

ผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ

กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

Achievement Management of the Patrol Special Operation Division,

Metropolitan Police Bureau, Royal Thai Police

ไพฑูรย์ สิทธี¹ และ ผศ.ดร.อดิพร เกิดเรือง²

Paitoon Sittiboon¹ and Asst. Prof. Dr. Atiporn Gerduang²

Received	Reviewed	Revised	Accepted
11/06/2019	15/06/2019	01/07/2019	02/07/2019

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาวิจัย 1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ และ ผลสัมฤทธิ์การบริหารของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ และผลสัมฤทธิ์การบริหาร ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของ กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ 3) เพื่อศึกษาสภาพปัญหา และอุปสรรค รวมถึงแนวทางในการบริหารจัดการที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการบริหารจัดการของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ วิธีการวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบผสมผสาน ดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ ก่อนและตามด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือในการวิจัย เชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม จำนวน 306 ชุด และการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ สถิติพรรณนา สถิติอนุมาน การวิเคราะห์ข้อมูล เชิงสหสัมพันธ์ โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน โดยกำหนดให้ระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่.05 การตรวจวัดเครื่องมือการวิจัย การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการหาค่าความเที่ยงตรง ของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่า Index of Item Objective Congruence : IOC โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ รวม 5 คน เป็นผู้ตรวจแบบสอบถาม เพื่อให้มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับจากการหาค่า IOC มาทำการปรับปรุงแก้ไขวัดค่า IOC ได้ ระหว่าง 0.6-1.00 เพื่อให้งานวิจัยมีความน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยได้นำ

¹ นักศึกษารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยชินวัตร

D.P.A. Student (Public Administration) Shinawatra University, Email : atiporn.g@sui.ac.th

² อาจารย์ประจำ สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และธรรมาภิบาล มหาวิทยาลัยชินวัตร

Email : dr.atiporn@gmail.com, atiporn.g@sui.ac.th

Lecturer of the Institute of Public Administration and Governance, Shinawatra University

แบบสอบถามที่ได้ปรับแก้ไขแล้วไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ ซึ่งใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค เพื่อให้ได้ค่าไม่น้อยกว่า 0.70 จึงจะมีความเหมาะสมในการนำไปเก็บข้อมูล ผลการทดสอบ ด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ ได้ค่า 0.965 และผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ ที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ ได้ค่า 0.995 ผลการวิจัยพบว่า

1.ด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ และ ผลสัมฤทธิ์การบริหารของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ ตามวัตถุประสงค์ข้อ 1 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.489$, S.D. = 0.809) ซึ่งประกอบด้วย ด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.598$, S.D. = 0.809) ด้านความเข้มแข็งในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.526$, S.D. = 0.832) ด้านการปฏิบัติงานมุ่งสู่สากล ($\bar{X} = 3.493$, S.D. = 0.826) และด้านความเป็นตำรวจมืออาชีพ ($\bar{X} = 3.341$, S.D. = 0.726)

2.ด้านอิทธิพลระหว่างพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ และผลสัมฤทธิ์การบริหารที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ ตามวัตถุประสงค์ข้อ 2 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.508$, S.D. = 0.789) ประกอบด้วย ด้านวัฒนธรรมองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.554$, S.D. = 0.744) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.530$, S.D. = 0.804) ด้านลักษณะองค์การ ($\bar{X} = 3.517$, S.D. = 0.812) ด้านธรรมาภิบาล ($\bar{X} = 3.505$, S.D. = 0.806) และด้านทรัพยากรบริหาร ($\bar{X} = 3.438$, S.D. = 0.825)

3. สภาพปัญหา และอุปสรรค รวมถึงแนวทางในการบริหารจัดการที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการบริหารจัดการของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ ตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 3 พบว่า ด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจและ ผลสัมฤทธิ์การบริหารของ กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ ด้านความเป็นตำรวจมืออาชีพ เป็นพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานที่เป็นปัญหาอุปสรรค และส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ ในระดับมาก รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านการปฏิบัติงานมุ่งสู่สากลในระดับปานกลาง ด้านความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานในระดับน้อย และด้านทัศนคติในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด ด้านอิทธิพลระหว่างพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ และผลสัมฤทธิ์การบริหารที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ ด้านทรัพยากรบริหารเป็นปัญหา อุปสรรค และส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ ในระดับมากที่สุด รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านธรรมาภิบาลในระดับมาก ด้านลักษณะองค์การในระดับปานกลาง ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับน้อย และด้านวัฒนธรรมองค์การในระดับน้อยที่สุด

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ พบว่า 1) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจให้ตำรวจ ด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาเครื่องมือในการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การโดยรวม 2) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจให้ตำรวจ ด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาสมรรถนะของตำรวจ และด้านการพัฒนาองค์ความรู้ให้ตำรวจ มีอิทธิพลต่อปัจจัยด้านลักษณะองค์การโดยรวม 3) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจให้ตำรวจ ด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาสมรรถนะของตำรวจ ด้านการพัฒนาเครื่องมือในการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหารโดยรวม 4) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจให้ตำรวจ ด้านการพัฒนาสมรรถนะของตำรวจ ด้านการพัฒนาเครื่องมือในการปฏิบัติงาน และด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวม 5) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจให้ตำรวจ ด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาสมรรถนะของตำรวจ และด้านการพัฒนาเครื่องมือในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อปัจจัยด้านหลักธรรมาภิบาลโดยรวม

คำสำคัญ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน, ผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการ

Abstract

The research on the achievement in management of patrol and special operation division, Metropolitan Police Bureau, Royal Thai Police has the objectives of the study as follows: 1) To study the work behavior of the police officers and the achievement in management of patrol and special operation division. 2) To study the influence between the behavior of police officers and the achievement in management affecting the achievement in management of patrol and special operation division. 3) To study the condition of the problems and obstacles, as well as the management guidelines that will help the operation to achieve in management of patrol and special operation division. The researcher used mixed research methods, which conducted the quantitative research before the qualitative research with 306 samples on the quantitative research and 10 samples for the qualitative research.

1.The results indicated that the work behavior of the police officers and the achievement in management of patrol and special operation division in overall has the mean at high level ($\bar{X}$ = 3.489, S.D. = 0.809) , which included the attitude of work performance aspect ($\bar{X}$ = 3.598, S.D. = 0.809) , the strength of the work aspect ($\bar{X}$ =

3.526, S.D. = 0.832) , the international standard operation aspect ($\bar{X}$ = 3.493, S.D. = 0.826) , and the professional police aspect ($\bar{X}$ = 3.341, S.D. = 0.726). In addition, it was found that the influence between the work behavior of the police officers and the achievement in management affecting the achievement in management of patrol and special operation division in overall has the mean at high level ($\bar{X}$ = 3.508, S.D. = 0.789) , which included the organizational culture aspect with the highest mean at high level ($\bar{X}$ = 3.554, S.D. = 0.744) , the transformational leadership aspect ($\bar{X}$ = 3.530, S.D. = 0.804) , the organizational characteristics aspect ($\bar{X}$ = 3.517, S.D. = 0.812) , the good governance aspect ($\bar{X}$ = 3.505, S.D. = 0.806) , and the administrative resources aspect ($\bar{X}$ = 3.438, S.D. = 0.825).

2. From the hypothesis testing by multiple regression analysis, it was found that
1) The aspect to create morale and encouragement to the police officers, the aspect of the attitude of work performance, the aspect of the development of operational tools, and the aspect of the development of operational systems influences the overall organizational culture factors. 2) The aspect to create morale and encouragement to the police officers, the aspect of the attitude of work performance, the aspect of the development of police officers' competencies, and the aspect of the knowledge development for the police officers influence the overall organizational characteristics.

3.The aspect to create morale and encouragement to the police officers, the aspect of attitude of work performance, the aspect of the development of police officers' competencies, the aspect of the development of operational tools, and the aspect of the development of operational systems influence the overall management resources.

The aspect to create morale and encouragement to the police officers, the aspect of the development of police officers' competencies, the aspect of the development of operational tools, and the aspect of the attitude of work performance influence the transformational leadership aspect in overall. 5) The aspect to create morale and encouragement to the police officers, the aspect of the attitude of work performance, the aspect of the development of police officers' competencies, and the

aspect of the development of operational tools influence the good governance aspect in overall.

Therefore, the guidelines for the management are as follows: 1) The organization culture aspect, the management should have the creative vision and develop the operating system to be modernized to the international standards. 2) The organizational characteristic aspect, the command structure should be improved to be able to supervise every subordinate police officers and provide the competency development of the police officers , provide the training course for the officers to be ready to support the situation of the rapidly changing society, and continuously create new knowledge for the police officers. 3) The administrative resources aspect, human resources are important, creating morale and encouragement for the police officers will help them to have a positive perspective on their work performance. 4) The transformational leadership aspect, the leaders should have the positive attitude in performance, dare to make clear decisions. And 5) The good governance aspect, the organization executives should have the moral courage, as well as develop the operational tools to complete the mission, according to the goals for the benefit of the people and peaceful nation based on the legitimacy.

