**บทที่ 2**

**การทบทวนวรรณกรรม**

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฏีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

2. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด

3. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปราม ยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

4. บริบทการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด

5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

**2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ**

ในองค์การประเภทใดก็ตาม ไม่ว่าจะประกอบธุรกิจหรือดำเนินงานด้วยกิจกรรมรูปแบบอย่างไร ล้วนต้องมีทรัพยากรการบริหารที่ดีและมีประสิทธิภาพเพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์การสามารถบรรลุผลสำเร็จตามที่ผู้บริหารองค์การได้วางเป้าหมายไว้ ในบรรดาทรัพยากรการบริหารขององค์การหนึ่ง ๆ คนถือว่าเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด

**2.1.1 ความหมายของสมรรถนะ**

มีผู้ให้นิยามหรือให้คำจำกัดความของสมรรถนะไว้สอดคล้องกันหลายท่าน ดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552, น. 73) ได้กำหนดนิยามของสมรรถนะคือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ทักษะ/ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์การกล่าวคือการที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ทักษะ/ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งสมรรถนะซึ่งก็ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์การต้องการจากข้าราชการเพราะเชื่อว่าหากข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์การกำหนดแล้วจะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดีและส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการไว้สอดคล้องกับสุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2549, น. 17) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะคือความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic or Attributes) ที่ทำให้บุคคลผู้นั้นทำงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น เช่นเดียวกับ ปราชญา กล้าผจญ และพอตา บุตรสุทธิวงศ์ (2550, น. 187-188) ได้ให้ความหมายของ สมรรถนะ (Competency) นั้นหมายถึง คุณลักษณะที่เป็นพื้นฐานของปัจเจกบุคคลที่มีส่วนในการทำนายผลการปฏิบัติงานที่ดี และตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในงาน ขีดความสามารถดังกล่าวประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ การรับรู้ตนเอง บทบาททางสังคมและแรงจูงใจในการประเมินขีดความสามารถ มุ่งประเมินเพื่อให้ทราบว่าจะต้องทำอย่างไรที่จะให้กับพนักงานบรรลุ KPI (Key Performance Indicators) ได้และมีการปรับตัวชี้วัดที่เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน ในทำนองเดียวกับ วัฒน์ บุญกอบ (2552, น. 14) กล่าวไว้ว่าสมรรถนะหมายถึงคุณลักษณะของบุคคลที่แสดงถึงความสามารถของบุคคลที่จะส่งผลให้บุคคลเกิดพฤติกรรมเพื่อที่จะทำงานให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลการปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์ที่องค์การกำหนดกล่าวไว้สอดคล้องกับ ดนัย เทียนพุฒ (2550, น. 53) ได้สรุปรูปแบบความสามารถที่ใช้ในธุรกิจดังนี้ สมรรถนะ (Competency) คือ การบูรณาการความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Attributes) มาใช้ได้ดีในบทบาทนั้น ๆ จนกระทั่งเกิดผลงานที่คุณค่าสูงสุด (Superior Performance) หรือมีประสิทธิภาพมากที่สุด สอดคล้องกับ ชัชวลิต สรวารี (2552, น. 160-165)ได้สรุปความหมายของสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของงาน หรือคุณสมบัติพึงประสงค์ของงานแบ่งออกได้ 2 ส่วน คือ สมรรถนะ (Competency) ที่งานต้องการ และสมรรถนะ (Competency) ที่มีอยู่ในตัวคน ซึ่งเน้นการให้ความสำคัญกับทักษะ (Skill) และความรู้ (Knowledge) รวมถึงลักษณะที่สามารถเห็นได้ภายนอกมากำหนดเป็นหัวใจของสมรรถนะ (Competency) ในองค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งได้แก่ บทบาทสังคมซึ่งแสดงออกตามค่านิยม (Social Role) ภาพที่คน ๆ นั้นมองตัวเอง (Self-Image) บุคลิกภาพและตัวตนที่แท้จริงของคนนั้น ๆ (Traits/Personality) และแรงจูงใจที่ผลักดันให้คนมีพฤติกรรมในแบบที่คน ๆ นั้นเป็นอยู่ (Motive) กล่าวไว้สอดคล้องกับ ธำรงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2552, น. 6) กล่าวว่า ความหมายของสมรรถนะ (Competency) คือ ทักษะ สมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ แรงจูงใจ หรือคุณลักษณะที่เหมาะสมของบุคคลที่จะสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ในทำนองเดียวกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552, น. 13) ได้กำหนดนิยามสมรรถนะว่า เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์การ กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ จะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ

นอกจากนี้ Boyatzis (1982, p. 58) ได้ให้ความหมายสมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะที่มีผลต่อประสิทธิผลของผลงานที่เหนือกว่า (Superior Work) เขาเชื่อว่าการพัฒนาของสมรรถนะแสดงให้เห็นว่ายังมีความแตกต่างของระดับสมรรถนะอยู่จากระดับสมรรถนะที่จำกัดไปสู่ระดับผลงานที่เหนือกว่า เป็นการเห็นด้วยกับแนวคิดที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขณะที่Mitrani, Dalziel and Fitt (1992, p. 89) กล่าวว่าสมรรถนะหมายถึงสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายใต้บุคลิกลักษณะของบุคคลซึ่งเป็นตัวผลักดันให้เกิดประสิทธิผลหรือผลการทำงานที่ดีกล่าวไว้ในทำนองเดียวกับ Farnham and Horton (1996, p. 42) อธิบายว่าสมรรถนะเปรียบเหมือนตัวชี้วัดหน่วยงานขององค์การโดยกำหนดขึ้นเพื่อสร้างความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การซึ่งความแตกต่างของสมรรถนะก่อให้เกิดผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพต่างกันด้วยซึ่ง Spencer and Spencer (1993, p. 38) ให้ความหมายสมรรถนะหมายถึงคุณลักษณะที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลและทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่โดนเด่นคุณลักษณะนี้ประกอบด้วย 1) แรงจูงใจ (Motives) 2) คุณลักษณะเฉพาะ (Traits) ทั้งทางกายภาพและภายในเช่นการควบคุมอารมณ์ 3) ความคิดเห็นตนเอง (Self-Concept) ได้แก่ทัศนคติค่านิยม 4) ความรู้ (Knowledge) และ 5) ทักษะ (Skills) ความสามารถในการทำงาน มีความสอดคล้องกับ Dubious and Rothwell (2004, p. 9) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรม (Behaviors) แรงจูงใจ (Motivations) และความรู้ (Knowledge) นั้นมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงานในองค์การนั้น ๆ ในทำนองเดียวกับ Dale and Hes (1995, p. 80) ได้กล่าวถึงสมรรถนะว่าเป็นการค้นหาสิ่งที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีเลิศ (Excellence) หรือการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า (Superior Performance) เช่น ความสามารถในด้านอาชีพ หมายถึง ความสามารถในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในสายอาชีพ (Occupation Competence) เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ถูกคาดหวังไว้ ซึ่งมาตรฐานในที่นี้ประกอบไปด้วยองค์ประกอบของความสามารถ (Element of Competence) รวมถึงเกณฑ์การปฏิบัติงาน (Performance Criteria) และคำอธิบายของขอบเขตงาน (Range Statement) มีความสอดคล้องกับ McClelland (1998, p. 236) ได้อธิบายความหมายของสมรรถนะ (Competency) หมายถึง ลักษณะบุคคล แรงจูงใจ พฤติกรรม ทักษะหรือความรู้ที่ทำให้เกิดแรงขับทำให้ผลงานมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น ในทำนองเดียวกับ Hellriegel, Jackson, and Slocum (2008, p. 4) ได้สรุปความหมายของสมรรถนะ (Competency) จาก Anne Mulcahy ซึ่งเป็น CEO ของบริษัท XEROX ไว้ดังนี้ คือ สมรรถนะ (Competency) หมายถึง การรวมเอาความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และทัศนคติอันเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสมรรถนะหลายอย่างเหล่านี้ทำให้การบริหารงานและการดำเนินงานของบริษัทประสบความสำเร็จอย่างสูง

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม หรือพฤติกรรมที่ดีที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้ผลที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ซึ่งคุณลักษณะพฤติกรรมที่ดีเป็นการแสดงออกของบุคคล ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ความสามารถ แรงจูงใจ และทัศนคติ

**2.1.2 ประเภทของสมรรถนะ**

นักวิชาการหลายท่านได้จำแนกประเภทของสมรรถนะไว้ดังนี้

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547, น. 10) ได้จำแนกสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึงบุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะทัศนคติความเชื่อและอุปนิสัยของคนในองค์การโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์สมรรถนะประจำสายงาน (Job Competency) หมายถึงบุคลิกลักษณะของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะทัศนคติความเชื่อและอุปนิสัยที่ช่วยส่งเสริมให้คน ๆ นั้นสามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน และสมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะทัศนคติความเชื่อและอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลคนนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไปเช่นพวกที่สามารถอาศัยอยู่กับแมลงป่องหรืออสรพิษได้เป็นต้นซึ่งเรามักจะเรียก Personal Competency ว่าความสามารถพิเศษส่วนบุคคลอย่างไรก็ตาม อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์ (2548, น. 28-30) ได้ระบุว่าสมรรถนะเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล (Personal Attributes) ในพฤติกรรมที่แตกต่างกันและจำแนกสมรรถนะออกเป็น 4 ประเภท คือ ประเภทที่ 1 สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง ความสามารถหลักซึ่งสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมของคนที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายและภารกิจตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดและหมายถึงลักษณะพฤติกรรมของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะของคนในทุกระดับและทุกกลุ่มงานที่องค์การต้องการให้มีประเภทที่ 2 สมรรถนะในการบริหารจัดการ (Managerial Competency) หมายถึง ความสามารถในการจัดการซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงทักษะในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ และหมายถึงความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหารและระดับพนักงานโดยจะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ (Role-Based) ประเภทที่ 3 สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) หมายถึง ความสามารถในงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะของงานต่าง ๆ (Job-Based) หน้าที่ที่แตกต่างกันความสามารถในงานย่อมแตกต่างกันสามารถเรียก Functional Competency เป็น Job Competency หรือ Technical Competency และประเภทที่ 4 สมรรถนะส่วนบุคคล (Individual Competency) หมายถึงความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่เกิดขึ้นจริงตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหน้าที่เหมือนกันไม่จำเป็นว่าคนที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นจะต้องมีความสามารถที่เหมือนกัน

ในทำนองเดียวกับ ศุภชัย ยาวะประภาษ (2548, น. 49) ได้แยกสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นสมรรถนะที่ทุกคนในองค์การต้องมีเพื่อที่จะทำให้องค์การสามารถดำเนินงานได้สำเร็จลุล่วงตามวิสัยทัศน์พันธกิจเป้าหมายแผนงานและโครงการต่าง ๆ ขององค์การสมรรถนะหลักนี้จะผูกโยงเข้ากับสมรรถนะหลักขององค์การเองเช่นศาลยุติธรรมอาจมีสมรรถนะหลักคือสมรรถนะเรื่องการส่งเสริมและรักษาความยุติธรรมองค์การของรัฐที่มีประชาชนมาติดต่อทุกวันอาจเน้นสมรรถนะหลักเรื่องการให้บริการอย่างรวดเร็วเป็นต้นและ 2) สมรรถนะเฉพาะลักษณะงาน (Functional Competency) เป็นสมรรถนะที่บุคคลที่ทำงานในสายงานนั้นต้องมีเพิ่มเติมจากสมรรถนะหลักเช่นฝ่ายกฎหมายต้องมีสมรรถนะด้านความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและมีสมรรถนะด้านทักษะในการตีความกฎหมายฝ่ายการวางแผนต้องมีสมรรถนะหลักคือสมรรถนะด้านการคิดเชิงวิเคราะห์และมีทักษะในการจัดทำแผนเป็นต้น

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552, น. 17-50) ได้กำหนดประเภทของสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งในภาคราชการพลเรือนออกเป็น 3 ประเภทได้แก่ 1) สมรรถนะหลักหมายถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนทั้งระบบเพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันโดยสมรรถนะหลักในราชการพลเรือนมี 5 สมรรถนะประกอบด้วย 1.1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) คือ ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน 1.2) การบริการที่ดี (Service Mind) คือ ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชนข้าราชการหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องพฤติกรรมการปฏิบัติงาน 1.3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) คือความสนใจใฝ่รู้สั่งสมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ 1.4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity) คือ การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมายคุณธรรมจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและจรรยาข้าราชการเพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการและ 1.5) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) คือ ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นส่วนหนึ่งของทีมหน่วยงานหรือส่วนราชการโดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีมรวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม 2) สมรรถนะการบริหารมี 6 สมรรถนะที่สำคัญ คือ 2.1) สภาวะผู้นำ (Leadership) คือความสามารถหรือความตั้งใจที่จะรับบทในการเป็นผู้นำของกลุ่มกำหนดทิศทางเป้าหมายวิธีการทำงานให้ทีมปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นเต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของส่วนราชการ 2.2) วิสัยทัศน์ (Visioning) คือความสามารถในการกำหนดทิศทางภารกิจและเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและความสามารถในการสร้างความร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์ 2.3) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation) คือ ความเข้าใจวิสัยทัศน์และนโยบายภาครัฐและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของส่วนราชการได้ 2.4) ศักยภาพเพื่อนำมาปรับเปลี่ยน (Change Leadership) คือความสามารถในการกระตุ้นหรือผลักดันหน่วยงานไปสู่การปรับเปลี่ยนที่เป็นประโยชน์รวมถึงการสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้เข้าใจและดำเนินการให้การปรับเปลี่ยนนั้นเกิดขึ้นจริง 2.5) การควบคุมตนเอง (Self-Control) คือ ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมในสถานการณ์ที่อาจจะถูกยั่วยุหรือเผชิญหน้ากับความไม่เป็นมิตรหรือต้องทำงานภายใต้สภาวะกดดันรวมถึงความอดทนอดกลั้นเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ก่อความเครียดอย่างต่อเนื่อง และ 2.6) การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others) คือ ความตั้งใจที่จะส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะยาวจนถึงระดับที่เชื่อมั่นว่าจะสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้นั้นมีอิสระที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนได้3) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติมีทั้งหมด 16 สมรรถนะ 3.1) การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) 3.2) การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking) 3.3) การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (Caring Others) 3.4) การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People Accountable) 3.5) การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking) 3.6) ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity) 3.7) ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding) 3.8) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness) 3.9) การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness) 3.10) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนงาน (Concern for Order) 3.11) ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence) 3.12) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility) 3.13) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication and Influencing) 3.14) สุนทรียภาพทางศิลปะ (Aesthetic Quality) 3.15) ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ (Organizational Commitment) และ 3.16) การสร้างสัมพันธภาพ (Relationship Building)

มีความสอดคล้องกับ สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552, น. 5) ได้อธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับสมรรถนะหลักเพิ่มเติมเพื่อสร้างความเข้าใจและเป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ดังนี้ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) มีคุณลักษณะหลายอย่างที่สัมพันธ์กันที่แสดงถึงการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ การพยามปรับปรุงงานการทำงานได้ตามเป้าหมายการทำงานได้ดีกว่าคนอื่นๆและการทำงานที่ยากท้าทายซึ่งอาจไม่เคยมีใครทำมาก่อน 2) การบริการที่ดี (Service Mind) มีความเชื่อมโยงกับสมรรถนะอื่น ๆ ได้แก่การสืบเสาะหาข้อมูลการมองภาพองค์รวมการคิดวิเคราะห์ความเข้าใจผู้อื่นความเข้าใจองค์กรและระบบราชการการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและการสร้างความสัมพันธ์ 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) เป็นสมรรถนะในกลุ่มกระบวนการคิด (Cognitive) ให้มีประโยชน์ต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จซึ่งความฉลาดนี้มีความสัมพันธ์กับความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอาจเรียกในชื่อ อื่น ๆ ได้แก่การตระหนักด้านกฎหมายความรู้ด้านผลิตภัณฑ์ภาพลักษณ์ของผู้ช่วยเหลือที่เชี่ยวชาญทักษะการวินิจฉัยและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity) เป็นการแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมของบุคคลนั้น ๆ (สิ่งที่เห็นว่าดี) และค่านิยมนี้อาจมาจากหน่วยงาน (ค่านิยมองค์กร) สังคมหรือหลักทางด้านศีลธรรมของบุคคล และ 5) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) มีการเรียกในชื่ออื่น ๆ ได้แก่การบริหารจัดการกลุ่มการสนับสนุนกลุ่มการแก้ไขข้อขัดแย้งการจัดการสาขาการจูงใจผู้อื่น

McClelland (1998, p. 56) ได้จำแนกสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึงความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงานเช่นความสามารถในการอ่านหรือความรู้ในสินค้าที่ตนขายอยู่ประจำเป็นต้นซึ่งสมรรถนะพื้นฐานเหล่านี้ไม่ทำให้บุคคลมีผลงานแตกต่างจากบุคคลอื่นหรือไม่สามารถทำให้บุคคลมีผลงานที่ดีกว่าผู้อื่นได้ดังนั้น Competency ในกลุ่มนี้จึงไม่ได้รับความสนใจจากนักวิชาการมากนักนักวิชาการบางกลุ่มถึงขั้นลงความเห็นว่าความรู้ทักษะพื้นฐานเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็น Competency และสมรรถนะที่ทำให้บุคคลแตกต่างจากผู้อื่น (Differentiating Competency) หมายถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐานหรือดีกว่าบุคคลทั่วไปซึ่ง Competency ในกลุ่มนี้จะมุ่งเน้นที่การใช้ความรู้ทักษะและคุณลักษณะอื่น ๆ (รวมถึงค่านิยมแรงจูงใจและทัศนคติ) เพื่อช่วยให้เกิดความสำเร็จที่ดีเลิศในงานอีกทั้งยังเป็น Competency ที่นักวิชาการจำนวนมากให้ความสำคัญในการพัฒนาให้มีขึ้นในบุคคลมากกว่า Competency กลุ่มแรก ตัวอย่างเช่นการศึกษาของสถาบันชื่อดังด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งหนึ่งชื่อ Schoonover Associates ก็มุ่งศึกษาและให้ความสำคัญเฉพาะDifferentiating Competency โดยสถาบันแห่งนี้อธิบายถึงความแตกต่างของความรู้ทักษะและแรงจูงใจ/ทัศนคติกับ Competency ในเชิงเปรียบเทียบ คือ Competency กับ Knowledge : Competency หมายถึงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานที่ดีเลิศ (Excellent Performance) เท่านั้นดังนั้นตัวความรู้ (Knowledge) โดด ๆ จึงไม่ถือเป็นCompetency เว้นแต่ความรู้ในเรื่องนั้น ๆ จะสามารถนำมาประยุกต์หรือนำมาใช้กับพฤติกรรมซึ่งทำให้เกิดความสำเร็จในงานจึงถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของ Competency and Competency กับ Skills : Competency เกี่ยวข้องกับทักษะ (Skills) แต่จะหมายถึงเฉพาะการใช้ทักษะที่ก่อให้เกิดความสำเร็จอย่างชัดเจนจึงจะเป็น Competency ประเด็นสุดท้าย Competency กับ Motive/Attitude : Competency ไม่ใช่แรงจูงใจหรือทัศนคติ (Motive/Attitude) แต่เป็นแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ตนมุ่งหวังไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมายของเขาหรือเป้าหมายขององค์กรจึงจะถือเป็น Competency สรุปแนวคิดของ McClelland เชื่อว่าความรู้ทักษะแรงจูงใจ ทัศนคติโดด ๆ ไม่ใช่ Competency แต่เป็นส่วนหนึ่งที่ก่อให้เกิด Competency และยังสอดคล้องกับ Frederickson (1997 : 98) ได้กล่าวเกี่ยวกับการบริหารราชการต้องมีสมรรถนะการให้บริการสาธารณะ (Citizenship) สมรรถนะทางจริยธรรม (Ethics) และสมรรถนะในวิชาชีพ (Professional) สอดคล้องกับ Virtanen (2000, pp. 333-341) กล่าวว่ารูปแบบสมรรถนะมี 5 ส่วนคือสมรรถนะการทำงาน (Task Competence) สมรรถนะในวิชาชีพ (Professional Competence) สมรรถนะด้านการเมือง (Political Competence) และสมรรถนะทางจริยธรรม (Ethical Competence) โดยสมรรถนะในวิชาชีพ (Professional Competence) แยกเป็นวิชาชีพด้านนโยบายและด้านการบริหาร

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ประเภทของสมรรถนะสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท คือ 1) สมรรถหลัก เป็นสมรรถนะสำหรับทุกคนที่ต้องมีเพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะทัศนคติความเชื่อและอุปนิสัยของคน 2) สมรรถนะทางการบริหาร เป็นเรื่องของพฤติกรรมที่แสดงออกทางการบริหารจัดการของผู้บริหารที่จะต้องมีความรู้หลายด้านเพื่อพัฒนาองค์การให้บรรลุผลสำเร็จ และ 3) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นเรื่องของพฤติกรรมของแต่ละบุคคลตามลักษณะงานที่ปฏิบัติซึ่งจะต้องแสดงออกตามหน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่งงาน ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด ซึ่งถือได้ว่าเป็นสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติที่จะต้องมี คือ ด้านความรู้ในการสืบสวนด้านทักษะในการสืบสวน ด้านความสามารถในการสืบสวน ด้านแรงจูงใจในการสืบสวน และด้านทัศนคติในการสืบสวน

**2.1.3 องค์ประกอบของสมรรถนะ**

ตามหลักแนวคิดของ McClelland (1998, p. 273) สามารถสรุปองค์ประกอบของสมรรถว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ส่วน คือ1) ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น 2) ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self – Concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น4) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น และ 5) แรงจูงใจ / เจตคติ (Motives/Attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น และจากการศึกษาของ Hellrigel, Jackson and Slocum (2001, p. 24) ได้สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารไว้ 6 ประการ คือ 1) ความสามารถในการสื่อสาร (Communication Competency) หมายถึง ความสามารถในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้บริหารกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพกล่าวคือ ความสามารถทำให้ “ผู้รับสาร” หรือผู้ที่กำลังสื่อสารอยู่ด้วย “เข้าใจ” ในสิ่งที่กำลัง “สื่อสาร” Communication Competency มีความสำคัญเพราะ “ผู้บริหาร” ทำงานโดยอาศัยการทำงานของ “ผู้อื่น” (Getting Things Done Through Other People) “การสื่อสาร” หรือ Communication ถือเป็น “รากฐาน” ที่สำคัญของ Competency อื่น ๆ อีก 5 ตัวของผู้บริหาร ทั้งนี้เพราะ “การสื่อสาร” เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้งานของผู้บริหารสัมฤทธิผล เพราะผู้บริหารต้องสื่อสารให้ผู้อื่นทราบและเข้าใจว่า “ต้องทำอะไร” (What to do) และ “ทำอย่างไร” (How to do it) ซึ่งการสื่อสารหมายรวมถึงทั้ง การสื่อสารที่เป็นทางการ (Formal Communication) การสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ (Informal Communication) และการเจรจาต่อรอง (Negotiation) 2) ความสามารถในการวางแผนและการบริหารจัดการ (Planning and Administration Competency) เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของบุคคลว่า งานหรือกิจกรรมอะไรที่จำเป็นต้องทำ และสามารถกำหนดได้ว่า งานหรือกิจกรรมเหล่านั้นจะกระทำให้สำเร็จได้ด้วยวิธีใด (How they can be done) ต้องใช้ทรัพยากรอะไรบ้าง รวมทั้งต้องสามารถติดตามและตรวจสอบจนมั่นใจได้ว่า งานหรือกิจกรรมเหล่านั้นได้กระทำจนสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยทั่วไปเมื่อกล่าวถึงทักษะหรือความสามารถของพนักงานที่ดำรงตำแหน่ง “ผู้จัดการ” คนทั่วไปมักคิดถึง ความสามารถในการวางแผนและบริหารจัดการมาก่อนเป็นอันดับแรก 3) ความสามารถในการทำงานเป็นทีม (Teamwork Competency) เป็นที่ทราบกันดีว่า ความสำเร็จของงานต่าง ๆ ในองค์การ ไม่สามารถเกิดขึ้นได้จากการทำงานของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพียงลำพัง แต่จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลต่าง ๆ ดังนั้น การทำงานเป็นทีมจึงเป็นเรื่องที่ทุกองค์การให้ความสำคัญมากในปัจจุบัน ผู้จัดการขององค์การจึงจำเป็นต้องมี Teamwork Competency หรือ ความสามารถในการทำงานเป็นทีม ผู้จัดการที่มี Competency ด้านนี้จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างตรงเป้าหมาย 4) ความสามารถเชิงกลยุทธ์ (Strategic Action Competency) เป็นความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจโดยรวม (Overall Mission) และค่านิยม (Values) ขององค์การ ซึ่งในฐานะ “ผู้บังคับบัญชา” ต้องสามารถปฏิบัติ และแนะนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจและค่านิยมเหล่านั้น ซึ่งความสามารถดังกล่าวนี้เรียกว่า ความสามารถเชิงกลยุทธ์ หรือ Strategic Action Competency 5) ความสามารถในการรับรู้เรื่องระหว่างประเทศ (Global Awareness Competency) ปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้การทำธุรกิจขององค์การจำเป็นต้องใช้บุคลากรและทรัพยากรต่าง ๆ จากต่างประเทศมากขึ้น เช่น การสั่งซื้อวัตถุดิบจากต่างประเทศ หรือการใช้เทคโนโลยีที่มาจากต่างประเทศ ฯลฯ รวมทั้งการจำหน่ายสินค้าหรือการส่งออกสินค้าไปจำหน่ายยังต่างประเทศ ดังนั้น ผู้บริหารขององค์การจำเป็นต้องมี Global Awareness Competency เพื่อให้องค์การสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์ Global Awareness Competency และ 6) ความสามารถในการควบคุมตนเอง (Self-Management Competency) ความสามารถในการควบคุมตนเอง ถือเป็นทักษะสำคัญที่จะละเลยมิได้สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่ง “ผู้บริหาร” ทั้งนี้เพราะบ่อยครั้งที่ “สิ่งที่คาดหวัง อาจไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้” “งานที่ตั้งใจจะทำให้เสร็จตามกำหนด เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาชื่นชมในผลงาน อาจได้รับการตำหนิ เพราะงานออกมาล่าช้าและคุณภาพไม่ดีเพียงพอ” และอื่น ๆ อีกมากมาย ความกดดันเหล่านี้ มักทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะโทษ หรือกล่าวหา “ผู้อื่น” หรือ “ฝ่าย/แผนกอื่น” ว่าเป็นต้นเหตุที่ทำให้ “ถูกตำหนิ” “งานนั้น ๆ ผิดพลาดหรือไม่เสร็จตามที่กำหนด”

