

การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่นำไปสู่ประสิทธิภาพ:

กรณีศึกษาของบัญชาการตำรวจนครบาลสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

Learning Skill Development for Efficiency:

A Case Study of the Metropolitan Police of the Royal Thai Police

เศรษฐพัส ฐเนษฐภัคศพงษ์ / Settapas Thanetpaksapong

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม / Graduate School, Siam University, Thailand

E-mail: settapas19081970@gmail.com

ไชยนันท์ ปัญญาศิริ / Chaiyanant Panyasiri

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม / Graduate School, Siam University, Thailand

E-mail: cpanyasiri@gmail.com

ประวัติบทความ

ได้รับบทความ 4 สิงหาคม 2562 แก้ไข 26 สิงหาคม 2562 ตีพิมพ์ 30 กันยายน 2562

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทักษะของกำลังพลกับการบริหารจัดการประสิทธิภาพ โดยใช้ระเบียบวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ของสถานีตำรวจที่ได้รับรางวัลชนะเลิศ โครงการโรงพักเพื่อประชาชน และหน่วยงานสนับสนุนอื่นๆ โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงมีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 480 คนเครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามซึ่งมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.974 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา เชิงอนุมาน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาทักษะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าทางสถิติดังนี้ ($b=0.868$, $t=2.141$, $p\text{-value} < 0.05$) นำไปสู่ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในเรื่องของการพัฒนาทักษะของกำลังพลที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการป้องกันปราบปรามและการสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ, ตำรวจนครบาล, ทักษะการเรียนรู้

Abstract

The Purpose of this research was to study the relationship between learning skill development and management efficiency. This research article employed quantitative research methodology and acquired data from Nine Police Stations awarded the bests of "Police Station for the People" project and other relevant supporting units, all via purposive sampling method with the total amount of 480 samples Data collecting tools of this research were the questionnaire forms of 0.974Cronbach's Alpha coefficient reliability test. Statistical Analysis techniques included descriptive and inferential types and structural equation modeling. The result of the study found that learning skill development was the factor that affects the efficiency of management in the Metropolitan Police as indicated by statistical results of $b = 0.868$, $t = 2.141$. $p\text{-value} < 0.05$.

Based on the results of the study, learning skill development for all the layers of command of the officials in crime prevention and investigation tasks is strongly recommended.