Keywords : Performance Behavior, Management Achievement

บทนำ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในยุคปัจจุบันได้นำการบริหารภาครัฐแนวใหม่มาใช้โดยปรับปรุงกระบวนการทัศน์ พัฒนาการกระบวนการปฏิบัติงาน ผสมผสานกับองค์ความรู้ที่ “ตำรวจ” ได้ปฏิบัติสืบต่อกันมาจากอดีต เพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของประชาสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ผล โดยการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน เพื่อให้เกิดการถ่วงดุลและตรวจสอบการปฏิบัติงานของตำรวจซึ่งจะนำไปสู่ความโปร่งใส ไว้วางใจ และเกิดความร่วมมืออันเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาในระดับต่าง ๆ การพัฒนาองค์กร “ตำรวจ” จะช่วยในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยม การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน และกระบวนการปฏิบัติงาน รวมถึงพฤติกรรมของข้าราชการตำรวจ เพื่อมุ่งให้เกิดประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ตามพันธกิจหรือวัตถุประสงค์ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ การขับเคลื่อนดังกล่าวจะต้องอาศัยหน่วยระดับปฏิบัติการในสังกัดที่มีความพร้อมในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ (บก.สปพ.) หรือ 191 (กฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการเป็นกองบังคับการหรือส่วนราชการอย่างอื่น ในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2552) เป็นหน่วยงานในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และเป็นที่รู้จักกันโดยทั่วไปว่า “เป็นที่พึ่งแรกของประชาชน” มีเขตพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุม เขตพื้นที่กรุงเทพมหานครทั้งหมด มีอำนาจหน้าที่ ถวายความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ รวมถึงรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญอื่น ๆ ป้องกันปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา รวมทั้งสนับสนุนการปฏิบัติงานของตำรวจท้องที่และหน่วยงานอื่น กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ ยังมีการติดตามยุทธศาสตร์ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในด้านต่าง ๆ และการปฏิบัติตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลซึ่งเกี่ยวข้องกับงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รวมถึงภารกิจหลักที่ต้องปฏิบัติ 8 กลุ่มงานหลัก 103 ภารกิจรอง ประกอบด้วย (1) กลุ่มงานบริหาร 17 ภารกิจรอง (2) กลุ่มงานป้องกันปราบปราม 13 ภารกิจรอง (3) กลุ่มงานความมั่นคง 16 ภารกิจรอง (4) กลุ่มงานกฎหมาย 14 ภารกิจรอง (5) กลุ่มงานสืบสวน 8 ภารกิจรอง (6) กลุ่มงานถวายความปลอดภัย 12 ภารกิจรอง (7) กลุ่มงานจราจร 11 ภารกิจรอง (8) กลุ่มงานต่างประเทศ 12 ภารกิจรอง จากอำนาจหน้าที่ ดังกล่าวน่าจะเห็นว่าเป็นการปฏิบัติแทนสำนักงานตำรวจแห่งชาติในมิติขององค์การ และปฏิบัติหน้าที่ในฐานะหน่วยปฏิบัติการและสนับสนุนในมิติของผู้ปฏิบัติที่สัมผัสกับประชาชนโดยตรง จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนและเปลี่ยนนโยบายไปสู่ภาคปฏิบัติ ทั้งในการให้บริการพื้นฐานแก่ประชาชน และสังคม รวมถึงภารกิจพิเศษในระดับความมั่นคงของประเทศ

จากบทบาทและอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ ดังกล่าวน่าจะเห็นว่ามีมีความสำคัญอย่างยิ่งทั้งในระดับการให้บริการประชาชนและสังคม รวมถึงการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ จากการศึกษาพบว่า ได้มีผู้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับตำรวจหรือองค์การตำรวจไว้มากมายหลายแขนง แต่ปัจจัยหรือตัวแปรที่มีผลต่อการพัฒนาตำรวจหรือองค์การตำรวจในยุคนี้แห่งการเปลี่ยนแปลงหรือกระแสการปฏิรูปยังต้องมีการศึกษาเพิ่มเติม การศึกษาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ และผลสัมฤทธิ์ในการบริหารจัดการของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ จึงเป็นการศึกษาเพิ่มเติมลงลึกในหน่วยปฏิบัติการระดับกองบังคับการ ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผลการศึกษาจะนำไปสู่การทบทวน การปรับปรุง และพัฒนารูปแบบ รวมถึงพัฒนาการบริหารจัดการของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ และหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และองค์การภาครัฐหรือเอกชนอื่นๆ ให้มีความพร้อมสามารถรองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงและการปฏิรูปที่จะเกิดขึ้นได้ทุกระดับสถานการณ์ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ในเชิงลึกถึงระดับบุคคล และเป็นเกราะป้องกันภัยให้สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ ได้อย่างมีประสิทธิภาพในปัจจุบันและอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ และ ผลสัมฤทธิ์การบริหารของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ และผลสัมฤทธิ์การบริหาร ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ
3. เพื่อศึกษาสภาพปัญหา และอุปสรรค รวมถึงแนวทางในการบริหารจัดการที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการบริหารจัดการของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ

สมมติฐานการวิจัย

พฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ ทั้ง 5 ประการ ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านลักษณะขององค์การ ด้านทรัพยากรการบริหาร ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ ด้านหลักธรรมาภิบาล

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาลสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 1,207 คน ขอบเขตด้านพื้นที่ ครอบคลุมเขตอำนาจรับผิดชอบของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ คือ พื้นที่กรุงเทพมหานคร ขอบเขตด้านเวลา การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดเวลาระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึงวันที่ 30 กันยายน 2561

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยแบ่งประชากรกลุ่มตัวอย่างตามลักษณะภารกิจที่ปฏิบัติงานจริง เป็น 3 กลุ่ม และทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) คือ (1) กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ยศสิบตำรวจตรี ตำแหน่งผู้บังคับหมู่ ถึงยศร้อยตำรวจเอก ตำแหน่งรองสารวัตร จำนวน 1,140 คน (2) กลุ่มผู้ควบคุมการปฏิบัติงานยศพันตำรวจตรี ตำแหน่งสารวัตร ยศพันตำรวจโท ตำแหน่งรองผู้กำกับการ ถึงยศพันตำรวจเอก ตำแหน่งผู้กำกับการ จำนวน 59 คน และ (3) กลุ่มผู้บริหาร ยศพันตำรวจเอก ตำแหน่งรองผู้บังคับการ ถึง ยศพลตำรวจตรี ตำแหน่งผู้บังคับการ จำนวน 8 คน

ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้หน่วยในการศึกษา คือ กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ มีหน่วยชั้นตรง ประกอบด้วย 6 กองกำกับการ 2 กลุ่มงาน และ 1 สำนักงาน มีข้าราชการตำรวจในสังกัดทั้งสิ้น จำนวน 1,207 คน

กลุ่มตัวอย่างการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 1,140 คน การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973, p. 727, 1088) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ.05 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

กลุ่มตัวอย่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (1) กลุ่มผู้ควบคุมการปฏิบัติงาน ยศพันตำรวจตรี ตำแหน่งสารวัตร ยศพันตำรวจโท ตำแหน่งรองผู้กำกับการ ถึงยศพันตำรวจเอก ตำแหน่งผู้กำกับการ จำนวน 59 คน และ (2) กลุ่มผู้บริหาร ยศพันตำรวจเอก ตำแหน่งรองผู้บังคับการ ถึง ยศพลตำรวจตรี ตำแหน่งผู้บังคับการ จำนวน 8 คน

กรอบแนวคิดการวิจัย

พฤติกรรมกาปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของการบริหารจัดการกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ

1. ประเด็นความเป็นตำรวจมืออาชีพ

- 1.1 การพัฒนาเครื่องมือในการปฏิบัติงาน
- 1.2 การพัฒนาสมรรถนะของตำรวจ

2. ประเด็นการปฏิบัติงานมุ่งสู่สากล

- 2.1 การพัฒนาความร่วมมือและเครือข่าย
- 2.2 การพัฒนาองค์ความรู้ให้ตำรวจ

3. ประเด็นความเข้มแข็งในการปฏิบัติงาน

- 3.1 การพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน
- 3.2 การสร้างขวัญและกำลังใจให้ตำรวจ

4. ประเด็นทัศนคติในการปฏิบัติงาน

ผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ

1.ด้านวัฒนธรรมองค์การ (Charles B. Handy, 2009)

- (1) วัฒนธรรมระเบียบแบบแผน (2) วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (3) วัฒนธรรมตำรวจมืออาชีพ

2.ด้านลักษณะองค์การ (Gareth Morgan, 1997) (1) ลักษณะองค์การแห่งมาตรฐาน (2) องค์การมีชีวิตชีวา (3) องค์การสอดรอง

3.ด้านทรัพยากรบริหาร (ประชาติปิตย์ พงษ์ภิญโญ, 2558)

- (1) การบริหารงานทรัพยากรบุคคล (2) การบริหารงบประมาณและการเงิน (3) การบริหารวัสดุ อุปกรณ์ (4) การบริหารจัดการ (5) การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ

4.ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Bernard M.Bass & Ronald E.Riggio, 2006)

- (1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (2) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (3) ด้านการกระตุ้นปัญญา (4) ด้านการคำนึงถึงความสามารถส่วนบุคคล