นอกจากนี้ Spencer and Spencer (1993, p. 11) ได้กำหนดสมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญ ได้แก่ การมุ่งสู่ความสำเร็จ การแสวงหาข้อมูลสารสนเทศ ความเข้าใจบุคคล ผลกระทบและอิทธิพล ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความคิดเชิงมโนทัศน์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความร่วมมือประสานงาน มีความสอดคล้องกับ Delmont (2002, p. 213) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารระดับภาควิชา กำหนดรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารภาควิชาว่าประกอบด้วย หน้าที่หลักของหน่วยวิชา บทบาทและความรับผิดชอบตามตำแหน่ง สมรรถนะ ได้แก่ ความรู้ ทักษะความสามารถ และคุณลักษณะตามบทบาทตำแหน่ง ซึ่งสมรรถนะของหัวหน้าภาควิชาที่สำคัญได้แก่ สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ ประกอบด้วย มีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์และยั่งยืน ตัดสินใจและใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสม การจูงใจ การสร้างแรงบันดาลใจและการโน้มน้าว การสร้างสรรค์งานและนวัตกรรม การใช้ทรัพยากรที่ก่อให้เกิดรายได้ มีคุณธรรม จริยธรรม สมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย การสื่อสาร การฟัง การพูด การเขียน และการนำเสนอในที่ชุมชน สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น การนำกลุ่ม ทีมกรรมการหรือโครงการหรือดำเนินการประชุมการคาดการณ์ล่วงหน้า การต่อรอง การจัดการความขัดแย้ง และแก้ไขปัญหาการจัดการความเครียดและการบริหารการเปลี่ยนแปลง และ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วย การจัดองค์การ การวางแผนการมอบหมายงาน และการจัดลำดับความสำคัญของงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและประสิทธิผลขององค์การ การตัดสินใจที่ทันเวลา เหมาะสมการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพและคงทน และการประยุกต์เทคโนโลยีในการดำเนินงาน

ในทำนองเดียวกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, น. 11) ได้กำหนดสมรรถนะหลักให้เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่ง เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน จำแนกออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการ หน่วยงานกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อนบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของบุคคลในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนตลอดจนของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Expertise) หมายถึง ความพยายามขวนขวายสนใจใฝ่รู้ เพื่อสั่งสม พัฒนา ศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ด้วยการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ จริยธรรม (Integrity) หมายถึง การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ขององค์การและประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพของตน อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักขององค์การและรัฐบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) หมายถึง สมรรถนะที่เน้นความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์การ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มิใช่ในฐานะหัวหน้าทีม และความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะ เป็นการกำหนดเพื่อใช้ในการจัดทำสมรรถนะหลักที่จะช่วยสร้างความมั่นใจให้กับองค์การได้ว่าวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้จะมีโอกาสสำเร็จมากยิ่งขึ้น เพราะสมรรถนะหลักจะกำหนดกรอบแนวทางของพฤติกรรมการแสดงออกขององค์การให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันให้สอดคล้องกับสมรรถนะทางการบริหาร และสมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

**2.1.4 การพัฒนาพนักงานตามสมรรถนะ**

ความสำคัญของการกำหนดสมรรถนะ ก็คือ การสร้างและปั้นแต่งสมรรถนะของบุคลากรในองค์การให้มีสมรรถนะ องค์การควรจะใช้เวลาให้กับการหาวิธีการเพื่อปลูกฝังหรือจะทำอย่างไรก็ตามให้พนักงานในองค์การมีสมรรถนะที่กำหนดขึ้น ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญมากอาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์ (2551, น. 19) โดยที่ ธำรงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2552, น. 160-161) ได้กล่าวถึงการพัฒนาพนักงานตาม Competency ไว้คือ 1) การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาวโดยการจัดทำ Training Roadmap ตาม Competency และจัดทำแผนการฝึกอบรม (Training Plan) ในแต่ละปี ตลอดจนทำแผนการพัฒนาเป็นรายบุคคล (Individual Development Plan-IDP) 2) ออกแบบหลักสูตรการพัฒนา ฝึกอบรมพนักงานตามสมรรถนะ 3) นำเข้าข้อมูลพนักงานที่ยังมี Competency Gap มาวางแผนพัฒนาบุคลากรทั้งภาพรวมและเป็นรายหน่วยงาน 4) ดำเนินการพัฒนา ฝึกอบรมพนักงานตาม Competency Gap ที่ยังขาด 5) สร้างระบบประเมินและติดตามผลการพัฒนาบุคลากรให้ครบวงจร และมีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนปรับปรุงแผนการพัฒนาให้ทันอยู่เสมอ และ6) นำข้อมูลไปใช้เป็นประโยชน์ในการจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development) ต่อไป เช่น สร้างระบบคนดีคนเก่งในองค์การ (Talent Management) แผนทดแทน (Succession Plan) การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เป็นต้น

ในทำนองเดียวกับ นิสดารก์ เวชยานนท์ (2551, น. 159-160) กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถนะประอบด้วยส่วนของแผนการพัฒนาและกิจกรรมการพัฒนา เช่น การอบรมรายบุคคล การอบรมในงาน การพัฒนาทางการจัดการ การให้คำปรึกษา การวางแผนพัฒนาอาชีพ เป็นต้น ในการพัฒนาสมรรถนะนั้นสิ่งที่ควรให้ความสำคัญอย่างมาก คือ ต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในเรื่องของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ทัศนคติ (Attitude) และลักษณะเฉพาะอื่น ๆ ของบุคคล สอดคล้องกับ ดนัย เทียนพุฒ (2550, น. 9) ได้ให้ความเห็นว่า สมรรถนะของคนเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคล หรือคุณลักษณะที่แท้จริงนี้จะสร้างแรงขับให้คนทำงานให้ดีกว่าผลงานเฉลี่ยในปัจจุบันก็คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ซึ่งประกอบด้วย แรงจูงใจ คุณลักษณะ แนวคิดเกี่ยวกับตนเอง ความรู้ในเนื้อหา และทักษะความรู้ ความคิด และพฤติกรรม ซึ่งลักษณะทั้ง 5 ประการของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สร้างให้พนักงานเกิดสมรรถนะขึ้นมา

จากที่กล่าวมาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งเกิดขึ้นได้จากแนวทางที่สำคัญ คือเป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด เกิดจากประสบการณ์ในการทำงาน และเกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนา

**2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด**

**2.2.1 สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจ**

ในปัจจุบัน ข้าราชการตำรวจต้องเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยทำหน้าที่เป็นแกนหลักในการนำนโยบายของรัฐไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล การเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจมีผลทำให้ข้าราชการต้องปฏิบัติงานแบบมืออาชีพมากขึ้น

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจจากแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการ องค์กรและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะโดยอ้างถึงแนวคิดของ McClelland (1998, p. 123), BoyatZis (1982, p. 123), Mitrani, Dalziel and Fitt (1992, p. 89), Spencer and Spencer (1993, p. 38), ธำรงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2552, น. 27) และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, น. 72-74) ประกอบกับรูปแบบสมรรถนะการบริหาร “A-MASK Model” ของกฤษกร พลีธัญญวงศ์ (2554, น. 222) ที่ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบสมรรถนะการบริหารของผู้กำกับการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า รูปแบบสมรรถนะการบริหารของผู้กำกับการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติตามลำดับความสัมพันธ์ ประกอบด้วยปัจจัยคุณลักษณะด้านทัศนคติ แรงจูงใจ ความสามารถ ทักษะ และความรู้ ซึ่งสามารถแสดงเป็นรูปแบบสมรรถนะการบริหาร “A-MASK Model” ดังภาพที่ 2.1

ผู้บริหารระดับกลาง

การบริหารจัดการสมรรถนะในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

Attitude ทัศนคติ

-มีทัศนคติที่เปิดกว้าง

-เชื่อมั่นในบุคลากรและ

หน่วยงาน

-ปลูกฝังให้เชื่อมั่นใน

การทำงานเป็นทีม

-เชื่อมั่นแผนปฏิบัติงาน

-มีแนวคิดในการพัฒนา

หน่วยงานต่อผู้บริหาร

-มีความคิดเปลี่ยนแปลง

ตนเอง

-มีจิตสำนึกในวิชาชีพ

Motive แรงจูงใจ

-สร้างแรงจูงใจและ

กระตุ้นการทำงาน

-การพูดจูงใจให้เห็น

ความสำคัญของงาน

-สามารถวิเคราะห์ระบบ

การสร้างแรงจูงใจ

-กำหนดรูปแบบการ

ให้รางวัลที่เหมาะสม

-มีคุณธรรมการทำงาน

Ability ความสามารถ

-ตอบข้อซักถามและ

นำเสนอแนวทาง

เลือกในการทำงานได้

-ปรับเปลี่ยนรูปแบบ

งานให้มีประสิทธิภาพ

-นำเครื่องมือ

เทคโนโลยีมาใช้

พัฒนาการทำงาน

-การสื่อสารเป็น

ภาษาต่างประเทศ

-นำเสนอข้อมูล

ครบถ้วนรอบด้าน

Skill ทักษะ

-มีภาวะผู้นำเป็นต้นแบบ

ที่ดีกล้าตัดสินใจ

-การปรับเปลี่ยน

รูปแบบการสอนงาน

-การติดต่อประสานงาน

-การอธิบายเรื่อง

ซับซ้อนให้เข้าใจได้

-ความเชี่ยวชาญในการ

ใช้เทคโนโลยี

-เชี่ยวชาญการ

แก้ปัญหาเฉพาะหน้า

Knowledge ความรู้

-เข้าใจขั้นตอนในงาน

และแนะนำผู้อื่นได้

-แลกเปลี่ยนความรู้ได้

-รู้ในการวิเคราะห์ปัญหา

-เข้าใจแนวคิดหลักการ

ทำงานของหน่วยงาน

-เข้าใจในงานหลาย

ด้านสามารถผสมผสาน

-ความรู้ทางวิชาการ

ตามหน้าที่ตำแหน่ง

และเชิงบริหาร

-รู้รอบด้านหลากหลาย

สมรรถนะการบริหาร

ทางจริยธรรม

- ความยึดมั่นในความ

ถูกต้องชอบธรรม

-ความซื่อสัตย์สุจริต

-จิตสำนึกความโปร่งใส

-การควบคุมตนเอง

-คำนึงถึงผลประโยชน์

ของส่วนรวม

การบริหารงาน

-ความคิดริเริ่ม

-ปรับตัวเข้ากับการ

เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

-การเป็นผู้นำ

-การบริหารจัดการ

-การบริหารกลยุทธ์

-มอบหมายงาน/อำนาจ

เฉพาะงาน

-การทำงานเป็นทีม

-การแก้ปัญหาและ

ตัดสินใจที่เหมาะสม

-การคิดเชิงวิเคราะห์

-การมองในภาพรวม

-การดำเนินการเชิงรุก

การมุ่งผลสัมฤทธิ์

-การกำหนดเป้าหมาย

-การมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์

-การสืบเสาะหาข้อมูล

-ความยืดหยุ่นผ่อนปรน

-การมุ่งเน้นผลกระทบ

การให้บริการ

-จิตสำนึกด้านการบริการ

-ตั้งมั่นการให้บริการ

-ความรู้ด้านการให้บริการ

-รู้รอบด้านหลากหลาย

ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

***ภาพที่ 2.1*** รูปแบบสมรรถนะการบริหาร “A-MASK Model”. ปรับปรุงจาก *รูปแบบสมรรถนะการบริหารของผู้กำกับการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ* (น.84), โดยกฤษกร พลีธัญญวงศ์, 2554, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฏีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์), ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.

รวมทั้งจากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลจากการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ และจากการสัมภาษณ์ความคิดเห็น แนวคิดจากประสบการณ์และมุมมองของผู้บริหารระดับสูงที่ปฏิบัติงานในสำนักงานตำรวจภูธรภาค 4 ได้แก่ ผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค 4 รองผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค 4 ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดผู้บังคับการกองบังคับการสืบสวนตำรวจภูธรภาค 4 ผู้บังคับการศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 ทัศนะที่ผู้บริหารดังกล่าวให้ไว้ ทำให้ได้รูปแบบสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ดังนี้

2.1.1.1 ด้านความรู้ (Knowledge)

ความรู้คือสารสนเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ เป็นเรื่องของเนื้อหาข้อมูลซึ่งประกอบด้วยข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ทฤษฎี หลักการ รูปแบบ กรอบความคิด หรือข้อมูลอื่น ๆ ที่มีความจำเป็นสุรชัย พรหมพันธุ์ (2554, น. 189-190) กล่าวว่าการแสดงออกทางความรู้ (Knowledge) เป็นองค์ประกอบหลักของสมรรถนะปัจจุบันโลกได้เข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge Based Economy) งานต่าง ๆ จำเป็นต้องใช้ความรู้มาสร้างผลผลิตให้เกิดมูลค่าเพิ่มมากยิ่งขึ้น ในทำนองเดียวกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548, น. 4) กล่าวไว้ว่าการจัดการความรู้ในองค์กรเป็นการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบเพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุดโดยที่ความรู้มี 2 ประเภท คือ 1) ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์พรสวรรค์หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่ายเช่นทักษะในการทำงานงานฝีมือหรือการคิดเชิงวิเคราะห์บางครั้งจึงเรียกว่าเป็นความรู้แบบนามธรรมและ 2) ความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวมถ่ายทอดได้โดยผ่านวิธีต่างๆเช่นการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรทฤษฎีคู่มือต่าง ๆ และบางครั้งเรียกว่าเป็นความรู้แบบรูปธรรม นอกจากนี้ยังได้กล่าวอีกว่ากระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) เป็นกระบวนการแบบหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรเข้าใจถึงขั้นตอนที่ทำให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้หรือพัฒนาการของความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กรประกอบด้วย 7 ขั้นตอนดังนี้ 1) การบ่งชี้ความรู้ เช่น พิจารณาว่าวิสัยทัศน์/ พันธกิจ/ เป้าหมายคืออะไรและเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเราจำเป็นต้องรู้อะไร, ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง, อยู่ในรูปแบบใด, อยู่ที่ใคร 2) การสร้างและแสวงหาความรู้เช่นการสร้างความรู้ใหม่, แสวงหาความรู้จากภายนอก, รักษาความรู้เก่า, กำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว 3) การจัดความรู้ให้เป็นระบบเป็นการวางโครงสร้างความรู้เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้เช่นปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน, ใช้ภาษาเดียวกัน, ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์ 5) การเข้าถึงความรู้เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้นั้นเข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวกเช่นระบบเทคโนโลยีสารสนเทศบอร์ดประชาสัมพันธ์เป็นต้น 6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ทำได้หลายวิธีการโดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็นเอกสาร, ฐานความรู้, เทคโนโลยีสารสนเทศหรือกรณีเป็น Tacit Knowledge อาจจัดทำเป็นระบบทีมข้ามสายงาน, กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม, ชุมชนแห่งการเรียนรู้, ระบบพี่เลี้ยง, การสับเปลี่ยนงาน, การยืมตัว, เวทีแลกเปลี่ยนความรู้เป็นต้นและ 7) การเรียนรู้ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงานเช่นเกิดระบบการเรียนรู้จากการสร้างองค์ความรู้นำความรู้ไปใช้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ Bandura (1977, น. 190) กล่าวว่า การเรียนรู้นับได้ว่าเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดและพัฒนาความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ทัศนคติ (Attitudes) และพฤติกรรม (Behavior) โดยการเรียนรู้อาจได้มาจากการศึกษาการฝึกอบรมการขัดเกลาทางสังคมและประสบการณ์และผลที่ได้จากการเรียนรู้จะทำให้คน ๆ นั้นมีความสามารถมีทักษะในการปฏิบัติและทัศนคติในการบริหารที่เพิ่มขึ้นและยังทำให้มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาในการทำงานใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในตัวของคน ๆ นั้น

ดังนั้น เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จึงควรต้องมีความรู้ในการสืบสวน มีความเข้าใจในแนวคิดการทำงานของหน่วยงาน ขั้นตอนการทำงาน มีความเข้าใจในงานหลายด้าน ต้องสามารถแลกเปลี่ยนความรู้และรู้จัดการวิเคราะห์แก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารงานในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความรู้ในการสืบสวนหมายถึง ความรอบรู้ความเข้าใจในรูปแบบการคิด วิธีการทำงาน การคิดเชิงวิเคราะห์กระบวนการจัดการความรู้ความเข้าใจในแนวคิดการทำงานของหน่วยงาน ขั้นตอนการทำงาน มีความเข้าใจในงานหลายด้านต้องสามารถแลกเปลี่ยนความรู้และรู้จัดการวิเคราะห์แก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารงานในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

2.1.1.2 ด้านทักษะ (Skill)

ทักษะ (Skill) เป็นความชำนาญในการแสดงออกหรือความสามารถในการปฏิบัติงาน นั้น ๆ ซึ่งเกิดขึ้นจากการเรียนรู้ฝึกฝนประสบการณ์และพรสวรรค์ทักษะจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานโดยผู้จัดการก็จะต้องมีทักษะทางการจัดการ (Management Skills) เช่น การปฏิบัติงานให้ถูกต้องและเหมาะสมกับสถานการณ์พื้นฐานคอมพิวเตอร์วิเคราะห์ปัญหาและการตัดสินใจเป็นต้นซึ่งทักษะด้านต่าง ๆ จะมีความสำคัญต่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมายโดยวิลาส ทองสุทธิ์ (2552, น. 19-21) กล่าวว่าการมีทักษะเฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่งที่ดีเพื่อช่วยให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพคือหัวใจสำคัญต่อผู้บริหารทุกระดับไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารระดับสูงผู้บริหารระดับกลางและผู้จัดการระดับล่างทั้งองค์การของรัฐบาลและภาคธุรกิจเอกชน กล่าวไว้สอดคล้องกับ Katz (1955, pp. 33-42) กล่าวไว้ว่าในการบริหารจัดการที่จะให้ประสบผลสำเร็จอย่างน้อยผู้บริหารต้องมีความทักษะความชำนาญ 3 ประการ คือ เทคนิคคนและความคิด 1) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) ความสามารถในการใช้ความรู้วิธีการความเชี่ยวชาญและเครื่องมือจำเป็นในการปฏิบัติงานทักษะด้านเทคนิคได้มาจากการมีประสบการณ์การศึกษาและการฝึกอบรม 2) ทักษะด้านคน (Human Skill) ความสามารถในการทำงานร่วมกับคนอื่นรวมถึงความเข้าใจในการสร้างแรงจูงใจและมีลักษณะการเป็นผู้นำและ 3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) ความสามารถที่เข้าใจในเรื่องที่ซับซ้อนขององค์การมององค์การในภาพรวมทั้งระบบเพื่อจะได้เชื่อมโยงเข้าใจโดยในองค์กรมีความต้องการทักษะต่างกันหัวหน้างานที่อยู่ในระดับล่างสุดต้องการทักษะด้านเทคนิคเนื่องจากจะต้องสอนและพัฒนาพนักงานในแต่ละแผนกโดยไม่จำเป็นต้องมีทักษะด้านความคิดรวบยอดมากนักเพียงแต่ต้องรู้เป้าหมายขององค์การในทำนองเดียวกับ Hersey and Blanchard (1977, p. 7) กล่าวเพิ่มเติมว่าเมื่อได้รวมทักษะด้านเทคนิคทักษะด้านคนและทักษะด้านความคิดเข้าด้วยกัน

นอกจากนี้ สุรชัย พรหมพันธุ์ (2554, น. 198) ได้ให้ความหมายทักษะ (Skill) หมายถึงการกระทำสิ่งนั้นซ้ำ ๆ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องทั้งของชีวิตและของวิชาชีพหลาย ๆ ครั้งจนเกิดความชำนาญและสุรชัย พรหมพันธุ์ (2554, น. 199-206) ยังได้กล่าวว่าทักษะมีฐานที่สำคัญมาจากความรู้เสมอทักษะในองค์กรประกอบด้วยทักษะเฉพาะงาน (Function Skill) เป็นทักษะพื้นฐานของงานในแต่ละหน่วยงานนั้นมีภารกิจที่แตกต่างกันไปและจะเป็นที่มาของทักษะหลักที่แตกต่างกัน และทักษะการบริหารเป็นความชำนาญในการดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากองค์การโดยใช้ทรัพยากรต่างที่มีอยู่ผ่านกระบวนการทางการบริหารอย่างมีระบบเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล กล่าวไว้สอดคล้องกับ วิเชียร วิทยอุดม (2554, น. 1-14) ได้แบ่งความต้องการทักษะ (Skill) ของบุคคลในแต่ละระดับดังนี้ 1) ถ้าเป็นผู้บริหารระดับสูงจำเป็นต้องที่จะต้องใช้ความคิดมีวิสัยทัศน์ที่เป็นการมองการณ์ไกลมีความสำคัญเป็นอันดับแรกส่วนมนุษย์สัมพันธ์มีความสำคัญเป็นอันดับสองรองลงมาอันดับสุดท้ายเป็นทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน 2) ถ้าเป็นผู้บริหารระดับกลางจำเป็นจะต้องมีมนุษย์สัมพันธ์เป็นอันดับแรกส่วนการใช้ความคิดก็เป็นอันดับที่สองรองลงมาส่วนอันดับสุดท้ายก็เป็นทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานและ 3) ถ้าเป็นผู้บริหารระดับล่างจำเป็นจะต้องมีทักษะในการปฏิบัติงานเป็นความสำคัญอันดับแรกซึ่งทักษะในการใช้มนุษย์สัมพันธ์ก็เป็นอันดับสองรองลงมาอันดับสุดท้ายเป็นทักษะในการใช้ความคิด

ส่วนทางด้าน ปิลัญ ปฏิพิมพาคม (2550, น. 25-27) กล่าวไว้ว่าบุคคลควรจะเก่งหรือมีทักษะในหลายด้านไม่ว่าในเรื่องงานเรื่องคนและการติดติดสื่อสารเพื่อที่จะสามารถโน้มน้าวชักจูงใจให้ผู้อื่นทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ทักษะที่บุคคลควรมีดังนี้ 1) ทักษะด้านการจัดการโดยมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายกำหนดแผนปฏิบัติการประจำปีหรือร่วมคณะกรรมการติดตามประเมินผลงานต่าง ๆ ทักษะด้านการจัดการเช่นทักษะในการวางแผนการประสานงานการควบคุมงาน 2) ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ผู้นำมีหน้าที่สำคัญต้องติดต่อเกี่ยวข้องกับคนอื่นไม่ว่าจะเป็นหน้าที่ทางด้านประสานประโยชน์หรือขจัดข้อขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานมนุษย์สัมพันธ์อาจแสดงออกในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ความสามารถในการเข้ากับผู้อื่นได้ความช่วยเหลือความร่วมมือความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเป็นต้นการมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีจะช่วยให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกชื่นชมประทับใจเกิดความคุ้นเคยและเป็นกันเองในระยะเวลาอันสั้น 3) ทักษะด้านการจูงใจเนื่องจากผู้นำต้องทำหน้าที่ชักจูงและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทุ่มเทการทำงานให้แก่หน่วยงานทักษะการจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่อาจแสดงออกในรูปของการเป็นตัวอย่างที่ดีการวางตัวที่เหมาะสมการตอบแทนหรือให้รางวัลที่เป็นอย่างยุติธรรมและจริงใจการจูงใจที่กระทำไปด้วยความจริงใจและตนเองและงานที่ทำเกิดพลังและความตั้งใจที่จะเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่อไปท้ายสุดจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้สำเร็จตามความมุ่งหมายที่ผู้นำคาดหวังไว้ 4) ทักษะด้านการติดต่อสื่อสารเป็นความสามารถพื้นฐานที่ผู้นำจะต้องมีอยู่ก่อนจึงจะเกิดทักษะอื่น ๆ ได้เพราะในการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับผู้อื่นนั้นสิ่งแรก คือ การสื่อสารให้ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจในหลักการความคิดเป้าหมายและความต้องการของตัวผู้นำเอง 5) ทักษะในการเจรจาต่อรองมีความสามารถในการต่อรองไกล่เกลี่ยและจัดสรรให้ส่งผลกระทบถึงขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน 6) ทักษะด้านการตัดสินใจมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาสืบค้นหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขพร้อมทั้งตัดสินใจแก้ปัญหาโดยเลือกแนวทางที่ให้ประโยชน์แก่องค์การมากที่สุดทักษะด้านนี้จึงต้องอาศัยทั้งสติปัญญาความรู้และการฝึกฝนจากประสบการณ์จนเกิดความชำนาญทักษะในการตัดสินใจและแก้ปัญหาจึงเป็นทักษะสำคัญของผู้นำที่จะช่วยนำพาให้องค์การอยู่รอดและดำเนินงานต่อไปได้ “หน่วยงานใดไม่มีปัญหาหน่วยงานนั้นไม่จำเป็นต้องมีผู้นำ” คำกล่าวนี้เป็นข้อความที่สะท้อนถึงความสำคัญของทักษะในการตัดสินใจและแก้ปัญหาของผู้นำได้เป็นอย่างดีและ 7) ทักษะด้านเทคโนโลยีต้องมีความสามารถในการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพของหน่วยงานเนื่องจากการดำเนินธุรกิจในปัจจุบันเป็นเรื่องของการแข่งขันในเรื่องเวลาประสิทธิภาพการทำงานและความรวดเร็วของข้อมูลข่าวสารดังนั้นผู้นำจึงควรชิงความได้เปรียบโดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใหม่ๆที่เหมาะสมกับลักษณะและปริมาณของงานโดยสรุปผู้นำต้องรู้จักเฝ้าติดตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับหน่วยงาน