Keywords: Efficiency, Metropolitan Police, Learning Skill

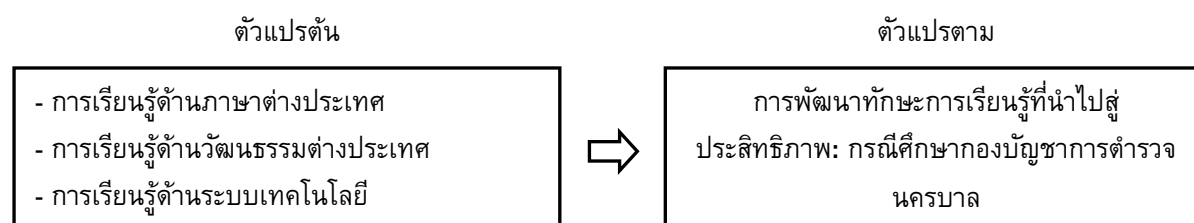
บทนำ

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนคนไทยตลอดจนนักท่องเที่ยวชาวต่างชาตินั้น เป็นหน้าที่ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติโดยเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นเมืองหลวงนั้นเป็นหน้าที่หลักตามกฎหมายในการกิจหลักด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาลสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปัจจุบันกรุงเทพมหานครมีผู้อยู่อาศัยอยู่ในปี 2560 มีประชาชนคนไทยตามทะเบียนราษฎร 5,700,000 กว่าคน (สำนักบริหารการทะเบียน, 2560) ประชากรแฝง 8,000,000 กว่าคน นักท่องเที่ยวที่เข้ามาในกรุงเทพมหานคร 59,000,000 กว่าคนรวมประชากร 73,000,000 กว่าคนต่อปีซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของกองบัญชาการตำรวจนครบาล และมีแนวโน้มในปี 2561-2562 จะมีมีปริมาณมากยิ่งขึ้น (สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2560) ซึ่งจากปริมาณคนที่ต้องดูแลเป็นจำนวนมากแล้วนั้นยังต้องคำนึงถึงความแตกต่างทั้งด้านภาษา วัฒนธรรม ที่กำลังพลต้องให้ความใส่ใจในขณะปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้การดูแลเป็นไปอย่างราบรื่นและบรรลุผลสำเร็จ เมื่อเกิดปัญหาด้านความปลอดภัยหรือเกิดอาชญากรรมในชีวิตและทรัพย์สินทั้งต่อชาวไทยและชาวต่างประเทศ หากกำลังพลขาดความเข้าใจในประเด็นที่ครอบคลุมดังกล่าว ขาดทักษะในด้านต่างๆทั้งด้านภาษา ความเข้าใจในวัฒนธรรมที่แตกต่าง อีกทั้งขาดความรู้ความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในยุคที่เทคโนโลยีมีการเติบโตแบบก้าวกระโดดเป็นการเสียโอกาสในการบริหารจัดการการทำงานเป็นอย่างมากทำให้งานในหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษาศึกษาการพัฒนาทักษะของกำลังพลกับการบริหารจัดการประสิทธิภาพ กรณีศึกษาของกองบัญชาการตำรวจนครบาลเพื่อต้องการทราบถึงระดับทักษะการเรียนรู้ที่นำไปสู่ประสิทธิภาพของกองบัญชาการตำรวจนครบาลเพื่อทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่นำไปสู่ประสิทธิภาพของกองบัญชาการตำรวจนครบาลและนำปัจจัยดังกล่าวไปเสนอต่อผู้บริหารเพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของกำลังพลทำให้กำลังพลของกองบัญชาการตำรวจนครบาลปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

จากแนวคิดการพัฒนาระดับบุคคล (individual development) คือการพัฒนาคนเพื่อให้เรียนรู้งานของตนเอง และรู้จักแก้ไขปัญหาในงาน ซึ่งทำได้โดยการฝึกอบรมและการศึกษา (training & education) พัฒนาคนเพื่อให้เรียนรู้วัฒนธรรมขององค์กร เพื่อให้เป้าหมายของคนและองค์กรเป็นเป้าหมายเดียวกัน (mutual goal) และยิ่งช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานด้วยพัฒนาคนให้มีความคิดริเริ่ม พัฒนางานให้ดีขึ้น การฝึกอบรมมีความยากขึ้น ต้องใช้การให้การศึกษา (educate) เท่านั้นการพัฒนาทางอาชีพ (career development) หมายถึงการพัฒนาอาชีพ ซึ่งต้องพัฒนาเกี่ยวกับการวางแผนอาชีพ (career planning) เป็นส่วนหนึ่งที่ต้องจูงใจคนให้อยู่ในองค์กรต่อไปการจัดการทางอาชีพ (career management) เป็นส่วนหนึ่งที่ต้องจูงใจคนในองค์กรต่อไป Gilley & Eggland (2002) เช่นเดียวกับแนวคิดของ Wermer & DeSimone (2006) ที่ว่าการพัฒนารายบุคคล (individual development) เป็นการพัฒนาให้ได้มาซึ่งความรู้ ทักษะ และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เพื่อให้เกิดผลในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เป็นการพัฒนารายบุคคล การพัฒนาอาชีพ (career development) เป็นกระบวนการวางแผน และการกำหนดทิศทางการทำงานกับเป้าหมายในชีวิตของกำลังพล และจากแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องของ นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์ (2556) ที่พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นผู้สร้างคนในองค์กรให้เป็นบุคลากรแห่งการเรียนรู้ (learning personal) เพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ให้ได้ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการรื้อระบบความคิดของคนครั้งใหญ่ ซึ่งแต่ละคนในองค์กรต่างมีภูมิหลัง ความคิดพื้นฐาน ทักษะคติ นิสัยแตกต่างกัน การหล่อหลอมคนให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจึงเป็นเรื่องท้าทายอย่างยิ่ง โดยเฉพาะระบบราชการที่จะปรับเปลี่ยนความคิด พฤติกรรม และการเรียนรู้ ค่อนข้างช้ากว่าเอกชน รวมทั้งจากการศึกษาของ ดิลก ถิ่อกกล้า (2554) ที่พบว่ามิติที่เกี่ยวข้องกับตัวนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้ที่จะก้าวเข้ามาสู่การเป็น

