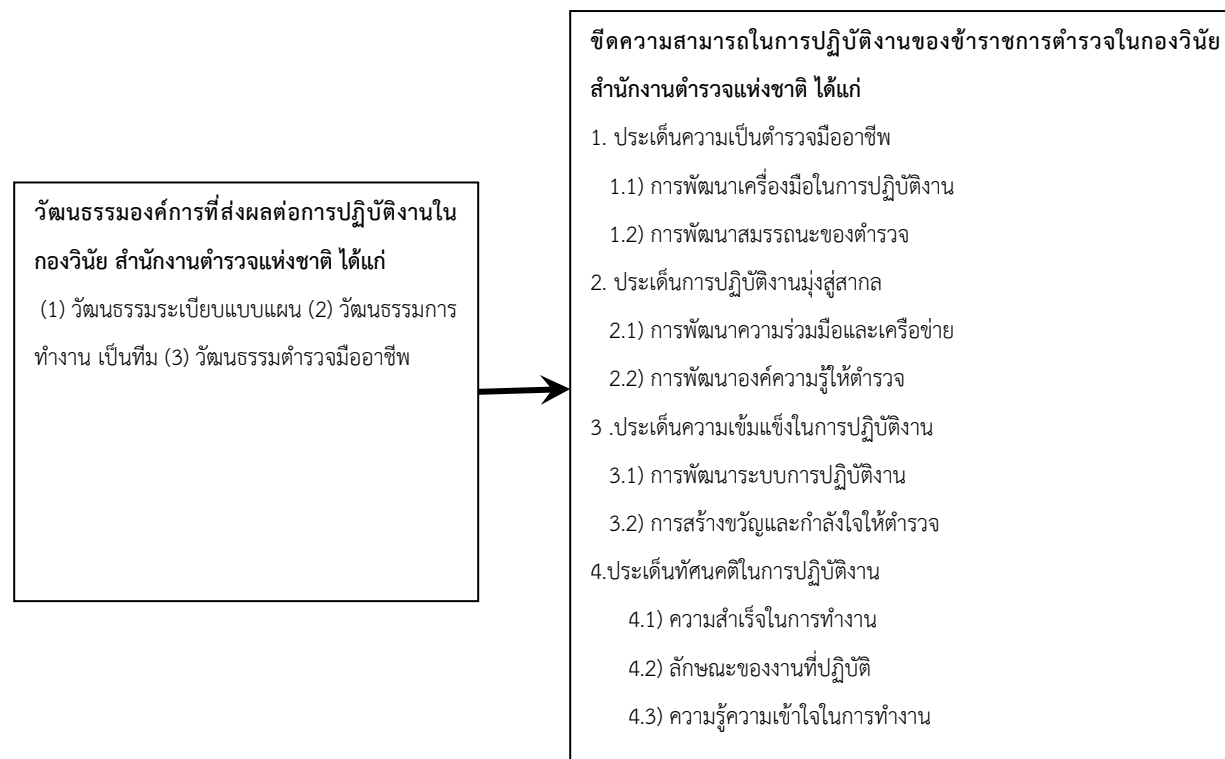
นราธิป อธิธนาธร. (2565). ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น

นิติพล ภูตะโชติ. (2566). ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงการพัฒนาบุคคลในองค์กร โดยใช้กิจกรรมการพัฒนา เพื่อไปสู่คุณภาพและความสามารถที่เพิ่มมากขึ้น

สรุป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การเพิ่มความรู้ความสามารถ ความชำนาญ เพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงาน และเทคนิคในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมและผลงานที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถเขียนเป็นระบบได้ดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสารชั้นปฐมภูมิ คือ ใช้วิธีการวิจัย 2 วิธี ดังนี้

1.1)การวิจัยเอกสาร(Documentary research) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ วิทยานิพนธ์ คุชกรีนินพอร์ทัล รายงาน การประชุม คู่มือปฏิบัติงาน ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง เอกสารทางราชการ ให้ครอบคลุมกับความเป็นจริงมากที่สุด