ดังนั้น เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จึงควรต้องมีทักษะในการสืบสวน มีความสามารถในการจัดการการเป็นผู้นำการตัดสินใจสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานมีความเข้าใจงานสามารถประยุกต์ใช้เทคนิคหรือเทคโนโลยีในการทำงานมีความสามารถในการติดต่อประสานงานและมีมนุษย์สัมพันธ์กับผู้อื่นเพื่อให้การบริหารงานในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4เกิดประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทักษะในการสืบสวนหมายถึง ความชำนาญที่เกิดจากการเรียนรู้ ฝึกฝน ประสบการณ์ ในด้านการจัดการ การเป็นผู้นำ การตัดสินใจ การเข้าใจในเรื่องที่ซับซ้อน การมีมนุษย์สัมพันธ์ ด้านเทคนิคการใช้เทคโนโลยี ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

2.1.1.3 ด้านความสามารถ (Ability)

การศึกษาถึงพฤติกรรมองค์การจะเริ่มด้วยการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรในระดับบุคคล (Individual-Level Variables) ซึ่งจะมีอิทธิพลเป็นปัจจัยกำหนดถึงพฤติกรรมของบุคคลในการทำงานในองค์การและมีอิทธิพลต่อการแสดงออกและประสิทธิผลในการทำงานตัวแปรความสามารถ (Ability) เป็นตัวแปรหนึ่งที่สำคัญในระดับบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล (วิลาส ทองสุทธิ์, 2552, น. 45)

Lambert (1998, p. 98) กล่าวว่าความสามารถทางภาวะผู้นำคือการมีส่วนร่วมในงานอย่างมีทักษะ ในทำนองเดียวกับ Robbins (1998, p. 46) กล่าวว่า ความสามารถ (Ability) หมายถึงสมรรถภาพของบุคคลซึ่งสามารถที่จะทำภารกิจต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานได้เป็นผลสำเร็จ กล่าวไว้สอดคล้องกับ Bohlander et al. (2001, p. 349) ได้กล่าวว่าความสามารถประกอบด้วย 1) ทักษะด้านเทคนิคการประสานงานกับผู้อื่นการแก้ปัญหาการติดต่อสื่อสาร 2) ปัจจัยแรงจูงใจประกอบด้วยความก้าวหน้าในงานที่ทำความขัดแย้งความยุติธรรมความพึงพอใจเป้าหมายและความคาดหวังและ 3) ปัจจัยสภาวะแวดล้อมได้แก่เครื่องมือวัตถุดิบรูปแบบงานสภาวะเศรษฐกิจกฎนโยบายการสนับสนุนการบริหารกฎหมายและข้อบังคับและ Harris and Lambert (2003, p. 57) กล่าวว่าความสามารถทางภาวะผู้นำเป็นการแสดงออกถึงการจัดการความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทำให้องค์การมีการการพัฒนา

นอกจากนี้ วิลาส ทองสุทธิ์ (2552, น. 52-55) กล่าวว่า ตามธรรมชาติมนุษย์แต่ละคนที่เกิดมาจะมีคุณลักษณะของความสามารถไม่เท่ากันความสามารถของบุคคลอาจแบ่งออกตามปัจจัย 2 อย่าง คือ 1) ความสามารถทางสติปัญญา (Intellectual Abilities) เป็นความสามารถในการใช้สติปัญญาและการใช้ความคิดของบุคคลซึ่งจะแตกต่างกันตามพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมของบุคคลความสามารถทางสติปัญญาประกอบด้วยการทดสอบความสามารถใน 7 ด้านได้แก่ 1.1) ความสามารถด้านความถนัด (Aptitude Test) สามารถในการคำนวณได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว 1.2) ความเข้าใจภาษา (Verbal Comprehension) สามารถเข้าใจถึงความสัมพันธ์ที่ได้อ่านและฟัง 1.3) ความไวในการรับรู้ (Perceptual Speed) สามารถมองเห็นความเหมือนและความแตกต่างของสิ่งที่เห็นได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง 1.4) การให้เหตุผลเชิงอนุมาน (Inductive Reasoning) ความสามารถในการอธิบายเหตุผลอย่างเป็นขั้นตอนและการแก้ปัญหาได้ถูกต้อง 1.5) การให้เหตุผลเชิงอุปมาน (Deductive Reasoning) ความสามารถในการหาข้อสรุปอย่างมีเหตุผล 1.6) ความเข้าใจในการมองภาพและรูปทรงต่าง ๆ (Spatial Visualization) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนรูปแบบและ 1.7) ความจำ (Memory) ความสามารถในการจดจำและประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ผ่านมา 2) ความสามารถทางกายภาพ (Physical Abilities) เป็นความสามารถในการทำงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะ (Less-Skilled Jobs) แต่จะต้องใช้ความอดทดแข็งแรงของร่างกายและกล้ามเนื้อส่วนต่าง ๆเพื่อความสำเร็จในการทำงานสำหรับองค์การ

ดังนั้น เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4จึงควรต้องมีความสามารถในการสืบสวน สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานความสามารถในการเข้าใจภาษา การอธิบายและหาข้อสรุปอย่างมีเหตุผล

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสามารถในการสืบสวน หมายถึง ทักษะทางสติปัญญาและการใช้ความคิดที่แสดงออกมาในด้านการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน ความเข้าใจภาษา การอธิบายและหาข้อสรุปอย่างมีเหตุผลของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

2.1.1.4 ด้านแรงจูงใจ (Motivation)

โดยธรรมชาติมนุษย์จะมีแรงผลักดันบางอย่างที่มีอิทธิพลถึงพฤติกรรมที่แสดงออกมาเพื่อสนองแรงผลักดันที่เกิดขึ้น เช่น ความหิวกระหายน้ำและอาหาร เพราะมีแรงผลักดัน คือ ความหิวและกระหาย ซึ่งเป็นความต้องการของร่างกายในแรงผลักดันตามธรรมชาติ เพื่อสนองความต้องการของร่างกาย ถ้าหากมนุษย์สามารถสร้างแรงผลักดันได้เท่ากับเป็นการสร้างพฤติกรรมให้เกิดขึ้น จากหลักการนี้ทำให้มนุษย์เริ่มรู้จักสร้างแรงผลักดันให้คนอื่นทำในสิ่งที่ตัวเองต้องกา ซึ่งเรียกวิธีนี้ว่า การจูงใจ (Motivation) (วิลาส ทองวิสุทธิ์, 2552, น. 187)

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow’s Hierarchy of Needs) Maslow (1943, pp. 370-396) ให้ความสนใจกับความต้องการที่เกิดขึ้น แต่ละคนมีความต้องการไม่สิ้นสุด เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรม แต่จะมีความต้องการในขั้นสูงขึ้นไปอีก ความต้องการของมนุษย์สามารถแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตามลำดับความต้องการคือ ขั้นตอนที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานที่ต้องได้รับอย่างเพียงพอ ได้แก่ ความต้องการอาหาร ความต้องการทางเพศ ขั้นตอนที่ 2 ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Security Needs) เมื่อได้รับความต้องการทางกายแล้ว ก็จะมีความต้องการเกี่ยวกับความปลอดภัยและความมั่นคงในชีวิตมีหน้าที่การงานมั่นคง ขั้นตอนที่ 3 ความต้องการการยอมรับและความรัก (Belongingness and Love Needs) เมื่อได้รับความต้องการทางร่างกายและความมั่นคงปลอดภัยแล้ว ก็จะมีความต้องการมีเพื่อน มีสังคม ขั้นตอนที่ 4 ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) ต้องการได้รับการยอมรับความเคารพนับถือ ความมีชื่อเสียง ความสามารถ เกียรติยศชื่อเสียง และขั้นตอนที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Needs for Self Actualization) เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเองที่สามารถทำได้ ต้องการเป็นตัวของตัวเอง

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg’s Two Factor Theory) Herzberg (1967, p. 7) ได้ศึกษาแนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจโดยพิจารณาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานพอใจหรือไม่พอใจเกี่ยวกับงานที่ทำ และพบว่ามีปัจจัย 2 กลุ่มที่ส่งผลต่อความพอใจและไม่พอใจในการทำงาน คือ 1) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยภายนอกที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานถ้าหากไม่มีปัจจัยเหล่านี้ ก็จะสร้างความไม่พอใจในการทำงาน ปัจจัยนี้ได้แก่นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึงระบบการบริหาร การมอบหมายงาน การติดต่อสื่อสาร การแนะนำวิธีการบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถวิเคราะห์ ผู้ทำงาน ความยุติธรรมความสัมพันธ์กับหัวหน้า (Relationship with Supervisor) หมายถึงหัวหน้ามีมนุษย์สัมพันธ์ การทำงานร่วมกันกับผู้ร่วมงานสภาพการทำงาน (Work Condition) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงานเช่น สถานที่ตั้งหน่วยงานอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานค่าตอบแทนหรือเงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers) หมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 2) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยภายในที่เกี่ยวกับงานที่ต้องการปฏิบัติโดยตรง ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ มีความรู้สึกในด้านดี เป็นสิ่งจูงใจในวิธีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในผลสำเร็จของงานที่สามารถทำงานหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่อง ยอมรับนับถือจากผู้อื่น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง ลักษณะงานที่น่าสนใจท้าทายความสามารถต้องใช้ความคิดค้นหาสิ่งใหม่ ๆ ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ได้รับผิดชอบงานที่สำคัญงานที่ท้าทายความสามารถ ความรับผิดชอบในงานที่มากขึ้น มีอำนาจในการทำงานความก้าวหน้าในงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนเงินเดือนตำแหน่งที่สูงขึ้น โอกาสได้ศึกษาหาความรู้โอกาสความก้าวหน้า (Possibility of Growth) หมายถึง โอกาสได้รับเลื่อนตำแหน่ง ได้รับการอบรมเพิ่มทักษะจากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์ก พบว่า ปัจจัยค้ำจุนมีผลกระทบและตัวกระตุ้นต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ ส่วนปัจจัยจูงใจจะช่วยให้บุคคลสามารถหลีกเลี่ยงจากสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจและเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำงาน การนำทฤษฎีของเฮิร์ซเบอร์ก มาใช้เพื่อให้เกิดการจูงใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงต้องเลือกใช้ให้เหมาะสม ต้องให้คนทำงานแต่ละคนมีความพอใจขณะทำงาน ต้องหลีกเลี่ยงไม่ให้คนทำงานเกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานที่ทำสร้างแรงจูงใจให้คนงานมีขวัญกำลังใจในการทำงานให้ได้รับโอกาสความก้าวหน้า

ดังนั้น ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จึงควรต้องมีแรงจูงใจในการสืบสวนมีความเข้าใจในการสร้างแรงจูงใจกระตุ้น สามารถวิเคราะห์ระบบการสร้างแรงจูงใจ สามารถพูดจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและทุ่มเทการทำงาน รวมทั้งมีการให้รางวัลผู้ใต้บังคับบัญชา

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการสืบสวนหมายถึง สิ่งผลักดันที่อยู่ภายในและภายนอกตัวบุคคลทำให้มีพฤติกรรรมโดยเข้าใจการสร้างแรงจูงใจ การผลักดันกระตุ้นให้พฤติกรรมการทำงาน การสร้างความพึงพอใจ การให้รางวัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

2.1.1.5 ด้านทัศนคติ (Attitude)

ทัศนคติจะมาจากการสังเกตวิธีที่ครอบครัวและเพื่อนประพฤติทั้งความชื่นชอบความเคารพยกย่องหรือแม่แต่ความหวาดกลัวแล้วจึงนำมาสร้างทัศนคติและพฤติกรรมที่มีต่อบุคคลอื่นโดยทั่วไปทัศนคติจะคงอยู่ไม่นานบุคคลอาจจะเลียนแบบทัศนคติของผู้ที่มีชื่อเสียงในสังคมหรือบุคคลที่ตนเองนิยมชมชอบยกย่องนับถือหรือข่าวและงานโฆษณาต่าง ๆ ที่พยายามจะเปลี่ยนแปลงทัศนคติของเราที่มีต่อสินค้าหรือบริการนอกจากนี้ทัศนคติยังเป็นสิ่งสำคัญในองค์การเพราะจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเช่นถ้าพนักงานเชื่อว่าผู้บริหารทุกฝ่ายต่างร่วมมือกันทำให้พนักงานต้องทำงานหนักขึ้นแต่กลับได้เงินเดือนเท่าเดิมก็จะทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ไม่ดีต่องานและอาจเปลี่ยนแปลงงานได้ในที่สุด (วิลาส ทองสุทธิ์, 2552, น. 159)

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2551, น. 43-44) กล่าวว่าทัศนคติ (Attitudes) หมายถึง ความโน้มเอียงในทางบวกหรือลบที่บุคคลจะตอบสนองต่อเป้าหมายบุคคลหรือเหตุการณ์ทัศนคติจะสะท้อนความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและอยู่รอบตัวเขาทัศนคติของบุคคลจะมีบทบาทสำคัญและเป็นเครื่องกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การโดยทัศนคติมีพื้นฐานมาจากความเชื่อและค่านิยมของบุคคลสร้างอิทธิพล

ความเชื่อ

และค่านิยม

ทัศนคติ

พฤติกรรมที่จงใจแสดงออก

***ภาพที่ 2.2***  แบบความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรม. ปรับปรุงจาก *พฤติกรรมองค์การ* (น.44), โดย ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2551, กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

จากภาพที่ 2.2 อธิบายว่าความเชื่อและค่านิยมจะก่อให้เกิดทัศนคติซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการแสดงออกของบุคคลถึงแม้ค่านิยมจะมีความมั่นคงและเปลี่ยนแปลงยากแต่ความเชื่อของบุคคลอาจเปลี่ยนแปลงตามข้อมูลที่ได้รับซึ่งจะมีผลต่อทัศนคติและการแสดงออกนอกจากนี้ทัศนคติของบุคคลจะพัฒนามาจากข้อมูลข่าวสารที่บุคคลได้รับจากสังคม

วันชัย มีชาติ (2551, น. 56) กล่าวว่าทัศนคติเป็นการประเมินของบุคคลที่มีต่อวัตถุบุคคลหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ว่าชอบหรือไม่ชอบทัศนคติจึงเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆในทำนองเดียวกับ Robbins (1998, น. 27) ทัศนคติจะมี 3 องค์ประกอบคือ 1) ด้านพุทธิปัญญา ได้แก่ความคิดความเชื่อสติปัญญาความรู้ 2) ด้านความรู้สึกเป็นเรื่องของอารมณ์ความรู้สึกต่อสิ่งเหล่านั้นซึ่งอาจขึ้นกับประสบการณ์ของแต่ละคนและ 3) ด้านพฤติกรรม ซึ่งกล่าวไว้สอดคล้องกับวิลาส ทองสุทธิ์ (2552, น. 157-158) ได้ให้ความหมาย ทัศนคติ (Attitudes) หมายถึงถ้อยคำที่เกี่ยวกับการประเมินหรือการตัดสิน เกี่ยวกับความชอบหรือไม่ชอบในวัตถุ บุคคล หรือเหตุการณ์ ทั้งนี้ทัศนคติไม่ใช่สิ่งเดียวกันกับค่านิยม (Values) เพราะค่านิยมเป็นสิ่งที่เราเห็นคุณค่า แต่ทัศนคติเป็นความรู้สึกทางด้านอารมณ์ว่า พอใจหรือไม่พอใจ ชอบหรือไม่ชอบ แต่ทั้งสองอย่างมียังมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันอยู่อย่างแยกไม่ออก ทั้งนี้ทัศนคติประกอบด้วย 3 ส่วนสำคัญคือความเข้าใจ คือ ส่วนที่เป็นความรู้ความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งความรู้สึก คือ ส่วนของอารมณ์และความรู้สึกซึ่งความรู้สึกอาจจะนำไปสู่ผลลัพธ์ในเชิงพฤติกรรมใด ๆ ก็ได้พฤติกรรม คือ ส่วนของความตั้งใจที่จะประพฤติต่อคนใดคนหนึ่งหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งกล่าวไว้มีความสอดคล้องกับ ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2554, น. 184) กล่าวว่าทัศนคติ (Attitude) เป็นเรื่องของความคิดความเห็นที่แสดงต่อบุคคลอื่นต่อเหตุการณ์ต่อสิ่งแวดล้อมที่อาจมีศีลธรรมและจริยธรรมมากน้อยแล้วแต่การรับรู้และเรียนรู้ของแต่ละบุคคลทัศนคติมีอารมณ์เป็นองค์ประกอบอาจเป็นความรู้สึกไปในทางบวกหรือทางลบก็ได้หรือประกอบด้วยข้อมูลข่าวสารประสบการณ์พฤติกรรมอิทธิพลและการโต้แย้งซึ่งแต่ละคนมีไม่เท่ากันทัศนคติจึงเป็นผลของความคิดที่แสดงออกมาและถือเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความคิดถ้าคิดดี (Positive Thinking) การแสดงออกต่อผู้คนสิ่งแวดล้อมหรือเหตุการณ์จะเป็นไปในทางที่ดีแต่ถ้าคิดไม่ดี (Negative Thinking) ก็จะแสดงต่อบุคคลอื่นสิ่งแวดล้อมหรือเหตุการณ์ไปในทางไม่ดี ในทำนองเดียวกับ สุรชัย พรหมพันธุ์ (2554, น. 227) กล่าวว่า ทัศนคติมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ (Cognitive Component : Learn) ได้แก่ ความคิดเห็นความเชื่อความเข้าใจมีข้อมูลหรือได้รับประสบการณ์ซึ่งความเชื่อที่ได้รับไม่จำเป็นจะต้องถูกต้องหรือเป็นความจริงเสมอไปด้านความรู้สึก (Affective Component : Feel) เกี่ยวข้องกับอารมณ์ความรู้สึกความพอใจต่อวัตถุซึ่งอาจประเมินจากสิ่งที่ได้รู้มาอาจเกิดจากแรงจูงใจบุคลิกภาพประสบการณ์ในอดีตวัฒนธรรมเงื่อนไขที่แตกต่างกันของบุคคลแสดงเป็นความชอบหรือไม่ชอบ ด้านพฤติกรรม (Behavioral Component : Do) เกี่ยวกับความตั้งใจหรือแนวโน้มที่จะประพฤติปฏิบัติต่อบางคนหรือบางสิ่งในลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่ง

นอกจากนี้ วิลาส ทองสุทธิ์ (2552, น. 166) กล่าวอีกว่าบุคคลจะมีการแสวงหาความสอดคล้องกันระหว่างทัศนคติหลายอย่างของตนเองและระหว่างทัศนคติหลาย ๆ อย่างของเขากับพฤติกรรมของเขาเองเพื่อให้เกิดความปรองดองประนีประนอมขึ้นในความแตกต่างของทัศนคติและทัศนคติกับพฤติกรรมของเขาในทำนองเดียวกับ Fishbein and Ajzen (1975, p. 102) กล่าวว่าทัศนคติเป็นเรื่องของความคิดเห็นที่มีเรื่องของอารมณ์เข้ามาเกี่ยวข้องเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ในลักษณะยอมรับหรือไม่ยอมรับแล้วแสดงพฤติกรรมออกมาให้เห็นตามความรู้สึกนั้น ในทำนองเดียวกับ Vroom (1990, p. 90) กล่าวว่าทัศนคติและความพึงพอใจสามารถใช้แทนกันได้เพราะผลที่ได้ทัศนคติด้านบวกจะแสดงให้เห็นสภาพความพึงพอใจถ้าทัศนคติลบจะแสดงให้เห็นความไม่พึงพอใจ Good (1973, p. 320) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่าสภาพคุณภาพหรือระดับความพึงพอใจซึ่งเกิดมาจากความสนใจต่าง ๆ และทัศนคติที่บุคคลมีต่อเรื่องนั้น

ดังนั้น ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จึงควรต้องเป็นผู้ที่มีทัศนคติในการสืบสวนมีความรู้สึกเชื่อมั่นต่อบุคลากรและหน่วยงาน การมีแนวคิดให้เกิดการพัฒนาและมีความเข้าใจผู้อื่น

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทัศนคติในการสืบสวนหมายถึง มุมมอง ความรู้สึกในทางที่ดี การเชื่อมั่นต่อบุคลากรและหน่วยงาน การมีแนวคิดให้เกิดการพัฒนาและมีความเข้าใจผู้อื่นในทางที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

**2.2.2 การวัดปัจจัยสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจ**

กฤษกร พลีธัญญวงศ์ (2554, น.253) ได้สร้างเครื่องมือวัดปัจจัยสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ความรู้ในการสืบสวน ทักษะในการสืบสวน ความสามารถในการสืบสวน แรงจูงใจในการสืบสวน และทัศนคติในการสืบสวน มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ มากที่สุด ถึงน้อยที่สุด

ในการวัดตัวแปรสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือการวัดของกฤษกร พลีธัญญวงศ์ (2554, น. 253) มาปรับใช้ซึ่งครอบคลุมคุณสมบัติของสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 คือ ด้านความรู้ในการสืบสวน ด้านทักษะในการสืบสวน ด้านความสามารถในการสืบสวน ด้านแรงจูงใจในการสืบสวน และด้านทัศนคติในการสืบสวน ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 25 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยอย่างยิ่งถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

**2.2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจ**

สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการศึกษาของกฤษกร พลีธัญญวงศ์ (2554, น. 253) ได้วิจัยรูปแบบสมรรถนะการบริหารของผู้กำกับการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารระดับผู้กำกับการมีสมรรถนะการบริหารในภาพรวมในระดับมาก 2) ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารของผู้กำกับการในภาพรวม 3) ปัจจัยคุณลักษณะทั้ง 5 ด้านได้แก่ความรู้ทักษะความสามารถแรงจูงใจและทัศนคติมีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารของผู้กำกับการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติในภาพรวม 4) ปัจจัยคุณลักษณะทั้ง 5 ด้านได้แก่ความรู้ทักษะความสามารถแรงจูงใจและทัศนคติมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อสมรรถนะการบริหารของผู้กำกับการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติเชิงบวก 5) รูปแบบสมรรถนะการบริหารของผู้กำกับการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติตามลำดับความสัมพันธ์ประกอบด้วยปัจจัยคุณลักษณะด้านทัศนคติแรงจูงใจความสามารถทักษะและความรู้ซึ่งสามารถสร้างเป็นรูปแบบในการศึกษาครั้งนี้โดยให้ชื่อว่ารูปแบบสมรรถนะการบริหาร “A-MASK Model”

ในทำนองเดียวกับ ธนบูรณ์ กิตติ์จิรพัฒนากร (2552, น. 97) ได้ศึกษาเรื่อง “สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารระดับกลางของอุตสาหกรรมการโรงแรมในภาคใต้ของประเทศไทย” ผลการศึกษาพบว่าองค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารระดับกลางมี7 องค์ประกอบดังนี้ 1) สมรรถนะในด้านการพัฒนาความคิดริเริ่ม 2) สมรรถนะในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) สมรรถนะในด้านการทำงานเป็นทีม 4) สมรรถนะในด้านการทำงานในวัฒนธรรมที่หลากหลาย 5) สมรรถนะในด้านการควบคุมอารมณ์และบุคลิกภาพ 6) สมรรถนะในด้านการให้บริการลูกค้าและ 7) สมรรถนะในด้านความเชี่ยวชาญแบบมืออาชีพ ในทำนองเดียวกับ วิเชียร วิทยอุดม (2551, น. 87) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล” เพื่อศึกษาระดับความรู้ความสามารถทักษะทัศนคติและสมรรถนะในการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลและอิทธิพลของความรู้ทักษะทัศนคติในการบริหารที่มีต่อสมรรถนะในการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลผลการศึกษา พบว่าความรู้ทักษะและทัศนคติในการบริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในทำนองเดียวกับ ภาณุพงศ์ สุวัณณุสส์ (2551, น. 97) ได้ทำการศึกษาเรื่องตัวแบบสมรรถนะหลักของผู้สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรหลักประจำโรงเรียนเสนาธิการทหารบกผลการวิจัยซึ่งได้กลุ่มสมรรถนะร่วม (VEL-MARCH) ประกอบด้วย 1) สมรรถนะด้านวิสัยทัศน์หมายถึงการมองภาพในอนาคตและสร้างจุดมุ่งหมายปลายทางที่เป็นไปได้มีความเชื่อมโยงกับภารกิจค่านิยมและความเชื่อเข้าด้วยกัน 2) สมรรถนะด้านความรู้หมายถึงความสามารถในการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีด้านการใช้ภาษาต่างประเทศและด้านความรู้เพื่อตอบสนองภารกิจ 3) สมรรถนะด้านความจงรักภักดีหมายถึงความซื่อสัตย์และความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติศาสนาและพระมหากษัตริย์ 4) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการฝ่ายเสนาธิการและผู้บังคับหน่วยจะต้องมีเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและทำให้งานเกิดประสิทธิภาพ 5) สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์เป็นความสามารถในการหยั่งรู้สถานการณ์โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อให้สถานการณ์ที่ซับซ้อนสามารถกำหนดการ 6) สมรรถนะด้านความรับผิดชอบหมายถึงการทำตามหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบอยู่คือความรับผิดชอบต่อองค์การความรับผิดชอบในฐานะทหารอาชีพและความรับผิดชอบต่อสังคม 7) สมรรถนะด้านความคิดสร้างสรรค์เป็นการคิดแนวความคิดใหม่หรือกระบวนการใหม่ ๆ เพื่อสร้างหรือกระทำบางสิ่งบางอย่างซึ่งอาจจะเป็นการพัฒนาจากสิ่งที่มีอยู่หรือสร้างนวัตกรรม และ 8) สมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์หมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การใดองค์การหนึ่งเพื่อดำเนินงานร่วมกันซึ่งจะทำให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายหรือเกิดความล้มเหลวได้สอดคล้องกับผลการวิจัยของนักวิชาการชาวต่างประเทศ Hearn, Close, Smith, and Southey (1997, p.87) ศึกษาเรื่อง “Defining Generic Professional Competencies in Australia : Towards a Framework for Professional Development” ผลการศึกษา พบว่า สมรรถนะของวิชาชีพได้มาจากการเป็นเจ้าของกลุ่มคุณลักษณะที่เหมาะสม เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ โดยคุณลักษณะเหล่านี้เป็นพื้นฐานร่วมกันของสมรรถนะ และยังสอดคล้องกับ Klendauer, Berkovich, Gelvin, Leimeister, and Krcmar (2012, p. 236) ศึกษาเรื่อง “Towards a Competency Model for Requirements Analysts” ผลการศึกษาพบว่า ความสามารถและคุณลักษณะส่วนบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ข้อตกลงในการพัฒนาสมรรถนะเกิดขึ้นได้ เช่น การเป็นคนดี เอื้อเฟื้อช่วยเหลือผู้อื่น ความซื่อสัตย์ และความมีส่วนร่วม ความฉลาด การเข้าสังคม การใช้ชีวิต การทำกิจกรรม ความรับผิดชอบ ฯลฯ มีผลต่อสมรรถนะ

