

ความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของบุพปัจจัยต่อการบริหารงานตำรวจ
ของตำรวจสายตรวจนครบาล
Cause and Effect Relationship to Antecedent of Police Administration of
Metropolitan Police Patrol

พิชศาล พันธุ์วัฒนา¹
(Pitsarn Phanwattana^{1*})

¹คณะตำรวจศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ นครปฐม

¹Faculty of Police Science, Royal Police Cadet Academy, Nakhon Pathom, Thailand

*Corresponding author: Pitsarn_ph@rpca.ac.th

Article history:

Received 25 February 2024

Revised 29 September 2024

Accepted 2 October 2024

SIMILARITY INDEX = 3.36 %

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพทั่วไปของตัวแปรบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ การบริหารจัดการ และการบริหารงานตำรวจ 2) อิทธิพลของบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการที่มีต่อการบริหารงานตำรวจ ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากตำรวจสายตรวจนครบาลจำนวน 310 คน ใช้สถิติพรรณนาและการวิเคราะห์เส้นทาง ผลการวิจัยพบว่า 1) ตำรวจสายตรวจนครบาลส่วนใหญ่มีความเห็นว่างบประมาณมีความสำคัญมากที่สุดต่อการบริหารงานตำรวจ รองลงมาได้เรียงลำดับคือ บุคคล การบริหารจัดการ และวัสดุอุปกรณ์เป็นลำดับท้าย 2) งบประมาณมีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารงานตำรวจมากที่สุด ส่วนบุคคลมีอิทธิพลทั้งทางอ้อมและผลรวมหรือมีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลมากที่สุดต่อการบริหารงานตำรวจ

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล บุพปัจจัย การบริหารงานตำรวจ ตำรวจสายตรวจนครบาล

ABSTRACT

The purposes of this research were to study 1) generality of man, money, material, management and police administration. 2) The influence of man, money, material and management influences with police administration. This study was conducted by applying Quantitative method, questionnaire used to collect data from 310 of metropolitan police patrol. The data was analyzed using descriptive statistics and path analysis. The results indicated to answer research objective that 1) Most of metropolitan police patrol believed that money had the most important aspect of police administration. 2) Money had the most direct influence with police administration and man had the most indirect and total influence or cause and effect relationship with police administration.

Keywords: Cause and effect relationship, Antecedent, Police administration, Metropolitan police patrol

1. บทนำ

ตำรวจสายตรวจคือ ข้าราชการตำรวจที่ได้รับคำสั่งจากทางราชการให้ทำหน้าที่ออกตรวจตราดูแลความสงบเรียบร้อยของประชาชนเพื่อป้องกันปราบปรามอาชญากรรม มีภารกิจอำนาจหน้าที่ 1. ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา 2. รับแจ้งเหตุ 3. จัดการกับคำร้องทุกข์ 4. อำนาจในการจับ 5. อำนาจในการค้นบุคคลในที่สาธารณะ 6. อำนาจในการค้นยานพาหนะ 7. อำนาจในการค้นที่รื้อฐาน เป็นกำลังหลักสำคัญในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในการป้องกันมิให้เกิดอาชญากรรมในพื้นที่ที่ตนรับผิดชอบ จำต้องรับแจ้งเหตุและลงพื้นที่เกิดเหตุอย่างรวดเร็ว มีอำนาจหน้าที่สามารถจับบุคคลที่กำลังกระทำความผิดซึ่งหน้า มีพยานตามสมควรว่าบุคคลนั้นกระทำความผิดทางอาญาหรือมีพฤติการณ์น่าสงสัยว่าอาจก่อให้เกิดอันตรายกับบุคคลรอบตัว การปฏิบัติงานของตำรวจสายตรวจจะแบ่งเป็นผลัด ผลัดละ 8 ชั่วโมง โดยจะเข้าปฏิบัติงานวันแรกเวลา 08.00-16.00 น. จากนั้นก็หยุดพักแล้วเริ่มทำงานวันที่สองตั้งแต่เวลา 16.00-24.00 น. แล้วก็หยุดพักแล้วเริ่มทำงานในวันที่สามเวลา 00.00-08.00 น. แล้วจึงมาปฏิบัติงานต่อโดยจะวนเป็นลักษณะนี้ตลอดไป ไม่มีวันหยุดช่วงยาวเหมือนตำรวจสายงานอื่น ในส่วนยุทธวิธี การปฏิบัติงานของตำรวจสายตรวจนั้นมีความต่างจากสายงานของตำรวจสายสืบสวนและสอบสวนอย่างสิ้นเชิง โดยตำรวจสายตรวจถือเป็นกำลังหลักที่เปรียบเสมือนเป็นด่านหน้าในการปะทะหรือพบเจอเหตุอาชญากรรมซึ่งเป็นการปฏิบัติงานในเชิงรุก เช่น ปรากฏกายตามที่สาธารณะ ชุมชน การออกตรวจตามพื้นที่จุดเสี่ยงต่าง ๆ โดยรถยนต์ รถจักรยานยนต์ หรือจักรยาน ตั้งด่านจุดตรวจติดตามข้อมูลอาชญากรรม และการทำงานเชิงมวลชนสัมพันธ์ (บุรินทร์ ศรีสุรงค์ และจอมเดช ตรีเมฆ, 2564)

การป้องกันปราบปรามของตำรวจสายตรวจเป็นเรื่องสำคัญเพื่อยับยั้งผู้กระทำความผิดที่ก่ออาชญากรรม ซึ่งตำรวจสายตรวจมีหน้าที่ อำนาจและความรับผิดชอบในงานป้องกันปราบปรามเปรียบเสมือนด่านหน้าในการออกตรวจตราและดูแลความเรียบร้อยให้กับประชาชนในสังคมเป็นหลัก มีโอกาสพบเจอผู้กระทำความผิดซึ่งหน้าและต้องเข้าไปประจันเหตุตามสถานการณ์ที่มีความรุนแรงแตกต่างกันไป งานสายตรวจจึงมีความเสี่ยงต่อการเผชิญเหตุหรือบุคคลไม่คาดฝัน ซึ่งตำรวจผู้ปฏิบัติงานสายตรวจต้องใช้ทักษะความรู้ การใช้ดุลยพินิจ การบังคับใช้กฎหมายและความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์เป็นอย่างมาก หากแต่สภาพความจริงในปัจจุบันตำรวจสายตรวจยังประสบปัญหาข้อจำกัดมากมายในการปฏิบัติงาน เช่น ขาดแคลนอุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่หรือชำรุดไม่เหมาะสมแก่การใช้งาน เช่น เสื้อกันฝน วิทยุสื่อสาร ปืนฉีดไฟฟ้า น้ำมันเชื้อเพลิง อุปกรณ์สมัยใหม่ที่จะช่วยในการระงับเหตุ (มณีภรณ์ ขุขันธุ์ และก้องปิติ อ่อนมาก, 2563) อัตรากำลังพลตำรวจไม่เพียงพอและไม่ครอบคลุมกับขนาดพื้นที่ในการดูแลและปริมาณงานทำให้ตำรวจสายตรวจไม่สามารถปฏิบัติได้อย่างเต็มที่ซึ่งหากเกิดเหตุอาชญากรรมจักส่งผลให้การระงับเหตุอาจไม่ทันทั่วถึง รวมถึงการมีภาระงานอื่นนอกเหนือจากภารกิจหลักที่เกินความจำเป็น (ชยุต มารยาทธร, 2565) งบประมาณขาดการบริหารจัดการที่เหมาะสม (ณัฐธิดา วัชร และเสกสัน เครือคำ, 2565) หรืองบประมาณมีอยู่อย่างจำกัดจัดสรรไม่ตรงตามความต้องการ (วิษุฒะ องค์กรนาวัดน์ สติธิต์ นิยมญาติ กมลพร กัลยาณมิตร และทัศนีย์ ลักษณะภิกษณัช, 2566)