1.2)การวิจัยสนาม(Field research) โดยผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยการ สัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ

2. ประชากรกลุ่มเป้าหมาย เพื่อเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกและสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม ผู้วิจัย ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ (Qualifications of Experts) ตามที่คณะกรรมการบริหารหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะ รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี โดยแบ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ได้แก่ ข้าราชการตำรวจที่ ปฏิบัติงานในกองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยแบ่งออกเป็น เป็น 4 กลุ่มงานดังนี้ 1)กลุ่มงานนิติกรด้าน สอบสวนและพิจารณาโทษ 2)กลุ่มงานนิติกรด้านด้านเสริมสร้างและพัฒนาวินัย 3)กลุ่มงานอำนวยการ และ4)กลุ่ม งานเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวมมีทั้งหมด 20 คน ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

3. เครื่องมือในการวิจัยสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยเทคนิคการสัมภาษณ์เชิง ลึก (In-Depth Interview)ซึ่งผู้วิจัยกำหนดแนวทางการสัมภาษณ์ (Interview Guide) ในประเด็นที่เกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์การของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีส่งผลต่อขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจ ในเรื่องใดบ้าง และแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีส่งผลต่อขีด ความสามารถในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ที่สมควรเป็นอย่างไร พร้อมทั้งมีข้อเสนอแนะในเรื่องใดบ้างต่อ วัฒนธรรมองค์การของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีส่งผลต่อขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิง ลึกตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย(บุญชม ศรีสะอาด, 2561)

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ 4.1)กำหนดหลักเกณฑ์และประเด็นในการสัมภาษณ์ 4.2)ขอจดหมาย แนะนำตัวของผู้วิจัย จากหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ธนบุรี 4.3) กำหนด วัน เวลา สถานที่ และดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญตามโครงสร้างที่ได้กำหนดไว้ และ4.4)ทำ การวิเคราะห์หาคุณลักษณะของข้อมูลที่จำแนกเป็นหัวข้อย่อยโดยพิจารณาความสอดคล้องกับคำถามการวิจัยและ เขียนคำบรรยายความหมายตามลักษณะข้อความที่ปรากฏ แล้วนำมาเรียบเรียงเป็นข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นแบบ มาตรฐานส่วนประมาณค่า เพื่อนำไปใช้สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพต่อไป

5. การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วสรุปออกมาเป็นข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่ได้จากการสนทนากลุ่ม(สมโภชน์ อเนกสุข, 2564)

ผลการวิจัย

โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. วัฒนธรรมองค์การของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีส่งผลต่อขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ โดยสรุปว่า จากบทบาทและภารกิจของกองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อมุ่งให้เกิดประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ตามพันธกิจหรือวัตถุประสงค์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติการขับเคลื่อนดังกล่าวจะต้องอาศัยหน่วยระดับปฏิบัติการในสังกัดที่มีความ พร้อมในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติด้วยสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยสรุปได้ดังนี้

1.1) วัฒนธรรมระเบียบแบบแผน ประกอบด้วย (1) ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจสั่งการตามระเบียบรวมถึงมีการติดตามผลสำเร็จในการดำเนินงานอย่างเป็นทางการ (2) หน่วยงานให้ความสำคัญกับการตัดสินใจตามระเบียบแบบแผนและธรรมเนียมปฏิบัติ เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามแนวทางที่กำหนด (3) หน่วยงานให้ความสำคัญกับการใช้บันทึก หนังสือสั่ง การที่เป็นหลักฐานลายลักษณ์อักษรในการติดต่อประสานงาน และ (4) หน่วยงานให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานที่เน้นขั้นตอนกระบวนการ