5.ด้านธรรมาภิบาล (ก.พร., 2552) (1) หลักประสิทธิภาพ

- (2) หลักประสิทธิผล (3) หลักการตอบสนอง (4) หลักความโปร่งใส (5) หลักการความรับผิดชอบ (6) หลักการมีส่วนร่วม (7) หลักการกระจายอำนาจ (8) หลักนิติธรรม (9) หลักความเสมอภาค

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยใช้วิธีเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ก่อนเพื่อให้ได้ข้อมูลในภาพกว้างของชุดตัวแปรที่ส่งผลต่อกัน จากนั้นจึงใช้

วิธีเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บข้อมูลเอกสาร (Document Research) และใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) สำหรับเจาะลึกในประเด็น ที่น่าสนใจและตกหล่นจากแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่นำเชื่อถือ มีน้ำหนัก และครบถ้วนสมบูรณ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถาม จำนวน 306 ชุด สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลเอกสาร (Document Research) และวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

การเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้สามารถเก็บข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ประหยัดเวลา ประหยัดงบประมาณ และได้ข้อมูลครบถ้วน ผู้วิจัยได้ประสานฝ่ายอำนวยความสะดวกส่วนกลางของสงฆ์แบบสอบถามจากส่วนกลางผ่านระบบการนำสารของหน่วยไปยังหน่วยผู้ตอบแบบสอบถามในสังกัด โดยผู้วิจัยได้ประสานแต่ละหน่วยไว้เพื่อให้การตอบแบบสอบถามเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีความสมบูรณ์ ครบถ้วน และน่าเชื่อถือในระดับสูง

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลมาจัดระเบียบเพื่อความถูกต้อง โดยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณก่อน เพื่อให้ได้ข้อมูลในภาพกว้างของชุดตัวแปรที่ส่งผลต่อกัน และนำเสนอผลการวิเคราะห์ด้วยวิธีการและสถิติ ดังนี้

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) อธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างในแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ด้วย ค่าความถี่ (Frequency) และค่าเฉลี่ย (Mean)

สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของตัวแปรต่าง ๆ และทิศทางของข้อมูลในแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และ 3 ด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในส่วนการวัดค่าตัวแปร กำหนดการวัดค่าตัวแปรจากเกณฑ์การคิดคะแนนจากแบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยใช้เกณฑ์ประเมินหาค่าเฉลี่ยของลิเคิร์ต (Likert Scale)

วิเคราะห์เชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) เพื่อทดสอบระดับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษที่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการบริหารจัดการของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ด้วยค่า Pearson Product Moment Correlation Coefficient โดยกำหนดนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ.05 ทั้งนี้ เป็นการแปลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างขนาด 100 คน ขึ้นไป (Gall & Borg. 1996)

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมการทำนายผลของผลสัมฤทธิ์ การบริหารจัดการกับพฤติกรรมปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple

Regression) (Gall & Borg, 1996 อ้างถึงใน Jeerawat Boonwattanaporn, Piyakorn Whangmahaporn and Tin Prachyapruit, 2015) โดยกำหนดให้ระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่.05

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth interview) ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาเข้าในกระบวนการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล จากภาพรวมไปสู่ประเด็นย่อย ตามแนวทางกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ (1) ขั้นตอนการตรวจสอบ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการจดบันทึก บันทึกเสียง และการสังเกต รวมถึงที่ได้จากการพูดคุยเพิ่มเติมประเด็นที่ตกหล่น มาทำการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูล (2) ขั้นตอนเรียบเรียงข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลมาทำการแยกหมวดหมู่เป็นประเด็นตามที่กำหนดไว้ อย่างเป็นระบบ เพื่อให้สะดวกและรวดเร็วในการนำข้อมูลไปใช้ (3) ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่ได้แยกประเด็นไว้แล้วมาทำการวิเคราะห์ตามกลุ่มของข้อมูล (4) ขั้นตอนการตีความ ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้ออกกับทฤษฎีหลักที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยในครั้งนี้ (5) ขั้นตอนสรุป เปรียบเทียบข้อมูลกับกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ทีละประเด็น และ (5) ขั้นตอนอภิปรายผล อภิปรายผลข้อมูลตามทฤษฎี เพื่อสร้างข้อสรุป ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ และ ผลสัมฤทธิ์การบริหารของ กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ ตามวัตถุประสงค์ ข้อ 1 โดยรวมพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.489$, S.D.=0.809) เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ทักษะคติในการปฏิบัติงานเป็น พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.598$, S.D.=0.852) รองลงมา ตามลำดับ คือ ด้านความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานมีผลต่อที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.526$, S.D.=0.832) ด้านการปฏิบัติงานมุ่งสู่สากล มีผลต่อที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.493$, S.D.=0.826) และด้านความเป็นตำรวจมืออาชีพ มีผลต่อที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.341$, S.D.=0.726) ปรากฏตาม ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ และ ผลสัมฤทธิ์การบริหารของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ

พฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ และ ผลสัมฤทธิ์การบริหารของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	จัดลำดับ
ด้านความเป็นตำรวจมืออาชีพ	3.341	0.726	มาก	4
ด้านการปฏิบัติงานมุ่งสู่สากล	3.493	0.826	มาก	3
ด้านความเข้มแข็งในการปฏิบัติงาน	3.526	0.832	มาก	2
ด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน	3.598	0.852	มาก	1
รวมค่าเฉลี่ย	3.489	0.809	มาก	

2. ผลการศึกษาอิทธิพลระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ และผลสัมฤทธิ์การบริหารที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ ตามวัตถุประสงค์ ข้อ 2 โดยรวมพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.508, S.D.=0.789) เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.554, S.D.=0.744) รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.530, S.D.=0.804) ด้านลักษณะองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.517, S.D.=0.812) ด้านธรรมาภิบาล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.505, S.D.=0.806) และด้านทรัพยากรบริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.438, S.D.=0.825) ปรากฏตามตารางที่ 2

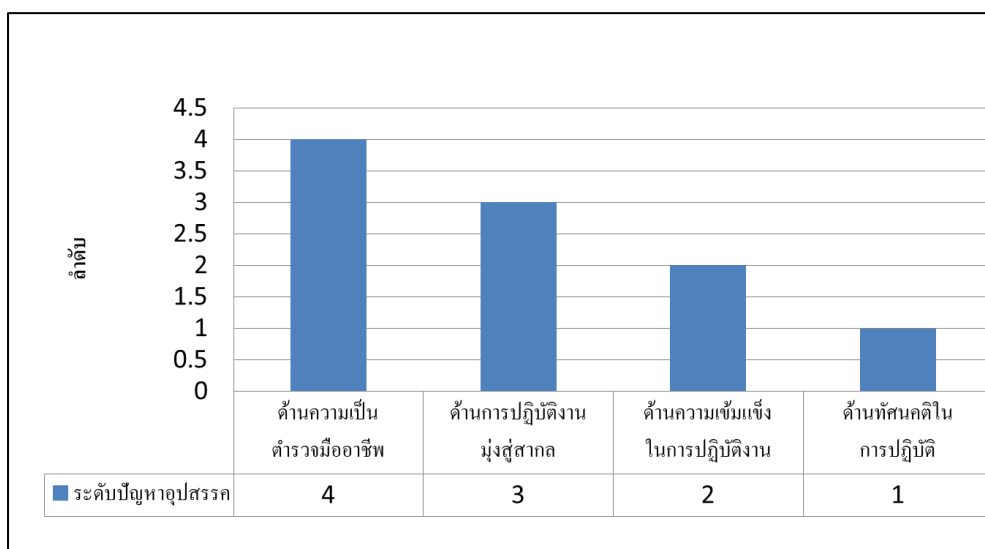
ตารางที่ 2 : ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อิทธิพลระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ และผลสัมฤทธิ์การบริหารที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ

อิทธิพลระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจและผลสัมฤทธิ์การบริหารที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	จัดลำดับ
ด้านวัฒนธรรมองค์การ	3.554	0.744	มาก	1
ด้านลักษณะองค์การ	3.517	0.812	มาก	3
ด้านทรัพยากรบริหาร	3.438	0.825	มาก	5

อิทธิพลระหว่างพฤติกรรมการทำงานของ ข้าราชการตำรวจและผลสัมฤทธิ์การบริหารที่มี ผลต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกอง บังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	จัดลำดับ
ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.530	0.804	มาก	2
ด้านธรรมาภิบาล	3.505	0.806	มาก	4
รวมค่าเฉลี่ย	3.508	0.798	มาก	