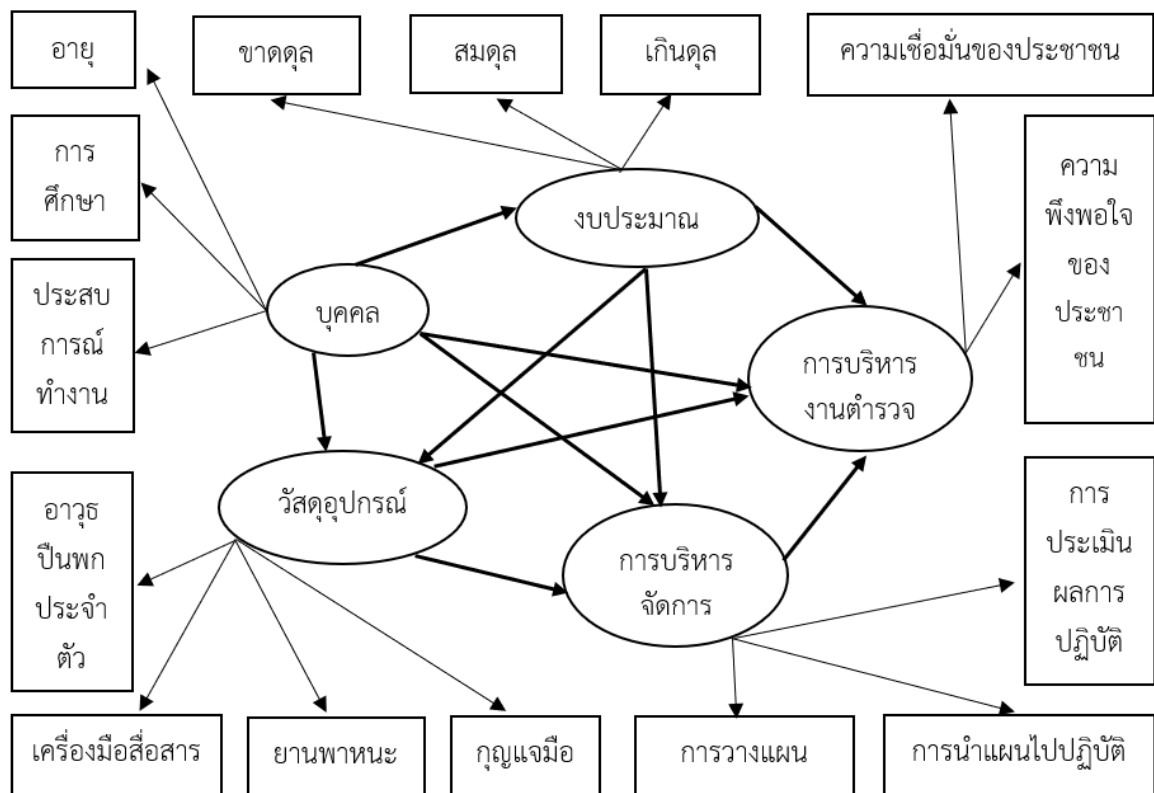
จากปัญหาดังกล่าวข้างต้นส่งผลให้ผู้บังคับบัญชาต้องเลือกใช้หลักการบริหารที่เหมาะสมเพื่อลดหรือขจัดปัญหาด้านบุคคลผู้ปฏิบัติงาน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ (Becker & Gerhart, 1996) ซึ่งเป็นการบริหารงานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับทรัพยากรการบริหาร (4M) ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของปัจจัยด้านบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการที่มีต่อการบริหารงานตำรวจว่าปัจจัยทั้งสี่มีอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และผลรวมต่อการบริหารงานตำรวจเช่นใด จึงกำหนดวัตถุประสงค์ในการวิจัยไว้ 2 ข้อ คือเพื่อศึกษา 1. สภาพทั่วไปของตัวแปรบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ การบริหารจัดการ

และการบริหารงานตำรวจ และ 2. อิทธิพลของบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการที่มีต่อการบริหารงานตำรวจ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของตัวแปรบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ การบริหารจัดการ และการบริหารงานตำรวจ
2. ศึกษาอิทธิพลของบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการที่มีต่อการบริหารงานตำรวจ

กรอบแนวคิดของงานวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของบุปปัจจัยต่อการบริหารงานตำรวจของตำรวจสายตรวจนครบาล มีแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังนี้

2.1 การบริหารงานตำรวจ

ความหมายการบริหารงานตำรวจในระดับสถานีตำรวจแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบได้ 5 ด้าน 1. งานป้องกันและปราบปราม 2. งานสืบสวน 3. งานสอบสวน 4. งานจราจร และ 5. งานธุรการ

ความหมายการบริหารงานตำรวจตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการตำรวจ หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ.2566 ในวิชากลุ่มวิชาการบริหารงานตำรวจประกอบด้วยวิชา 1. การบริหารองค์กร

ตำรวจ (Police Organization Administration) 2. การตำรวจเปรียบเทียบ (Comparative Policing) 3. การบริหารงบประมาณและพัสดุ (Budgeting and Material Management) 4. การบริหารงานสถานีตำรวจ (Police Station Management) 5. ภาวะผู้นำในองค์กร (Leadership in Organizations) 6. การอำนวยการตำรวจ (Police General Staff Affair) และ 7. สัมมนาการบริหารงานตำรวจ (Seminar in Police Administration) ดังเช่นตัวอย่างรายละเอียดในวิชาการบริหารองค์กรตำรวจที่มีสาระครอบคลุมเกี่ยวกับความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับองค์การและการจัดการงานตำรวจ วิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรตำรวจ การทุจริตในองค์กร เทคนิคและนวัตกรรมการบริหารจัดการ การตรวจสอบภายใน การประชาสัมพันธ์และการสร้างภาพลักษณ์ในงานตำรวจ การบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และองค์กรระหว่างประเทศ (สำนักประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียนนายร้อยตำรวจ, 2566)

การบริหารงานตำรวจเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานโดยทั่วไป อาศัยพื้นฐานหลักการบริหารทั่วไปเป็นหลักสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารงานตำรวจให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน ซึ่งการบริหารงานตำรวจใช้ปัจจัยพื้นฐานทางการบริหาร (4M) เป็นรากฐานเบื้องต้นในการบริหารจัดการองค์กรตำรวจ ขยายสู่การบริหารงานตำรวจในด้านต่าง ๆ โดยประยุกต์ใช้หลักการ แนวคิด ทฤษฎี กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานตำรวจตามแต่สถานการณ์หรือปัจจัยแวดล้อมในบริบทนั้น เช่น งานป้องกันปราบปรามใช้ทฤษฎีสามเหลี่ยมอาชญากรรม (Crime Triangle Theory) ทฤษฎีหน้าต่างแตก (Broken Windows Theory) หรือแนวคิดงานตำรวจชุมชนสัมพันธ์ (Community Relation Approach) งานสืบสวนใช้วิธีปฏิบัติการอำพราง (Undercover Operation) เทคนิคการข่าว (Intelligence) เทคนิคการเฝ้าจุดติดตามสะกดรอย (Surveillance) งานสอบสวนใช้ทฤษฎีกระบวนการนิติธรรม (Legal Process) งานจราจรใช้ทฤษฎีแฉกคอยเพื่อใช้ในการประมาณค่าความล่าช้าของสามแยกไฟแดงแบบกึ่งอัตโนมัติ (Semi-Actuated Intersection) และงานธุรการใช้พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 เป็นต้น

2.2 ทฤษฎีการบริหาร (4M)

ทฤษฎีการบริหารที่สำคัญประกอบด้วยคนหรือบุคคล (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการบริหารจัดการ (Management) หรือเรียกย่อว่า 4 M ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานทางการบริหารเนื่องเพราะการบริหารจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพที่เพียงพอต้องได้รับงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานที่เพียงพอ ต้องมีวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับความต้องการของแผนงาน และต้องมีระบบจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพเพื่อให้การใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดบังเกิดประโยชน์สูงสุด โดยปัจจัยในการจัดการที่เป็นมูลฐานสำคัญมีดังนี้ 1. คนหรือบุคคล (Man) ทฤษฎีบุคคลถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะก่อให้เกิดผลสำเร็จให้แก่องค์กรทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ บุคลากรควรมีวุฒิการศึกษาที่ตรงกับการปฏิบัติ จำนวนผู้ปฏิบัติงานมีเพียงพอกับปริมาณงาน 2. งบประมาณ (Money) เป็นปัจจัยที่เกื้อหนุนให้อำนาจให้องค์กรดำเนินงานไปโดยไม่ติดขัด องค์กรต้องจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ กระบวนการเบิกจ่ายมีความคล่องตัว สามารถยืดหยุ่นได้ 3. วัสดุอุปกรณ์ (Material) เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ ตลอดจนเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมและมีความทันสมัย โดยดำเนินการที่ครอบคลุมถึงการศึกษาค้นคว้าที่ต้องใช้วัสดุอุปกรณ์ การสำรวจ การรับรู้ ความจำเป็นในการใช้ การให้บริการรวมตลอดจนการเก็บรักษา และ 4. การบริหารจัดการ (Management) คือกระบวนการจัดการบริหารควบคุมเพื่อให้งานทั้งหมดดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล จำต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย นโยบายที่ชัดเจน มีการประสานงานและรับฟังความคิดเห็นรอบด้านตลอดรวมการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยทำการทบทวนวรรณกรรมมุ่งหาช่องว่างของวรรณกรรม (Gap of Knowledge) รวมถึงหลีกเลี่ยงการทำวิจัยเรื่องเก่าซ้ำเดิม โดยค้นหาวรรณกรรมที่มีลักษณะแสดงถึงหลักฐานเชิงประจักษ์ผ่านตำรางานวิจัยต้นฉบับ บทความวิจัย/ วิชาการทั้งในและต่างประเทศ นำมาซึ่งกรอบแนวความคิดที่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในงานนี้จำนวนทั้งสิ้น 10 เส้นทาง ปรากฏตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 วรรณกรรมความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในงานวิจัย

ตัวแปร	POLAD	MAN	MONEY	MATER	MANAG
MAN	ชยุต มารยาทตร์ (2565); Becker & Gerhart (1996); สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ (2566)	-	Atatsi et al. (2023); Kulic et al. (2019)	Rajeswary & Nichlavose (2024); สิริวัชรกรณ ดวงคำ และสถาพร ชันโต (2563)	สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2566); Errida & Lotfi (2021)
MONEY	วิษญะ องค์ธนาวัฒน์ และคณะ (2566); Becker & Gerhart (1996)	-	-	Otoo (2024); Singh (2022); อภิเชก ปิศโน และวิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2562)	ภาณุวัฒน์ บัวชาติ และปองปรารณ สุนทรเภสัช. (2566); ศิริจันทร์ จันทรแสงสว่าง และคณะ (2562)
MATER	มณีภรณ์ ขุพันธ์ และ ก้องปิติ อ่อนมาก (2563); Becker & Gerhart (1996)	-	-	-	Zayed et al. (2022); Jusoh & Kasim (2017)
MANAG	ณัฐนิชา วัชร และ เสกสัน เครือคำ (2565); Becker & Gerhart (1996); บุรินทร์ และจอมเดช (2564)	-	-	-	-

จากตารางที่ 1 แสดงเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 10 เส้นทาง (หัวลูกศรสีดำเข้มในกรอบแนวคิด) ทุกเส้นทางต่างมีวรรณกรรมของนักการศึกษาซึ่งผ่านการตรวจสอบและเผยแพร่ตามแหล่งข้อมูลที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล (ยุทธศาสตร์หน่วยงานรัฐ/ วารสารไทยฐาน TCI 1,2/ Emerald Publishing/ SAGE Publishing/ Researchgate.net เป็นต้น) ใช้สนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังเช่น 1. ตัวแปรบุคคล (MAN) มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล/ ส่งผลเชิงบวก หรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรการบริหารงานตำรวจ (POLAD) โดยมีวรรณกรรมของ ชยุต มารยาทตร์ (2565); Becker & Gerhart (1996); สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ (2566) สนับสนุนแนวความคิดในงานนี้ 2. ตัวแปรงบประมาณ (MONEY) มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล/ ส่งผลเชิงบวก หรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรการบริหารจัดการ (MANAG) โดยมีวรรณกรรมของภาณุวัฒน์ บัวชาติ และปองปรารณ สุนทรเภสัช. (2566); ศิริจันทร์ จันทรแสงสว่าง และคณะ (2562) สนับสนุน