1.2) ผลสัมฤทธิ์ของผลงานตามตัวชี้วัดที่กำหนดวัฒนธรรม ตำรวจมีอาชีพประกอบด้วย (1) ผู้บังคับบัญชาใช้ทักษะในการประสานเพื่ออำนวยความสะดวก และผลักดันให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามาปฏิบัติงานร่วมกันให้ประสบผลสำเร็จ (2) หน่วยงานให้ความสำคัญ ความเป็นอิสระกับการตัดสินใจ เพื่อช่วยให้ตำรวจปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว (3) ภายในหน่วยงานได้ให้ความสำคัญกับการติดต่อกันเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างตำรวจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (4) หน่วยงานให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นไปที่ผลสัมฤทธิ์ของผลงานแบบมีอาชีพ และ (5) หน่วยงานใช้วิธีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์การยอมรับนับถือเพื่อกระตุ้นจิตใจให้ตำรวจทุ่มเทในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ

1.3) วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย (1) หน่วยงานมักให้ความสำคัญกับการตัดสินใจโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่ดีที่สุดที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน (2) หน่วยงานให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์สูงกว่าเดิมมากกว่าปีที่ผ่านมา (3) หน่วยงานใช้ วิธีการทำงานเป็นทีมเพื่อกระตุ้นจิตใจให้ตำรวจทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ (4) ผู้บังคับบัญชาใช้ความเป็นเหตุเป็นผลในการคิดวิเคราะห์รวมถึงให้ความสำคัญกับความคิดสร้างสรรค์ใน การปฏิบัติงาน และ (5) ภายในหน่วยงานได้ให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนความคิดของตำรวจที่อยู่ ในทีมเดียวกัน ผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ

2. แนวทางทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีผลต่อขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ โดยสรุปว่า ปัจจัยสำคัญที่สามารถเป็นแนวทางในขับเคลื่อนนโยบายไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

2.1) ลักษณะองค์การแห่งมาตรฐาน ประกอบด้วย (1) หน่วยงานมีการจัดทำมาตรฐาน การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เช่น คู่มือ ป้ายข้อความ แสดงขั้นตอนการปฏิบัติงาน การเบิกจ่ายสิ่งของ เป็นต้น (2) หน่วยงานให้ความสำคัญกับการควบคุมการติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลงานตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้ (3) หน่วยงานมีการกำหนดภารกิจให้แก่ตำรวจแต่ละฝ่ายเป็นระเบียบปฏิบัติตาม กฎหมายอย่างชัดเจน และ (4) หน่วยงานมีการมอบอำนาจการตัดสินใจเป็นเรื่อง ๆ ตามภารกิจที่มอบหมาย ให้แก่ตำรวจในการปฏิบัติงาน

2.2) ลักษณะองค์การแห่งชีวิตชีวา ประกอบด้วย (1) หน่วยงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะตำรวจในระดับเดียวกันกับการพัฒนาปรับปรุงกฎระเบียบ ในการทำงาน เป็นต้น (2) หน่วยงานให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป (3) หน่วยงานมีการสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง และ (4) หน่วยงานสนับสนุนให้ตำรวจมีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงาน ประสพผลสัมฤทธิ์สูงสุด และ

2.3) องค์การสตอง ประกอบด้วย (1) หน่วยงานให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจในการตัดสินใจในแต่ละภารกิจ เพื่อช่วยให้ตำรวจเกิดความคล่องตัวในการทำงาน เป็นต้น (2) หน่วยงานมีการสนับสนุนให้ตำรวจได้เรียนรู้สิ่งใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง (3) หน่วยงานมีการสนับสนุนให้ตำรวจสร้างและนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน และ (4) หน่วยงานสนับสนุนให้ตำรวจนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ

3. ข้อเสนอแนะวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีผลต่อขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ โดยสรุปว่า