นักบริหารควรมีการเตรียมรับมือดังนี้ 1.พัฒนาทักษะความรู้ด้านภาษาโดยเฉพาะภาษาอังกฤษ ให้อยู่ในระดับที่ใช้งานได้เป็นอย่างดีทั้งอ่าน พูด และเขียน 2.ปรับวิธีคิดให้เป็นสากล 3.พัฒนาทักษะด้านการทำงานข้ามวัฒนธรรมและการบริหารความหลากหลายของคนในองค์กร และวิจารณ์ ฟานิช แห่งสำนักกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) กล่าวว่า องค์กรเอื้อการเรียนรู้ มีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamics) มีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะของพัฒนาการด้านๆ คล้ายมีชีวิต มีผลงานดีขึ้นเรื่อยๆ ทั้งในด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพ และการสร้างนวัตกรรม (Innovation) รวมทั้งมีบุคลิกขององค์กรในลักษณะที่เรียกว่าวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) ที่ผู้เกี่ยวข้องสัมพันธ์สามารถรู้สึกได้ (KoySringam, 2550) ส่วนแนวความคิดที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพนั้น ราชบัณฑิตยสถาน (2556) ให้คำจำกัดความไว้ว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency)หมายถึงความสามารถที่ทำให้เกิดผลในงาน จึงสรุปได้ว่าประสิทธิภาพนั้นเกิดจากการมีการเรียนรู้เพื่อให้เกิดเป็นทักษะ ความรู้ความสามารถจากการเรียนรู้ ในยุคเทคโนโลยีในการพัฒนากำลังพลเพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพของงานด้านด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน การพัฒนากำลังพลจะต้องผ่านกระบวนการการเรียนรู้ด้านภาษาและวัฒนธรรมของต่างประเทศเพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสารเช่นภาษาอังกฤษ การเข้าใจในวัฒนธรรมของชนชาติต่างๆ เป็นต้น ความสามารถในการใช้ระบบเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของกำลังพลให้เกิดประสิทธิภาพในการดูแลประชาชนในยุคปัจจุบัน โดยสามารถสร้างกรอบแนวคิดได้ดังภาพที่ 1

กรอบแนวคิด



วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ในส่วนของกองบังคับการ 1-9รวม 88 สถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล และที่ได้รับรางวัลชนะเลิศเหลือ 9 สถานี ตำรวจผู้วิจัยได้เจาะจงไปยังสถานีตำรวจของแต่ละกองบังคับการการประกวดแข่งขันและได้รับรางวัลดีเด่นชนะเลิศด้านต่างๆ (โครงการโรงพักเพื่อประชาชน) ในปี พ.ศ.2557-2559 เช่น ด้านที่1 การบริการทั่วไปด้านที่2 การอำนวยความสะดวก ยุติธรรมทางอาญาด้านที่3 ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินด้านที่4 ควบคุมการจราจรด้านที่5 การบริหารและพัฒนาบุคลากร

โดยเลือกแบบเจาะจงไปยังสถานีตำรวจที่ได้รับรางวัลชนะเลิศมากที่สุดจากปี พ.ศ.2557-2559 ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินหรือการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน โดยออกไปแจกแบบสอบถามตามสัดส่วน 9 สถานีตำรวจจาก 9 กองบังคับการที่สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลและหน่วยงานสนับสนุนที่เกี่ยวข้อง