แนวความคิดในงานนี้ หรือ 3. ตัวแปรวัสดุอุปกรณ์ (MATER) มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล/ ส่งผลเชิงบวก หรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรการบริหารจัดการ (MANAG) โดยมีวรรณกรรมของ Zayed et al. (2022); Jusoh & Kasim (2017) สนับสนุนแนวความคิดในงานนี้เป็นต้น

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

งานวิจัยใช้แนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ได้ยึดหลักจริยธรรมสากลในการทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ (Belmont report) ที่ประกอบด้วยหลักความเคารพในบุคคล หลักคุณประโยชน์ ไม่ก่ออันตราย และหลักความยุติธรรม โดยได้ปฏิบัติอย่างเคร่งครัดในขั้นตอนที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับคน (Institutional Review Board Health Sciences and Minimal Risk Research IRBs, 2023)

3.1 ประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ตำรวจสายตรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 12 กองบังคับการ (บก.น.1-9 [สถานีตำรวจ จำนวน 88 สถานี], บก.สส., บก.สปพ., บก.อคผ.) และ 2 กองกำกับการ (กก.ตส.,กก.ศฝร.) (กองบัญชาการตำรวจนครบาล, 2566) จำนวน 1,380 นาย ใช้สูตร Taro Yamane สำหรับการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ 0.05 เขียนเป็นสมการได้คือ $n = N \div (1 + Ne^2)$ ทำให้ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่สามารถเชื่อถือได้จำนวน 310 คน ที่เป็นขนาดกลุ่มตัวอย่างอ้างอิงประชากร (Yamane, 1973)

3.2 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) กับเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจทั้งชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนที่สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล กรุงเทพมหานคร ปฏิบัติงานด้านสายตรวจมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ใช้เหตุผลในการเลือกแบบเจาะจงเพื่อความเหมาะสมตรงกับวัตถุประสงค์การวิจัย เก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถามจำนวน 310 ชุด โดยเจาะจงเลือกจากตำรวจสายตรวจที่สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 แห่งละ 30 คน รวม 9 แห่งเป็น 270 คน และอีก 40 คน เลือกจากตำรวจสายตรวจที่สังกัดบก.สปพ., บก.อคผ., กก.ตส. และกก.ศฝร. 4 แห่งแห่งละ 10 คน รวมทั้งหมดเป็นจำนวน 310 คน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมในครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะพื้นฐานบุคคลเป็นรายการคำถามสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วย ข้อมูลเกี่ยวกับอายุ ระดับการศึกษา ประเภทของสถานที่ที่สำเร็จการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ การบริหารจัดการ และการบริหารงานตำรวจ และตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อดี ข้อปรับปรุงประเด็นการบริหารงาน 4M ต่อการบริหารงานตำรวจ รวมถึงข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

3.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้ลงภาคสนามผ่านการแก้ไขปรับปรุงทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงประชากรเป้าหมายจำนวน 30 คน (ตำรวจที่ปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 3, 4, 7 และ 9) ตรวจสอบความคงที่ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) ใช้วิธีการทดสอบซ้ำ โดยการนำไปวัดกับกลุ่มตัวอย่างครั้งที่หนึ่งวันระยะหนึ่งกลับไปวัดซ้ำ (Schuler, Anderson, & Kuschauer,

2023) ตรวจสอบค่า Cronbach's Alpha ของมาตรวัดตัวแปรได้ค่าระหว่าง .723 - .846 อยู่ในระดับดี สำคัญที่พิจารณาความถูกต้องมาตรวัด 9 ด้าน

1. ความถูกต้องในตัวสร้าง (Construct Validity) พิจารณาความสัมพันธ์ของมาตรวัดกับสมมติฐานของทฤษฎีเกี่ยวกับแนวคิดที่ใช้ในซึ่งต้องมีทิศทางตามที่คาดหวังและเลือกใช้การทดสอบองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.4 ขึ้นไป ซึ่งในงานค่าดัชนีความสอดคล้องได้ค่า 0.71 อยู่ในระดับดี (Chen, 2024)

2. ความถูกต้องในเนื้อหา (Content Validity) สำคัญพิจารณาความครอบคลุมของมาตรวัดในเรื่องที่เป็นเนื้อหาของสิ่งที่ต้องการวัดที่ได้มาจากการทบทวนวรรณกรรม การให้คำนิยามจริง คำนิยามปฏิบัติการว่าปรากฏในงานหรือไม่ ซึ่งงานวิจัยได้ปฏิบัติทั้งหมดตามแบบมาตรฐานสากลโดยรายการข้อคำถามทุกข้อที่ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องสูงกว่า .70 ทุกรายการถือว่ายอมรับได้ (Roebianto, Savitri, Sriyanto, & Syaiful, 2023)

3. ความถูกต้องพ้องกันไปด้วยกันได้ (Concurrent Validity) หมายถึงสิ่งที่สามารถไปด้วยกันได้เป็นอย่างดี พิจารณามาตรวัดโดยการสร้างมาตรวัดได้สร้างเป็นเรื่องสอดคล้องกันหรืออยู่ในกลุ่มเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันสูงอันแสดงถึงความถูกต้องพ้องกันมาตรวัด (Racy, Morin, & Hagerty, 2022)

4. ความถูกต้องแตกต่าง (Differential Validity) พิจารณามาตรวัดแต่ละตัวแปรพบว่าแต่ละตัวแปรมีค่าความสัมพันธ์ต่ำกว่าค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอันแสดงถึงความถูกต้องด้านแตกต่าง (Marini, Westrick, Young, Shmueli, & Shaw, 2019)

5. ความถูกต้องผิวหน้า (Face Validity) เป็นเรื่องเกี่ยวกับความชัดเจนรายการข้อความที่ใช้สร้างมาตรวัด ผู้ใดอ่านก็สามารถเข้าใจได้เป็นอย่างดี (Masuwai, Zulkifli, & Hamzah, 2024)

6. ความถูกต้องในการแปล (Translation Validity) ในงานได้แปลแนวคิดที่เป็นนามธรรมเป็นรายการที่จะใช้วัดให้เป็นรูปธรรมที่มีความถูกต้อง เมื่อแปลงข้อความแล้วนำรายการข้อความไปเก็บข้อมูลจากนั้นทำการลงรหัสและมีการให้น้ำหนักของแต่ละรายการอย่างถูกต้องโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ปัจจัย (Andersson, Granat, Brännström, & Sandgren, 2022)

7. ความถูกต้องเชิงบริบท (Nomological Validity) สร้างมาตรวัดสอดคล้องกับบริบทในเชิงองค์ความรู้หรือทฤษฎีของสิ่งที่ต้องการวัด ซึ่งค่าของมาตรวัดมีความสัมพันธ์กันสูงกับอีกตัวแปรหนึ่งในทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง (Lee, & Pan, 2021)