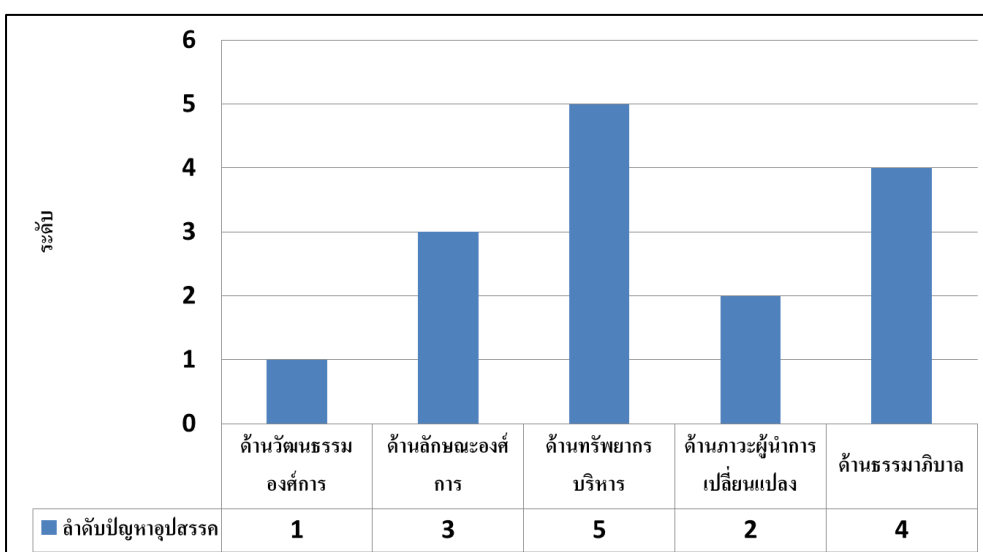
3. ผลการศึกษาสภาพปัญหา และอุปสรรค รวมถึงแนวทางในการบริหารจัดการที่จะช่วยให้ การปฏิบัติงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการบริหารจัดการของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการ พิเศษ ตามวัตถุประสงค์ ข้อ 3 พบว่า

ด้านพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจและ ผลสัมฤทธิ์การบริหารของ กองบังคับ
การสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ พบว่า ด้านความเป็นตำรวจมืออาชีพ เป็นพฤติกรรมการ
ปฏิบัติงานที่มีปัญหา อุปสรรค และส่งผลกระทบต่อสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการสายตรวจและ
ปฏิบัติการพิเศษมากที่สุด รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านการปฏิบัติงานมุ่งสู่สากล ด้านความเข้มแข็งใน
การปฏิบัติงาน และด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน ปรากฏตามกราฟที่ 1



กราฟที่ 1 : แสดงระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสายตรวจ และปฏิบัติการพิเศษที่มีปัญหา อุปสรรค ต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการสายตรวจ และปฏิบัติการพิเศษ จากนั้นน้อยไปหามาก

ด้านอิทธิพลระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ และผลสัมฤทธิ์การบริหารที่มีต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ
พบว่า ด้านทรัพยากรบริหารเป็นปัญหา อุปสรรค และส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษมากที่สุด รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านธรรมาภิบาล ด้านลักษณะองค์การ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และด้านวัฒนธรรมองค์การ ปรากฏตามกราฟที่ 2



กราฟที่ 2 : แสดงระดับผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษที่มีปัญหา อุปสรรค ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ จากระดับน้อยไปหามาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ พบว่า 1) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจให้ตำรวจ ด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาเครื่องมือในการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การโดยรวม 2) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจให้ตำรวจ ด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาสมรรถนะของตำรวจ และด้านการพัฒนาองค์ความรู้ให้ตำรวจ มีอิทธิพลต่อปัจจัยด้านลักษณะองค์การโดยรวม 3) ด้านการสร้างขวัญและ

กำลังใจให้ตำรวจ ด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาสมรรถนะของตำรวจ ด้านการพัฒนาเครื่องมือในการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหารโดยรวม 4) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจให้ตำรวจ ด้านการพัฒนาสมรรถนะของตำรวจ ด้านการพัฒนาเครื่องมือในการปฏิบัติงาน และด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวม 5) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจให้ตำรวจ ด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาสมรรถนะของตำรวจ และด้านการพัฒนาเครื่องมือในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อปัจจัยด้านหลักธรรมาภิบาลโดยรวม

อภิปรายผล

1. พฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจและ ผลสัมฤทธิ์การบริหารของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ พบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.489$, S.D. = 0.809) เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ทัศนคติในการปฏิบัติงานเป็นพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.598$, S.D. = 0.809) รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานมีผลต่อที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.526$, S.D. = 0.832) ด้านการปฏิบัติงานมุ่งสู่สากล มีผลต่อที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.493$, S.D. = 0.826) และด้านความเป็นตำรวจมืออาชีพ มีผลต่อที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.341$, S.D. = 0.726) ผลการศึกษาเชิงปริมาณมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับผลการศึกษาเชิงคุณภาพ กล่าวคือ ด้านความเป็นตำรวจมืออาชีพ เป็นพฤติกรรม การปฏิบัติงานที่เป็นปัญหา อุปสรรค และส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษมากที่สุด รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านการปฏิบัติงานมุ่งสู่สากล ด้านความเข้มแข็งในการปฏิบัติงาน และด้านทัศนคติ ในการปฏิบัติงาน เป็นปัญหาอุปสรรคน้อยที่สุด สอดคล้องแนวคิด Thailand 4.0 ซึ่งกำหนดให้ทุกส่วนราชการต้องมีการปรับเปลี่ยนกลไก ด้านการบริหาร คือ 1) การสร้างรัฐที่น่าเชื่อถือ 2) แหล่งที่มาของนโยบายสาธารณะ 3) การปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจ อำนาจหน้าที่ และรูปแบบการปฏิบัติราชการ 4) การสร้างภาคีความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคส่วนต่าง ๆ 5) การยกระดับขีดความสามารถในการตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง 6) การบริหารจัดการเงินและทรัพยากร 7) การสร้างระบบราชการไร้รอยต่อ ผลการศึกษาวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jeerawat Boonwattanaporn, Piyakorn Whangmahaporn and Tin Prachyapruit (2015) ที่ทำการศึกษา เรื่องผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปราม กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า ผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปรามในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีด้าน

ความเป็นมืออาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาตามลำดับคือ ด้านตำรวจผู้รับใช้ชุมชน ด้านการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และด้านความเข้มแข็งในการบริหารงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. ผลการศึกษาอิทธิพลระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ และผลสัมฤทธิ์การบริหาร ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ พบว่า ผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.508$, S.D. = 0.789) เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.554$, S.D. = 0.744) รองลงมาตามลำดับคือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.530$, S.D. = 0.804) ด้านลักษณะองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.517$, S.D. = 0.812) ด้านธรรมาภิบาล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.505$, S.D. = 0.806) และด้านทรัพยากรบริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.438$, S.D. = 0.825) ผลการศึกษาเชิงปริมาณไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาเชิงคุณภาพ กล่าวคือ ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ด้านทรัพยากรบริหารเป็นปัญหา อุปสรรค และส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษมากที่สุด รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านธรรมาภิบาล ด้านลักษณะองค์การ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และด้านวัฒนธรรมองค์การ เป็นปัญหาอุปสรรคน้อยที่สุด ผลการศึกษาวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jeerawat Boonwattanaporn, Piyakorn Whangmahaporn and Tin Prachyapruit (2015)

3. ผลศึกษาสภาพปัญหา และอุปสรรค รวมถึงแนวทางในการบริหารจัดการที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการบริหารจัดการของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ พบว่า

ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ ด้านความเป็นตำรวจมืออาชีพ พบว่า เป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถเป็นแนวทางและส่งผลในการขับเคลื่อนนโยบายสู่ผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การพัฒนาเครื่องมือในการปฏิบัติงานส่งผลมากที่สุด รองลงมาตามลำดับ คือ การพัฒนาสมรรถนะของตำรวจ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ ด้านการปฏิบัติงานมุ่งสู่สากล พบว่า ปัจจัยสำคัญที่สามารถเป็นแนวทางและส่งผลในการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่ผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การพัฒนาความร่วมมือและเครือข่ายส่งผลมากที่สุด รองลงมาตามลำดับ คือ การพัฒนาองค์ความรู้ให้ตำรวจ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ ด้านความเข้มแข็งในการบริหารงาน พบว่า ปัจจัยสำคัญที่สามารถเป็นแนวทางและส่งผลในการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่ผลสัมฤทธิ์

การบริหารจัดการของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การพัฒนาระบบปฏิบัติงานส่งผลมากที่สุด รองลงมาตามลำดับ คือ การสร้างขวัญและกำลังใจให้ตำรวจ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยสำคัญที่สามารถเป็นแนวทางในขับเคลื่อนนโยบายไปสู่ผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษในระดับน้อยที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หน่วยงานมีการส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับพันธกิจที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้นส่งผลมากที่สุด รองลงมาตามลำดับ คือ หน่วยงานมีการอบรมพัฒนาจิตใจให้ข้าราชการตำรวจในการเป็นผู้ให้บริการที่ดี สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับผลการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ และสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีการบริหารของ Fayol (1923) Fayol's administration theory ฟาโยล ได้เขียนหนังสือ ชื่อ Administration industrielly et generals หรือหลักการบริหารอุตสาหกรรม ตีพิมพ์เมื่อปี ค.ศ. 1916 ประกอบด้วยหลักการบริหาร 14 ข้อ (1) การมีเอกภาพในการบังคับบัญชา (unity of command) (2) การมีเอกภาพในการสั่งการ (unity of direction) (3) การแบ่งงานกันทำ (division of work) (4) การรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง (centralization) (5) อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (authority and responsibility) (6) ความเสมอภาค (equity) (7) สายการบังคับบัญชา (scalar chain) (8) การให้ผลประโยชน์ตอบแทน (remuneration) (9) การมีระเบียบข้อบังคับ (order) (10) ความมีระเบียบวินัย (discipline) (11) ความคิดริเริ่ม (initiative) (12) ผลประโยชน์ส่วนบุคคลควรเป็นรองผลประโยชน์ส่วนรวม (The benefit of the individual should be secondary to the public interest) (13) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Stability of Lenore of personnel) (14) ความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน (Harmony is unity) ฟาโยล ได้สรุปไว้ว่าหากวันหนึ่งคุณต้องอยู่ในสภาวะที่ต้องใช้คนจำนวนมาก ๆ ในการทำงานหัวใจของการบริหารเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายมีองค์ประกอบ 5 ประการ เรียกว่า POCCC คือ (1) การวางแผน (planning) (2) การจัดองค์การ (organizing) (3) การบังคับบัญชาหรือสั่งการ (commanding) (4) การประสานงาน (coordinating) (5) การควบคุม (controlling)