ประชากรวิจัย (Population)หมายถึงสถานีตำรวจนครบาลที่ได้รับรางวัลชนะเลิศประกอบด้วย 1.สถานีตำรวจนครบาลมักกะสัน 2.สถานีตำรวจนครบาลบางซื่อ 3.สถานีตำรวจนครบาลประจักษ์ศิลปาคม 4.สถานีตำรวจนครบาลอู่ทอง 5. สถานีตำรวจนครบาลท่าเรือ 6.สถานีตำรวจนครบาลพลับพลาไชย 17.สถานีตำรวจนครบาลบางขุนนนท์ 8.สถานีตำรวจนครบาลบวรนิวาส 9.สถานีตำรวจนครบาลเทิดพระเกียรติ

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ประกอบด้วยข้าราชการตำรวจที่สังกัดในสถานีตำรวจนครบาลที่เป็นประชากรการวิจัย โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มที่1ด้านป้องกันปราบปรามได้แก่รองผู้กำกับการ สารวัตร รองสารวัตร ผู้บังคับหมู่หรือระดับปฏิบัติการรวมจำนวน 180 คน กลุ่มที่2.ด้านสืบสวนสอบสวนได้แก่ รองผู้กำกับการ สารวัตร รองสารวัตร ผู้บังคับ

หมู่หรือระดับปฏิบัติการรวมจำนวน 180 คนรวม 360 คนและหน่วยงานสนับสนุนด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวน รวม 120 คนด้วยการสุ่มตัวอย่างรวมทั้ง 480 คนด้วยการแจกแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการแจกแบบสอบถามโดยวิธีการเจาะจงในประเด็นเรื่อง การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่นำไปสู่ประสิทธิภาพกรณีศึกษา: กองบัญชาการตำรวจนครบาลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามคุณลักษณะพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 480 ชุด ของกำลังพลด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

ตารางที่ 1 คุณลักษณะพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ความสามารถด้านจำนวนการใช้ภาษาต่างประเทศ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ใช้ได้ 1 ภาษา	459	90.67
ใช้ได้ 2 ภาษา	21	9.33
รวม	300	100
ระดับความสามารถด้านการใช้ภาษา	จำนวน(คน)	ร้อยละ
พอใช้	428	89.17
ปานกลาง	51	10.63
ดี	1	0.21
รวม	480	100.00
ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
พอใช้	317	66.04
ปานกลาง	149	31.04
ดี	14	2.92
รวม	480	100.00

จะเห็นได้กำลังพลสามารถใช้ภาษาต่างประเทศได้จำนวน 1 ภาษาเป็นส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 90.67 ทักษะความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศอยู่ในระดับพอใช้คิดเป็นร้อยละ 89.17 และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศอยู่ในระดับพอใช้คิดเป็นร้อยละ 66.04 ซึ่งเป็นจุดอ่อนของกำลังพลในปัจจุบันที่ต้องได้รับการพัฒนาทักษะอย่างเร่งด่วน

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ด้วยการคำนวณโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติและโปรแกรม Analysis of Moment Structures: AMOS ในการประมวลผลโดยใช้วิธีเชิงนิรนัย (Deductive) ในการทดสอบสมมติฐานตามกรอบแนวคิด เพื่อพิสูจน์ตัวแปรเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation) และหาผลสรุปตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ด้านทักษะการเรียนรู้

การทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability Test)

1. ผู้วิจัยได้นำแบบทดสอบถาม ฉบับร่างที่แก้ไขตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะและอาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับสถานีตำรวจที่ไม่อยู่ในกลุ่มประชากรตัวอย่างด้านป้องกันปราบปรามจำนวน 15 ชุดและด้านสืบสวนสอบสวนจำนวน 15 ชุด รวมจำนวน 30 ชุด
2. นำแบบสอบถามตัวอย่างดังกล่าวจำนวน 30 ชุด มาทดสอบ (Pre Test) มาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยเป็นประเภทการวัดความเชื่อถือได้ ที่วัดความสอดคล้องภายในชุดเดียวกัน (Internal Consistency