8. ความถูกต้องด้านการบรรจบ (Convergent Validity) ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีลักษณะเชิงเส้นตรง (Cheung, Thomas, Lau, & Wang, 2023) แสดงผลบรรจบที่ระดับปานกลาง และ

9. ความถูกต้องด้านการจำแนก (Discriminant Validity) พิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในแต่ละรายการข้อคำถามของทุกมาตรวัด ในภาพรวมพบว่าอยู่ระดับปานกลางกล่าวคือ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานทุกรายการมีค่าห่างจากศูนย์พอสมควรแสดงถึงข้อคำถามมีอำนาจในการจำแนก (Ronkko, & Cho, 2020)

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ของมาตรวัดตัวแปรองค์ประกอบ

ตัวแปรหลัก	ตัวแปรองค์ประกอบ	ค่า Cronbach's Alpha
บุคคล (dummy)	อายุ	.767
	การศึกษา	.809
	ประสบการณ์ทำงาน	.811
งบประมาณ	จัดแบบขาดดุล	.823
	จัดแบบสมดุล	.846
	จัดแบบเกินดุล	.841
วัสดุอุปกรณ์	ยานพาหนะ	.767
	อาวุธปืนพกประจำตัว / ปืนซ็อตไฟฟ้า	.784
	กุญแจมือ	.723
	เครื่องมือสื่อสาร	.819
การบริหารจัดการ	การวางแผน	.806
	การนำแผนไปปฏิบัติ	.793
	การประเมินผลการปฏิบัติ	.817
การบริหารงานตำรวจ	ความเชื่อมั่นของประชาชน	.788
	ความพึงพอใจของประชาชน	.776

จากตารางที่ 2 ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันพบว่า ในภาพรวมค่าน้ำหนักมาตรวัดตัวแปรทั้งหมดอยู่ระหว่าง .723 - .846 ตีความได้ว่าอยู่ระดับดี ในภาพรวมค่าน้ำหนักมาตรวัดตัวแปรองค์ประกอบที่มีรายการค่าน้ำหนักสูงสุดคือสมดุล (.846) และกุญแจมือมีค่าน้ำหนักต่ำสุด (.723) ด้านบุคคลพบว่าประสบการณ์ทำงานเป็นรายการที่มีค่าน้ำหนักสูงสุด (.811) ส่วนอายุเป็นรายการที่มีค่าน้ำหนักน้อยที่สุด (.767) ด้านงบประมาณพบว่าสมดุลคือรายการที่มีค่าน้ำหนักสูงสุด (.846) ส่วนขาดดุลเป็นรายการที่มีค่าน้ำหนักน้อยที่สุด (.823) ด้านวัสดุอุปกรณ์พบว่า เครื่องมือสื่อสารคือรายการที่มีค่าน้ำหนักสูงสุด (.819) ส่วนกุญแจมือเป็นรายการที่มีค่าน้ำหนักน้อยที่สุด (.723) ด้านการบริหารจัดการพบว่าการประเมินผลการปฏิบัติคือรายการที่มีค่าน้ำหนักสูงสุด (.817) ส่วนการนำแผนไปปฏิบัติเป็นรายการที่มีค่าน้ำหนักน้อยที่สุด (.793) และด้านการบริหารงานตำรวจพบว่าความเชื่อมั่นของประชาชนมีค่าน้ำหนักเท่ากับ .788 และความพึงพอใจของประชาชนมีค่าน้ำหนักเท่ากับ .776

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเข้าพื้นที่กรุงเทพมหานครที่อยู่ในความรับผิดชอบของกองบัญชาการตำรวจนครบาลด้วยตนเอง และผู้ช่วย 2 คน เดินทางภายในเนื้อที่ 1,568.737 ตารางกิโลเมตร เริ่มจากกองบัญชาการตำรวจนครบาลตรงกับพิกัด 13.7686699, 100.5097033 และ Plus Code ที่ QG95+FV8 กรุงเทพมหานคร (Google Maps, 2024) เพื่อเก็บข้อมูลกับประชาชนในพื้นที่ช่วงวันเสาร์และอาทิตย์ เวลา 07.30 -20.00 น. เป็นเวลา 4 วัน วางแผนเก็บข้อมูลได้เฉลี่ยวันละ 80 ราย แบ่งหน้าที่แยกกันเข้าพื้นที่เก็บข้อมูล โดยสถานที่เก็บข้อมูลประชาชนได้แก่กองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 กองบังคับการสืบสวน กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ และกองกำกับการสวัสดิภาพเด็กและสตรี กองบัญชาการตำรวจนครบาล การเก็บข้อมูลปฏิบัติโดยเข้าพูดคุยสอบถามเบื้องต้นกับประชากรเป้าหมาย เมื่อเห็นว่าคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดไว้จึงเริ่มแนะนำโดยเริ่มจาก

บอกชื่อเรื่อง วัตถุประสงค์ของงานวิจัย วิธีการตอบแบบสอบถาม พร้อมบอกถึงความเป็นส่วนตัวและการรักษาความลับผู้ให้ข้อมูล จากนั้นจึงแจกแบบสอบถามและรอรับอยู่บริเวณไม่ห่างนักเพื่อผู้ตอบแบบสอบถามเกิดข้อสงสัยจะได้ทำการอธิบายให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องเพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนจึงตรวจสอบความถูกต้องพร้อมรวบรวมไว้ที่เดียวกันในซองบรรจุแบบสอบถาม ทั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามทุกคนยินดีตอบแบบสอบถามด้วยใจสมัคร ปราศจากการบังคับขู่เข็ญใด (Couper, 2017)

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและสถิติพรรณนาที่ใช้วิเคราะห์

ตัวแปร	POLAD	MAN	MONEY	MATER	MANAG
POLAD	1.00	.66	.43	.27	.39
MAN		1.00	.34	.46	.57
MONEY			1.00	.61	.38
MATER				1.00	.64
MANAG					1.00
Tolerance	-	.69	.84	.76	.71
VIF	-	1.18	1.14	1.28	1.13
K-S Test	.10	.07	.07	.09	.08
ค่าเฉลี่ย	3.18	2.84	2.77	2.71	3.06
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	.64	.39	.74	.58	.79
ค่าความเบ้	.71	.57	.86	.63	.88
ค่าความโด่ง	1.21	.66	-.07	.44	-.21

หมายเหตุ: Kaiser–Meyer Olkin = .806 ค่าต่ำสุดทุกรายการ = 1 และค่าสูงสุดทุกรายการ = 5