ด้านผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ

ด้านวัฒนธรรมองค์การ ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ปัจจัยสำคัญที่สามารถเป็นแนวทางในขับเคลื่อนนโยบายไปสู่ผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษในระดับน้อยที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า 1) วัฒนธรรมระเบียบแบบแผน ส่งผลเป็นลำดับคือ (1) ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจสั่งการตามระเบียบบรรทัดที่มีการติดตามผลสำเร็จในการดำเนินงานอย่างเป็นทางการ (2) หน่วยงานให้ความสำคัญกับการตัดสินใจตามระเบียบแบบแผนและธรรมเนียมปฏิบัติเพื่อให้การทำงานเป็นไปตามแนวทางที่กำหนด (3) หน่วยงานให้ความสำคัญกับการใช้บันทึก หนังสือสั่งการที่เป็นหลักฐานลายลักษณ์อักษรในการติดต่อประสานงาน และ (4) หน่วยงานให้ความสำคัญกับการ

ปฏิบัติงานที่เน้นขั้นตอน กระบวนการ รวมถึงผลสัมฤทธิ์ของผลงานตามตัวชี้วัดที่กำหนด 2) วัฒนธรรม
ตำรวจมืออาชีพ ส่งผลเป็นลำดับ คือ (1) ผู้บังคับบัญชาใช้ทักษะในการประสานเพื่ออำนวยความสะดวก
และผลักดันให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามาปฏิบัติงานร่วมกันให้ประสบผลสำเร็จ (2) หน่วยงานให้ความสำคัญ ความ
เป็นอิสระกับการตัดสินใจ เพื่อช่วยให้ตำรวจปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว (3) ภายในหน่วยงานได้ให้
ความสำคัญกับการติดต่อกันเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างตำรวจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
(4) หน่วยงานให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นไปที่ผลสัมฤทธิ์ของผลงานแบบมืออาชีพ และ (5)
หน่วยงานใช้วิธีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์การยอมรับนับถือเพื่อกระตุ้นใจให้ตำรวจทุ่มเทในการ
ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ และ 3) วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ส่งผลเป็นลำดับ คือ (1)
หน่วยงานให้ความสำคัญกับการตัดสินใจโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่ดีที่สุดที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน (2)
หน่วยงานให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์สูงกว่าเดิมมากกว่าปีที่ผ่านมา (3) หน่วยงานใช้
วิธีการทำงานเป็นทีมเพื่อกระตุ้นใจให้ตำรวจทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ (4)
ผู้บังคับบัญชาใช้ความเป็นเหตุเป็นผลในการคิดวิเคราะห์รวมถึงให้ความสำคัญกับความคิดสร้างสรรค์ใน
การปฏิบัติงาน และ (5) ภายในหน่วยงานได้ให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนความคิดของตำรวจที่อยู่
ในทีมเดียวกัน ผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ

ด้านลักษณะองค์การ พบว่า ปัจจัยสำคัญที่สามารถเป็นแนวทางในขับเคลื่อนนโยบายไปสู่
ผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษในระดับปานกลาง พิจารณา
รายชื่อ พบว่า 1) ลักษณะองค์การแห่งมาตรฐาน ส่งผลเป็นลำดับ คือ (1) หน่วยงานมีการจัดทำมาตรฐาน
การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เช่น คู่มือ ป้ายข้อความ แสดงขั้นตอนการปฏิบัติงาน การเบิกจ่ายสิ่งของ
เป็นต้น (2) หน่วยงานให้ความสำคัญกับการควบคุมการติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลงานตาม
เป้าหมายที่กำหนดไว้ (3) หน่วยงานมีการกำหนดภารกิจให้แก่ตำรวจแต่ละฝ่ายเป็นระเบียบปฏิบัติตาม
กฎหมายอย่างชัดเจน และ (4) หน่วยงานมีการมอบอำนาจการตัดสินใจเป็นเรื่อง ๆ ตามภารกิจที่มอบหมาย
ให้แก่ตำรวจในการปฏิบัติงาน 2) ลักษณะองค์การแห่งชีวิตชีวา โดยให้ความสำคัญเป็นลำดับ คือ (1)
หน่วยงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะตำรวจในระดับเดียวกันกับการพัฒนาปรับปรุงกระบวน
ในการทำงาน เป็นต้น (2) หน่วยงานให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับ
สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป (3) หน่วยงานมีการสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง
และ (4) หน่วยงานสนับสนุนให้ตำรวจมีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงาน
ประสบผลสัมฤทธิ์สูงสุด และ 3) องค์การสตอง โดยให้ความสำคัญเป็นลำดับ คือ (1) หน่วยงานให้
ความสำคัญกับการกระจายอำนาจในการตัดสินใจในแต่ละภารกิจ เพื่อช่วยให้ตำรวจเกิดความคล่องตัวใน
การทำงาน เป็นต้น (2) หน่วยงานมีการสนับสนุนให้ตำรวจได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
อย่างต่อเนื่อง (3) หน่วยงานมีการสนับสนุนให้ตำรวจสร้างและนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ไขปัญหา

ในการปฏิบัติงาน และ (4) หน่วยงานสนับสนุนให้ตำรวจนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ

ด้านทรัพยากรบริหาร พบว่า ปัจจัยสำคัญที่สามารถเป็นแนวทางในขับเคลื่อนนโยบายไปสู่ผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษในระดับมากที่สุด พิจารณารายข้อ พบว่า 1) การบริหารงบประมาณและการเงิน ส่งผลเป็นลำดับ คือ (1) หน่วยงานมีการวางแผนควบคุมการใช้จ่ายเงินได้ตามแผนที่กำหนด เช่น การเบิก จ่ายงบประมาณเป็นไปตามกรอบเวลา มีการกำกับติดตามการเบิกจ่ายเงินเป็นระยะ (2) หน่วยงานมีการบริหารจัดการเพื่อให้ตำรวจมีเงินงบประมาณสำหรับดำเนินโครงการ/กิจกรรม อย่างสมดุล ไม่ขาดหรือไม่ถูกเรียกคืนงบประมาณ และ (3) หน่วยงานมีการมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบโครงการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามระยะที่กำหนดในแผนงานโครงการ 2) การบริหารงานทรัพยากรบุคคล โดยให้ความสำคัญเป็นลำดับ คือ (1) ตำรวจได้รับการพัฒนาทักษะเพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ เช่น ฝึกอบรมการปฏิบัติงานที่มีลักษณะเฉพาะ การใช้โปรแกรมการปฏิบัติงานใหม่ ๆ (2) หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ตำรวจ เช่น ตำรวจดีเด่น ทดรองจ่ายเงินในการปฏิบัติงาน รางวัลจับกุมคดีสำคัญ (3) หน่วยงานมีระเบียบ คำสั่งภายในเกี่ยวกับการบริหารงานที่เป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสม (4) หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความผูกพันภายในองค์กรให้แก่ตำรวจ เช่น การแข่งขันกีฬาภายใน โครงการอาหารกลางวัน และ (5) หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้แก่ตำรวจ เช่น โครงการหรือภารกิจที่มีการบูรณาการกำลังปฏิบัติงานร่วมกันภายในหน่วย 3) การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยให้ความสำคัญเป็นลำดับ คือ (1) หน่วยงานมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการประหยัดเวลาในการค้นหาข้อมูล เช่น ติดตั้ง Internet Router Wifi (2) หน่วยงานมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการรับส่งข้อมูลข่าวสาร เช่น E-mail Line วิทยุสื่อสาร เพื่อช่วยให้การติดต่อสื่อสารมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (3) หน่วยงานมีการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อช่วยให้ตำรวจมีข้อมูลที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน เช่น ฐานข้อมูลหมายจับบุคคลเกี่ยวข้องกับยาเสพติดหรือพันโท (4) หน่วยงานมีการจัดทำและเชื่อมต่อบริบบสารสนเทศ เพื่อช่วยให้ตำรวจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น System CRIME, Web Map Service (WMS) และ (5) หน่วยงานมีการวางแผนการปฏิบัติ และมีแนวทางการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ 4) การบริหารจัดการ โดยให้ความสำคัญเป็นลำดับ คือ (1) หน่วยงานมีการนำเทคโนโลยีและการสื่อสารมาใช้ในการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เช่น E-mail Line (2) หน่วยงานมีการตรวจสอบ ติดตาม รวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ (3) หน่วยงานมีการวางแผนเพื่อใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดในการดำเนินงานได้อย่างคุ้มค่า และ (4) หน่วยงานปรับปรุงออกแบบวิธีการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับลักษณะงานหรือภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป และ 5) การบริหาร