Method) ด้วยวิธีการของสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งกำหนดค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไปทั้งฉบับ (Sekaran, 2003: 311) ผลของการคำนวณค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดรวม 30 ชุด ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.974 ซึ่งผลการทดสอบความเข้าใจในแบบสอบถามและความชัดเจนสอดคล้องในเนื้อหาของ การทำ การวิจัย ดังในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการประเมินค่าความน่าเชื่อถือของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายการที่ใช้ประเมิน	ค่าความเชื่อถือได้ Cronbach's Alpha
การบริหารจัดการด้านทักษะ	0.974
ประสิทธิภาพของกองบัญชาการตำรวจนครบาล	0.976
ค่าความเชื่อมั่นรวม	0.979

ผลการศึกษาวิจัยและการอภิปรายผล

1.ระดับทักษะการเรียนรู้ที่นำไปสู่ประสิทธิภาพการ: กรณีศึกษาของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ความคิดเห็นโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 480 คน ที่มีต่อการปัจจัยด้านการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ (Learning Skill Development) การทำงานเมื่อเทียบกับค่าดัชนีความคิดเห็นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ พบว่าอยู่ในค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และจากข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการปัจจัยด้านการบริหารจัดการด้านทักษะ (Skill) การทำงานพบว่าค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 3 ปัจจัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, $SD = 0.93$) โดยปัจจัยทักษะด้านภาษา และวัฒนธรรมต่างประเทศอยู่ในระดับสากลมีค่าความคิดเห็นสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.87$) ลำดับรองลงมาคือทักษะระดับความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 3.93$, $SD = 0.88$) และทักษะการพัฒนาการฝึกอบรมบุคลากร โดยกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเฉพาะของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.65$, $SD = 0.97$) ตามลำดับ

2.ทักษะการเรียนรู้ของกำลังพลมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพ: กรณีศึกษาของกองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยมีค่าทางสถิติดังนี้ ($b=0.868$, $t=2.141$, $p\text{-value} < 0.05$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงการวิเคราะห์โมเดลประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)			t	R^2
		b	SE	β		
Skill	Skil1	1.268	0.040	0.850	16.603 **	0.723
	Skil2	1.088	0.076	0.903	27.106 **	0.816
	Skil3	1		0.687		0.472
Eff	Poli1	1		0.944		0.904
	Value	1.045	0.024	0.952	42.806 **	0.906
	Know	1.121	0.029	0.951	38.635 **	0.891

การอภิปรายผลจากสมมติฐานการบริหารจัดการด้านทักษะการเรียนรู้ของกำลังพล ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ผลการทดสอบทั้ง 3 ด้าน มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สราวุธ จิตต์ระเบียบ (2551) ได้ศึกษาถึงการเสริมสร้างเครือข่ายภาคประชาชนในการบริหารงานสถานีตำรวจนครบาล ผลการศึกษาพบว่าระดับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคประชาชน 4 ลำดับแรก