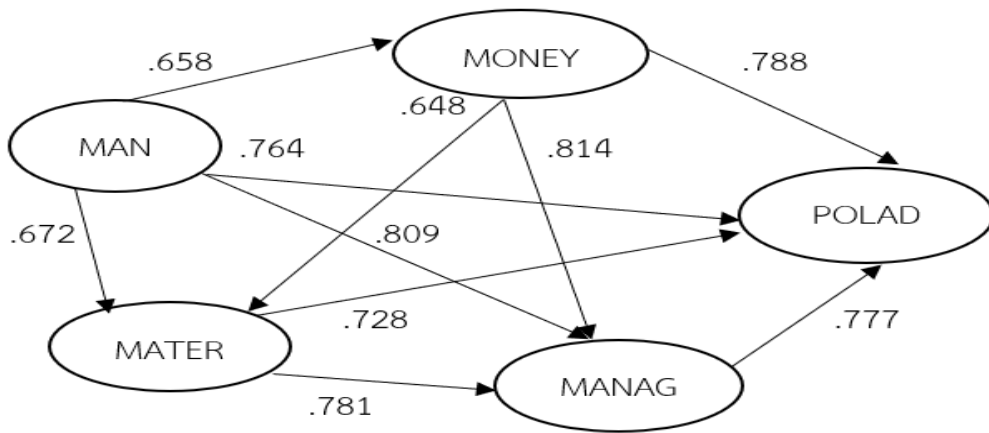
จากตารางที่ 3 ตรวจสอบการละเมิดข้อสมมติโดยตรวจสอบการกระจายปกติตัวแปรเดียว (Univariate Normality) ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์สูง (Multicollinearity) พบว่าการกระจายปกติ พิจารณาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่งและค่า K-S test พบว่าตัวแปรอิสระทุกตัวมีการกระจายปกติ และเมื่อทดสอบ linearity พบว่าตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับการบริหารงานตำรวจ (F test = 1.847 มีนัยสำคัญทางสถิติ) ส่วนค่า VIF และ Tolerance ไม่มีปัญหา ค่า KMO อยู่ในเกณฑ์ปกติไม่ละเมิดข้อสมมติแต่อย่างใด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

เลือกใช้สถิติพรรณนาอธิบายสภาพทั่วไปตัวแปรต่างๆ เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ส่วนการวิเคราะห์อิทธิพลตัวแปรอิสระทั้ง 4 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานตำรวจ (ตัวแปรตาม) เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อ 2 ใช้เทคนิควิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) เพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่มีต่อตัวแปรตามว่ามีอิทธิพลหรือไม่ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลอย่างไร

4. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 พบว่าตำรวจสายตรวจนครบาลส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 41 – 50 ปี (ร้อยละ 39.3) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 60.6) จากสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐ (ร้อยละ 50.9) มีประสบการณ์ทำงาน 15 – 25 ปี (ร้อยละ 37.6) มีความเห็นว่างบประมาณมีความสำคัญมากที่สุดต่อการบริหารงานตำรวจ (ร้อยละ 42.9) รองลงมาได้เรียงลำดับคือ บุคคล การบริหารจัดการ และวัสดุ อุปกรณ์ลำดับท้าย ส่วนผลการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 หลังตรวจสอบข้อกำกับเทคนิควิธี เสร็จสิ้นจึงเลือกใช้เทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) ร่วมกับหาค่าสัมประสิทธิ์ปรับมาตรฐาน (standardized coefficients) ในสมการการวิเคราะห์ เมื่อแทนค่าสัมประสิทธิ์ปรับมาตรฐานจากการวิเคราะห์ ถอดอรรถแบบขั้นตอนลงในสมการโครงสร้างจึงปรากฏแบบจำลองตามแผนภาพที่ 2 ดังนี้



แผนภาพที่ 2 แบบจำลองหลังการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ (ค่าสัมประสิทธิ์)

จากแผนภาพที่ 2 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ทั้ง 10 เส้นทางอยู่ระหว่าง .648- .814 โดยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรงบประมาณ (MONEY) ที่มีต่อตัวแปรการจัดการ (MANAG) มีค่าสัมประสิทธิ์มากเป็นลำดับแรก (.814) ต่างกันอย่างสิ้นเชิงกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรงบประมาณ (MONEY) ที่มีต่อตัวแปรวัสดุอุปกรณ์ (MATER) ที่มีค่าสัมประสิทธิ์น้อยที่สุดเป็นลำดับท้าย (.648)

ตารางที่ 4 อิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และผลรวมของตัวแปรที่มีต่อการบริหารงานตำรวจ

อิทธิพลของตัวแปร	ความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล		
	ทางตรง	ทางอ้อม	ผลรวม
MAN บุคคล	.764	1.555	2.319
MONEY งบประมาณ	.788	1.025	1.813
MATER วัสดุอุปกรณ์	.728	.606	1.334
MANAG การบริหารจัดการ	.777	-	.777

หมายเหตุ: (1) อิทธิพลทางอ้อม MAN บุคคลได้จาก $(.672 \times .781 \times .777) + (.658 \times .788) + (.809 \times .777) = 1.555$ และอิทธิพลผลรวมได้จาก $.764 + 1.555 = 2.319$ (2) อิทธิพลทางอ้อม MONEY งบประมาณได้จาก $(.648 \times .781 \times .777) + (.814 \times .777) = 1.025$ และอิทธิพลผลรวมได้จาก $.788 + 1.025 = 1.813$ (3) อิทธิพลทางอ้อม MATER วัสดุอุปกรณ์ได้จาก $(.781 \times .777) = .606$ และอิทธิพลผลรวมได้จาก $.728 + .606 = 1.334$

จากตารางที่ 4 พบว่า งบประมาณ (.788) มีอิทธิพลทางตรงมากที่สุดต่อการบริหารงานตำรวจ รองลงมาได้เรียงลำดับคือ การบริหารจัดการ บุคคล และวัสดุอุปกรณ์ (.728) ลำดับท้าย ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมมากที่สุดคือ บุคคล (1.555) รองลงมาได้เรียงลำดับคือ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ (-) เป็นลำดับท้าย และตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมมากที่สุดต่อการบริหารงานตำรวจคือ บุคคล (2.319) รองลงมาได้เรียงลำดับคือ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ (.777) เป็นลำดับท้าย