3.1) การบริหารงบประมาณและการเงิน ส่งผลเป็นลำดับ คือ (1) หน่วยงานมี การวางแผนควบคุมการใช้จ่ายเงินได้ตามแผนที่กำหนด เช่น การเบิก จ่ายงบประมาณเป็นไปตาม กรอบเวลา มีการกำกับติดตามการเบิกจ่ายเงินเป็นระยะ (2) หน่วยงานมีการบริหารจัดการเพื่อให้ ตำรวจมีเงินงบประมาณสำหรับดำเนินโครงการ/กิจกรรม อย่างสมดุล ไม่ขาดหรือไม่ถูกเรียกคืน งบประมาณ และ (3) หน่วยงานมีการมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบโครงการจัดทำรายงานผลการ ดำเนินงานตามระยะที่กำหนดในแผนงานโครงการ

3.2) การบริหารงานทรัพยากรบุคคล โดยให้ ความสำเร็จเป็นลำดับ คือ (1) ตำรวจได้รับการพัฒนาทักษะเพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพ เช่น ฝึกอบรมการปฏิบัติงานที่มีลักษณะเฉพาะ การใช้โปรแกรมการปฏิบัติงานใหม่ ๆ (2) หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ตำรวจ เช่น ตำรวจดีเด่น ทดรองจ่ายเงินในการปฏิบัติงาน รางวัลจับกุมคดีสำคัญ (3) หน่วยงานมีระเบียบ คำสั่งภายในเกี่ยวกับ การบริหารงาน

ที่เป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสม (4) หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความผูกพัน ภายในองค์กรให้แก่ตำรวจ เช่น การแข่งขันกีฬาภายใน โครงการอาหารกลางวัน และ (5) หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างการมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงานให้แก่ตำรวจ เช่น โครงการหรือ ภารกิจที่มีการบูรณาการกำลังปฏิบัติงานร่วมกันภายในหน่วย

3.3) การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยให้ความสำคัญเป็นลำดับ คือ (1) หน่วยงานมีการนำเทคโนโลยีมา ใช้เพื่อประหยัดเวลาในการ ค้นหาข้อมูล เช่น ติดตั้ง Internet Router Wifi (2) หน่วยงานมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ ในการรับส่ง ข้อมูลข่าวสาร เช่น E-mail Line วิทยุสื่อสาร เพื่อช่วยให้การติดต่อสื่อสารมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (3) หน่วยงานมีการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อช่วยให้ตำรวจมีข้อมูลที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน เช่น ฐานข้อมูล หมายจับบุคคลเกี่ยวข้องกับยาเสพติดหรือพันโท (4) หน่วยงานมีการจัดทำและ เชื่อมต่อระบบสารสนเทศ เพื่อ ช่วยให้ตำรวจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น System CRIME, Web Map Service (WMS) และ (5) หน่วยงานมีการวางแผนการปฏิบัติ และมี แนวทางการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติสม่ำเสมอ

3.4) การบริหารจัดการ โดยให้ ให้ความสำคัญเป็นลำดับ คือ (1) หน่วยงานมีการนำเทคโนโลยีและการสื่อสาร มาใช้เพื่อช่วยให้การ ติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เช่น E-mail Line (2) หน่วยงานมี การตรวจสอบ ติดตาม รวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ (3) หน่วยงานมีการวางแผน เพื่อใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดในการดำเนินงานได้อย่างคุ้มค่า และ (4) หน่วยงานปรับปรุงออกแบบ วิธีการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับลักษณะงานหรือภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป และ 5) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ โดยให้ความสำคัญ เป็นลำดับ คือ (1) หน่วยงานมีการจัดทำบัญชีหรือทะเบียนเพื่อ ควบคุมวัสดุ อุปกรณ์ สำหรับตรวจสอบไว้อย่าง ชัดเจนส่งผล (2) หน่วยงานมีการจัดทำคู่มือ ฝึกอบรมการใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือพิเศษ ให้ตำรวจสามารถใช้งาน ได้อย่างถูกวิธี(3) หน่วยงานมี การกำหนดวงรอบระยะเวลาในการบำรุงรักษา ทำความสะอาด และทดสอบ สมรรถนะของวัสดุ อุปกรณ์ ให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ และ (4) หน่วยงานมีการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์อย่างเพียงพอ เช่น รถ ในกิจการพิเศษ อาวุธปืนทันสมัย วิทยุสื่อสารดิจิทัล เสื้อเกราะ เครื่องมือพิเศษอื่น ๆ ผลสัมฤทธิ์ การ บริหารจัดการของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ

สรุป. วัฒนธรรมองค์การของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีส่งผลต่อขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ โดยกองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีส่งผลต่อขีดความสามารถในการปฏิบัติงานโดยมีการ สร้างพันธกิจเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการปลูกฝังวัฒนธรรมและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีกลไกการขับเคลื่อนในการสร้างทีม สร้างความเข้าใจ สร้างแรงจูงใจ รวมทั้งส่งเสริมหรือกระตุ้น บุคลากรให้เกิด ความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นใน ระดับบุคคล ระดับ ทีมงาน และระดับองค์กร เพื่อให้องค์กรไปสู่เป้าหมายตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน จะเป็นผลทำให้การ ทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในทุกๆ ด้านเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในกอง วินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติซึ่งอยู่ในฐานะผู้นำบริการของรัฐไปสู่ประชาชนจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาดูแล

รักษาให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพคุณธรรมและมีศักดิ์ศรีเพื่อให้สามารถทำหน้าที่ของผู้ให้บริการ และการพัฒนาการทำงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในกองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติให้มีประสิทธิภาพสูงสุด จึงควรต้องมีการพัฒนาข้าราชการตำรวจให้มีคุณภาพ ทันสมัย คล่องตัวและมีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับความต้องการของสังคมการบริหารจัดการองค์การในลักษณะและปริมาณงานลักษณะงานขององค์กรตามกฎหมายต่อไป

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้สามารถนำเสนอประเด็นในการอภิปรายผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีส่งผลต่อขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ โดยจากวัฒนธรรมองค์การแต่ละแบบย่อมจะมีความเหมาะสมกับ สมาชิกของแต่ละองค์การแตกต่างกัน ซึ่งวัฒนธรรมองค์การที่สอดคล้องกับค่านิยมและทัศนคติของ สมาชิกย่อมก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์การ และต่อการทำงาน รวมถึงเกิดความพึงพอใจในการ ทำงาน แต่หากองค์การใดมีวัฒนธรรมองค์การที่ไม่เหมาะสม ย่อมทำให้เกิดสภาวะตึงเครียดและอาจ เกิดความขัดแย้งขึ้นได้ วัฒนธรรมองค์การจึงมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ เปลี่ยนพฤติกรรม ของสมาชิกให้เป็นไปในทิศทางที่องค์การต้องการมากกว่า การใช้กฎระเบียบเพียงอย่างเดียว และ งานวิจัยของ กฤตพลล์ คิริินทร์ และคณะ (2566) ผลการวิจัยพบว่า การทำงานมีความสุขซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่สุด ที่ผลักดันให้งานสำเร็จอีกทั้งการทำให้คนเรามีแรงจูงใจในการทำงาน พร้อมทั้งผลงานวิจัยของ พรราวแพรว สิริรัตน์ และคณะ (2566) ผลการวิจัยพบว่าข้อมูลส่วนบุคคลของบุคคลากร ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบัน ซึ่งมีผลมาจากแรงจูงใจในการทำงาน ได้อย่างรวดเร็วและยั่งยืน