คือประชาชนมีส่วนร่วมกับการตรวจในการประชุม ปรีกษาหรือในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวกับชุมชน ประชาชนมีส่วนร่วมกับการตรวจในการดำเนินงานกิจกรรม โครงการต่างๆ ประชาชนมีส่วนร่วมกับการตรวจในการริเริ่มกิจกรรม โครงการต่างๆ และประชาชนมีส่วนร่วมกับการตรวจในการแก้ไขปัญหาในชุมชน สอดคล้องกับ วงพัทธ์ ภูพันธ์ศรี (2552) ได้ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาลพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสามารถ ภาวะผู้นำ ค่าตอบแทน มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจนครบาลสอดคล้องกับ ศักรินทร์ วิชาธรรม (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสืบสวนสอบสวนปราบปรามอาชญากรรมของข้าราชการตำรวจกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงานฝ่ายสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมและอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของจตุรงค์ ดีสมโชค (2552) ได้ศึกษาถึง ยุทธศาสตร์การปฏิรูประบบราชการในกระทรวงยุติธรรมพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการของกระทรวงยุติธรรม ตามนโยบายการปฏิรูประบบราชการ พ.ศ.2545 เกิดขึ้นในขั้นตอนการบริหาร ยุทธศาสตร์ เช่น ปัญหาด้านงบประมาณ และบุคลากร การสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Uairak & Chaleoykitti (2017) ที่พบว่าปัจจัยด้านการให้ การศึกษาอบรมส่งผลทางบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลต่อไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Uairak (2014) ที่พบว่าการบริหารจัดการผู้ที่มีความสามารถสูง (Talent Management) และการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ส่งผลต่อคุณภาพบริการของบุคลากรทางการแพทย์ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ งานวิจัยของ Pochanajun (2011) ศึกษาด้านทักษะภาษาอังกฤษของพนักงานพบว่า พนักงานที่มีทักษะกับไม่มีทักษะด้าน ภาษาอังกฤษมีความสามารถในการทำงานแตกต่างกันซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจของลูกค้าการจัดให้มีโปรแกรมการ สอนทักษะด้านภาษาเป็นส่งสำคัญในการเพิ่มพูนทักษะให้กับพนักงานเพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น งานวิจัยของนพรัตน์ มีศรี และ อมรินทร์ เทวตา (2561) พบว่า ระดับการจัดการความรู้และระดับความคิดสร้างสรรค์ ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก การจัดการความรู้ด้านที่มีอิทธิพลเชิงบวก ต่อความคิดสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และงานวิจัยของ ธนวัฒน์ ศรีไพโรจน์, ปิยะดา สมบัติจินดา และดุษฎิ โยเหลา (2561) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของโปรแกรมการโค้ชการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานที่มีต่อ สมรรถนะของครูผู้สอนพบว่า ครูผู้สอนที่เข้าร่วมโปรแกรมการโค้ชการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานมีสมรรถนะ ของครูผู้สอนในระยะก่อนเข้าร่วมโปรแกรมการโค้ชกับระยะหลังสิ้นสุดโปรแกรมการโค้ชและระยะสิ้นสุดโปรแกรมการ โค้ชกับระยะติดตามผลอีก 2 สัปดาห์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการพบนงานวิจัยที่สอดคล้อง กับผลของงานวิจัยครั้งนี้เป็นจำนวนมากจึงชี้ให้เห็นได้ว่า การพัฒนาทักษะให้กับผู้ปฏิบัติงานจะส่งผลให้เกิด การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากกว่าการไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้น การศึกษาอบรม พัฒนาทักษะ การเรียนรู้ของกำลังพลเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถของกำลังพลการจัดการ ความรู้ที่นำไปสู่ประสิทธิภาพด้านการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