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ ด้านการพัฒนาความคิดริเริ่มด้านการควบคุมอารมณ์และบุคลิกภาพด้านการให้บริการลูกค้า ด้านความเชี่ยวชาญแบบมืออาชีพด้านวิสัยทัศน์ ด้านความรู้ด้านความจงรักภักดี ด้านการบริหารจัดการ ด้านการคิดวิเคราะห์ด้านความรับผิดชอบ ด้านความคิดสร้างสรรค์และด้านมนุษยสัมพันธ์

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่า ระดับสมรรถนะของฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 อยู่ในระดับมาก และได้รับอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวมจากปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ วิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี สายลับ ความร่วมมือของประชาชน การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน กลุ่มอิทธิพล การรับรู้วัฒนธรรมท้องถิ่น กำลังพล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ประสบการณ์

ในการปฏิบัติงานสืบสวน ขวัญกำลังใจ และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร

**2.3 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4**

สำหรับการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อตรวจสอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากแนวคิดที่เป็นปรากฏการณ์ทางสังคมทั้งในและต่างประเทศ ผลการศึกษาพบว่ามีปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ดังนี้

**2.3.1 วิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี (Technological and Forensic Science)**

งานวิทยาการตำรวจ เริ่มมีความเป็นมาตั้งแต่ปี 2475 โดยมีพระบรมราชโองการในพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้จัดวางโครงสร้างตำรวจขึ้นใหม่โดยเปลี่ยนชื่อจาก กรมตำรวจภูธร เป็น กรมตำรวจ และให้เสนาบดีกระทรวงมหาดไทยจัดแบ่งแผนงานโดยย่อยออกไปตามสมควรแก่รูปการ และในปีเดียวกันพระยาจ่าเสนาบดีศรีบริบาล รัฐมนตรีกระทรวงมหาดไทย ได้จัดแบ่งแผนงานในกรมตำรวจโดยให้รวบรวมกรมตำรวจภูธร ตำรวจกองพิเศษ กับตำรวจภูธรกลางเป็นตำรวจสันติบาล มีหัวหน้าเป็นผู้บังคับการ 1 นาย แบ่งเป็นกองที่ 1,กองที่ 2, กองที่ 3 และกองตำรวจแผนกสรรพากร สำหรับกองที่ 3 มีระเบียนงานดังนี้ กองนี้เป็นกองวิทยาการตำรวจซึ่งต้องให้ผู้มีความรู้พิเศษ เช่น การตรวจพิสูจน์ลายมือของผู้ต้องหาหรือผู้ที่สมัครเข้ารับราชการว่าเคยต้องโทษมาแล้วหรือไม่ บันทึกประวัติของผู้กระทำความผิด การตรวจของกลางต่าง ๆ ออกรูปพรรณของหายและออกประกาศสืบจับผู้ร้ายซึ่งหลบคดีอาญา จึงสรุปได้ว่ากองที่ 3 ของตำรวจสันติบาลในสมัยนั้น คือ จุดกำเนิดของกองทะเบียนประวัติอาชญากรและกองพิสูจน์หลักฐาน

2.3.1.1 แนวคิดวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี

ไทพีศรีนิวัติ ภักดีกุล (2554, น. 1) กล่าวว่า วิทยาการตำรวจและเทคโนโลยีสมัยใหม่มีอิทธิพลอย่างมากต่องานสืบสวนสอบสวน และเป็นการแน่นอนที่สุดว่าได้ส่งผลอย่างสูงทางด้านประสิทธิภาพของการทำงาน ความรู้เกี่ยวกับแผนประทุษกรรมของอาชญากร และรูปแบบวิธีการความคุ้นเคยของผู้กระทำผิด เป็นต้นว่า ทักษะ ความอดทน กลเม็ด แหล่ง ความชำนาญ ฯลฯ ตลอดจนความสนใจในสิ่งเล็ก ๆ น้อย ๆ ของฝ่ายเจ้าหน้าที่ก็ล้วนแต่เป็นคุณสมบัติพื้นฐานของการทำงานสืบสวนสอบสวน ในทำนองเดียวกับ กองพิสูจน์หลักฐาน (2558, น. 4) อธิบายว่า การพิสูจน์หลักฐาน คือ เป็นกฎเกณฑ์ทั้งทางวิชาชีพและทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งมุ่งในการให้การยอมรับ การชี้เฉพาะ การจำแนกและการตีความหมายของวัตถุพยาน โดยนำวิทยาศาสตร์บริสุทธิ์มาประยุกต์ใช้ในกรณีที่เกี่ยวข้องระหว่างกฎหมายกับวิทยาศาสตร์ กล่าวได้ว่า เป็นศาสตร์แขนงหนึ่ง ซึ่งอาศัยกฎเกณฑ์ทฤษฎีต่าง ๆ ของวิทยาศาสตร์หลายสาขา เช่น สาขาเคมี สาขาฟิสิกส์ สาขาชีววิทยามารวมกัน แล้วนำมาประยุกต์ใช้เป็นวิธีการตรวจพิสูจน์วัตถุพยาน เพื่อให้บรรลุถึงจุดประสงค์ในการตรวจพิสูจน์การกระทำความผิดหรือความบริสุทธิ์ของผู้ถูกกล่าวหาภายใต้กฎเกณฑ์แห่งกฎหมาย

นอกจากนี้ กองพิสูจน์หลักฐาน (2558, น. 4) ยังอธิบายเพิ่มเติมว่า การตรวจพิสูจน์หลักฐานด้วยวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี จะดำเนินการได้ดังนี้ คือ 1) การตรวจเพื่อชี้เฉพาะ เป็นการตรวจพิสูจน์วัตถุพยานด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์แล้วแสดงผลการตรวจว่าใช่หรือไม่ เช่น การตรวจพิสูจน์คราบโลหิต หาหมู่โลหิต คราบอสุจิ เขม่าปืน ยาเสพติดให้โทษ เป็นต้น 2) การตรวจพิสูจน์เปรียบเทียบ เป็นการตรวจเปรียบเทียบวัตถุพยาน แล้วให้ความเห็นทางวิชาการ เช่น การตรวจพยานเอกสารต่าง ๆ ได้แก่ การตรวจเปรียบเทียบลายนิ้วมือ ลายเซ็น ตัวอักษรพิมพ์ดีด ตรวจเปรียบเทียบเส้นผม เส้นขน เส้นใย ฯลฯ 3) การให้ความเห็นทางด้านวิชาการ เป็นการตรวจสถานที่เกิดเหตุในคดีต่าง ๆ โดยปกติพยานหลักฐานจะถูกทำลายไปเป็นส่วนมาก แต่ร่องรอยและวิธีการที่คนร้ายกระทำ อาจจะชี้บอกถึงสาเหตุของการกระทำผิด หรือชี้แนวทางการกระทำของคนร้ายได้ โดยอาศัยความรู้ ความชำนาญทางด้านการตรวจพิสูจน์หลักฐาน นอกจากนั้น วัตถุพยานบางอย่างแม้จะมีน้อยหรือมีขนาดเล็กมากที่พบในสถานที่เกิดเหตุ เมื่อทำการตรวจวิเคราะห์จะสามารถบอกแนวทางที่จะช่วยการสืบสวนหาตัวผู้กระทำความผิดไปในทางที่ถูกต้อง และมีความรวดเร็วได้ ซึ่งการสืบสวนสอบสวนจะต้องมีพยานหลักฐานเพื่อจะใช้เป็นหลักฐานยืนยันหรือบ่งชี้ในการกระทำผิด พยานหลักฐานประกอบด้วย พยานบุคคล พยานเอกสาร และพยานวัตถุ หรือวัตถุพยาน

ดังนั้น วิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี กองบังคับการมีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานวิทยาการตำรวจในแต่ละภาค การตรวจพิสูจน์พยานหลักฐานคดีต่าง ๆ การถ่ายรูปและตรวจสถานที่เกิดเหตุการณ์ทะเบียนประวัติอาชญากรเพื่อสนับสนุนพนักงานสอบสวน ตลอดจนกระบวนการยุติธรรมในส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับสายงานวิทยาการ รวมทั้งการปกครองบังคับบัญชาหน่วยงานต่าง ๆ ที่อยู่ในสังกัดให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ โดยเรียบร้อยและมีประสิ ทธิภาพ รวมทั้งงานอื่นที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชาแต่ละกองบังคับการ แบ่งออกเป็น 4 กองกำกับการ แต่ละกองบังคับการมีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานวิทยาการ ตำรวจในแต่ละภาคการตรวจพิสูจน์พยานหลักฐานคดีต่าง ๆ การถ่ายรูปและตรวจสถานที่เกิดเหตุ การทะเบียนประวัติอาชญากรเพื่อสนับสนุนพนักงานสอบสวน ตลอดจนกระบวนการยุติธรรมในส่วน ภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับสายงานวิทยาการ รวมทั้งการปกครองบังคับบัญชาหน่วยงานต่าง ๆ ที่อยู่ในสังกัดให้สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพรวมทั้งงานอื่นที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชาแต่ละกองบังคับการ

วิทยาการและเทคโนโลยีได้สร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับมนุษย์หลายด้านแต่ผลกระทบที่เกิดจากความเจริญก้าวหน้าและเทคโนโลยีมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกขณะในปัจจุบันนี้ จนบางครั้งปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งหมดนั้นมีสาเหตุมาจากวิทยาการและเทคโนโลยีโดยตรง การเปลี่ยนแปลงลักษณะของวิทยาการและเทคโนโลยี สรุปได้ดังนี้ 1) การค้นพบความรู้ขั้นพื้นฐานใหม่ ๆ เกิดจากการศึกษาค้นคว้าและวิจัยเฉพาะด้านเพื่อเป็นความรู้ใหม่ ๆ ในการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ เช่น การศึกษาเกี่ยวกับลักษณะการถ่ายทอดทางพันธุกรรมของพ่อแม่ไปสู่ลูก (DNA) ซึ่งสามารถศึกษาและพัฒนาให้มีคุณสมบัติตามต้องการได้ ส่งผลให้มีการใช้ข้อมูลด้านเทคโนโลยีชีวภาพ เป็นตัวกำหนดคุณลักษณะและเป็นบรรทัดฐานในการคัดเลือกคนได้ตามที่ตองการ 2) วิทยาการและเทคโนโลยีมีการพัฒนาอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง เนื่องจากมีการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจ และอุตสาหกรรมเพิ่มมากขึ้น นักวิทยาศาสตร์ หรือนักวิชาการจึงต้องมีการศึกษาเฉพาะด้านและจำกัดวงแคบ เพื่อศึกษาสิ่งใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดผลกระทบด้านลบในการประยุกต์ใช้วิทยาการและเทคโนโลยี 3) ความก้าวหน้าวิทยาการและเทคโนโลยีส่งผลกระทบต่อสังคมอย่างกว้างขวาง การประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ส่งผลกระทบตอท้องถิ่นนั้น หรือประเทศนั้นอย่างรวดเร็วรุนแรงและเพิ่มสูงขึ้นจนเป็นปัญหาระดับโลกได้ เช่น การสื่อสารและคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

ดังนั้น การนำวิทยาการตำรวจในรูปแบบต่าง ๆ เข้ามาใช้ในการพิสูจน์ ค้นหาหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกระทำผิดอาญาอย่างเหมาะสมกับทรัพยากรสภาพแวดล้อมวัฒนธรรม รวมทั้งสภาพเศรษฐกิจภายในประเทศเช่น การตรวจพิสูจน์ลายพิมพ์นิ้วมือ เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า วิทยาการตำรวจและเทคโนโลยีหมายถึง การนำวิทยาการตำรวจในรูปแบบต่าง ๆ เข้ามาใช้ในการพิสูจน์ ค้นหาหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกระทำผิดด้านยาเสพติด เช่น การพิสูจน์ลายพิมพ์นิ้วมือ การตรวจสถานที่เกิดเหตุหาร่องรอยพยานหลักฐาน ตรวจพิสูจน์ ตรวจพิสูจน์สารเสพติด ตรวจดีเอ็นเอ และเทคโนโลยีต่าง ๆ เช่น ข้อมูลสารสนเทศตำรวจ การสืบหาข้อมูลในระบบ Polis ของตำรวจ

2.3.1.2 การวัดปัจจัยด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี

ธนะชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, น. 157) ได้สร้างเครื่องมือวัดปัจจัยด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาวิทยาการตำรวจเกี่ยวกับการตรวจพิสูจน์หลักฐานที่ทันสมัยเชื่อถือได้การพัฒนาข้อมูลเกี่ยวกับกองทะเบียนประวัติอาชญากรรมมาใช้สนับสนุนในการสืบสวนการพัฒนาระบบศูนย์ข้อมูลสารสนเทศตำรวจ (Polis) มาใช้ในการสืบสวน และการพัฒนาระบบเชื่อมโยงฐานข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ทะเบียนราษฎร์ เรือนจำสถานีตำรวจทั่วประเทศ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ มากที่สุด ถึงน้อยที่สุด

ในการวัดตัวแปรวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือวัดของ ธนะชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, น. 157) มาปรับใช้ซึ่งครอบคลุมลักษณะวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี คือ การพัฒนาวิทยาการตำรวจเกี่ยวกับการตรวจพิสูจน์หลักฐานที่ทันสมัยเชื่อถือได้ การพัฒนาข้อมูลเกี่ยวกับกองทะเบียนประวัติอาชญากรรมมาใช้สนับสนุนในการสืบสวน การพัฒนาระบบศูนย์ข้อมูลสารสนเทศตำรวจ (Polis) มาใช้ในการสืบสวน และการพัฒนาระบบเชื่อมโยงฐานข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ทะเบียนราษฎร์ เรือนจำสถานีตำรวจทั่วประเทศ จำนวน 4 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่งถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2.3.1.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี

ปัจจัยด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี กับการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในการศึกษาของ ธนะชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, น. 157) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 พบว่า ปัจจัยภายในองค์การด้านกำลังพลปัจจัยด้านงบประมาณและสวัสดิการ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ และปัจจัยภายนอกองค์การด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยีปัจจัยด้านสายลับปัจจัยด้านความร่วมมือของประชาชนปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนและปัจจัยด้านกลุ่มอิทธิพลโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านงบประมาณและสวัสดิการ ด้านกำลังพล ด้านขวัญกำลังใจ ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน และด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ตามลำดับ

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านงบประมาณและสวัสดิการ ปัจจัยด้านกำลังพล ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่า ปัจจัยด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยีจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 และส่งผลโดยอ้อมผ่านกำลังพลแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

**2.3.2 สายลับ (Spies)**

สายลับเป็นบุคคลสำคัญในการป้องกันและปราบปรามผู้กระทำความผิด ต้องเสี่ยงอันตรายถึงชีวิต เพื่อค้นหาความจริง ความยุติธรรม ปกป้อง และคุ้มครองความสงบสุขของสังคมจึงเป็นผู้มีความสำคัญในการสืบสวนของพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ

2.3.2.1 แนวคิดของสายลับ

บุญชอบ พุ่มวิจิตร (2537, น. 2-5) กล่าวว่า การสืบสวนเป็นการปฏิบัติเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อเท็จจริงและหลักฐานของพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่จึงมีขั้นตอนการปฏิบัติหลายรูปแบบด้วยกันเช่นมีการใช้สายลับหาหลักฐานมีการเฝ้าสะกดรอยเป็นต้นซึ่งสามารถแบ่งขั้นตอนการสืบสวนได้ดังนี้ 1) การสำรวจสถานที่ (Casing) 2) การใช้สายลับ (How to use Spies) 3) การอำพราง (Undercover) 4) การสะกดรอย (Surveillance) และ 5) การซักถาม (Interview) นอกจากนี้ยังให้ความหมายของ สายลับ หมายถึง ผู้แจ้งความนำจับหรือ ผู้แจ้งความนำสืบทรัพย์สินตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจ่ายเงินสินบนและเงินรางวัลในการดำเนินการเกี่ยวกับทรัพย์สินตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. 2546 ข้อ 3 ซึ่งมีสิทธิที่จะได้รับเงินสินบนตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ดังกล่าวข้างต้นและระเบียบคณะกรรมการวินิจฉัยการจ่ายเงินสินบนและเงินรางวัลว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาจ่ายเงินสินบนและเงินรางวัล พ.ศ. 2547 บุคคลธรรมดา หมายถึง บุคคลที่มีสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมาย แต่ไมรวมถึงผู้ที่มีหน้าที่รายงานการทำธุรกรรมตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน และไม่รวมถึงพนักงานผู้รับแจ้งความตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจ่ายเงินสินบนและเงินรางวัลในการดำเนินการเกี่ยวกับทรัพย์สินตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. 2546 และนิติบุคคล หมายถึงกลุ่มบุคคล องค์กร หรือมูลนิธิซึ่งกฎหมายบัญญัติให้เป็นบุคคลอีกประเภทหนึ่งที่มิใช่บุคคลธรรมดาและให้มีสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายเช่นเดียวกับบุคคลธรรมดา เช่น กระทรวง ทบวง กรม องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล สุขาภิบาล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา บริษัทจำกัด สมาคม มูลนิธิ (สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน, 2558)

ธาริต เพ็งดิษฐ์ (2547, น. 78) กล่าวว่า ผลของการที่ประเทศไทยร่วมลงนามในอนุสัญญาสหประชาชาติเพื่อต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติที่จัดตั้งในลักษณะองค์กร ค.ศ. 2000 ได้ส่งผลดีแก่ประเทศไทยเป็นอย่างมากในด้านกระบวนการยุติธรรมและการบังคับใช้กฎหมาย กล่าวคือเดิมเรามีเพียงกฎหมายที่บังคับใช้แก่ผู้ประกอบอาชญากรรม ซึ่งมีลักษณะการก ระทำ แบบปัจเจกบุคคลตามปกติธรรมดาเท่านั้น ซึ่งกฎหมายดังกล่าวไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะ นำมาบังคับใช้แก่การประกอบอาชญากรรมลักษณะพิเศษเป็นเหตุให้ผู้ประกอบอาชญากรรม หลายรายสามารถหลุดรอดจากการดำเนินคดีไปได้ แต่เมื่อประเทศไทยได้ร่วมลงนามในอนุสัญญาฯ และพิธีสารที่เกี่ยวข้องดังกล่าวทำให้ต้องมีการปรับปรุงและยกร่างกฎหมายภายใน ให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของอนุสัญญาฯซึ่งจะทำให้กฎหมายภายในของประเทศไทยมี ความเข้มแข็ง และมีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะบังคับแก่อาชญากรรมลักษณะพิเศษได้

จากแนวคิดเกี่ยวกับกลไกและมาตรการทางกฎหมายตามอนุสัญญาสหประชาชาติ เพื่อต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติที่จัดตั้งในลักษณะองค์กร ค.ศ. 2000 (United Nations Convention Against Transnational Organized Crime) ดังกล่าวได้ก่อให้เกิดหลักการสำคัญใน การกำหนดให้มีกลไกและมาตรการทางกฎหมายเพื่อใช้บังคับต่ออาชญากรรมลักษณะพิเศษ โดยเฉพาะด้วยจัดตั้งกรมสอบสวนคดีพิเศษขึ้นในสังกัดกระทรวงยุติธรรม และมีการตราพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547 ขึ้นใช้บังคับเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องในกระบวนการยุติธรรมและปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากระบบการสืบสวนและสอบสวนเพื่อป้องกัน และปราบปรามอาชญากรรมเป็นหัวใจสำคัญของการอำนวยความยุติธรรมแก่ประชาชน แต่ที่ผ่านมาพบว่าระบบการสืบสวนและสอบสวนเดิมไม่สามารถแก้ไขปัญหาความบกพร่องในการรวบรวมพยานหลักฐานในคดีบางประเภทได้ รวมทั้งวิธีการสืบสวนสอบสวนตามที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญายังไม่เอื้ออำนวย ต่อการแสวงหาข้อเท็จจริง และหลักฐานที่ซับซ้อนทั้งที่สังคมและปัญหาอาชญากรรมได้มีการ เปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปในแบบต่าง ๆ มากมายด้วย

ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 105 พระราชบัญญัติวิทยุคมนาคมพ.ศ. 2498 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับ ที่ 3) พ.ศ. 2535 พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามยาเสพติด พ.ศ. 2519 แก้ไข เพิ่ม เติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. 2542 แต่เมื่อพิจารณาจากบทบัญญัติของกฎหมายแต่ละฉบับตาม ที่ได้กล่าวมาข้างต้น กลับพบว่าไม่ได้ให้อำนาจในการดักฟังไว้ชัดเจน จะมีก็เฉพาะแต่การดักฟังในเรื่องความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดและความผิดเกี่ยวกับการฟอกเงินเท่านั้น ส่วนผลของการดักฟังการสนทนาทางโทรศัพท์ที่มิชอบด้วยกฎหมาย พยานหลักฐานที่ได้มาก็เป็นพยานหลักฐานที่ ได้มาโดยมิชอบ (Illegal Obtained Evidence) เพราะเป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติที่คุ้มครองสิทธิเสรีภาพของเอกชน ซึ่งจะกระทำได้ภายใต้เงื่อนไขความจำเป็นบางประการเท่านั้นการจัดส่ง ภายใต้การควบคุม (Controlled Delivery) เป็นการติดตามการลักลอบขนส่งสิ่งผิดกฎหมายเช่น ยาเสพติด เด็กผู้หญิง อาวุธสงคราม และธนบัตรปลอม เป็นต้น โดยเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจโดยรู้ว่า มีการกระทำความผิดเกิดขึ้น และสิ่งที่ผิดกฎหมายนั้น ยังอยู่ ในการครอบครองของบุคคล แต่ยัง ไม่ดำเนินการจับกุมเนื่องจากต้องการให้มีการนำสิ่งผิดกฎหมาย ดังกล่าวส่งให้ถึงมือผู้รับเสียก่อน การจัดส่งภาย ใต้การควบคุมนั้นเจ้าหน้าที่จะต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด และมีความระมัดระวังอย่างสูงประกอบกับการพิจารณาปัจจัยของบุคคล พฤติการณ์ และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ส่วนวิธีการปฏิบัตินั้นอาจจะให้เจ้าหน้าที่อำพรางตัว หรือสายลับหรือผู้ที่กระทำความผิด เป็นผู้ถือสิ่งของต้องห้ามการอำพรางตัว (Undercover) เป็นการให้เจ้าหน้าที่อำพรางตัวเข้าไป อยู่ในกลุ่มของอาชญากร เพื่อรวบรวมพยานหลักฐาน และทราบถึงบทบาทภายในองค์กรอาชญากรรม ซึ่งบางสถานการณ์อาจมีการกระทำผิดของเจ้าหน้าที่ร่วมอยู่ด้วย หรือบางกรณีเจ้า หน้าที่อาจไม่จำเป็นต้องอำพรางตัว แต่จะใช้บุคคลที่ถูกกำหนด(สายลับ) เข้าไปอำพรางตัวภาย ใต้การควบคุมของเจ้าหน้าที่ ซึ่งการใช้วิธีการดังกล่าวต้องใช้บุคคลที่มีการรักษาความลับเป็นอย่างดี และต้องปกปิดตัวตนที่แท้จริง แต่เปิดตัว เองให้บุคคลทั่วไปเข้าใจว่าเป็นบุคคลอื่น