5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป และอภิปรายผล

การที่งบประมาณมีอิทธิพลหรือความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลทางตรงมากที่สุดต่อการบริหารงานตำรวจเนื่องเพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่เกื้อหนุนให้องค์กรดำเนินงานไปโดยไม่ติดขัด บรรลุเป้าประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ ปัญหาขององค์กรจักบังเกิดทันที ตัวอย่างเช่น ไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณที่เพียงพอ (ชยุต มารยาทตร์, 2565) งบประมาณไม่สอดคล้องกับภาระงานที่รับผิดชอบ หรืองบประมาณของตำรวจถูกปรับลด (ภาณุวัฒน์ บัวชาติ และ ปองปรารณ สุนทรเกษม, 2566) งบประมาณขาดการบริหารจัดการที่เหมาะสม (ณัฐนิชา วัชร และ เสกสัน เครือคำ, 2565) งบประมาณมีอยู่อย่างจำกัด จัดสรรไม่ตรงตามความต้องการ (วิษุฒะ องค์กรนาวัฒน์ สถิตย์ นิยมญาติ กมลพร กัลยาณมิตร และ ศศินัย ลักขณาภิชนซซ์, 2566) กระบวนการเบิกจ่ายขาดความคล่องตัวไม่สามารถยืดหยุ่นได้ (ศิริจันทร์ จันทรแสงสว่าง ฤเดช เกิดวิชัย สันฐาน ชยนนท์ และ สุรมน จันทรเจริญ, 2562) เช่นนี้การบริหารงบประมาณในแต่ละปี จำต้องผ่านการวางแผนที่รอบคอบว่าองค์กรจะจัดงบประมาณรูปแบบขาดดุล สมดุล หรือเกินดุลเพื่อให้การบริหารงบประมาณมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร

ส่วนการที่บุคคลมีอิทธิพลหรือความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลทั้งทางอ้อมและผลรวมมากที่สุดต่อการบริหารงานตำรวจเนื่องเพราะทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จการบริหารงานบุคคล ในปัจจุบันมีแนวคิดที่คนเป็น “ทุน” ประเภทหนึ่งขององค์กรที่จำเป็นต้องลงทุนในการสรรหา บริหาร จัดการและพัฒนาให้มีคุณภาพและสมรรถนะที่เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร บุคลากรเป็นสินทรัพย์ที่เพิ่มมูลค่าในตัวได้ทั้งด้านความรู้ความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญ ไม่มีค่าเสื่อมราคา เป็นทุนมนุษย์ที่เน้นความรู้ และนำสติปัญญามาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร หากสามารถบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ย่อมสามารถเพิ่มผลผลิตและผลลัพธ์ขององค์กรได้มากกว่าสินทรัพย์หรือทุนประเภทอื่น (สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ, 2566)

สำนักงานตำรวจแห่งชาติให้ความสำคัญเรื่องของบุคลากรจึงกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลประกอบด้วย 7 ยุทธศาสตร์ 1. พัฒนาโครงสร้างองค์กรและระบบตำแหน่งรองรับการบริหารงานตำรวจยุคใหม่ 2. สร้างวัฒนธรรมองค์กรตำรวจที่มุ่งสร้างศรัทธาจากประชาชน 3. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล 4. พัฒนาการสรรหากำลังพลเชิงรุก 5. เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ 6. พัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจ และ 7. สร้างศักยภาพตำรวจสู่ความเป็นมืออาชีพ สอดคล้องกับนโยบายผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติที่ให้ความสำคัญในเรื่องบุคคลโดยให้พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งความรู้ ทักษะ ยุทธวิธี คุณธรรมจริยธรรม และมีการฝึกอบรมทบทวนอย่างสม่ำเสมอ และพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการขวัญกำลังใจ และความสามัคคีของข้าราชการตำรวจ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2566)

จากการดำเนินการข้างต้นของสำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงไม่อาจปฏิเสธได้ว่าบุคคลมีความสำคัญต่อการบริหารงานตำรวจ เพราะบุคคลหรือมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์มากที่สุดใน

บริหารจัดการ ตำรวจที่มีศักยภาพย่อมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้เกิดความเชื่อมั่นและความพึงพอใจจากประชาชน และทำให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติเกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อสังคม เช่นนี้ปัจจัยด้านบุคคลจึงมีอิทธิพลหรือความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลทั้งทางอ้อมและผลรวมมากที่สุดต่อการบริหารงานตำรวจ

5.2 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรเพิ่ม

1. อัตรากำลังพลตำรวจสายตรวจให้มีความสมดุลกับพื้นที่ดูแลรับผิดชอบอย่างเร่งด่วน รวมถึงผู้บังคับบัญชาของตำรวจสายตรวจไม่ควรมอบหมายงานนอกเหนือจากความรับผิดชอบเพื่อให้ตำรวจสายตรวจได้ทำงานในหน้าที่ของตนเต็มเวลา

2. งบประมาณเพื่อสนับสนุนค่าใช้จ่ายในส่วนของการปฏิบัติงานโดยต้องไม่เป็นการสร้างภาระเพิ่มเติมให้กับค่าใช้จ่ายส่วนตัวตำรวจผู้ปฏิบัติงาน

5.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งถัดไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่ไม่ปรากฏในงานนี้เชิงเปรียบเทียบตรวจสอบว่ามีอิทธิพลมากหรือน้อย หรือมีอิทธิพลทางตรง ทางอ้อมและผลรวมเช่นใดต่อการบริหารงานของตำรวจสายตรวจ เช่นนำหลัก 7M (Men, Money, Material, Method, Market, Machine, Morale) เป็นตัวแปรอิสระเพื่อศึกษาเชิงเปรียบเทียบ

2. ควรศึกษาต่างพื้นที่ทำการวิจัยเพื่อตรวจสอบข้อค้นพบที่ได้ว่ามีความคล้ายคลึงหรือแตกต่างกัน เช่นใด เช่น ศึกษาการบริหารงานตำรวจของตำรวจสายตรวจภูธร (รอบพื้นที่นครบาล) จังหวัดปทุมธานี นนทบุรี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร ขยายสู่การศึกษาต่างพื้นที่ระดับภาค เช่น ภาคเหนือ กลาง ใต้ เป็นต้น

3. ควรศึกษาในบริบทที่กว้างมุ่งค้นหาข้อมูลเชิงลึก โดยเลือกใช้แนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นตัวขับเคลื่อนเพื่อได้มาซึ่งการขยายองค์ความรู้เดิมเพิ่มเติมสร้างองค์ความรู้ใหม่

เอกสารอ้างอิง

- กองบัญชาการตำรวจนครบาล. (2566). **หน่วยงานในสังกัด**. [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 22 ธันวาคม 2566 จาก <https://metro.police.go.th/หน่วยงานในสังกัด>
- ชยุต มารยาทตร์. (2565). การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวนของสถานีตำรวจ ในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี. **วารสารวิชาการอาชีวศึกษาและนิติวิทยาศาสตร์**, 8 (2), 116-136.
- ณัฐนิชา วัชร และเสกสัน เครือคำ. (2565). ปัญหาอุปสรรคและแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของ อาสาสมัครตำรวจบ้านในเขตพื้นที่สถานีตำรวจนครบาลลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร. **วารสาร สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**, 6(1), 26-35.
- บุรินทร์ ศรีสุรางค์ และจอมเดช ตรีเมฆ. (2564). ปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสาย ตรวจสถานีตำรวจนครบาลราษฎร์บูรณะ. **วารสารอาชีวศึกษาและสังคมศาสตร์**, 3(2), 56-70.
- มณีภรณ์ ชุพันธ์ และก้องปิติ อ่อนมาก. (2563). การพัฒนาตำรวจสายตรวจ: กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาล บางพลัด. **วารสารอาชีวกรรมและความปลอดภัย**, 2(2), 59-69.
- ภาณุวัฒน์ บัวชาติ และปองปรารณ สุนทรเภสัช. (2566). การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร ตำรวจยุคใหม่ในฝ่ายอำนวยการ. **วารสารอาชีวศึกษาและสังคมศาสตร์**, 5(1), 1-20.
- วิษุฒะ องค์กรนำวัฒน์ สติธย์ นิยมญาติ กมลพร กัลยาณมิตร และทัศนีย์ ลักษณะนิชนชัย. (2566). การจัดการ คดีคามทุกข์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. **วารสาร มจร.ทริภุชชัยปริทรรศน์**, 7(2), 30-44.