วัสดุอุปกรณ์ โดยให้ความสำคัญเป็นลำดับ คือ (1) หน่วยงานมีการจัดทำบัญชีหรือทะเบียนเพื่อควบคุมวัสดุ อุปกรณ์ สำหรับตรวจสอบไว้อย่างชัดเจนส่งผล (2) หน่วยงานมีการจัดทำคู่มือฝึกอบรมการใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือพิเศษ ให้ตำรวจสามารถใช้งานได้อย่างถูกวิธี (3) หน่วยงานมีการกำหนดวงจรระยะเวลาในการบำรุงรักษา ทำความสะอาด และทดสอบสมรรถนะของวัสดุ อุปกรณ์ ให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ และ (4) หน่วยงานมีการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์อย่างเพียงพอ เช่น รถในกิจการพิเศษ อาวุธปืนทันสมัย วิทยุสื่อสารดิจิทัล เสื้อเกราะ เครื่องมือพิเศษอื่น ๆ ผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ

ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ปัจจัยสำคัญที่สามารถเป็นแนวทางในขับเคลื่อนนโยบายไปสู่ผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษในระดับน้อย พิจารณารายข้อ พบว่า 1) ด้านการกระตุ้นปัญญา ส่งผลเป็นลำดับ คือ (1) ผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมให้ตำรวจใช้เหตุผล ข้อมูล ข้อเท็จจริง สำหรับแก้ปัญหา (2) ผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมให้ตำรวจได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานร่วมกันกับคนอื่น ๆ (3) ผู้บังคับบัญชามีการสนับสนุนให้ตำรวจมีการเตรียมความพร้อมโดยการแสวงหาวิธีการแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น และ (4) ผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมให้ตำรวจได้ใช้ความรู้จากหลาย ๆ ฝ่ายมาช่วยให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงาน 2) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยให้ความสำคัญเป็นลำดับ คือ (1) ผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน เช่น คิดใช้เหตุผลก่อนลงมือทำมีศีลธรรม ซื่อสัตย์ในการทำงาน (2) ผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมที่ช่วยสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้แก่ตำรวจ เช่น รับผิดชอบในคำพูด รับผิดชอบผลงานในกรณีที่เกิดความผิดพลาด (3) ผู้บังคับบัญชามีการสร้างวิสัยทัศน์ที่เป็นไปได้จริงในการปฏิบัติงาน และ (4) ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการสื่อสารที่ดีช่วยให้ตำรวจเข้าใจถึงเป้าหมายได้อย่างชัดเจน เช่น การอธิบายความการตั้งใจผู้ฟัง 3) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยให้ความสำคัญเป็นลำดับ คือ (1) ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อการสร้างความเชื่อมั่นในการบริหารงานให้แก่ตำรวจ เช่น การนำทีม การช่วยแก้ไขปัญหาการให้คำแนะนำ (2) ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติตัวของตำรวจให้เป็นไปตามแนวทางอุดมการณ์ของหน่วย (3) ผู้บังคับบัญชามักกระตุ้นจิตใจให้ตำรวจมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เช่น การให้กำลังใจ การพูดปลุกใจในที่ประชุม และ (4) ผู้บังคับบัญชาได้สนับสนุนให้ตำรวจลงมือปฏิบัติงานที่มีการมอบหมายให้อย่างเป็นรูปธรรม เช่น การประสานงานหัวหน้าส่วนราชการให้เข้าร่วมกิจกรรม และ 4) ด้านการคำนึงถึงความสามารถส่วนบุคคล โดยให้ความสำคัญเป็นลำดับ คือ (1) ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา ช่วยเหลือดูแล เพื่อช่วยให้ตำรวจสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (2) ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนตำรวจเพื่อเข้ารับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และ (3) ผู้บังคับบัญชาสามารถมอบหมายภารกิจได้อย่างสอดคล้องกับ

ทักษะและสมรรถนะของตำรวจอย่างเหมาะสม ผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ

ด้านหลักธรรมาภิบาล พบว่า ปัจจัยสำคัญที่สามารถเป็นแนวทางในขับเคลื่อนนโยบายไปสู่ผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษในระดับมาก พิจารณารายข้อ พบว่า 1) หลักความเสมอภาค ส่งผลเป็นลำดับ คือ (1) หน่วยงานมีการจัดทำมาตรฐานแสดงถึงความเสมอภาคในการให้บริการประชาชน เช่น ขั้นตอน และเวลาการให้บริการ (2) หน่วยงานมีการพัฒนาด้านความเสมอภาคในการให้บริการประชาชน เช่น การจัดทำป้ายขั้นตอนการให้บริการประชาชน ป้ายไฟวิ่ง หรือบัตรคิว (3) หน่วยงานมีการพัฒนาศักยภาพด้านการบริการของตำรวจให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานให้บริการประชาชนอยู่เสมอ และ (4) หน่วยงานมีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในด้านการสร้างความเสมอภาคภายในหน่วยงาน เช่น หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 2) หลักการกระจายอำนาจ ให้ความสำคัญเป็นลำดับ คือ (1) หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ให้ตำรวจตามกฎหมายอย่างชัดเจน เช่น คำสั่งการกำหนดลักษณะงาน การมอบหมายให้ปฏิบัติราชการแทน (2) หน่วยงานมีการทบทวน/ปรับปรุงคำสั่ง การกำหนดลักษณะงานเป็นปัจจุบัน (3) หน่วยงานมีการจัดทาระเบียบที่เป็นการสนับสนุนการกระจายอำนาจ และมอบอำนาจ เช่น การมอบอำนาจรักษาราชการแทน การเบิกจ่ายงบประมาณ และ (4) หน่วยงานมีการดำเนินการในการติดตามผลการปฏิบัติงานตามที่มอบหมายงาน เช่น แบบรายงาน การส่งต่อข้อมูล 3) หลักนิติธรรม ให้ความสำคัญเป็นลำดับ คือ (1) หน่วยงานมีแนวทางการปฏิบัติราชการ และให้บริการประชาชนอย่างชัดเจน (2) หน่วยงานมีกิจกรรมที่ช่วยให้เกิดการพัฒนามาตรฐานใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ให้เป็นไปตามหลักนิติธรรม เช่น โครงการฝึกอบรมทักษะด้านวิชาการสืบสวน (3) หน่วยงานมีมาตรฐานในการปฏิบัติสำหรับผู้มีส่วนได้เสียที่มาติดต่อราชการอย่างเสมอภาค เช่น การรับข้อมูลข่าวตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร และ (4) หน่วยงานมีกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้กฎหมายที่บัญญัติใหม่ ๆ เช่น หนังสือเวียน ทำแผนพับ คู่มือการปฏิบัติและการบังคับใช้กฎหมาย 4) หลักความรับผิดชอบ ให้ความสำคัญเป็นลำดับ คือ (1) หน่วยงานมีการดำเนินงานที่คำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นแก่สังคมประเทศชาติส่วนรวมเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (2) หน่วยงานมีการจัดประชุมชี้แจง แผนงาน นโยบาย ลงหน่วยปฏิบัติ (3) หน่วยงานมีการจัดทำกระบวนงานที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานผิดพลาดของตำรวจ และ (4) หน่วยงานมีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง เช่น กำลังพลขาดแคลน 5) หลักความโปร่งใส ให้ความสำคัญเป็นลำดับ คือ (1) หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารสู่ประชาชน เช่น ตำรวจมวลชนสัมพันธ์ หรือกิจกรรมกลางแจ้งต่าง ๆ (2) หน่วยงานมีการจัดทำช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร เช่น เว็บไซต์ เฟซบุ๊ก (3) หน่วยงานมีการจัดทำมาตรฐานการตรวจสอบภายใน เช่น กำหนดวันตรวจงาน กำหนดวันส่งหลักฐานเพิ่มกรณีต้องการหลักฐานเพิ่มเติม และ (4) หน่วยงานมีการจัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต และมาตรการลงโทษ 6) หลักประสิทธิภาพ ให้ความสำคัญเป็นลำดับ คือ (1) หน่วยงานมีการประเมินผลสำเร็จในการดำเนินโครงการด้านกำลังพล เช่น ทดสอบสมรรถภาพร่างกาย (2) หน่วยงานมีการจัดทำวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ที่เป็นรูปธรรม