นอกจากนี้แล้วยังมีบุคคลอีกประเภทหนึ่งซึ่งเรียกว่า “สายข่าว” จะเป็นบุคคลซึ่งให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมความเคลื่อนไหวของอาชญากรรมโดยการเข้าร่วมหรือเกี่ยวพันกับกิจกรรมอาชญากรรมนั้นในการอำพรางตัวเพื่อให้ได้เข้าถึงพื้นที่เป้าหมายบุคคลในองค์กร โดยไม่เปิดเผยสถานะที่แท้จริงนั้น การปฏิบัติระยะสั้นจะไม่มีความสลับซับซ้อน และสามารถ ล่วงรู้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว แต่การแฝงตัวระยะยาวเพื่อให้ได้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ ระดับชั้นของผู้ร่วมองค์กรการแบ่งแยกหน้าที่และสายการบังคับบัญชานั้นเจ้าหน้าที่อำพราง จำเป็นต้องสร้างความไว้วางใจ ความเชื่อถือแก่องค์กร ดังนั้น จึงต้องมีการเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ปฏิภาณไหวพริบ การใช้ภาษาท้องถิ่น และอื่น ๆ รวมถึงการควบคุมโดยเจ้าหน้าที่ระดับสูง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้อง ชอบด้วยกฎหมาย และป้องกันอันตรายที่ จะเกิดขึ้น ทั้งนี้โดยจะต้องมีการรายงานการปฏิบัติตามช่วงเวลาที่กำหนดเพื่อรวบรวมพยานหลักฐาน นอกจากนี้ ผู้ปฏิบัติการอำพรางจะต้องทราบสถานะของตนเอง เพื่อมิให้ร่วมกระทำความผิดกับกลุ่มองค์กรอาชญากรรม รวมทั้งการประสาน กับหน่วยงานอื่น อย่างไรก็ตาม ความเสี่ยงในการปฏิบัติการอำพราง นอกจากความยากลำบากในการเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กรเพื่อให้ได้รับความไว้วางใจแล้วการปฏิบัติหน้าที่หากไม่มีบทบัญญัติของกฎหมาย ให้ความคุ้มครองแก่เจ้าหน้าที่หรือบุคคลที่ได้รับมอบหมายแล้ว ย่อมเป็นสิ่งที่ไม่สามารถปฏิเสธความรับผิดทางอาญาได้อีก ทั้งพยานหลัก ฐานที่ได้จากการปฏิบัติการอำพรางเป็นการ ปฏิบัติการด้วยเทคนิคการสืบสวนสอบสวนพิเศษ หากไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายให้กระทำ ได้โดยชอบแล้ว พยานหลักฐานที่ได้มาก็อาจมีข้อโต้แย้งในการพิจารณาคดีของศาลว่าจะรับฟังลงโทษได้เพียงใด

อย่างไรก็ตามการใช้สายลับในการล่อซื้อมีคำพิพากษาศาลฎีกาที่มีความเห็นสองแนวทาง กล่าวคือ แนวแรกเห็นว่าต้องนำสายลับผู้ล่อซื้อมาเป็นพยานหลักฐานยืนยันการกระทำ มิฉะนั้นจะลงโทษจำเลยไม่ได้ แต่แนวที่สองเห็นว่าการที่ไม่นำสายลับมาสืบก็เพื่อความปลอดภัยของสายลับ และเพื่อประโยชน์ด้านการปฏิบัติงานครั้งต่อ ๆ ไป ดังนั้นการที่ ไม่นำ สายลับมาสืบจึงมิได้ทำให้พยานหลักฐานของโจทก์ มีน้ำหนักลดน้อยลง ไม่คงรับฟังลงโทษ จำเลยได้ นอกจากแนวทางทั้งสองดังกล่าวแล้วจำต้องนำสายลับเป็นพยานโดยวิธีกา ที่เรียกว่า “การกันประจักษ์พยาน” ดังนั้น สายลับ คือ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีสิทธิ และหน้าที่ตามกฎหมายซึ่งมีสิทธิที่จะได้รับเงินสินบนตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีเป็นสายข่าวให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐให้การสืบสวนติดตามความเคลื่อนไหวของคนร้าย

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สายลับ หมายถึงประชาชนที่ได้รับมอบหมาย หรือได้รับการจ้างวานจากเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวน ให้ทำหน้าที่ให้ข่าวหรือหาข่าว เพื่อสืบสวนจับกุมผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด

2.3.2.2 การวัดปัจจัยด้านสายลับ

ธนะชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, น. 157) ได้สร้างเครื่องมือวัดปัจจัยด้านสายลับออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การสืบสวนคดีต่าง ๆ เกี่ยวกับยาเสพติดมีสายลับเพื่อแจ้งเหตุและให้ข่าวการกำกับ ดูแล ควบคุมสายลับเพื่อให้การสนับสนุนการสืบสวนปราบปรามยาเสพติดการกรองข่าวสารจากสายลับกับข้อมูลต่าง ๆ เพื่อประกอบการตัดสินใจปฏิบัติงานสืบสวนและการสอนวิธีการเพื่อชี้แนะให้สายลับเข้าใจก่อนการปฏิบัติเกี่ยวกับการหาข่าว มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ มากที่สุด ถึงน้อยที่สุด

ในการวัดตัวแปรด้านสายลับ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือวัดของ ธนะชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, น. 157) มาปรับใช้ซึ่งครอบคลุมลักษณะสายลับ คือ ด้านการสืบสวนคดีต่าง ๆ เกี่ยวกับยาเสพติดมีสายลับเพื่อแจ้งเหตุและให้ข่าวด้านการกำกับ ดูแล ควบคุมสายลับเพื่อให้การสนับสนุนการสืบสวนปราบปรามยาเสพติดด้านการกรองข่าวสารจากสายลับกับข้อมูลต่าง ๆ เพื่อประกอบการตัดสินใจปฏิบัติงานสืบสวนและด้านการสอนวิธีการเพื่อชี้แนะให้สายลับเข้าใจก่อนการปฏิบัติเกี่ยวกับการหาข่าว ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2.3.2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสายลับ

ปัจจัยด้านสายลับ กับการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในการศึกษาของธนะชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, น. 157) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 พบว่า ปัจจัยภายในองค์การด้านกำลังพลปัจจัยด้านงบประมาณและสวัสดิการ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจและปัจจัยภายนอกองค์การด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ปัจจัยด้านสายลับปัจจัยด้านความร่วมมือของประชาชนปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนและปัจจัยด้านกลุ่มอิทธิพล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านงบประมาณและสวัสดิการ ด้านกำลังพล ด้านสายลับ ด้านขวัญกำลังใจ ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน และด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ตามลำดับ

ในทำนองเดียวกับ ณรงค์ กุลนิเทศ (2554, น. 87) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการสืบสวนเพื่อการปราบปรามยาเสพติดในชุมชน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการสืบสวนที่สำคัญคือ การใช้สายลับและการรวบรวมพยานหลักฐานให้ชัดเจนก่อนที่จะจับกุมผู้กระทำผิด ทั้งนี้สายลับต้องได้รับความปลอดภัยมากที่สุด

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านสายลับมีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ ปัจจัยด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานปัจจัยด้านงบประมาณและสวัสดิการ ปัจจัยด้านกำลังพล ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่า ปัจจัยด้านสายลับ จะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

**2.3.3 ความร่วมมือของประชาชน (People Participation)**

การเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนของสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมกับภาครัฐ จะเป็นการส่งเสริมความร่วมมือของประชาชนในการให้ข้อมูลข่าวสารถือเป็นการมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับต่ำที่สุด แต่เป็นระดับที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นก้าวแรกของการที่ภาครัฐจะเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าสู่กระบวนการ มีส่วนร่วมในเรื่องต่าง ๆ

2.3.3.1 ความหมายของความร่วมมือของประชาชน

การประสานงานต้องการความรวมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงานให้เรียบร้อย และสอดคล้องกลมเกลียวกันในจังหวะเดียวกันเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพการประสานงานมีคำที่มีความหมายใกล้เคียงกันอยู่อีกคำหนึ่งคือ ความร่วมมือข้อแตกต่างคือความร่วมมือเป็นการช่วยเหลือด้วยความสมัครใจแม้จะไม่มีหน้าที่โดยตรง อาจจะทำเรื่องเดียวกันในเวลาเดียวกันหรือต่างเวลาก็ได้ แม้กระทั่งอาจให้ความร่วมมือทำบางเรื่องบางเวลาแต่การประสานงานต้องประสานจิตใจ ความสามารถ กำลังงานในเวลาเดียวกันเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกันด้วยการแบ่งหน้าที่กันทำ และต้องการความร่วมมือจนกว่างานจะบรรลุผลสำเร็จ

วุทธิศักดิ์ โภชนุกูล (2552, น. 52) ได้กล่าวถึงความหมายของความร่วมมือไว้ว่า ความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ทำร่วมกัน หรือช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อไปสู่เป้าหมายใดเป้าหมายหนึ่งเป็นความเต็มใจของแต่ละคนในการช่วยเหลือซึ่งกันและกันอาจกล่าวได้ว่าความร่วมมือคือการที่บุคคลในหน่วยงานหรือองค์กรทำงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน โดยมีลักษณะของความรวมมือ คือ ความร่วมมือเป็นลักษณะของการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกัน ความร่วมมือเป็นการช่วยเหลือบุคคลอื่น ๆ หรือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในทางสร้างเสริมความร่วมมือเป็นการยอมรับการกระทำของบุคคลอื่น และของตนเองและความร่วมมือเป็นการกระทำที่เห็นพ้องต้องกันและเพิ่มกำลังในทางปฏิบัติ

นอกจากนี้ William (1974, p. 39) ได้ให้ความหมายของความร่วมมือของประชาชนหมายถึงการมีส่วนร่วมในการปะทะทางสังคมซึ่งรวมทั้งการมีส่วนร่วมของปัจเจกบุคคลและการมีส่วนร่วมของกลุ่มกล่าวไว้สอดคล้องกันกับ Erwin (1976, p. 138) ได้ให้แนวคิดการพัฒนาความร่วมมือของประชาชนหมายถึงกระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนาร่วมคิดร่วมตัดสินใจแก้ปัญหาของตนเองใช้ความคิดสร้างสรรค์และความชำนาญของประชาชนร่วมกับการใช้วิทยาการที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาในทำนองเดียวกับ Masda (1982, p. 18) ได้ให้ความหมายของความร่วมมือของประชาชนประกอบด้วย 3 มิติมิติที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าอะไรควรทำและทำอย่างไรมิติที่ 2 มีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนาลงมือปฏิบัติการตามที่ได้ตัดสินใจ และมิติที่ 3 มีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงานและสอดคล้องกับ Nation (1981, p. 11) ให้ความหมายว่าความร่วมมือของประชาชนคือการที่ประชาชนก่อให้เกิดกระบวนการและโครงสร้างที่ประชาชนในชนบทสามารถที่จะแสดงออกซึ่งความต้องการของตนการจัดอันดับความสำคัญการเข้าร่วมในการพัฒนาและได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนานั้นเป็นไปโดยการเน้นที่การให้อำนาจตัดสินใจแก่ประชาชนในชนบท ในทำนองเดียวกับ Erwin (1976, p. 138) กล่าวว่า ความร่วมมือของประชาชนคือกระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนาร่วมคิดร่วมตัดสินใจแก้ปัญหาของตนเองร่วมใช้ความคิดสร้างสรรค์ความรู้ความชำนาญร่วมกับการใช้วิทยากรที่เหมาะสมและสนับสนุนติดตามผลการปฏิบัติงานขององค์กรและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

นอกจากนี้ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความร่วมมือของประชาชนในการประชุมองค์การสหประชาชาติ (Nations, 1981, p. 594) ระบุไว้ว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นคำที่ไม่อาจกำหนดนิยามความหมายเดียวที่ครอบคลุมได้เพราะความหมายของการมีส่วนร่วมอาจแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศหรือแม้แต่ในประเทศเดียวกันก็ตามหากจะให้เข้าใจชัดแล้วการนิยามความหมายของการมีส่วนร่วมอาจแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศหรือแม้แต่ในประเทศเดียวกันก็ตามหากจะให้เข้าใจชัดแล้วการนิยามความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชนควรมีลักษณะจำกัดเฉพาะในระบบเศรษฐกิจสังคมและการเมืองหนึ่ง ๆ เท่านั้นอย่างไรก็ดีกลุ่มผู้เชี่ยวชาญดังกล่าวได้ขยายความการมีส่วนร่วมของประชาชนว่าครอบคลุมประเด็นคือ การมีส่วนร่วมของประชาชนครอบคลุมการสร้างโอกาสที่เอื้อให้สมาชิกทุกคนของชุมชนและของสังคมได้ร่วมกิจกรรมซึ่งนำไปสู่การมีอิทธิพลต่อกระบวนการพัฒนาและเอื้อให้ได้รับประโยชน์จากการพัฒนาโดยเท่าเทียมกันการมีส่วนร่วมสะท้อนการเข้าเกี่ยวข้องโดยสมัครใจและเป็นประชาธิปไตยเพื่อการเอื้อให้เกิดความหมายพยายามพัฒนา การแบ่งสรรผลประโยชน์จากการพัฒนาโดยเท่าเทียมกันการตัดสินใจเพื่อกำหนดเป้าหมายกำหนดนโยบายการวางแผนและการดำเนินการโครงการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมเมื่อพิจารณาในแง่นี้การมีส่วนร่วมเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างส่วนที่ประชาชนลงแรงและทรัพยากรเพื่อพัฒนากับประโยชน์ที่ได้รับจากการลงทุนลงแรงดังกล่าวกล่าวอีกนัยหนึ่งคือการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจไม่ว่าระดับท้องถิ่นภูมิภาคและระดับชาติจะช่วยให้ก่อเกิดความเชื่อมโยงระหว่างสิ่งที่ประชาชนลงแรงกับประโยชน์ที่ได้การมีส่วนร่วมของประชาชนอาจผิดแผกแตกต่างกันไปตามสภาพเศรษฐกิจของประเทศนโยบายและโครงสร้างการบริหารรวมทั้งลักษณะเศรษฐกิจสังคมของประชากรการมีส่วนร่วมของประชาชนมิได้เป็นเพียงเทคนิควิธีการแต่เป็นปัจจัยสำคัญในการประกันให้เกิดกระบวนการพัฒนาที่มุ่งเอื้อประโยชน์ต่อประชาชน

ดังนั้น ความร่วมมือของประชาชนจึงเป็นการช่วยเหลือด้วยความสมัครใจซึ่งกนและกันร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้เรียบร้อย และสอดคล้องกลมเกลียวกันในจังหวะเดียวกันเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างมีประสิ ทธิภาพ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความร่วมมือของประชาชน หมายถึง การได้รับความร่วมมือของประชาชนในการให้ข้อมูลข่าวสารแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวน หรือการมีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด หรือการเป็นพยานในคดีและให้การสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงาน

2.3.3.2 การวัดปัจจัยด้านความร่วมมือของประชาชน

ธนะชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, p. 157) ได้สร้างเครื่องมือวัดปัจจัยด้านความร่วมมือของประชาชน ออกเป็น 4 ด้านได้แก่ การได้ความร่วมมือจากประชาชนในการแจ้งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการกระทำผิดกฎหมาย การได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการเป็นพยานในคดีอาญา การได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงานสืบสวน และการได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการส่งมอบพยานหลักฐานในคดีอาญา มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ มากที่สุด ถึงน้อยที่สุด

ในการวัดตัวแปรความร่วมมือของประชาชน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือวัดของธนะชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, น. 157) มาปรับใช้ซึ่งครอบคลุมลักษณะความร่วมมือของประชาชน คือ ด้านการพัฒนาความร่วมมือจากประชาชนในการแจ้งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการค้ายาเสพติด ด้านการได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการเป็นพยานเกี่ยวกับคดียาเสพติดด้านการได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงานสืบสวน และด้านการได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการส่งมอบพยานหลักฐานในคดียาเสพติด ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2.3.3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านความร่วมมือของประชาชน

ปัจจัยด้านความร่วมมือของประชาชนกับการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการศึกษาของธนะชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, น. 157) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 พบว่า ปัจจัยภายในองค์การด้านกำลังพลปัจจัยด้านงบประมาณและสวัสดิการ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวนปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ และปัจจัยภายนอกองค์การด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยีปัจจัยด้านสายลับปัจจัยด้านความร่วมมือของประชาชนปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนและปัจจัยด้านกลุ่มอิทธิพลโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านงบประมาณและสวัสดิการ ด้านกำลังพล ด้านสายลับ ด้านความร่วมมือของประชาชน ด้านขวัญกำลังใจ ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน และด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ตามลำดับ

ในทำนองเดียวกับ นงพะงา บุญปักษ์ (2549, น. 137) ได้ศึกษาเรื่อง ตัวแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการเขตกรุงเทพมหานครอย่างยั่งยืนผลการวิจัยพบว่า ตัวแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการเขตของกรุงเทพมหานครอย่างยั่งยืนการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้ดำเนินการครบถ้วนทุกขั้นตอนตามกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้และได้นำผลที่ได้จากการศึกษามาวิเคราะห์และสังเคราะห์ ดังสรุปผลการวิจัย PATRIOTS Model ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

P = Policy Informed and Implementation หมายถึง การนำนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้นโยบายเป็นจริงได้ อันจะยังประโยชน์สู่ประชาชนอย่างแท้จริง

A = Accurate Good Governance หมายถึงการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใสหรือมีธรรมาภิบาล เป็นการนำแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้กับการบริหารจัดการเขตแบบมีส่วนร่วม โดยเน้นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจของภาครัฐมากขึ้น

T = Throughout the Public Relation หมายถึง มุ่งเน้นการให้ข้อมูลโดยใช้หลักการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ ถือเป็นหัวใจหลักขององค์กรในการเสริมสร้างภาพลักษณ์ ความนิยม และเป็นการสร้างความเข้าใจอันดีร่วมกัน

R = Recommendable Extension หมายถึง เพิ่มช่องทางรับฟังความคิดเห็น ช่องทางที่หน่วยงานเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมตามกระบวนการการมีส่วนร่วมของประชาชนและเปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นให้มีหลายช่องทางมากขึ้น

I = Information and Knowledge Management หมายถึง การเสริมสร้างองค์ความรู้ ด้วยการพัฒนาและเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจตลอดจนทักษะในการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมให้บุคลากรระดับต่าง ๆ รวมทั้งการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจและทัศนคติเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมให้กับประชาชนในการพัฒนาเขต

O = Obtainable Advisories หมายถึง การร่วมรับฟังความคิดเห็นหรือเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมเป็นผู้ให้ข้อมูล เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจและยังเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในระดับการเข้ามามีบทบาทเป็นคณะทำงาน เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมทำงานด้วย

T = Team Decision - Making Committee หมายถึง การจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อการบริหารจัดการเขต คือการที่เขตได้เรียนเชิญประชาชนจากทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ในลักษณะเขตกับประชาชนเป็นหุ้นส่วนกันในทุกขั้นตอนของการตัดสินใจ

S = Sustained Participated Evaluation and Follow-up หมายถึง กลไกการติดตามตรวจสอบโดยภาคประชาชนเพื่อความยั่งยืน เพื่อให้ได้มาซึ่งตัวแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการเขตของกรุงเทพมหานครอย่างยั่งยืน อันจะส่งผลให้เกิดความรับผิดชอบต่อประโยชน์ส่วนรวม รักถิ่นฐานที่ตนอยู่ เกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของและเป้าหมายสูงสุดก็ คือ ประโยชน์สุขของประชาชนในเขตทุกคน

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความร่วมมือของประชาชน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านงบประมาณและสวัสดิการ ปัจจัยด้านกำลังพล ปัจจัยด้านสายลับ ปัจจัยด้านด้านขวัญกำลังใจ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน และปัจจัยด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่า ปัจจัยด้านความร่วมมือของประชาชนจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

**2.3.4 การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน (Mass Communication)**

ในสภาพสังคมยุคปัจจุบันที่อาจเรียกได้ว่าเป็น สังคมยุคสื่อสาร ซึ่งความเจริญก้าวหน้าหรือความอยู่รอดของสังคมขึ้นอยู่กับคนในสังคมได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องทันเวลา และปรับตัวได้อย่างเหมาะสม สื่อมวลชนต่าง ๆ จึงมีบทบาทสำคัญในการเสนอข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ตลอดจน ชี้นำความคิดของคนในสังคมด้วยสื่อมวลชนแต่ละชนิดมีลักษณะ และคุณสมบัติที่แตกต่างกัน จึงมีความพร้อมหรือความสามารถที่จะแสดงบทบาทหน้าที่ ในขอบเขตที่แตกต่างกันด้วย นักการศึกษา และนักสื่อสารมวลชน ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของสื่อมวลชนโดยรวม ๆ ที่สำคัญสรุปได้ดังนี้ คือ

2.3.4.1 ความหมายของการสื่อสารมวลชน

การสื่อสารมวลชนเป็นกระบวนการส่งข่าวสาร ความรู้สึกนึกคิดไปยังคนจำนวนมาก ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Mass Communication

Mass หมายถึง มวลชน หรือประชาชนผู้รับสารทั่วไป ซึ่งมีจำนวนมาก ส่วนคำว่า Communication หมายถึง การสื่อสารหรือการสื่อความหมาย ดังนั้นความหมายโดยทั่วไปของการสื่อสารมวลชน จึงหมายถึงการสื่อสารหรือการสื่อความหมายระหว่างกลุ่มบุคคล หรือองค์กรหนึ่ง กับประชาชนทั่วไปเป็นกระบวนการสื่อสารที่มีความซับซ้อน เนื่องจากมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องหลายอย่าง มีปริมาณของข่าวสารมาก จำเป็นต้องใช้เครื่องมือ บุคลากร หรือสื่อ (Media) ที่มีประสิ ทธิภาพสูงเพียงพอ ที่จะนำข่าวสารไปถึงผู้รับจำนวนมาก สื่อที่ใช้เป็นตัวกลางในการสร้างข่าวสารของการสื่อสารมวลชน จึงเรียกว่าสื่อมวลชน (Mass Media) (นรินทร์ นำเจริญ, 2549, น. 98) ในทำนองเดียวกับ พจนานุกรมการสื่อสารมวลชน ให้ความหมายของการสื่อสารมวลชนไว้โดยสรุปว่า การสื่อสารมวลชน เป็นแบบหนึ่งของการสื่อสารสามารถกระจายเรื่องราวความรู้เปิดเผยไปสู่คนส่วนใหญ่ ซึ่งมีลักษณะไม่เหมือนกัน และไปถึงผู้รับพร้อมกัน มีบทบาทสำคัญในการกำหนดแนวโน้มทางวัฒนธรรมของมวลชน คำว่า “การสื่อสารมวลชน” และคำว่า “สื่อมวลชน” มีความหมายที่แตกต่างกัน คือ การสื่อสารมวลชนเป็นกระบวนการหรือวิธีของการสื่อสารที่รวมองค์ประกอบของการสื่อสารทั้งหมด ส่วนสื่อมวลชนนั้น หมายถึง สื่อหรือช่องทางที่ใช้ในการสื่อสารมวลชน อันได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ วารสาร นิตยสาร ฯลฯ ซึ่งเป็นเพียงองค์ประกอบหนึ่งของการสื่อสาร (ปรมะ สตะเวทิน, 2546, น. 126 - 127) ในทำนองเดียวกับ Wright (1996, p. 98) แสดงทัศนะไว้ว่า การสื่อสารมวลชน หมายถึงการสื่อสารที่มุ่งส่งสารไปยังผู้รับสารจำนวนมาก ซึ่งมีความแตกต่างกันและไม่เป็นที่รู้จักของผู้ส่งสาร สารจะถูกส่งผ่านสื่อมวลชนเพื่อให้ผู้รับสารทั่วไปได้รับสารนั้นได้อย่างรวดเร็วในเวลาเดียวกันสารที่ส่งไปนั้นจะมีอายุจำกัดไม่ยั่งยืน และผู้ส่งสารจะเป็นองค์การซึ่งดำเนินงานภายใต้โครงสร้างที่สลับซับซ้อน และมีค่าใช้จ่ายจำนวนมาก กล่าวไว้สอดคล้องกับ Trenholm (2001, p. 232) อธิบายว่า การสื่อสารมวลชน หมายถึง การสื่อสารรูปแบบหนึ่งที่ผู้ส่งสารซึ่งอยู่ในรูปขององค์การ ส่งสารไปยังกลุ่มผู้รับสารขนาดใหญ่หลากหลายกลุ่ม ซึ่งมีสมาชิกที่แตกต่างกันแต่ละบุคคล การติดต่อสื่อสารในลักษณะดังกล่าวนั้นเป็นการสื่อสารทางอ้อม โดยใช้สื่อเป็นตัวกลางระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร

นอกจากนี้ ยังมีการจำแนกประเภทของสื่อมวลชน ซึ่งปรมะ สตะเวทิน (2546, น. 127) กล่าวว่า สื่อที่ใช้ในการสื่อสารมวลชนหรือที่เรียกว่า สื่อมวลชน ได้แก่ หนังสือพิมพ์ ภาพยนตร์ วิทยุ โทรทัศน์ และสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ในทำนองเดียวกับ ชัยยงค์ พรหมวงศ์และวาสนา ทวีกุลทรัพย์ (2551, น. 270) จำแนกสื่อมวลชนไว้ครอบคลุมสื่อ 6 ประเภท คือ 1) สิ่งพิมพ์ ได้แก่ หนังสือพิมพ์ วารสาร นิตยสาร หนังสือ และสิ่งตีพิมพ์ประเภทอื่น ๆ 2) ภาพยนตร์ ทั้งภาพยนตร์เรื่อง ภาพยนตร์สารคดี และภาพยนตร์ทางการศึกษาบางประเภท 3) วิทยุกระจายเสียง ได้แก่ วิทยุที่ส่งรายการออกอากาศ ทั้งระบบ AMและ FM รวมไปถึงระบบเสียงตามสาย 4) วิทยุโทรทัศน์ เป็นสื่อทางภาพและทางเสียงที่เผยแพร่ออกไป ทั้งประเภทออกอากาศและส่งตามสาย 5) สื่อสารโทรคมนาคม เป็นผลจากความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่มีการส่งข้อความเสียงภาพ ตัวพิมพ์สัญลักษณ์ต่าง ๆ ได้หลากหลาย ครอบคลุมกิจการสื่อสารผ่านดาวเทียม โทรภาพ โทรพิมพ์ และ 6) สื่อวัสดุบันทึก ได้แก่ เทปบันทึกเสียง เทปบันทึกภาพ แผนบันทึกเสียง แผนบันทึกภาพ ซึ่งกลายเป็นสื่อมวลชน เพราะเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าทำให้สามารถผลิตเผยแพร่ได้มากและรวดเร็ว