ประเด็นที่ 2. เพื่อวิเคราะห์แนวทางทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีส่งผลต่อขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ เพื่อให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ทำให้สำเร็จลุล่วงซึ่งจะส่งผลต่อการนำพาองค์การไปสู่ผลสำเร็จและยั่งยืน ในประเด็นนี้สอดคล้องกับการศึกษาของชนินา หาญสมบุญ และกรเอก กาญจนนาโณคิน. (2566) ผลการวิจัยพบว่าการวางกลยุทธ์เรื่องเส้นทางการทำงานให้ผู้นำในอนาคต อาทิ การให้โอกาสทำงานสำคัญ ๆ ในหลายจุดขององค์การ การถ่ายทอดและสอนงานจากหัวหน้า มีกระบวนการเรียนรู้ อบรมและฝึกทักษะเน้นกระบวนการพัฒนาโดยต้องดูลักษณะวัฒนธรรมรูปแบบในองค์การและสอดคล้องกับการศึกษาของ ชุตินันท์ แสงหวัง. (2564) ผลการวิจัยพบว่า จากความแตกต่างระหว่างความรู้ ทักษะ ความสามารถและชุดพฤติกรรมของภาวะผู้นำ อาทิ การให้โอกาสทำงานสำคัญๆ ในหลายจุดขององค์การ การถ่ายทอดและสอนงานจากหัวหน้า มีกระบวนการเรียนรู้ อบรมและฝึกทักษะหรือการสะท้อนภาพให้ผู้นำในอนาคตเห็นจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองตามลำดับ

ประเด็นที่ 3. เพื่อเสนอแนะวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีผลต่อขีดความสามารถใน

การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ โดยการพัฒนาองค์การทั้งในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายในอนาคตที่ชัดเจน มีการสร้างพันธกิจเพื่อให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีการปลูกฝังวัฒนธรรมและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีกลไกการขับเคลื่อนในการสร้างทีม สร้างความเข้าใจ สร้างแรงจูงใจ รวมทั้งส่งเสริมหรือกระตุ้นบุคลากรให้เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในระดับบุคคล ระดับทีมงาน และระดับองค์การ เพื่อให้องค์การไปสู่เป้าหมายตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน จะเป็นผลทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในทุกๆ ด้านเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในกองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติเพื่อสามารถทำหน้าที่ของผู้ให้บริการ และการพัฒนาการทำงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในกองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติให้มีประสิทธิภาพสูงสุด จึงควรต้องมีการพัฒนาข้าราชการตำรวจให้มีคุณภาพ ทันสมัย คล่องตัวและมีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับความต้องการของสังคมการบริหารจัดการองค์การในลักษณะและปริมาณงานลักษณะงานขององค์กรตามกฎหมายโดยสอดคล้องกับผลงานวิจัยของไพฑูรย์ สิทธิและอดิพร เกิดเรือง (2562) ศึกษาวิจัยเรื่องผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจให้ตำรวจ ด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาเครื่องมือในการปฏิบัติงาน และด้านการ พัฒนาระบบการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การโดยรวม และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิระพงษ์ วรรณวัชรกุล (2565) ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาสมรรถนะการพัฒนาเครื่องมือในการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหารโดยรวม ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้

1.1) สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และหน่วยงานในกองวินัยควรมีการพัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนให้ข้าราชการตำรวจมีพฤติกรรมการทำงาน รวมถึงมีการพัฒนาทัศนคติในการปฏิบัติงาน พัฒนาด้านความเข้มแข็งในการปฏิบัติงาน พัฒนาด้านการปฏิบัติงานมุ่งสู่สากล และพัฒนาด้านความ เป็นตำรวจมืออาชีพ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการบริหารจัดการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และ สามารถนำผลการวิจัยด้านผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการ ในด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ด้านลักษณะองค์การ ด้านธรรมาภิบาล และด้านทรัพยากรบริหาร มาปรับใช้ให้เกิด พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ซึ่งจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ขององค์การที่สูงขึ้นในระยะ ยาวอย่างยั่งยืน

1.2) กองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรมีการพัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนรวมถึงมีการพัฒนาทัศนคติในการปฏิบัติงานด้านความเข้มแข็งในการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานมุ่งสู่สากล และด้านความเป็นตำรวจมือ