เพื่อให้การทำงานของตำรวจไปในทิศทางเดียวกัน (3) การบริหารจัดการระบบและเชื่อมต่อระบบสารสนเทศ ช่วยให้ตำรวจปฏิบัติงานช่วยให้ตำรวจทำงานสะดวก คล่องตัวมากยิ่งขึ้น เช่น System CRIME และ (4) หน่วยงานมีการประเมินผลสำเร็จในการดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี 7) หลักการมีส่วนร่วม ให้ความสำคัญเป็นลำดับ คือ (1) หน่วยงานมีการจัดทำระเบียบเพื่อสนับสนุนการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชน เช่น หลักการเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินหลักสูตร ประเมินผลโครงการ (2) หน่วยงานมีการจัดทำช่องทางรับฟังความคิดเห็นจากประชาชน เช่น เว็บบอร์ด (3) หน่วยงานมีกิจกรรมการมีส่วนร่วมของประชาชน และ (4) หน่วยงานมีการตั้งคณะทำงานภาคประชาชน เครือข่ายประชาชนช่วยงานตำรวจ 8) หลักการตอบสนอง ให้ความสำคัญเป็นลำดับ คือ (1) หน่วยงานมีการจัดทำระบบรับข้อร้องเรียนจากประชาชน และหน่วยที่เกี่ยวข้อง (2) หน่วยงานมีการสำรวจความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อกิจกรรม แผนงานโครงการที่จัดขึ้น (3) หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ พัฒนาขีดความสามารถของตำรวจ เช่น โครงการซ้อมยิงปืน ทักษะการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน และ (4) หน่วยงานมีการนำผลสำรวจ สถิติต่าง ๆ มาใช้ประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติงาน และ 9) หลักประสิทธิภาพ ให้ความสำคัญเป็นลำดับ คือ (1) หน่วยงานมีการจัดทำมาตรฐานและคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อให้ตำรวจใช้อ้างหรือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน (2) หน่วยงานมีการประเมินผลการดำเนินงานที่เชื่อถือได้ เช่น มีตัวชี้วัดการทำงานตามภารกิจ มีคณะกรรมการตรวจสอบ (3) หน่วยงานมีการจัดสรรงบประมาณที่สอดคล้อง เหมาะสมกับภารกิจ และ (4) หน่วยงานมีการจัดทำฐานข้อมูล เช่น System CRIME ฐานข้อมูลวัสดุ อุปกรณ์ ความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับผลการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ และสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีระบบราชการ (Bureaucracy Theory) ของ Weber (1966) ที่กล่าวไว้ว่า ระบบราชการเป็นรูปแบบโครงสร้างขององค์การขนาดใหญ่ที่สามารถนำไปใช้เป็นวิธีการบริหารจัดการองค์การได้ทั้งองค์การภาครัฐและเอกชน ซึ่งมีองค์ประกอบ 7 ประการดังนี้ คือ (1) หลักลำดับชั้น (hierarchy) หลักความสำนึกแห่งความรับผิดชอบ (responsibility) หลักแห่งความสมเหตุสมผล (rationality) หลักการมุ่งสู่ความสำเร็จ (achievement) หลักการทำให้เกิดความแตกต่างหรือการมีความชำนาญเฉพาะด้าน (specialization) หลักการมีระเบียบวินัย (discipline) และหลักความเป็นวิชาชีพ (professionalization) แนวคิดนี้ทำให้เกิดระบบการสั่งการและการควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างรัดกุม ทำให้กระบวนการปฏิบัติงานดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด แต่ทั้งนี้มีส่วนทำให้เป็นการลดความสัมพันธ์ส่วนตัวระหว่างสมาชิกและองค์การ สามารถใช้เป็นหลักฐานในการตรวจสอบการปฏิบัติงานได้ ทฤษฎีระบบราชการถือเป็นหลักการสำคัญที่ใช้กับหน่วยงานในภาครัฐตั้งแต่สมัยปฏิรูประบบราชการที่ 5 จนถึงปัจจุบัน ตลอดจนองค์กรในภาคเอกชนที่ต้องการความชัดเจนในการบริหารจัดการใช้ในการกำหนดแผนปฏิบัติราชการหรือแผนปฏิบัติงาน ผลที่ได้จะแผนยุทธศาสตร์หรือแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติราชการหรือแนวทางในการดำเนินกลยุทธ์ในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และ ทฤษฎีองค์การ (organization theory) ของ Lyndall Urwick (1973) ลินน์ ดอลล์ เออร์วิค และ Gulick (กุลลิค) (organization theory) กระบวนการบริการตามทฤษฎี เป็นแนวคิดที่ประยุกต์เพิ่มเติมมาจากแนวความคิด

ของฟาโยล (Henri Fayol) แนวคิดจึงค่อนข้างไปทาง bureaucratic ในทฤษฎีองค์การ ซึ่งมีคำย่อที่รู้จัก คือ POSDCoRB ที่มาจาก = Planning, O = Organizing, S = Staffing, D = Directing, Co = Coordinating, R = Reporting, and B = Budge นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jeerawat Boonwattanaporn, Piyakorn Whangmahaporn and Tin Prachyapruit (2015)

3. ผลสมมุติฐานพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ มีผลต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ อภิปรายผลได้ดังนี้ คือ

3.1 ตัวแปรที่สามารถทำนายผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ ด้านวัฒนธรรมองค์การโดยรวม (Y_1) ได้แก่ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจให้ตำรวจ (X_6) รองลงมาลำดับ คือ ด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน (X_7) ด้านการพัฒนาเครื่องมือในการปฏิบัติงาน (X_1) และด้านการพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน (X_5) ผลการศึกษาเชิงปริมาณไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาเชิงคุณภาพ กล่าวคือ ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ด้านทรัพยากรบริหารเป็นปัญหาอุปสรรค และส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษมากที่สุด รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านธรรมาภิบาล ด้านลักษณะองค์การ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และด้านวัฒนธรรมองค์การ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chanida Jittaruttha (2011 : 21) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การแต่ละแบบย่อมจะมีความเหมาะสมกับสมาชิกของแต่ละองค์การแตกต่างกัน ซึ่งวัฒนธรรมองค์การที่สอดคล้องกับค่านิยมและทัศนคติของสมาชิกย่อมมุ่งใจให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์การ และต่อการทำงาน รวมถึงเกิดความพึงพอใจในการทำงาน แต่หากองค์การใดมีวัฒนธรรมองค์การที่ไม่เหมาะสม ย่อมทำให้เกิดสภาวะตึงเครียดและอาจเกิดความขัดแย้งขึ้นได้ วัฒนธรรมองค์การจึงมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ เปลี่ยนพฤติกรรมของสมาชิกให้เป็นไปในทิศทางที่องค์การต้องการมากกว่าการใช้กฎระเบียบเพียงอย่างเดียว และงานวิจัยของ Jeerawat Boonwattanaporn, Piyakorn Whangmahaporn and Tin Prachyapruit (2015)

3.2 ตัวแปรที่สามารถทำนายผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ ด้านลักษณะขององค์การโดยรวม (Y_2) ได้แก่ ด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน (X_7) รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจให้ตำรวจ (X_6) ด้านการพัฒนาสมรรถนะของตำรวจ (X_2) และด้านการพัฒนาองค์ความรู้ให้ตำรวจ (X_4) ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Somchay Sutes (2011 : 40) ที่กล่าวว่า องค์การเป็นการรวมตัวของบุคคลหลาย ๆ ฝ่าย และมีการแบ่งอำนาจหน้าที่ในการทำงานอย่างเป็นระบบตามที่กฎหมายกำหนด โดยใช้เทคนิคและวิธีการทางการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เกิดความเหมาะสมและความสอดคล้องกับปัจจุบัน

เพื่อให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จภายใต้การเปลี่ยนแปลงของบริบทแวดล้อม และสร้างผลผลิตที่ตอบสนองต่อการกิจขององค์การได้อย่างถูกต้องและทันเวลา และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Morgan (1997, pp. 3-6) ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ลักษณะขององค์การไว้ในหนังสือ Image of Organization โดยนำวิธีการอุปมาอุปไมย (Metaphors) ซึ่งเป็นการใช้ประสบการณ์จากสิ่งอื่นซึ่งมีลักษณะเหมือนกันมาใช้ในการเปรียบเทียบ เพื่อศึกษาองค์การให้เกิดวิธีคิด (Way of Think) และวิธีการมอง (Way of Seeing) ที่แตกต่างไปจากเดิมซึ่ง Gareth Morgan เชื่อมันน่าจะทำให้เกิดความเข้าใจอย่างชัดเจนและลึกซึ้งมากกว่าเดิมทั้งนี้ Gareth Morgan ได้เปรียบเทียบลักษณะขององค์การไว้ 8 แบบ และลักษณะขององค์การที่สอดคล้องกับการวิจัย คือ ลักษณะองค์การแบบ Organization as Organisms โดยได้กล่าวไว้ว่าแนวคิดแบบ Organization as Organisms หรือองค์การแบบสิ่งมีชีวิต นี้จะมุ่งเน้นไปที่เรื่องระบบการปรับตัวและสังคม (Adapting & Social System) เพื่อความอยู่รอดขององค์การ และนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จในการทำงาน