นอกจากนี้ พรทิพย์ วรกิจโภคาทร (2544, น. 297-298) กล่าวว่า ในกระบวนการสื่อสารโดยเฉพาะการสื่อสารมวลชน ผู้รับสาร (Receiver) กลุ่มสังคม (Social Group) หรือเรียกกันว่า สาธารณชน (Public) ซึ่งหมายถึงผู้ที่สามารถเข้าถึงและรับสื่อวิทยุกระจายเสียง สื่อสิ่งพิมพ์สื่อภาพยนตร์และสื่อวิทยุโทรทัศน์ลักษณะของผู้รับสารซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการสื่อสารมวลชนดังนี้ 1) ผู้รับสารจำนวนมาก ในการสื่อสารมวลชนนั้นผู้รับสารจะต้องมีจำนวนมากผู้รับสารในการสื่อสารมวลชนนั้น เรียกว่า มวลชน (Mass Audience) การตัดสินว่าจำนวนผู้รับสารเท่าใดจำนวนมากนั้นจะต้องอาศัยหลักที่ว่ามวลชนผู้รับสารจะได้รับสารจากผู้ส่งสารภายในระยะเวลาอันรวดเร็วและจำนวนของผู้รับสารมีมากจนกระทั่งผู้ส่งสารไม่สามารถที่จะติดต่อกับผู้รับสารในลักษณะที่เห็นหน้าค่าตากันได้ 2) ผู้รับสารมีความแตกต่างกันเกณฑ์อันที่สองเกี่ยวกับลักษณะของผู้รับสารก็คือ ในการสื่อสารมวลชนนั้นมวลชนหรือผู้รับสารทั้งหลายมีความแตกต่างกัน ข่าวที่ส่งไปยังมวลชน (Mass Communicated News) นั้นเป็นข่าวที่มุ่งเสนอแก่คนจำนวนมากในสังคมซึ่งมีลักษณะต่าง ๆ กัน อันได้แก่ คนที่มีอายุต่าง ๆ กัน ทั้งเพศหญิงเพศชาย มีระดับการ ศึกษาต่าง ๆ กันอันอยู่ในที่ต่าง ๆ กัน เป็นต้น 3) ความไม่เป็นที่รู้จัก (Anonymity) หมายความว่า โดยทั่วไปแล้วคนแต่ละคนในมวลชนผู้รับสาร (Mass Audience) จะไม่เป็นที่รู้จักของผู้รับสาร กล่าวคือ สารที่ผู้ส่งสารออกไปนั้นมุ่งส่งไปยังใครก็ตามที่เกี่ยวข้อง (to whom it may Concern) ผู้ส่งสารไม่ได้รู้จักผู้สารเป็นคน ๆ ไป ไม่ได้มุ่งที่จะส่งสารไปยังใครคนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะแต่เป็นการส่งสารไปยังมวลชนเป็นส่วนรวมดังนั้น การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนทุกประเภท เป็นกระบวนการส่งข่าวสาร ความรู้สึกนึกคิดไปยังคนจำนวนมาก ด้วยความถูกต้อง ยุติธรรม ให้ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องทันเวลา และปรับตัวได้อย่างเหมาะสม สื่อมวลชนต่าง ๆ จึงมีบทบาทสำคัญในการเสนอข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ตลอดจนชี้ นำความคิดของคนในสังคมด้วย

ในทำนองเดียวกับ ระวีวรรณ ประกอบผล (2541, น. 264-265) ได้ศึกษาผู้ส่งสารในการสื่อสารมวลชนไว้ดังนี้ คือ ในการสื่อสารมวลชนอันมีความสลับซับซ้อนมากกว่าการสื่อสารมวลชนทุกประเภทนั้นผู้ส่งสารในการสื่อสารมวลชนเป็นผู้ส่งสารซึ่งเป็นกลุ่มของผู้มีความชำนาญเฉพาะด้านในการใช้เครื่องมือทางเทคนิคได้แก่ หนังสือพิมพ์ วิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ หรือภาพยนตร์เพื่อเผยแพร่เรื่องราวในรูปของสัญลักษณ์ไปยังผู้รับสารจำนวนมากมิใช่คนกลุ่มเดียวและอยู่กระจัดกระจายห่างไกลกันมากผู้ส่งสารในการสื่อสารมวลชนนั้นจะเป็นกลุ่มคน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งขององค์การสื่อสารมวลชนดังนั้น การทำหน้าที่ของผู้ส่งสารในการสื่อสารมวลชนผู้ส่งสารจึงมิได้ทำในลักษณะที่เป็นการสนองความต้องการของตนเองเป็นสำคัญหากแต่จะกระทำในฐานะที่เป็นสมาชิกในองค์การสื่อสารมวลชนนั้น ๆ นอกจากนั้นถ้านำความคิดเรื่องต้นแหล่งสารและผู้เข้ารหัสมาพิจารณาผู้ส่งสารในการสื่อสารมวลชน จึงไม่ใช่ต้นแหล่งสารโดยตรงหากแต่ทำหน้าที่เป็นผู้เข้ารหัสที่จะไปยังผู้รับสารมากกว่าลักษณะสำคัญของการส่งสารในการสื่อสารมวลชนที่แตกต่างไปจากผู้ส่งสารในการสื่อสารประเภทอื่น ๆ เป็นอย่างมากใน 3 เรื่องด้วยกัน คือ 1) จำนวนของผู้รับสาร ในการสื่อสารมวลชนนั้นจะมีผลิตสารที่มีเนื้อหาทางด้านต่าง ๆ เป็นจำนวนมากไปยังผู้รับสารซึ่งมีความต้องการและรสนิยมแตกต่างกันในการผลิตสารจำนวนมากอยู่ตลอดเวลานี้ทำให้จำนวนผู้เกี่ยวข้องกับการสื่อสารมวลชนมีจำนวนมากเช่นเดียวกัน 2) ผู้ส่งสารในการทำหน้าที่ผู้เฝ้าประตู (Gatekeeper) หมายถึงในการทำหน้าที่เกี่ยวกับการส่งสารขององค์การสื่อสารมวลชน อันประกอบด้วยข่าวสารข้อมูลเป็นจำนวนมากมายในแต่ละวันซึ่งอาจเป็นข่าวได้ผู้ส่งสารในกระบวนการสื่อสารมวลชนจะทำหน้าที่เลือกเนื้อหาเรื่องราวอย่างใดอย่างหนึ่งหรือละเว้นเนื้อหาอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อนำเสนอกับผู้รับสารต่อไปและ 3) การส่งสารแบบทางเดียว (One-Way Communication) ลักษณะสำคัญของผู้ส่งสารในการสื่อสารมวลชนคือการส่งสารไปยังผู้รับสารจำนวนมากที่อยู่กระจัดกระจายและห่างไกลกันโอกาสในการที่ผู้รับสารจะแสดงปฏิกิริยาป้อนกลับหรือการสื่อสารแบบสองทางจึงไม่เกิดขึ้นนอกจากนั้นการสื่อสารมวลชนก็เป็นการสื่อสารที่กระทำขึ้นในลักษณะที่เป็นไปเพื่อสาธารณะชนและเปิดเผย

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน หมายถึง การเสนอข่าวของสื่อมวลชนทุกประเภทที่อาจไปกระทบต่อแหล่งข่าวทำให้แหล่งข่าวไม่กล้าให้ข่าวหรือไม่ได้รับความปลอดภัย หรืออาจเป็นการเสนอข่าวแล้วทำให้ประชาชนหรือแหล่งข่าวทราบตัวคนร้ายและสามารถนำไปสู่การจับกุมคนร้ายได้ หรือการบันทึกภาพของสื่อมวลชนในการจับกุมผู้กระทำผิดสามารถได้ภาพจำนวนมากสามารถนำไปเป็นพยานหลักฐานในคดีหรืออาจได้ข้อมูลที่แท้จริงจากประชาชนที่กล้าให้ข้อมูลแก่สื่อมวลชนมากกว่าให้ข้อมูลแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ

2.3.4.2 การวัดปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน

ธนะชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, น. 157) ได้สร้างเครื่องมือวัดปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน ออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนตามข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับคดีอาญา การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนเกี่ยวกับตำหนิรูปพรรณของคนร้ายการบันทึกภาพของสื่อมวลชนในการชุมนุมต่าง ๆ ของเหตุการณ์ชุลุนของฝูงชน และการเทียบเคียงแผนประทุษกรรมจากข่าวสารที่เกิดขึ้นต่างท้องที่ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ มากที่สุด ถึงน้อยที่สุด

ในการวัดตัวแปรการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือวัดของธนะชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, น. 157) มาปรับใช้ซึ่งครอบคลุมลักษณะการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน คือ ด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนตามข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับคดียาเสพติด ด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนเกี่ยวกับตำหนิรูปพรรณของคนร้ายด้านการบันทึกภาพของสื่อมวลชนในการเข้าจับกุมผู้กระทำผิดเกี่ยวกับยาเสพติดและด้านการเทียบเคียงแผนประทุษกรรมจากข่าวสารที่เกิดขึ้นต่างท้องที่ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2.3.4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน

ปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนกับการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการศึกษาของธนะชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, น. 157) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 พบว่า ปัจจัยภายในองค์การด้านกำลังพล ปัจจัยด้านงบประมาณและสวัสดิการ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ และปัจจัยภายนอกองค์การด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ปัจจัยด้านสายลับ ปัจจัยด้านความร่วมมือของประชาชน ปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน และปัจจัยด้านกลุ่มอิทธิพลโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านงบประมาณและสวัสดิการ ด้านกำลังพล ด้านสายลับ ด้านความร่วมมือของประชาชน ด้านขวัญกำลังใจ ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน และด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนตามลำดับ

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนมีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านงบประมาณและสวัสดิการ ปัจจัยด้านกำลังพล ปัจจัยด้านสายลับ ปัจจัยด้านด้านขวัญกำลังใจ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน และปัจจัยด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่า ปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

**2.3.5 กลุ่มอิทธิพล (Pressure Groups)**

กลุ่มผู้มีอิทธิพลในการเคลื่อนไหวทางยาเสพติด ได้แก่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ดำรงตนด้วยการกระทำด้วยตนเอง หรือใช้ จ้างวาน สนับสนุนการกระทำการใด ๆ ที่ผิดกฎหมาย หรืออยู่เหนือกฎหมายซึ่งผลของการกระทำนั้น เป็นการบ่อนทำลายเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนโดยส่วนรวม ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่รัฐจะต้องดำเนินการดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย คุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน รวมทั้งจัดระบบงานการบังคับใช้กฎหมายให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และเท่าเทียมกัน

2.3.5.1 ความหมายของกลุ่มอิทธิพล

การใช้อิทธิพลของบุคคลฝ่ายหนึ่ง ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมของบุคคลอีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งพฤติกรรมในที่นี้รวมถึงแนวโน้มความรู้สึก ทัศนคติและความเชื่อ รวมทั้งการกระทำต่าง ๆ จรูญ สุภาพ (2535, น. 132) อธิบาย คำว่า “อิทธิพล” (Influence) หมายถึง อิทธิพลเป็นอำนาจอย่างหนึ่งมีลักษณะเป็นอำนาจทางอ้อมและไม่อาจที่จะเห็นได้อย่างชัดเจน อิทธิพลมีขอบเขตกว้างขวางและเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือพฤติกรรมต่าง ๆ การใช้อิทธิพลจะได้ผลแค่ไหนขึ้นอยู่กับการที่ใช้อิทธิพลนั้นสามารถคาดได้ว่าผู้อื่นจะมีปฏิกิริยาต่อการใช้อิทธิพลนั้นประการใดถ้าทราบได้อย่างชัดเจนว่า มีการตอบสนองการใช้อิทธิพลนั้น การใช้อิทธิพลก็จะได้ผล อิทธิพลมักจะเป็นสิ่งที่อยู่เบื้องหลังไม่เปิดเผยออกมาอย่างชัดเจนในทำนองเดียวกับ จุมพล หนิมพานิช (2552, น. 101-102) กล่าวถึงกลุ่มอิทธิพล (Pressure Groups) ว่ามนุษย์เราทุกคนต้องเป็นสมาชิกของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง หรือองค์การใดองค์การหนึ่งอย่างน้อยที่สุดก็เป็นประชาชนของรัฐใดรัฐหนึ่ง หรือเป็นนิสิตอยู่มหาวิทยาลัยใดมหาวิทยาลัยหนึ่ง หรือเป็นคนจังหวัดใดจังหวัดหนึ่ง หรือเป็นคนมีนามสกุลใดนามสกุลหนึ่ง มนุษย์เรามีธรรมชาติที่จะอยู่ร่วมกลุ่มกันอยู่แล้ว ดังนั้นกลุ่มอิทธิพลก็คือ กลุ่มชนกลุ่มหนึ่งที่มีอาชีพมีผลประโยชน์ร่วมกัน มีความประสงค์จะแสวงหาประโยชน์เฉพาะอย่าง หรือรักษาผลประโยชน์ของตนไว้ หรือต้องการที่จะขยายผลประโยชน์ที่มีอยู่แล้วให้กว้างขวางขึ้น สำหรับวิธีดำเนินงานของกลุ่มอิทธิพลก็คือ การเสนอความคิดเห็น ความต้องการของกลุ่มของตนแก่รัฐบาล หรือใช้อิทธิพลในทุกด้าน รวมทั้งการเงินชักชวน ผลักดัน บีบบังคับรัฐบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งฝ่ายนิติบัญญัติให้ออกกฎหมายเพื่อประโยชน์กลุ่มตน ตลอดจนใช้อิทธิพลเข้าแทรกแซงพรรคการเมืองได้พยายามดำเนินนโยบายเพื่อผลประโยชน์ของกลุ่มตน

นอกจากนี้ Dahl (1963, p. 17) ได้อธิบายเกี่ยวกับความหมายของคำว่า อิทธิพลเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติ (Relation Among Actors) นั้นคือ ผู้ปฏิบัติผู้หนึ่งสามารถจูงใจหรือทำให้ผู้ปฏิบัติในสิ่งที่ตนมีเจตนาและโดยปกติแล้วถ้าปราศจากการจูงใจเหล่านั้นผู้ปฏิบัติอื่น ๆ ดังกล่าว จะไม่ปฏิบัติในการนั้นเลยแต่จะปฏิบัติไปอีกทางหนึ่ง กล่าวไว้สอดคล้องกันกับ Scott (1987, p. 87) ให้ความหมายว่าอิทธิพล คือ การดำเนินงานทางสังคมโดยบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มที่สามารถชักจูงหรือชักนำบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มหนึ่งให้กระทำตามที่เขาต้องการหรือไม่ทำอย่างใดอย่างหนึ่งลักษณะที่แสดงให้เห็นถึงอิทธิพล คือ การที่บุคคลฝ่ายหนึ่งสร้างภาวะให้อีกฝ่ายหนึ่งเกรงกลัวยอมอ่อนน้อมหรือยอมคล้อยตามหรืออาจเพราะคุณงามความดีของเขาในทำนองเดียวกับ Harold Franklin Humbert (1992, p. 98, อ้างถึงใน ธานี เลิศชัยชาญ, 2554, น. 89) ให้ความหมายว่าอิทธิพลคือความกระทบกระเทือนที่บุคคลหนึ่งได้รับจากอีกบุคคลหนึ่งอันมีผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอิทธิพลเป็นอำนาจที่บุคคลหนึ่งทำให้อีกบุคคลหนึ่งเกิดความคิดเกิดความรู้สึกและการกระทำอิทธิพลของบุคคลเกิดขึ้นได้จากบุคลิกภาพทั้งทางกายและทางจิตใจ กล่าวไว้สอดคล้องกับ Bone and Ranney (1976, p. 101, อ้างถึงใน ธานี เลิศชัยชาญ, 2554, น. 89) กล่าวว่า กลุ่มอิทธิผลหรือกลุ่มผลักดัน คือ เมื่อใดที่กลุ่มผลประโยชน์ตัดสินตกลงใจที่จะนำปัญหาของเขาไปสู่รัฐบาล กลุ่มผลประโยชน์จะกลายเป็นกลุ่มผลักดัน หรือกลุ่มอิทธิพล หรือกลุ่มผลประโยชน์ในทางการเมืองในทำนองเดียวกับ Zeigler (1964, p. 30, อ้างถึงใน ธานี เลิศชัยชาญ, 2554, น. 89) กล่าวว่า กลุ่มอิทธิพลหรือกลุ่มผลักดัน หมายหมายถึงกลุ่มในรูปขององค์การที่แสวงหาอิทธิพลเหนือการตัดสินใจของรัฐบาล โดยปราศจากเจตนาที่จะนำเอาสมาชิกของกลุ่มไปทำหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐบาลกล่าวไว้สอดคล้องกับ Wootton (1970, pp.1-2) กล่าวว่า กลุ่มผลักดันหรือกลุ่มอิทธิพล หมายถึง องค์การใด ๆ ที่แสวงหาอิทธิพลเหนือนโยบายของรัฐบาล ในขณะเดียวกันก็ปฏิเสธความต้องการที่จะยอมรับความรับผิดชอบในองค์การของรัฐ

ดังนั้น กลุ่มอิทธิพล คือ องค์การที่ก่อตั้งเพื่อปกป้องผลประโยชน์ที่ไปเกี่ยวข้องกับอำนาจรัฐ บังคับให้มีการเปลี่ยนแปลง การตัดสินใจในนโยบายของรัฐ ให้เป็นประโยชน์แก่กลุ่มของตน ตรงกันข้ามกันกับพรรคการเมืองซึ่งมีเป้าหมายที่จะเข้าไปบริหารนโยบาย

ผู้วิจัยสรุปได้ว่ากลุ่มอิทธิพล หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความเห็นสอดคล้องกันในหลักการแต่ไม่จำเป็นต้องมีผลประโยชน์ร่วมกัน เช่นกลุ่มพ่อค้า กลุ่มข้าราชการ กลุ่มทหาร กลุ่มสื่อมวลชน กลุ่มนักการเมือง กลุ่มบุคคลที่มีเงิน เป็นต้น กลุ่มบุคคลเหล่านี้อาจรวมกันใช้อิทธิพลเพื่อปกป้องรักษาเอกราชของชาติ หรือเมื่อมีคดีแล้วจะเข้ามากดดันหรือสนับสนุนการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวน ทำให้ประสบผลสำเร็จหรืออาจเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

2.3.5.2 การวัดปัจจัยด้านกลุ่มอิทธิพล

ธนะชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, น. 157) ได้สร้างเครื่องมือวัดปัจจัยด้านกลุ่มอิทธิพลออกเป็น 4 ด้าน คือ ความคาดหวังของสังคมต่อการสืบสวนคดีอาญาสำคัญ ๆ หรือสะเทือนขวัญในสังคมนักการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้องกดดันในการปฏิบัติงานสืบสวนผู้บังคับบัญชาระดับสูงมอบหมายเป็นนโยบายเร่งด่วนเฉพาะคดี และกลุ่มอิทธิพลท้องถิ่นให้การสนับสนุนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสืบสวน มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ มากที่สุด ถึงน้อยที่สุด

ในการวัดตัวแปรกลุ่มอิทธิพล ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือวัดของ ธนะชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, น. 157) มาปรับใช้ซึ่งครอบคลุมลักษณะกลุ่มอิทธิพล คือ ด้านความคาดหวังของสังคมต่อการสืบสวนคดียาเสพติดสำคัญ ๆ หรือสะเทือนขวัญในสังคมด้านนักการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้องกดดันในการปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามยาเสพติดด้านผู้บังคับบัญชาระดับสูงมอบหมายเป็นนโยบายเร่งด่วนเฉพาะคดี และด้านกลุ่มอิทธิพลท้องถิ่นให้การสนับสนุนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามยาเสพติดประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2.5.5.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านกลุ่มอิทธิพล

ปัจจัยด้านกลุ่มอิทธิพล กับการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการศึกษาของ ธนะชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, น. 157) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 พบว่า ปัจจัยภายในองค์การด้านกำลังพล ปัจจัยด้านงบประมาณและสวัสดิการ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ และปัจจัยภายนอกองค์การด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ปัจจัยด้านสายลับ ปัจจัยด้านความร่วมมือของประชาชน ปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน และปัจจัยด้านกลุ่มอิทธิพลโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านงบประมาณและสวัสดิการ ด้านกำลังพล ด้านสายลับด้านความร่วมมือของประชาชน ด้านขวัญกำลังใจ ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน และด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนและด้านกลุ่มอิทธิพล ตามลำดับ

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านกลุ่มอิทธิพล มีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านงบประมาณและสวัสดิการ ปัจจัยด้านกำลังพล ปัจจัยด้านสายลับ ปัจจัยด้านด้านขวัญกำลังใจ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน ปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนและปัจจัยด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่า ปัจจัยด้านกลุ่มอิทธิพลจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

**2.3.6 การรับรู้วัฒนธรรมท้องถิ่น (Perceived Local Culture)**

วัฒนธรรมท้องถิ่นเป็นวีถีการดำรงชีวิตที่ดีงาม ได้รับการสืบทอดจากอดีตสู่ปัจจุบันเป็นผลผลิตของมนุษย์ที่แสดงถึงความเจริญงอกงาม ทั้งด้านวัตถุ แนวคิดจิตใจ วัฒนธรรมในท้องถิ่นจะเป็นเอกลักษณ์ของสังคมท้องถิ่นนั้น ๆ วัฒนธรรมคงอยู่ได้เพราะการเรียนรู้ของมนุษย์ตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบัน และสร้างสรรค์พัฒนาขึ้นใหม่อย่างต่อเนื่อง

2.3.6.1 ความหมายของการรับรู้วัฒนธรรมท้องถิ่น

ลักษณะของวัฒนธรรมท้องถิ่นในประเทศไทยนั้น หาดูได้จากหมู่บ้านในชนบท โดยเฉพาะหมู่บ้านที่ห่างไกลจะมีความสัมพันธ์กับเงื่อนไขด้านที่ตั้งทางภูมิศาสตร์อันมีอิทธิพลต่อการตั้งถิ่นฐาน มีรูปแบบการทำมาหากินเฉพาะ สามารถจัดความสัมพันธ์ระหว่างหมู่บ้านกับโลกภายนอกด้วยเงื่อนไขด้านสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติและวิธีการผลิต อันเกิดจากศักยภาพของบุคคล กลุ่มคน ภายในชุมชนท้องถิ่นนงคราญกาญ จนประเสริฐ (2545, น. 67) ได้อธิบายความหมายของวัฒนธรรมท้องถิ่น คือ ท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งโดยเฉพาะ ไม่สามารถกำหนดได้ว่ามีขนาดของพื้นที่ จำนวนประชากร หรือสิ่งต่าง ๆ ได้ว่าเป็นเท่าใด บางครั้งอาจใช้ในความหมายที่คล้ายคลึงกับชุมชน หมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจุดประสงค์ และการมองภาพรวมที่นำไปใช้ว่ามีลักษณะใดในทำนองเดียวกับ เลิศชาย ศิริชัย (2547, น. 79) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมท้องถิ่น คือ ภูมิ อันหมายถึงระบบเล็ก ๆ ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มคนหลาย ๆ กลุ่ม เชื่อมกันในระบบนิเวศน์เดียวกัน หรือพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่ง เวลาใดเวลาหนึ่ง มีหนองนํ้า ภูเขา ป่าทุ่ง ฯลฯ ใช้ร่วมกันและมีความหมายแก่กลุ่มและคำว่า “ท้องถิ่น” หรือ ภูมิ ในที่นี้จะมีความหมายเสมือนมาตุภูมิ กล่าวคือ ทุกคนในชุมชนมีความรัก ความผูกพันในพื้นที่นั้น มีกฎระเบียบในวิถีชีวิตเพื่อความมั่นคง ความยั่งยืน และไม่ประสงค์ใช้พื้นที่ส่วนนั้นเป็นปัจเจกชน (เฉพาะบุคคล) แต่ต้องการใช้เพื่อให้เกิดความอยู่รวมกัน เพราะเป็นกระบวนการอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มก้อน จะมีการร่วมกันกลั่นกรองภายในท้องถิ่น มีผู้หลักผู้ใหญ่ คอยประนีประนอม มีระบบอาวุโส ร่วมรักษาโครงสร้างของชุมชนและท้องถิ่น กล่าวไว้สอดคล้องกับ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2546, น. 98) กล่าวว่า วัฒนธรรมท้องถิ่น หมายถึง ชุมชนหรือกลุ่มคนที่อยู่ร่วมกันเป็นสังคมขนาดเล็ก อาศัยอยู่ในบริเวณเดียวกัน และมีผลประโยชน์ร่วมกันในท้องที่ใดท้องที่หนึ่งโดยเฉพาะ อาทิ พื้นที่หรือท้องที่ภายในเขตการปกครองของราชการบริหารส่วนท้องถิ่น หรือ ณ เวลาหนึ่งใดในท้องถิ่น หรือรวมตัวกันทำประเพณีท้องถิ่น เป็นต้น ในทำนองเดียวกับ เสรี จุ้ยพริก (2550, น. 15) ได้อธิบายเกี่ยวกับ วัฒนธรรมท้องถิ่นไว้ว่า เป็นสถาบันทางสังคมฐานล่างที่มีรากเหง้าทางประวัติศาสตร์ วิถีชีวิต วัฒนธรรม ศาสนา การพึ่งตนเอง มีความเกื้อกูลกัน และอยู่ร่วมกันมากับธรรมชาติมาอย่างยาวนาน ความเป็นชุมชนท้องถิ่นจึงมีความหมายมากกว่าที่จะกำหนดเด็ดขาดหรือจำเพาะเจาะจงตามเขตการปกครอง ดังการแบ่งเขตหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัด แต่อาจหมายรวมถึง ความสัมพันธ์ทางสังคมที่เชื่อมโยงซึ่งกัน