อาชีพ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการบริหารจัดการของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ รวมถึงกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ สามารถนำผลการวิจัยด้านผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการ ใน ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านลักษณะองค์การ ด้านธรรมาภิบาล และด้านทรัพยากรบริหาร มาปรับใช้ให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ซึ่งจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ขององค์การที่สูงขึ้นในระยะยาวอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1) ควรมีการศึกษาวิจัยทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพื่อหาข้อเปรียบเทียบผลการศึกษาในขนาดของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีประสิทธิภาพในการทำนายประสิทธิผลองค์การ เพื่อที่จะได้กำหนดตัวแปรใหม่ ๆ มาใช้ในการทำวิจัยอยู่เสมอเพื่อค้นหาข้อเท็จจริงต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์การต่อไป

2.2) ควรศึกษาวิจัยตัวแปรที่เป็นปัจจัยภายในและตัวแปรที่เป็นปัจจัยภายนอกซึ่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีผลต่อขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อาทิเช่น การนำศักยภาพด้านการศึกษาของข้าราชการตำรวจ ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูงมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ การปรับเปลี่ยนทดแทนกำลังพลที่เสื่อมสมรรถนะ ภาพ และการแต่งโยกย้ายผู้นำหน่วย รวมถึงปัจจัยทางด้านการเมือง เป็นต้น เพื่อรองรับและทบทวน พฤติกรรมการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในระดับที่สูงขึ้นอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- กฤตพลภักดิ์ คีรินทร์, ปรีชนันท์ เจริญอาภรณ์วัฒนา และจินดาภา ลีนิวา. (2566). การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. *วารสารสารสนเทศและการเรียนรู้*, 34(3), 154-165.
- จิระประภา อัครบวร. (2564). *การบริหารผลการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: บริษัท ไชเบอร์พริ้นท์กรุป จำกัด.
- จิระพงศ์ เรืองกุล. (2563). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: เนชั่นโฮม 1954 จำกัด.
- ชนิศา หาญสมบูรณ์ และกรเอก กาญจนนาโณคิน. (2566). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางพิเศษแห่งประเทศไทย. *วารสารศิลปการจัดการ*, 4(1), 46-58.
- ชุตินันท์ แสงหวั่ง. (2564). การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในสหกรณ์การเกษตร. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา*, 11(4), 800-813.
- นราธิป ธีรธนาธร. (2565). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: โอ. เอส. พริ้นติ้ง เฮาส์.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2566). *พฤติกรรมองค์การ (Organizational Behavior)* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2561). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.



- พรารพรว สิริรัตน, พงศ์พันธ์ ภัททิราภรณ์, ค่ายง ศุภลักษณ์, ภาวันนา กานดา, ไสยรัตน์ และรัตนนา สิตี. (2566). เทคโนโลยีดิจิทัล HR กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานทรัพยากรบุคคล. *วารสารสังคมศาสตร์ ปัญญาพัฒนา*, 4(4), 27-39.
- พิระพงษ์ วรภัทรธีระกุล. (2565). การบริหารองค์การที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรสำนักงาน คณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.). *วารสาร นวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 6(3), 809-822.
- ไพฑูรย์ สิทธิ และ อติพร เกิดเรือง. (2562). ผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการ พิเศษ. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*. 6 (2), 329-356.
- มนิรัตน์ ชัยยะ และเพ็ญศรี ธีรณรงค์. (2566). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล (Digital HR). *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ*, 11(1), 104-115.
- สมคิด บางโม. (2562). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สมโภชน์ อเนกสุข. (2564). วิธีการเชิงปริมาณ และวิธีการเชิงคุณภาพ สู่วิธีการวิจัยแบบผสม. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 3(1), 1-16.
- สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการ พัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. 2561-2580)*. กรุงเทพฯ: กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและ สังคม.
- สิริภาพรณ ลีภัยเจริญ. (2565). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). อุบลราชธานี: หจก.วิทยาการพิมพ์ 1973.
- สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2564). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาแนวใหม่*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.