3.3 ตัวแปรที่สามารถทำนายผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ ด้านทรัพยากรการบริหารโดยรวม (Y_3) คือ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจให้ตำรวจ (X_6) รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน (X_7) ด้านการพัฒนาสมรรถนะของตำรวจ (X_2) ด้านการพัฒนาเครื่องมือในการปฏิบัติงาน (X_1) และด้านการพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน (X_5) งานวิจัยมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Greenwood (1965, p. 33) ไว้กล่าวว่า ทรัพยากรทางการบริหารมีความสำคัญ และจำเป็นต่อการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จได้ด้วยดี และช่วยให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพโดยมีองค์ประกอบอย่างน้อย 7 ประการ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) อำนาจหน้าที่ (Authority) เวลา (Time) กำลังใจในการทำงาน (Will) และความสะดวกต่าง ๆ (Facilities)

3.4 ตัวแปรที่สามารถทำนายผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวม (Y_4) คือ ด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน (X_7) รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจให้ตำรวจ (X_6) ด้านการพัฒนาเครื่องมือในการปฏิบัติงาน (X_1) และด้านการพัฒนาสมรรถนะของตำรวจ (X_2) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass and Riggio (2006, pp. 21-25) ได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยใช้ชื่อย่อว่า “4I’s” ประกอบด้วย (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมีหรือภาวะผู้นำบารมี (Idealized Influence or Charisma or Charisma Leadership) คือ การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพ นับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานกันผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำ และต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่คุณต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอด

ไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีพฤติกรรมที่มีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ความสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีความมีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนแต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีและความมั่นใจของผู้ตาม ทำให้ผู้ตามมีความเป็นพรรคพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจจะช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตัวเอง ประสิทธิภาพและเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและการปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) คือ การที่ผู้นำประพฤติในการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงบันดาลใจภายใน การให้ความหมายและความท้าทายในงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน และแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์ขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่าการสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงเป็นปัจเจกบุคคลและกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ (3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) คือ การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยมีผู้นำที่มีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมุติฐาน การเปลี่ยนกรอบการมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีแบบใหม่ ๆ มีการตั้งใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหา การหาคำตอบของปัญหามีการให้กำลังใจผู้ตามให้สามารถหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจ ผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาอาจจะมิอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรค ทุกอย่างได้จากความร่วมมือในการแก้ปัญหาของผู้ตามทุกคน รวมถึงผู้ตามได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะเข้าใจ และ (4) การคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล

(Individualized Consideration) คือ ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำในการดูแลเอาใจใส่ผู้ตามรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาผู้ตาม โดยจะเอาใจใส่ในด้านความต้องการของปัจเจกบุคคลเพื่อความสัมพันธ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น และยังปฏิบัติต่อผู้ตามโดยให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็น และความต้องการ ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง มีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ได้ให้ความสนใจในความกังวลของผู้ตาม รวมทั้งยังมองบุคคลเป็นบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเราเปิดโอกาสให้ผู้ตามใช้ปณิธานและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ

3.5 ตัวแปรที่สามารถทำนายผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ ด้านหลักธรรมาภิบาลโดยรวม (Y_5) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจให้ตำรวจ (X_6) ด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน (X_7) ด้านการพัฒนาสมรรถนะของตำรวจ (X_2) และด้านการพัฒนาเครื่องมือในการปฏิบัติงาน (X_1) สอดคล้องกับแนวคิดของ Office of the Public Sector Development Commission (2009 : 10-53) ได้พัฒนาองค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีว่า ควรประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ คือ (1) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) (2) ประสิทธิภาพ (Efficiency) (3) การตอบสนอง (Responsiveness) (4) ภาระรับผิดชอบ (Accountability) (5) ความโปร่งใส (Transparency) (6) การมีส่วนร่วม (Participation) (7) การกระจายอำนาจ (Decentralization) (8) นิติธรรม (Rule of Law) (9) ความเสมอภาค (Equity) (10) การมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์และแนวทางการพัฒนา

1.1 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และหน่วยงานในสังกัด ควรมีการพัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนให้ข้าราชการตำรวจมีพฤติกรรมการปฏิบัติงาน รวมถึงมีการพัฒนาทัศนคติในการปฏิบัติงาน พัฒนาด้านความเข้มแข็งในการปฏิบัติงาน พัฒนาด้านการปฏิบัติงานมุ่งสู่สากล และพัฒนาด้านความเป็นตำรวจมืออาชีพ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการบริหารจัดการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และสามารถนำผลการวิจัยด้านผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการ ในด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านลักษณะองค์การ ด้านธรรมาภิบาล และด้านทรัพยากรบริหาร มาปรับใช้ให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ซึ่งจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ขององค์การที่สูงขึ้นในระยะยาวอย่างยั่งยืน

1.2 กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรมีการพัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุน รวมถึงมีการพัฒนาทัศนคติในการปฏิบัติงาน

ด้านความเข้มแข็งในการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานมุ่งสู่สากล และด้านความเป็นตำรวจมืออาชีพ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการบริหารจัดการของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ รวมถึงกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ สามารถนำผลการวิจัยด้านผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการ ในด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านลักษณะองค์การ ด้านธรรมาภิบาล และด้านทรัพยากรบริหาร มาปรับใช้ให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ซึ่งจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ขององค์การที่สูงขึ้นในระยะยาวอย่างยั่งยืน

1.3 ควรยกระดับกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ เป็นกองบัญชาการผู้บังคับบัญชาสูงสุดระดับพลตำรวจโท เพราะภารกิจหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติตำรวจ และงานที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการเฉพาะหน้าเป็นงานที่มีความสำคัญ ที่ดำเนินการแทนหรือในนามสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และการประสานงานกับหน่วยต่าง ๆ ทั้งในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ องค์การภาครัฐ และองค์การเอกชน รวมถึงองค์การต่างประเทศ มีปัญหา อุปสรรคทางการบริหาร ทำให้เกิดปัญหาระดับชั้นผู้ประสานการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ รวมถึงการปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาไม่สัมฤทธิ์ผลในระดับที่พึงประสงค์

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของฝ่ายปฏิบัติการกับฝ่ายบริหาร ในบริบทและมุมมองการปฏิบัติงานที่แตกต่างที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ขององค์การโดยรวม

2.2 ควรศึกษาวิจัยตัวแปรที่เป็นปัจจัยภายในและตัวแปรที่เป็นปัจจัยภายนอกซึ่งส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการในระดับสูง อาทิเช่น การนำศักยภาพด้านการศึกษาของข้าราชการตำรวจ ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูงมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ การปรับเปลี่ยนทดแทนกำลังพลที่เสื่อมสมรรถนะภาพ และการแต่งโยกย้ายผู้นำหน่วย รวมถึงปัจจัยทางด้านการเมือง เป็นต้น เพื่อรองรับและทบทวนพฤติกรรมการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในระดับที่สูงขึ้นอย่างยั่งยืน

3. แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนาที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ในระดับสูงสุด ควรยกระดับกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ เป็นกองบัญชาการ ผู้บังคับบัญชาสูงสุดระดับพลตำรวจโท เนื่องจากภารกิจ เป็นลักษณะสนับสนุนหรือดำเนินการแทนหรือในนามสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งจะทำให้การประสานงานกับหน่วยต่าง ๆ ทั้งในและนอกองค์การ รวมถึงองค์การต่างประเทศ ไม่เกิดปัญหาระดับชั้นประสานงาน

เอกสารอ้างอิง

- Bass, B.M. and Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. 2nd edition. Mahwah, NJ : Lawrence Erlbaum Associates.
- Chanida Jittaruttha. (2011). *Organization culture and determinant success factors of Thai local government organizations*. Bangkok : Faculty of Political Science, Chulalongkorn University. [In Thai].
- Fayol, Henri. (1923). *Industrial and General Administration*. New Jersey : Clifton.
- Gall & Borg. (1996). *Educational Research: An Introduction*. 6th edition. White Plains, NY: Longman
- Gareth Morgan. (1997). *Image of Organization*. Thousand Oaks, Calif. : Sage Publications
- Greenwood, William T. (1965). *Management and Organizational Behavior Theories: An Interdisciplinary Approach*. Ohio: South Western. New York: Alfred A. Knopf.
- Gulick, Luther, Lindon Urwick. (1937). *Paper on the Science of Administration*. Clifton : Augustus M. Kelley.
- Jeerawat Boonwattanaporn, Piyakorn Whangmahaporn and Tin Prachyapruit. (2015). “The Achievement in Management of The Crime Suppression Division, Central Investigation Bureau, Royal Thai Police”. *Saint John’s Journal*, **18 (22)** p. 178-193. [In Thai].
- Likert, R. A. (1932). “Technique for the Measurement of Attitude”. *Archives Psychological*, 3 (1), pp. 42-48.
- Office of the Public Sector Development Commission. (2009). *The components of good governance principles in accordance with good corporate governance*. Bangkok : Office of the Public Sector Development Commission. [In Thai].
- Ouchi, William G. (1991). *Theory Z : How american business can meet the japanese challenge*. 9th edition. Reading, MA, Addison-Wesley.
- Somchay Sutes. (2011). *New public management of subdistrict administrative organization in Nakhon Pathom province*. D.P.A. of Public Administration Thesis (Public Administration) : VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY UNDER THE ROYAL PATRONAGE. [In Thai].
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd edition. New York : Harper and Row.

Weber, Max. (1966). *The Theory of Social and Economic Organization*. (Handerson & Parson
Trans) Handerson and Tallcott Parson. 4th edition. New York : The free Press.