บทสรุป

การทดสอบสมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนรู้ที่นำไปสู่ประสิทธิภาพ: กรณีศึกษาของกองบัญชาการตำรวจนครบาล จากผลการวิจัยชี้ว่า การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของกำลังพลมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพของ กองบัญชาการตำรวจนครบาล ได้แก่ทักษะความสามารถด้านภาษา วัฒนธรรมต่างประเทศ การใช้ระบบเทคโนโลยี กำลังพลยังขาดทักษะที่จำเป็นเหล่านี้ ดังนั้น จึงต้องมุ่งไปที่การเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะด้านภาษา วัฒนธรรม ต่างประเทศ การใช้เทคโนโลยีและเรียนรู้ระบบของเทคโนโลยีเพื่อสร้างเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อ ความเป็นทักษะวิชาชีพและสอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบมากยิ่งขึ้นในการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาลเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ภาครัฐควรสนับสนุนด้านนโยบายและงบประมาณแก่กองบัญชาการตำรวจนครบาลให้มีเพิ่มทักษะ ฝึกอบรมและวัดค่าระดับของทักษะด้านภาษาและวัฒนธรรมต่างประเทศ ทักษะการใช้ระบบเทคโนโลยีในการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนให้เป็นวิชาชีพที่กำลังพลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพกองบัญชาการตำรวจนครบาลในการป้องกันปราบปรามและสืบสวนสอบสวนต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลเป็นการศึกษาหน่วยงานสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงควรศึกษากองบัญชาการอื่นๆที่มีความจำเป็นต้องพัฒนาทักษะการเรียนรู้เพิ่มเติมด้วย
2. ควรศึกษาวิจัยกับตำรวจระดับปฏิบัติการงานด้านการป้องกันปราบปรามสืบสวนสอบสวน สอบสวนหรือจราจรในระดับต่างๆ ที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่หลักในการดูแลประชาชนและชาวต่างประเทศโดยตรงเพื่อให้เกิดเป็นวิชาชีพต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- จตุรงค์ ดีสมโชค. 2552. ยุทธศาสตร์การปฏิรูประบบราชการในกระทรวงยุติธรรม. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (รัฐศาสตร์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ดิลก ถือกกล้า. 2554. “บทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน.” การบริหารคน 32 (1): 34-35.
- ธนวัฒน์ ศรีไพโรจน์, ปิยดา สมบัติจินดา และ ดุษฎี โยเหลา. 2561. “อิทธิพลของโปรแกรมการโค้ชการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานที่มีต่อสมรรถนะของครูผู้สอน.” วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ. 11 (2): 96-110.
- นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์. 2556. หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นพรัตน์ มีศรี และ อมรินทร์ เทวตา. 2561. “ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้และความคิดสร้างสรรค์ ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร.” วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ 11 (2): 21-34.
- ราชบัณฑิตยสถาน. 2556. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี. 2552. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาล. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (รัฐศาสตร์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศราวุธ จิตต์ระเบียบ. 2551. การเสริมสร้างเครือข่ายภาคประชาชนในการบริหารงานสถานีตำรวจ. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (รัฐศาสตร์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศักรินทร์ วิชาธรรม. 2552. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม ของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจนครบาล 7. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. 2560. การท่องเที่ยวประเทศไทยประจำปี พ.ศ.2560. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.
- สำนักบริหารการทะเบียน. 2560. ระบบสถิติทางการทะเบียน. สืบค้นจาก<http://www.bora.dopa.go.th/index.php/th>.

- Feinberg, R. 2006. **Exploring the Patterns and Determinants of U.S. Antidumping Actions Against Latin American imports, 1980-2004.**Santiago. Región Metropolitana: Oficina del Coordinador Residente de las Naciones Unidas en Chile.
- Gilley, J., Eggland, S., & Gilley, A. 2002. **Principles of Human Resource Development.** 2nd ed. Massachusetts: Perseus.
- KoySringam. 2550. องค์การแห่งการเรียนรู้. สืบค้นจาก<http://thanatchanan.blogspot.com/2017/03/blog-post.html>.
- Pochanajun, J. 2011. **Development Training Program for Unskilled and Skilled Employee: A Case Study of Travel Agency in Bangkok Thailand.** Master of Business Administration in Hotel and Tourism Management Thesis, Silpakorn University.
- Sekaran, U. 2003. **Research Methods for Business a Skill-building Approach.** 4th ed. New York: John Wiley and Sons.
- Uairak, B. 2014. "Management of Healthcare Quality of Medical Personnel of the Royal Thai Police." **PSAKU International Journal of Interdisciplinary Research** 2 (1): 101-114.
- Uairak, B. & Chaleoykitti, S. 2017. "A Model to manage the intention to stay in the nurse profession of nurse students at the Army Nursing College." **PSUKU International Journal of Interdisciplinary Research** 6 (1): 43-49.