วัฒนธรรมท้องถิ่น เป็นสิ่งที่ทำให้ชุมชนแต่ละชุมชนมีความพิเศษในตัวของมันซึ่งรวมเรื่องราวเกี่ยวกับชุมชนและผูกมัดพวกเข้าไว้ด้วยกัน เป็นการผสมผสานทางสังคม วัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ ขนบธรรมเนียมประเพณี และพิธีการภายในชุมชน (Curry, Schwirian and Woldoff, 2004, p. 45) หรือเรียกอีกอย่างว่าวัฒนธรรมพื้นบ้าน ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับชีวิตความเป็นอยู่ การประพฤติปฏิบัติของประชาชนธรรมดาทั่วไป ซึ่งเป็นคนส่วนใหญ่ของประเทศ โดยการประพฤติปฏิบัติของประชาชนธรรมดาทั่วไป ซึ่งเป็นคนส่วนใหญ่ของประเทศ โดยการประพฤติปฏิบัติสืบทอดกันมาหลายชั่วอายุคน การศึกษาถึงวัฒนธรรมพื้นบ้านทำให้คนทั้งหลายในโลก เกิดความเข้าใจกัน และอยู่ร่วมกันโดยสันติ ความเข้าใจในวัฒนธรรมท้องถิ่นจะช่วยในการวิเคราะห์ แสวงหาแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ถูกต้องและเหมาะสม (Deyan, 2001, p. 156, Theerasak, 1999, p. 98) รวมถึงช่วยลดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นระหว่างองค์กรและชุมชน (วิยะดา สิมะเสถียร, 2546, น. 87) ซึ่งผลความขัดแย้งนี้อาจจะส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรได้ โดยขึ้นอยู่กับบุคคลที่อยู่ในเหตุการณ์ ลักษณะความยึดมั่นในวัฒนธรรมนั้น ๆ (ประณีจิตกรณ์ กิจศิลป์, 2548, น. 98)

ดังนั้น ลักษณะของการรับรู้วัฒนธรรมท้องถิ่นจะต้องทำความเข้าใจกลุ่มคนที่อยู่รวมกันเป็นสังคมขนาดเล็ก เชื่อมโยงในระบบนิเวศเดียวกัน หรือพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่ง มีความผูกพันในพื้นที่นั้น ๆ มีกฎระเบียบในวิถีชีวิต เป็นสถาบันทางสังคมฐานล่าง มีระบบอาวุโส มีความเกื้อกูลกัน และอยู่ร่วมกันกับธรรมชาติมายาวนาน มีกระบวนการความรู้และมีการร่วมกันกลั่นกรองภายในชุมชนท้องถิ่น การมีทัศนคติที่ดีต่อวัฒนธรรมท้องถิ่นและการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมท้องถิ่นจึงเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การรับรู้วัฒนธรรมท้องถิ่น หมายถึง พฤติกรรมอันเกิดจากการรับรู้ของบุคคลที่ได้รับอิทธิพลจากการรับรู้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเรื่องราวของชุมชน สังคม วัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ สิ่งอวดล้อม และสภาพพื้นที่ในการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อวัฒนธรรมท้องถิ่นโดยการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมท้องถิ่น การนำหลักปฏิบัติของวัฒนธรรมท้องถิ่นมาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสมการปฏิบัติหน้าที่อย่างระมัดระวังไม่รีบร้อนโดยสร้างความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่เป็นสำคัญ

2.3.6.2 การวัดปัจจัยด้านการรับรู้วัฒนธรรมท้องถิ่น

ถาวรศักดิ์ เทพชาตรี (2550, น. 156) ได้สร้างเครื่องมือวัดปัจจัยด้านการรับรู้วัฒนธรรมท้องถิ่น ออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านทัศนคติต่อวัฒนธรรมท้องถิ่น ด้านการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมท้องถิ่น จำนวน 24 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ในการวัดตัวแปรการรับรู้วัฒนธรรมท้องถิ่นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือวัดของถาวรศักดิ์ เทพชาตรี (2550, น.156) มาปรับใช้ซึ่งครอบคลุมลักษณะการรับรู้วัฒนธรรมท้องถิ่นคือ ด้านการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อวัฒนธรรมท้องถิ่น ด้านการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมท้องถิ่น ด้านการนำหลักปฏิบัติของวัฒนธรรมท้องถิ่นมาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม และด้านการปฏิบัติหน้าที่อย่างระมัดระวังไม่รีบร้อนโดยสร้างความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่เป็นสำคัญ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2.3.6.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการรับรู้วัฒนธรรมท้องถิ่นปัจจัยด้านการรับรู้วัฒนธรรมท้องถิ่นกับการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการศึกษาของถาวรศักดิ์ เทพชาตรี (2550, น. 156) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยภูมิหลัง ภาวะผู้นำ ขวัญกำลังใจ และการรับรู้วัฒนธรรมท้องถิ่นและวัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในเขตพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในเขตพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ขึ้นอยู่กับการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมท้องถิ่น ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และการมีความสามารถส่วนตัว

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการรับรู้วัฒนธรรมท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ ปัจจัยด้านการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมท้องถิ่น ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และปัจจัยด้านการมีความสามารถส่วนตัว

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่า ปัจจัยด้านการรับรู้วัฒนธรรมท้องถิ่นจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4และส่งผลโดยอ้อมผ่านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวนขวัญกำลังใจการรับรู้และวัฒนธรรมองค์กร

**2.3.7 กำลังพล (Manpower)**

การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันจะต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการบริหารจัดการทุนมนุษย์ (Human Capital) ทุนทางสังคม (Social Capital) ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และก่อให้เกิดความยั่งยืน องค์กรจึงจำเป็นที่ต้องมีแนวทางการปฏิบัติ ระบบงานที่เอื้อและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความร่วมมือ ร่วมใจกันเป็นทีม พัฒนาบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องและระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่สูงจะก่อให้เกิด ความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ จะเห็นว่าการที่องค์กรหรือ หน่วยงานจะประสบความสำเร็จหรือมีความเป็นเลิศนั้น ส่วนใหญ่แล้วจะขึ้นอยู่กับความรู้ ทักษะและประสิทธิภาพของบุคลากรที่อยู่ในองค์กรนั้น ๆ

2.3.7.1 แนวคิดของกำลังพล

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2558, น. 87) กล่าวถึง กำลังพลไว้ว่า การบริหารงานบุคคลหรือกำลังพลนั้น เป็นหน้าที่ที่สำคัญยิ่งในทุกกระทรวง ทบวง กรม หน่วยงานที่มีความรับผิดชอบการบริหารงานบุคคลหรือกำลังพลนั้น อาจเรียกชื่อแตกต่างกันออกไป แต่หน้าที่ รับผิดชอบนั้นคล้ายคลึงกัน โดยสรุปแล้วมี 3 ประการ คือ ประการแรกได้แก่ การแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถสูงสุดเข้ามาสู่หน่วยงาน ประการที่สองได้แก่ การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคคลที่มีอยู่แล้วให้มีความสามารถยิ่งขึ้น และประการที่สาม ได้แก่ การวางแผนกำลังพลทำให้บุคคลได้ใช้ความสามารถของตนปฏิบัติงานโดยเต็มกำลังความสามารถ เกิดประโยชน์กับหน่วยงานมากที่สุด ทั้งนี้ หมายความรวมถึงการกำหนดตำแหน่งอัตราเงินเดือน การรับสมัครเลือกสรร บรรจุแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน การฝึกอบรม วินัย สวัสดิการ การออกจากราชการรวมตลอดถึงการจูงใจและขวัญในการทำงานด้วย ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฏีการบริหารในเรื่องของกำลังพล ดังนี้1) ทฤษฏีการบริหารตามแนวคิดของ Frederick (2002, p. 153) ไม่เห็นด้วยถึงวิธีการทำงานของผู้บริหารในสมัยนั้นที่ใช้วิธีการทำงานอย่างไม่มีหลักเกณฑ์ เขาจึงพยายามศึกษาหาวิธีการที่จะกำหนดปริมาณงานที่แต่ละคนทำได้ในระยะเวลาที่กำหนดโดยไม่เป็นการบีบคั้นต่อตัวผู้ทำงานนั้น และการศึกษาเกี่ยวกับเวลาดังกล่าวจะเป็นไปได้โดยถูกต้องและมีหลักเกณฑ์มากที่สุด ซึ่งจะป้องกันข้อโต้แย้ง ต่าง ๆ ได้โดยทั้งสองฝ่ายต่างก็ได้รับประโยชน์สูงสุด คนงานจะได้รับประโยชน์จากการทำงานให้ครบตามปริมาณและจะต้องไม่มีปัญหาเรื่องการบิดพลิ้วงานให้ชาลง ส่วนฝ่ายบริหารก็จะได้รับประโยชน์จากการได้รับผลผลิตเพิ่มและก็จะยอมจ่ายค่าแรงสูงขึ้นอีก ซึ่ง Taylor ได้ใช้วิธีการศึกษาเกี่ยวกับเวลาที่ใช้ไปในการทำงานชิ้นหนึ่ง ๆ ด้วยวิธีการจับเวลาการศึกษาเกี่ยวกับการเคลื่อนไหว (Motion Study) ในการทำงานเพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานการแยกงานออกเป็นขั้นตอนต่างกัน เพื่อให้คนงานทำงานได้อย่างเต็มความสามารถหลักเกณฑ์ทางการบริหารตามแนวคิดของ Taylor มีพื้นฐานอยู่ในหลักการที่สำคัญ 3 ประการ ด้วยกันคือ ประการแรก ต้องมีการคิดค้นและกำหนดวิธีที่ดีที่สุด สำหรับงานที่จะทำแต่ละอย่าง กล่าวคือ จะต้องมีการกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุด ที่จะช่วยให้สามารถทำงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีตามวัตถุประสงค์ จะต้องมีการวางมาตรฐานโดยมีหลักเกณฑ์ที่ได้พิสูจน์แล้วว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุดและการจ่ายผลตอบแทนแบบจูงใจต่าง ๆ ก็จะจ่ายตามผลผลิตทั้ง หมดสำหรับส่วนที่เกินกว่ามาตรฐานประการที่สอง การต้องการมีการคัดเลือกและพัฒนาคนงาน Taylor ให้ความสำคัญและคุณค่าของการรู้จักจัดงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับคนงาน นอกจากนี้ Taylor ยังได้เน้นถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการอบรมคนงานให้รู้จักวิธีทำงานที่ถูกวิธีด้วย และประการสุดท้าย การประสานร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารและคนงาน โดย Taylor มีความเชื่อมั่นว่าฝ่ายบริหารควรจะได้ประสานงานอย่างใกล้ชิดเป็นประจำกับคนงานที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน 2) ทฤษฏีการบริหารตามแนวคิดของ Henri Fayol (1949, p. 56) ชาวฝรั่งเศสเป็นนักเศรษฐศาสตร์ และนักทฤษฎีทุนนิยมเสรีแนวใหม่ อาศัยประสบการณ์ที่ได้รับจากการเป็นนักบริหารมาเป็นเวลานาน และรวบรวมขึ้นเป็นหลักการซึ่งถือได้ว่าเป็นทฤษฏีของการบริหารที่สามารถใช้ได้กับการบริหารทุกชนิดไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานอุตสาหกรรม หรืองานรัฐบาล Fayol เชื่อว่าหากมีหลักการบริหารที่ดีองค์กรจะสามารถปรับปรุงการทำงานเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรได้อย่างมาก โดย Fayol ได้สรุปสาระสำคัญตามแนวคิดของตน คือ 1) หน้าที่การบริหาร (Management Functions) Henri Fayol ได้อธิบายถึงกระบวนการบริหารงานว่า ประกอบด้วยหน้าที่ (Functions) ทางการบริหาร 5 ประการ คือ 1.1) Planning การวางแผน หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อธุรกิจ และกำหนดขึ้นเป็นแผนการปฏิบัติงานหรือวิถีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้ 1.2) Organizing การจัดองค์การ หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารจำต้องจัดให้มีโครงสร้างของงานต่าง ๆ และอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้ เพื่อให้เครื่องจักรสิ่งของและตัวคนอยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสมในอันที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้ 1.3) Commanding การบังคับบัญชาสั่งการ หมายถึง หน้าที่ในการสั่งการงานต่าง ๆ ของการบังคับบัญชา ซึ่งจะทำให้สำเร็จด้วยดี ถ้าผู้บริหารทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี โดยจะต้องเข้าใจคนงานของตน ต้องเข้าใจถึงข้อตกลงในการทำงานของคนงาน และองค์การที่มีอยู่รวมถึงการติดต่อสื่อสารกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด 1.4) Coordinating การประสานงาน หมายถึง ภาระหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้และกำกับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน 1.5) Controlling การควบคุม หมายถึง ภาระหน้าที่ในการที่จะต้องกำกับให้สามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะทำให้งานนั้นดำเนินไปตามแผนที่วางไว้ 2) ผู้บริหารจะต้องมีคุณลักษณะพร้อมด้วยความสามารถทางร่างกาย จิตใจไหวพริบ การศึกษาหาความรู้ เทคนิคในการทำงาน และประสบการณ์ต่าง ๆ 3) หลักการบริหาร (Management Principles) Henri Fayol ได้วางหลักทั่วไปที่ใช้ในการบริหารงานไว้ 14 ข้อ ซึ่งใช้เป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้บริหาร ดังนี้ 3.1) หลักที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ 3.2) หลักการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว 3.3) หลักการมีจุดมุ่งหมายร่วมงาน3.4) หลักการธำรงไว้ซึ่งสายงาน 3.5) หลักการแบ่งงานกันทำ 3.6) หลักการมีระเบียบวินัย 3.7) หลักการถือประโยชน์ร่วมกัน 3.8) หลักการให้ประโยชน์ตอบแทน 3.9) หลักการรวมอำนาจไว้ส่วนกลาง 3.10) หลักการมีระเบียบเรียบร้อย 3.11) หลักของความเสมอภาค 3.12) หลักการมีเสถียรภาพของการว่าจ้างทำงาน 3.13) หลักของความคิดริเริ่ม 3.14) หลักความสามัคคี

จะเห็นได้ว่าทั้ง Taylor and Fayol ต่างก็มีความเชื่อตรงกันว่า ถ้าหากได้มีการจัดการด้านที่เกี่ยวกับบุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ อย่างถูกต้องแล้ว ก็จะเป็นกุญแจที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้ และทั้งสองก็ได้ใช้วิธีการที่เป็นวิทยาศาสตร์ในการจัดการด้วย จะมีข้อที่อาจแตกต่างกันบ้างก็คือ ในขณะที่ Taylor ศึกษาการปฏิบัติงานของพนักงานระดับล่างและมุ่งสนใจพิจารณาในระดับงานที่เป็นงานปฏิบัติการที่ฐาน ส่วน Fayol นั้น คิดค้นคว้าหลักทฤษฏีจากตำแหน่งงานบริหารในระดับสูงที่ทำงานอยู่จึงสามารถวางหลักการที่เกี่ยวกับการบริหารขึ้นมาจากทัศนะวิสัยที่กว้างและไกลจากจุดที่ตั้งของผู้บริหารระดับสูงสุดได้

การจัดตั้งกองกำลังพลหน่วยงานมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลหรือทะเบียนพลกรมตำรวจนั้น เดิมเรียกว่า กองปกครอง กรมตำรวจ มีสถานที่ทำงานอยู่ที่กระทรวงมหาดไทย ต่อมากองปกครองได้ถูกยกเลิกไป ได้มีการจัดตั้งสำนักงานเลขานุการ กรมตำรวจขึ้นมา การบริหารงานบุคคลหรือ กำลังพลจึงกลายเป็นส่วนหนึ่งของสำนักงานเลขานุการ กรมตำรวจมีแผนงานที่เกี่ยวข้องการบริหารงานบุคคลหรือกำลังพลอยู่ 3 แผนก คือ แผนกทะเบียนพล แผนกจัดกำลัง และแผนกประวัติ ต่อมาในปี พ.ศ. 2519 กรมตำรวจได้พิจารณาเห็นว่ากำลังพลของกรมตำรวจนั้นมีข้าราชการตำรวจในสังกัดอยู่ เป็นจำนวนมาก การที่จะให้การบริหารงานบุคคลหรือกำลังพลอยูในความรับผิดชอบของสำนักงานเลขานุการ กรมตำรวจ ซึ่งมีหน้าที่มากมายหลายอย่าง จะทำให้ขาดความชำนาญงานเฉพาะอย่างและไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร จึงได้เสนอขอจัดตั้งกองกำลังพลกรมตำรวจ (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2519 และมีคำย่อเรียกตามระเบียบ ฯ กรมตำรวจ (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2522ว่า กพ. ซึ่งในปัจจุบันเป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ คือ สำนักงานกำลังพล

สำนักงานกำลังพล (2558) กำหนดการแบ่งส่วนราชการและหน้าที่ความรับผิดชอบของกองกำลังพลในการอำนวยการ ควบคุม ดูแลการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้มีประสิทธิภาพให้เป็นไปตามกฎระเบียบข้อบังคับ คำสั่งและนโยบายตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ตลอดจนร่วมเป็นกรรมการของที่ประชุมสำนักงานตำรวจแห่งชาติในการประชุมพิจารณาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของกำลังพลแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบออกเป็น 5 กองกำกับการ กับ 3 ฝ่าย มีหัวหน้าฝ่ายเทียบผู้กำกับการ มีรองผู้กำกับการ 2-3 คน มีหัวหน้างานเทียบสารวัตรอีก 4-5 คน มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในกองกำลังพลขึ้นใหม่ โดยให้มีฝ่ายวิเคราะห์และกำหนดตำแหน่งในสังกัดกองกำลังพล เป็นหน่วยงานเทียบเท่ากองกำกับการแบ่งออกเป็น 5 งานมีหน้าที่รับผิดชอบการวิเคราะห์และกำหนดตำแหน่งให้แก่หน่วยงานขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติและกองบัญชาการที่เหลือทั้งหมด

ในการวางแผนกำลังพล คือ กระบวนการคาดการณ์ ความต้องการกำลังคนในองค์การล่วงหน้าว่าต้องการอัตรากำลังประเภทใด ระดับใดจำนวนเท่าใด และต้องการเมื่อใด นอกจากนี้ การวางแผนอัตรากำลังยังรวมไปถึงการเปรียบเทียบกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่ามีจำนวน และประเภทบุคคลตรงตามความต้องการโดยคุณสมบัติบุคคลนั้น ตรงกับความจำเป็นของงาน และต้องพร้อมใช้งานทันทีเมื่อหน่วยงานต้องการ การวางแผนอัตรากำลังคนสำหรับข้าราชการและบุคลากรสำนักงานตำรวจแห่งชาติ นอกจากจะวางแผนให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาและของสำนักงานตำรวจแห่งชาติแล้ว ยังต้องวางแผนอัตรากำลังเพื่อใช้กำลังคนให้ได้ประโยชน์สูงสุดด้วย กล่าวคือจะต้องมีการวางแผนการกระจายอัตรากำลัง หรือเริ่มการวางแผนกำลังคนตั้งแต่ระดับล่าง ซึ่งในปัจจุบันพบว่าข้าราชการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีสภาพขาดแคลนอัตรากำลัง ดังนั้น การวางแผนอัตรากำลังสำหรับข้าราชการจึงควรแก้ปัญหาในเรื่องจำนวน และคุณภาพของข้าราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติปัญหาในการวางแผนอัตรากำลังคน หลายหน่วยงานมักพบปัญหาในการวางแผนกำลังคนของหน่วยงานหลายด้าน อาทิ การขาดความรู้ทางหลักวิชาเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง การขาดข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต้องใช้ในการวางแผนอัตรากำลังนโยบาย เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงานไม่ชัดเจน หรือไม่ต่อเนื่อง มีการนำผลประโยชน์ส่วนตัวมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลัง การขาดแคลนปัจจัยสำคัญที่ใช้ในการบริหาร เช่น เงิน วัสดุ และนักบริหารไม่ให้ความสำคัญกับการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งวัตถุประสงค์การวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการและบุคลากรทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างต้นแบบ การวางแผนอัตรากำลังสำหรับข้าราชการและบุคลากรทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติและให้สำนักงานตำรวจแห่งชาตินำต้นแบบการวางแผนอัตรากำลังไปใช้ องค์ประกอบกระบวนการวางแผนกำลังคน มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ด้าน คือด้านที่ 1 กำลังบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน (Manpower Inventory) โดยหน่วยงานต้องมีข้อมูลกำลังคนในปัจจุบันทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพด้านที่ 2 การคาดการณ์กำลังบุคคลในอนาคต (Manpower Forecast) หน่วยงานต้องมีการคาดการณ์ และระบุไว้ให้พร้อมว่าในอนาคตต้องการบุคคลจำนวนเท่าใด ประเภทใดบ้างตลอดจนระบุรายละเอียดถึงคุณสมบัติต่าง ๆ เช่น ความชำนาญงานพื้นฐานการศึกษา และประสบการณ์ ด้านที่ 3 แผนกำลังคน (Manpower Plans) เป็นแผนเฉพาะที่ใช้แน่นอน สำหรับนำมาใช้ปฏิบัติเพื่อเสริมส่วนที่ขาดระหว่างข้อแตกต่างที่เกิดขึ้นจากกำลังคนที่ คาดการณ์ และกำลังคนที่มีอยู่การนำไปใช้ประโยชน์การวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการและบุคลากรทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในเรื่องการบริหารงานบุคคลได้ทั้งในเรื่องการวางแผนกำหนดจำนวนอัตรากำลังข้าราชการและบุคลากรทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้เหมาะสม สอดคล้องกับปริมาณงานที่แท้จริง การสับเปลี่ยนโยกย้ายข้าราชการและบุคลากรทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติโดยที่ผู้ย้ายได้ยายไปยังหน่วยงานที่ต้องการ ทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติก็ได้ข้าราชการตรงกับกลุ่มสาระที่ต้องการเช่นกันตลอดจนการวางแผนการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รวมทั้งฝ่ายผลิตข้าราชการสามารถนำไปวางแผนการผลิตข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการใช้อัตรากำลังของสำนักงานตำรวจแห่งชาติดังนั้น การบริหารจัดการกำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่นำมาสู่สมรรถนะการทำงานเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า กำลังพล หมายถึง อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนของแต่ละสถานีตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่สืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 มีการจัดกำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนเหมาะสมกับปริมาณงาน และการฝึกอบรมหลักสูตรการสืบสวนและหลักสูตรอื่น ๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ สามารถนำมาปฏิบัติงานสืบสวนให้เกิดประสิทธิภาพต่องานสืบสวน

2.3.7.2 การวัดปัจจัยด้านกำลังพล

ธนะชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, น. 157) ได้สร้างเครื่องมือวัดปัจจัยด้านกำลังพลออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การมีจำนวนเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนสอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณคดี ที่เกิดขึ้นในท้องที่เจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนมีความรู้และประสบการณ์ในการสืบสวนเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนได้รับการฝึกอบรมระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น ระบบคอมพิวเตอร์ เครื่องดักฟังการสื่อสาร และอุปกรณ์การติดตามและการตรวจสอบความเคลื่อนไหวทางโทรศัพท์ และเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนได้รับการฝึกอบรมศิลปะป้องกันตัวและอาวุธปืนจนเกิดความมั่นใจก่อนการปฏิบัติงานสืบสวน มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ มากที่สุด ถึงน้อยที่สุด

ในการวัดตัวแปรด้านกำลังพลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือวัดของ ธนะชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, น. 157) มาปรับใช้ซึ่งครอบคลุมลักษณะกำลังพล คือ ด้านการมีจำนวนเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนสอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณคดีที่เกิดขึ้นในท้องที่ ด้านเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนมีความรู้และประสบการณ์ในการสืบสวนปราบปราม ด้านเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนได้รับการฝึกอบรมระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยในด้านเครื่องดักฟังการสื่อสาร และอุปกรณ์การติดตามทางโทรศัพท์ และเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนได้รับการฝึกอบรมศิลปะป้องกันตัวและอาวุธปืนก่อนการทำงานประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2.3.7.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านกำลังพล

ปัจจัยด้านกำลังพล กับการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการศึกษาของธนะชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, น. 157) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 พบว่า ปัจจัยภายในองค์การด้านกำลังพล ปัจจัยด้านงบประมาณและสวัสดิการ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ และปัจจัยภายนอกองค์การด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ปัจจัยด้านสายลับ ปัจจัยด้านความร่วมมือของประชาชน ปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน และปัจจัยด้านกลุ่มอิทธิพลโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านงบประมาณและสวัสดิการ ด้านกำลังพล ด้านสายลับ ด้านความร่วมมือของประชาชน ด้านขวัญกำลังใจ ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน และด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน และด้านกลุ่มอิทธิพล ตามลำดับ

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านกำลังพลมีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านงบประมาณและสวัสดิการปัจจัยด้านสายลับ ปัจจัยด้านด้านขวัญกำลังใจ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน ปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนและปัจจัยด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่า ปัจจัยด้านกำลังพล จะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค4

**2.3.8 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)**

แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของแรงผลักทั้งภายในภายนอกของมนุษย์ เป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาที่มีผลต่อความพร้อมที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมหรือทำให้พฤติกรรมดำเนินต่อไป