- ศิริจันทร์ จันทรแสงสว่าง ฤเดช เกิดวิชัย สันฐาน ชยนนท์ และสุรมน จันทรเจริญ (2562). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานีตำรวจนครบาล. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 24(1), 32-44.
- สิริวัชรณ์ ดวงคำ และสถาพร ชันโต. (2563). การพัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. *วารสารบัณฑิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*, 18(2), 61-67.
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2566). นโยบายผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ พล.ต.อ.ต่อศักดิ์ สุขวิมล. [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 12 มกราคม 2567 จาก <https://www.royalthaipolice.go.th/downloads/plan66.pdf>
- สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ. (2566). ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ตำรวจ
- สำนักประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียนนายร้อยตำรวจ. (2566). **หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการตำรวจ หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ.2566**. นครปฐม: โรงพิมพ์โรงเรียนนายร้อยตำรวจ.
- อภิเชก ปิคโน และวิรัช วิรัชนิการวรรณ. (2562). การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนตำรวจสายตรวจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 9(2), 137-151.
- Andersson, S., Granat, L., Brännström, M., & Sandgren, A. (2022). Translation, Cultural Adaptation, and Content Validation of the Palliative Care Self-Efficacy Scale for Use in the Swedish Context. *Int J Environ Res Public Health*, 19(3), 11-43.
- Atatsi, E.A., Azila-Gbettor, E.M., Akuma-Zanu, H., & Mensah, C. (2023). Financial management practices and life satisfaction: Mediating effect of financial satisfaction. *Cogent Education*, 10(2).1-16. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2023.2251746>
- Becker, B., & Gerhart, B. (1996). The Impact of Human Resource Management on Organizational Performance: Progress and Prospects. *The Academy of Management Journal*, 39 (4), 779-801.
- Chen, C. (2024). Assessment of Test Validity in the Context of the Duolingo English Test. *Open Journal of Modern Linguistics*, 14, 1-7.
- Cheung, G.W., Thomas, H.C., Lau, R.S., & Wang, L.C. (2023). Reporting reliability, convergent and discriminant validity with structural equation modeling: A review and best-practice recommendations. *Asia Pacific Journal of Management*. DOI:10.1007/s10490-023-09871-09871-
- Couper, M.P. (2017). New Developments in Survey Data Collection. *Annual Review of Sociology*, 43, 121-145.
- Errida, A., & Lotfi, B. (2021). The determinants of organizational change management success: Literature review and case study. *International Journal of Engineering Business Management*. Retrieved January 13, 2024 from <https://doi.org/10.1177/18479790211016273>
- Google Maps. (2024). Search Location and Plus Code Metropolitan Police Headquarters. Retrieved January 12, 2024 from [googlemaps](https://www.google.com/maps).

- Institutional Review Board Health Sciences and Minimal Risk Research IRBs. (2023). **Belmont Report**. Wisconsin: University of Wisconsin-Madison Press.
- Jusoh, Z.M., & Kasim, N. (2017). Influential factors affecting materials management in construction projects. **Management and Production Engineering Review**, 8(4), 82–90.
- Kulic, N., Minello, A., & Zella, S. (2019). Manage Your Money, Be Satisfied? Money Management Practices and Financial Satisfaction of Couples Through the Lens of Gender. **Journal of Family Issues**, 41(2) 1-35.. DOI:10.1177/0192513X19891463
- Lee, H., & Pan, Y. (2021). Evaluation of the Nomological Validity of Cognitive, Emotional, and Behavioral Factors for the Measurement of Developer Experience. **Appl. Sci.**, 11(17). 7805; <https://doi.org/10.3390/app11177805>
- Marini, J.P., Westrick, P.A., Young, L., Shmueli, D., & Shaw, J.E. (2019). **Differential Validity and Prediction of the SAT**. Retrieved January 12, 2024 from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED25.pdf>.
- Masuwai, A., Zulkifli, H., & Hamzah, M.L. (2024). Evaluation of Content Validity and Face Validity of Secondary School Islamic Education Teacher Self-Assessment Instrument. **Cogent Education**, 11(1).1-12.
- Otoo, F.N.K. (2024). Assessing the influence of financial management practices on organizational performance of small and medium-scale enterprises. **XIMB Journal of Management**. Retrieved January 13, 2024 from DOI 10.1108/XJM-09-2023-0192
- Racy, F., Morin, A., & Hagerty, J. (2022). Concurrent Validity and Reliability of Representative Inner Speech Questionnaires. **Psychological Reports**, 127(3), 56-69.
- Rajeswary, K., & Nichlavose, P.R. (2024). Training Effects on Sub Inspector Performance in Police Station Management. **Journal of Business Management and Information Systems**, 11, 19-24. Retrieved January 13, 2024 from <https://doi.org/10.48001/jbmis.2024.si1004>
- Roebianto, A., Savitri, L., Sriyanto, A.S., & Syaiful, L.A. (2023). Content validity: Definition and procedure of content validation in psychological research. **TPM–Testing**. 30(1): 5-18.
- Ronkko, M., & Cho, E. (2020). An Updated Guideline for Assessing Discriminant Validity. **Organizational Research Methods**, 25(1), 4-15.
- Schuler, J., Anderson, B., & Kuschauer, A. (2023). Test-Retest Reliability in Metric Conjoint Experiments: A New Workflow to Evaluate Confidence in Model Results. **Entrepreneurship Theory and Practice**. 48(2): 42-57.
- Singh, D. (2022). The Causes of Police Corruption and Working towards Prevention in Conflict-Stricken States. **Laws**, 11(5), 69. <https://doi.org/10.3390/laws11050069>
- Yamane, T. (1973). **Statistics: an introductory analysis**. New York: Harper & Row.
- Zayed, N.M., Mohammad, I.S., Islam, K.M.A., Perevozova, I., Nitsenko, V., & Morozova, O. (2022). Factors Influencing the Financial Situation and Management of Small and Medium Enterprises. **J. Risk Financial Manag**, 15(12), 554. <https://doi.org/10.3390/jrfm15120554>