2.3.8.1 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

Murray (1983, p. 19) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการหรือการมุ่งมั่นในการเอาชนะอุปสรรค การดำเนินการไปด้วยพลังและใช้ความพยายามในการต่อสู้ดิ้นรนในการกระทำสิ่งที่ยากให้สำเร็จลุล่วง ในทำนองเดียวกับ McClelland (1998, p. 77) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และแข่งขันด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยม พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ กล่าวไว้สอดคล้องกับ Atkinson (1964, p. 23) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็น การแสดงออกหรือการกระทำที่เกิดจากแรงผลักดัน ให้ประสบความสำเร็จด้วยมาตรฐาน ที่ดีเป็นเลิศ สอดคล้องกับแนวคิดของ Hilgard and Atkinson (1967, p. 78) ที่ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นเป็นแรงที่เกิดจากการผลักดันของสังคมที่ส่งผลให้ดำเนินการสิ่งใดด้วย มาตรฐานที่สูง ในทำนองเดียวกับ Wade and Tavris (1987, p. 1) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง เงื่อนไขของจิตใจที่มีผลต่อความพร้อมที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมหรือทำให้พฤติกรรมดำเนินต่อไป สอดคล้องกับ Domjan (2006, p. 199) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรม การกระทำหรือกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

นอกจากนี้ Robbins and Judge (2009, pp. 209-213) ได้สรุปทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่สำคัญ คือ ทฤษฎีการจูงใจในความสำเร็จของ McClelland ซึ่ง McClelland ได้เสนอ ทฤษฎีนี้มาตั้งแต่ ค.ศ. 1985 เป็นทฤษฎีแรงจูงใจความสำเร็จหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) เป็นผลจากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จของมนุษย์ 3 ประการ คือ 1) ต้องการความสำเร็จ (Needs for Achievement) หรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคคลที่มีแรงจูงใจแบบนี้จะเป็นผู้มีเป้าหมายระยะยาว มีการวางแผนการทำงาน มีความกระตือรือร้น กล้าเสี่ยง มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จของงาน McClelland ให้ความสำคัญแรงจูงใจแบบนี้มากที่สุดเพราะจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด 2) ต้องการการมีอำนาจ (Needs for Power) หรือแรงจูงใจใฝ่อำนาจ บุคคลที่มีแรงจูงใจแบบนั้นจะเป็นผู้ที่ต้องการมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น ๆ ในองค์กร ต้องการควบคุมผู้อื่นทั้งตรงและทางอ้อม ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับว่าตนมีอำนาจ และ 3) ต้องการความสัมพันธ์ (Needs for Affiliation) หรือแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์บุคคลที่มีแรงจูงใจ แบบนี้จะเป็นผู้ที่ชอบสังคม ทำงานกลุ่มไต้ดี ต้องการความสัมพันธ์ที่ยาวนานปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยไมตรี ไม่เน้นความสำเร็จของงาน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง สิ่งผลักดันที่อยู่ภายในและภายนอกตัวบุคคลทำให้มีพฤติกรรรมโดยเข้าใจการสร้างแรงจูงใจ การผลักดันกระตุ้นให้พฤติกรรมการทำงานโดยการโน้มน้าวให้เห็นความจำเป็นมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย พัฒนาความกล้าที่จะเสี่ยงเพื่อความก้าวหน้าของงานสืบสวนปราบปราม การมุ่งมั่นที่จะทำงานงานสืบสวนปราบปรามให้ประสบผลสำเร็จ และการวางแผนการทำงานสืบสวนที่สอดคล้องกับเป้าหมาย

2.3.8.2 การวัดปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

รุ่งอรุณ รังรองรัตน์ (2556, น. 207) ได้สร้างเครื่องมือวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีเป้าหมาย ด้านการวางแผนการทำงานด้านความกระตือรือร้น ด้านกล้าเสี่ยงและด้านความมุ่งมั่นในความสำเร็จของงานมีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ มากที่สุด ถึง น้อยมาก

ในการวัดตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือวัดของ รุ่งอรุณ รังรองรัตน์ (2556, น. 207) มาปรับใช้ซึ่งครอบคลุมคุณสมบัติของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ ด้านการโน้มน้าวให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนเห็นความจำเป็นมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ด้านการพัฒนาความกล้าที่จะเสี่ยงเพื่อความก้าวหน้าของงานสืบสวนปราบปรามด้านการมุ่งมั่นที่จะทำงานงานสืบสวนปราบปรามให้ประสบผลสำเร็จและด้านการวางแผนการทำงานสืบสวนที่สอดคล้องกับเป้าหมายจำนวน 4 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2.3.8.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการศึกษาของรุ่งอรุณ รังรองรัตน์ (2556, น. 289) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานครและปริมณฑลผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีค่าอิทธิพลรวมต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติ ภาวะผู้นำ และความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าเท่ากับ .243, .230, .227, .098, .096 และ .094 ตามลำดับ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การจัดการความรู้ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เจตคติ ภาวะผู้นำ และความฉลาดทาง อารมณ์ มีค่าเท่ากับ .190, .178, .109, .079 และ .068 ตามลำดับ นอกจากนี้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษายังได้รับอิทธิรวมจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การจัดการความรู้ เจตคติ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำ และความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าเท่ากับ .417, .309, .276, .243, .205 และ .162 ตามลำดับตัวแปรพยากรณ์ในแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ สามารถร่วมกันมีอิทธิพล ต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้ประมาณร้อยละ 99.11

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะของผู้บริหาร 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวมต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

**2.3.9 ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา (Leadership)**

ผู้นำ คือ บุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการใช้ปัญญาชี้นำ เพื่อปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ต่อองค์กรและต่อตนเอง โดยอาศัยเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ทิศทางที่พึงประสงค์การบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับงานด้านบริหารงานทั่วไป และการบริหารงานวิชาการให้มีความเชื่อมโยงการปฏิบัติงานกับสังคมภายนอกอย่างเป็นระบบ จนเกิดความสมดุล โดยมียุทธศาสตร์การบริหารคือ มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี บริหารงานมีประสิทธิภาพ ก้าวทันวิทยาการและเทคโนโลยี ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ คำนึงถึงส่วนรวม ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานได้เหมาะสมกับสถานการณ์และชุมชนให้การยอมรับและเต็มใจให้ความร่วมมือ

2.3.9.1 ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา สามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้ ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550, น. 196) ได้ให้ความหมายร่วมกันว่า ภาวะผู้นำ (Leader) หมายถึง บุคคลที่ทำให้องค์การประสบความก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จ โดยใช้อิทธิพลจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม นอกจากนั้นแล้วผู้นำยังมีส่วนที่ทำให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์การและพนักงาน ร่วมทั้งผู้นำที่สามารถใช้อำนาจอิทธิพลต่าง ๆ ทั้งโดยตรงและโดยอ้อมเพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งส่วนความเป็นผู้นำ (Leadership) เป็นศิลปะที่จำเป็นและสำคัญยิ่งต่อผู้บริหารที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผู้นำเป็นผู้ติดสินใจ กำหนด ปัญหา วางแผนและรับผิดชอบต่อความอยู่รอดหรือการพัฒนาขององค์กรในทำนองเดียวกับ ธีระ รุญเจริญ (2550, น. 140) ให้ความหมายของภาวะผู้นำคือบุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกันไม่ว่าจะเป็นการอยู่ร่วมกันก็ตามหรือทำการร่วมกันก็ตามให้พากันไปด้วยดีสู่จุดหมายที่ดีงามภาวะผู้นำคือคุณสมบัติเช่นสติปัญญาความดีงามความรู้ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงามกล่าวไว้สอดคล้องกันกับ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, น. 3) ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า มี 3 ลักษณะด้วยกัน คือ มีความสามารถชักจูงผู้อื่นให้คล้อยตามได้ มีสถานการณ์เป็นตัวกำหนด และมีการเลือกตั้งทำให้ได้รับการยอมรับในทำนองเดียวกับ บุญทัน ดอกไธสง (2553, น. 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำตามความหมายของปทานุกรมฉบับมาตรฐานสำหรับวิทยาลัย (Standard College Dictionary) คือ ผู้ก้าวไปข้างหน้าหรือผู้ก้าวหน้า ผู้แสดงตนเป็นคนนำ ผู้มีอำนาจบังคับ สั่งภาวะความเป็นผู้นำ ตำแหน่ง บทบาทของผู้นำ ความสามารถในการแนะและความสามารถในการนำ และได้สรุปเกี่ยวกับผู้นำไว้ว่า ผู้นำ (Leader) หมายถึง ผู้มีอิทธิพล มีศิลปะ มีอิทธิพลต่อกลุ่มชน เพื่อให้พวกเขามีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ เป็นผู้นำและแนะนำ เพราะผู้นำต้องคอยช่วยเหลือกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดตามความสามารถ และผู้นำไม่เพียงแต่ยืนอยู่เบื้องหลังกลุ่มที่คอยแต่วางแผนและผลักดัน แต่ผู้นำจะต้องยืนอยู่ข้างหน้ากลุ่ม และนำกลุ่มปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายสอดคล้องกับ เสน่ห์ จุ้ยโต (2554, น. 5) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงานไปจนถึงลูกค้าและผู้บริการในขณะเดียวกันผู้บริหารมักจะมองที่ตำแหน่ง หรืออำนาจหน้าที่จะได้ยินคำว่าคนบางคนเป็นผู้บริหารแต่ไม่ได้เป็นผู้นำ คนบางคนเป็นผู้นำแต่ไม่ได้เป็นผู้บริหารหรือคนบางคนเป็นทั้งผู้บริหารและเป็นทั้งผู้นำหมายความว่า ผู้บริหารบางคนก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งทางด้านบริหารโดยไม่มีการยอมรับลูกน้องมีปัญหาก็ไม่ได้ถาม เพราะคิดว่าผู้บริหารท่านนี้ไม่ค่อยรู้จริง และเมื่อไปถามเพื่อนร่วมงานด้วยกันเพื่อนร่วมงานก็กลายเป็นผู้นำซึ่งไม่ได้มีตำแหน่งเป็นผู้บริหาร แต่เป็นการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ความแตกต่างของผู้บริหารกับผู้นำคือด้านของการยอมรับผู้บริหารอาจจะได้การยอมรับในเชิงของตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่แต่ถ้ามองทางด้านผู้นำบ้างจะมีเรื่องของการยอมรับหรือในทางหลักการจะใช้คำว่ามี Power หรือมีอำนาจบารมี

นอกจากนี้ Dubrin (1998, p. 87) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่นและการสนับสนุนแก่บุคคล ที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายขององค์การในทำนองเดียวกับ Nelson and Quick (2003, p. 124) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการแนะนำและการสั่งการของบุคคลในองค์การ ด้วยการชักจูงทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปซึ่งได้แก่ผู้นำและผู้ตาม สอดคล้องกับ Moorhead and Griffin (2001, p. 98) ภาวะผู้นำเป็นทั้งกระบวนการและคุณสมบัติ ในแง่ของกระบวนการ หมายถึง การใช้อิทธิพลหรือการชักจูงที่ไม่เป็นการบังคับเพื่อสั่งการและประสานงานกิจกรรมของกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ส่วนคุณสมบัติ หมายถึง การเป็นผู้นำเป็นกลุ่มของคุณลักษณะที่เป็นของบุคคลที่ถูกมองว่า ประสบความสำเร็จในการใช้อิทธิพล ในทำนองเดียวกับ Pierce and Gardner (2001, p. 92) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นลักษณะของความสัมพันธ์ของอิทธิพลทางสังคมระหว่างบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ซึ่งต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในการบรรลุเป้าหมายที่แน่นอนของทั้งสองฝ่ายในกลุ่ม ส่วนทางด้าน Daft (2005, p. 81) กล่าวว่า การมีภาวะผู้นำ หมายถึง อิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามซึ่งตั้งใจจะเห็นการเปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ที่สะท้อนถึงจุดมุ่งหมายที่มีร่วมกันของทุกฝ่าย

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีสติปัญญา มีประสบการณ์ และมีบุคลิกภาพดี มีความรับผิดชอบสามารถวางนโยบาย และควบคุมสั่งการติดต่อและประสานงานในองค์การเพื่อให้มีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบ และกล้าตัดสินใจแก้ปัญหา รับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมงาน และร่วมปฏิบัติงานสืบสวนในคดีสำคัญ

2.3.9.2 การวัดปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา

ธนะชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, น. 157) ได้สร้างเครื่องมือวัดปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบกล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และผู้บังคับบัญชาร่วมลงมือปฏิบัติงานสืบสวนในคดีสำคัญมีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ มากที่สุด ถึงน้อยที่สุด

ในการวัดตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือวัดของธนะชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, น. 157) มาปรับใช้ซึ่งครอบคลุมลักษณะภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาคือ ด้านผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบกล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ด้านผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาด้านผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและด้านผู้บังคับบัญชาร่วมลงมือปฏิบัติงานสืบสวนในคดีสำคัญประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2.3.9.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชากับการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการศึกษาของ ธนะชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, น. 157) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 พบว่า ปัจจัยภายในองค์การด้านกำลังพล ปัจจัยด้านงบประมาณและสวัสดิการ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ และปัจจัยภายนอกองค์การด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ปัจจัยด้านสายลับ ปัจจัยด้านความร่วมมือของประชาชน ปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน และปัจจัยด้านกลุ่มอิทธิพลโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านงบประมาณและสวัสดิการ ด้านกำลังพล ด้านสายลับ ด้านความร่วมมือของประชาชน ด้านขวัญกำลังใจ ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน และด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน และด้านกลุ่มอิทธิพล ตามลำดับ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Xenikou and Simosi (2006, p. 4) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้นำวัฒนธรรมการทำงานและผลการปฏิบัติงานทางธุรกิจผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบสร้างความเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานโดยส่งผ่านวัฒนธรรมเน้นผลสำเร็จดังนั้น ธรรมเนียมปฏิบัติการทำงานขององค์การต้องมีการตั้งเป้าหมายมาตรฐานการทำงานที่สูงและตั้งเป้าประสิทธิผลเพื่อที่จะช่วยให้เกิดผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูง

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านงบประมาณและสวัสดิการปัจจัยด้านสายลับ ปัจจัยด้านด้านขวัญกำลังใจ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน ปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนและปัจจัยด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ปัจจัยด้านกำลังพล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

**2.3.10 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Human Relationships)**

บุคคลทุกคนมักต้องมีกลุ่มมีพวก ตัวอย่างกลุ่มหรือพวกของกลุ่มบุคคล เช่น ครอบครัว เพื่อนฝูง ทีมงาน สมาคม ชมรม ผู้ทำงานในหน่วยงานเดียวกัน หรือแม้กระทั่งการทำงานในองค์การธุรกิจก็จัดว่าเป็นกลุ่มหรือพวกประเภทหนึ่ง ประกอบด้วยคนจำนวนมากมาอยู่ร่วมกันและทำงานร่วมกันในบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ กันไป ดังนั้นเพื่อให้มีความสุขในการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น และทำงานร่วมกับผู้อื่น บุคคลจึงควรเรียนรู้และปรับปรุงตนเองในเรื่องจิตวิทยาของความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน อันได้แก่มนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงานนั่นเอง

2.3.10.1 ความหมายของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

การเข้าใจความหมายของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งจำเป็นและการปูพื้นฐานแนวคิดเบื้องต้นที่ถูกต้องของการเรียนรู้ที่จะเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ ผู้สนใจศึกษาเรื่องมนุษยสัมพันธ์ได้ให้ความหมายของคำว่ามนุษยสัมพันธ์ไว้ในขอบข่ายที่ตนศึกษาและสนใจไว้ ดังนี้

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2546, น. 628) ได้ให้ความหมายของมนุษยสัมพันธ์ (Human Relationships) ไว้ว่าเป็นการอยู่ร่วมกันของมนุษย์เป็นหมู่เป็นคณะหรือกลุ่มโดยมีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างบุคคลระหว่างกลุ่มเพื่อให้ทราบความต้องการของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มรวมไปถึงวิธีการจูงใจและประสานความต้องการของบุคคลและกลุ่มให้ผสมผสานกลมกลืนตามระบบที่สังคมต้องการในทำนองเดียวกับ พรรณราย ทรัพยะประภา (2548, น. 45) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง สภาพความสัมพันธ์ของมนุษย์ที่เอื้ออำนวยต่อการดำรงชีวิตร่วมกันอย่างราบรื่น หรือทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและทุกฝ่ายต่างก็มีความพึงพอใจทุกด้าน สอดคล้องกับ สุพิน บุญชูวงศ์ และปวีณา ผาสุขสปิลเลอร์ (2551, น. 30 - 31) กล่าวว่ามนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การติดต่อระหว่างมนุษย์อันจะเป็นสะพานไปสู่การสร้างมิตร ชนะมิตร และจูงใจคนรวมทั้งการสร้างหรือพัฒนาตนเองให้เป็นที่รู้จักรักใคร่ชอบพอแก่คนทั่วไปอย่างกว้างขวางได้รับการสนับสนุนร่วมมือจากบุคคลทุกฝ่าย เป็นการสร้างตนให้เป็นคนดีต่อสังคม พร้อมทั้งแสดงให้เห็นลักษณะสำคัญของการเป็นผู้นำในอนาคตอีกด้วย ในอีกนัยยะหนึ่ง มนุษยสัมพันธ์ อาจหมายถึง แรงกระตุ้นของกลุ่มบุคคลที่ทำให้เกิดวัตถุประสงค์ของหน่วยงานซึ่งจะทำให้บุคคลได้ร่วมมือกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ยังให้เกิดผลทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างมนุษย์ ซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน ดังนั้น มนุษยสัมพันธ์จึงเป็นเรื่องของการเข้ากับบุคคลอื่นได้ นอกจากนี้ Greenwood (1965, p. 9) อธิบายว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง กระบวนการจูงใจคนให้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีความพอใจเป็นพื้นฐาน ในทำนองเดียวกับ Flippo (1971, p. 15) ให้ความหมายว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การรวมกลุ่มคนให้ทำงานร่วมกันในลักษณะที่มุ่งเน้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้ หรือเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ที่มุ่งหมายให้เกิดความร่วมมือในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และความเข้าใจระหว่างกันและกัน

นอกจากนี้ ตามแนวความคิดทฤษฎีความสัมพันธ์ของ Elton Mayo (1954, p. 93) ซึ่งเป็นนักสังคมวิทยาทำงานอยู่ฝ่ายการวิจัยอุตสาหกรรมของฮาร์วาร์ด (The Department of Industrial Research at Harvard) เขาได้ชื่อว่าเป็น “บิดาของการจัดการแบบมนุษยสัมพันธ์ หรือ การจัดการแบบเน้นพฤติกรรมศาสตร์” เขาและเพื่อนร่วมคณะวิจัย ได้แก่ John Dewey, Kurt Lewin, Roethlisber and Dickson ได้ทำการศึกษาทัศนคติและปฏิกิริยาทางจิตวิทยาของคนงานการทำงานตามสถานการณ์ที่ต่างกันตามที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นที่ Western Electric’s Hawthorne Plant (1927,1932) ในการทดลองของเขาและคณะได้แบ่งการทดลองเป็นระยะต่อเนื่องกัน สรุปสาระสำคัญได้ คือ 1) แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทฤษฎีสามมิติของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการสนับสนุนจากสังคม 2) ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ รู้จักและไว้วางใจผู้อื่น รู้จักการติดต่อบุคคลอย่างตรงไปตรงมา การยอมรับและสนับสนุนซึ่งกันและกัน และการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง 3) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การทำงานมีลักษณะเป็นประชาธิปไตยให้อิสระในการคิดแกไขปัญหาแก่ผู้ร่วมงาน ให้ผู้ร่วมงานเกิดศรัทธาให้รู้จุดมุ่งหมายของงาน ความสำเร็จของงานเป็นของทุกคน สร้างความสัมพันธ์ให้ผู้เข้าร่วมงานเกิดความรักผูกพัน มอบหมายงานที่เขาพอใจสนใจและอยากทำ ให้มีการแบ่งปันผลประโยชน์ร่วมกันให้ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม การทำงานควรมีการประชุมปรึกษาหารือกัน ให้เขามีความรู้สึกรับผิดชอบและรักษาผลประโยชน์ และส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้า 4) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ เมื่อเพื่อนพูดให้รับฟังอย่างเต็มใจ ให้ความเป็นกันเองและเป็นมิตร ยกย่องชมเชยเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ อย่าแสดงว่าตนเหนือกว่าเพื่อนร่วมงาน มีความจริงใจเสมอต้นเสมอปลาย ให้ความช่วยเหลือเมื่อมีทุกข์ร้อน มีโอกาสในการพบประสังสรรค์นอกเวลาทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใสและเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน ไม่โยนความผิดหรือซัดทอดความผิดให้กับเพื่อนร่วมงาน และใจกว้างและยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน5) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลตามหลักพุทธธรรม 3 หมวด ได้แก่ฆราวาสธรรม 4 สัจจะ สังคหวัตถุ 4 ทาน และพรหมวิหาร 46) การสร้างทีม ได้แก่ มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกสมาชิกเข้าใจบทบาทของตน สมาชิกเข้าใจในกติกา กฎระเบียบ การติดต่อสื่อสารที่ดี มีการสนับสนุนระหว่างสมาชิก สมาชิกเข้าใจกระบวนการทำงานสมาชิกมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง มีความร่วมมือในการทำงาน มีการเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถ และมีความรู้สึกพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน 7) บทบาทของสมาชิกในทีม ได้แก่ บทบาทของแต่ละคนในทีม พฤติกรรมในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และบทบาทของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม 8) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ ความจำเป็นต้องมีความรับผิดชอบและผูกพัน ความจำเป็นในการพัฒนาทักษะ ความจำเป็นต้องพัฒนาความเข้าใจ และ มีสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับทีมงาน 9) การสร้างความสัมพันธ์ในทีมงาน ได้แก่ ให้เกิดความรับผิดชอบในทีมให้เกิดความร่วมมือในการทำงานและปทัสถานสังคม ให้เกิดความเข้าใจในการเผยแพร่ข่าวสาร ให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน มีการแข่งกันในการบริหาร ไม่มีการแบ่งแยกศาสนา และไม่มีการแบ่งแยกเชื้อชาติ และ 10) แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานและบริหารงานบุคคล

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ในทีมงานสืบสวนในแต่ละสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยผ่านกิจกรรมการสร้างความสามัคคี การทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์เพื่อสร้างความสนิทสนมและเป็นกันเอง

2.3.10.2 การวัดปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ธนะชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, น.157) ได้สร้างเครื่องมือวัดปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ความสนิทสนมเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงานการมีเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานสืบสวนการสืบสวนคดีต่าง ๆ มีการปฏิบัติงานเป็นทีมและการที่หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคีมีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ มากที่สุด ถึงน้อยที่สุด

ในการวัดตัวแปรความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือวัดของ ธนะชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, น. 157) มาปรับใช้ซึ่งครอบคลุมลักษณะความ สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานคือ ด้านการเสริมสร้างความสนิทสนมเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงานทุกระดับด้านการมีเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานสืบสวนด้านการสืบสวนคดีต่าง ๆ มีการปฏิบัติงานเป็นทีมและด้านหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคีอย่างต่อเนื่องประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2.3.10.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการศึกษาของธนะชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, น. 157) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 พบว่า ปัจจัยภายในองค์การด้านกำลังพล ปัจจัยด้านงบประมาณและสวัสดิการ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ และปัจจัยภายนอกองค์การด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ปัจจัยด้านสายลับ ปัจจัยด้านความร่วมมือของประชาชน ปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน และปัจจัยด้านกลุ่มอิทธิพลโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ได้แก่ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน งบประมาณและสวัสดิการ กำลังพล สายลับ ความร่วมมือของประชาชน ขวัญกำลังใจ ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน และวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน และกลุ่มอิทธิพล ตามลำดับ

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ ปัจจัยด้านงบประมาณและสวัสดิการปัจจัยด้านสายลับ ปัจจัยด้านด้านขวัญกำลังใจ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน ปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนและปัจจัยด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ปัจจัยด้านกำลังพล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

**2.3.11 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน (Experience in Investigators Working)**

ในปัจจุบันสถานการณ์ของโลกทั้งในด้านความมั่นคงเศรษฐกิจการเมืองเทคโนโลยีและการสื่อสารมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วก่อให้เกิดผลกระทบทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคมการเมืองวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมและจิตวิทยาทางสังคมซึ่งทำให้รูปแบบอาชญากรรมสลับซับซ้อนและรุนแรงมากขึ้นที่เรียกว่า “อาชญากรรมรูปแบบใหม่” การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีผลกระทบต่อประชาชนและประเทศเป็นอย่างมากการสืบสวนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะเป็นจุดเริ่มต้นต่อการดำเนินการตามกระบวนการยุติธรรมที่จะต้องสืบแสวงหาพยานหลักฐานเพื่อให้ได้มาซึ่งหลักฐานจากการกระทำผิดจนสามารถจับกุมผู้กระทำผิดมาลงโทษได้ ดังนั้น ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

2.3.11.1 แนวคิดของประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน

สมบูรณ์ หอมนาน (2557, น. 27) กล่าวว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน คือ ต้องปฏิบัติหน้าที่ในสายงานสืบสวนมีช่วงอายุราชการระหว่าง 1 - 5 ปี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกวา 5 ปี มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านกำกับ ติดตาม และควบคุมการปฏิบัติงานคดี การบังคับทางปกครอง การสืบสวน และการตรวจค้นกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการดำเนินคดี การบังคับทางปกครองการสืบสวน และการตรวจค้นศึกษาและวิเคราะห์กฎหมาย กฎ ระเบียบ คำสั่ง และคำพิพากษาศาล เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานคดี การบังคับทางปกครอง การสืบสวน และการตรวจค้นตรวจสอบการหลีกเลี่ยงการเสียภาษีอากร รวมทั้งตรวจค้นและยึดเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการดังกล่าวสืบสวนและรวบรวมพยานหลักฐานในการดำเนินคดีพิจารณาดำเนินคดี แก้ต่างคดีทั่วราชอาณาจักร และดำเนินการเกี่ยวกับการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการให้คำปรึกษาแนะนำ สนับสนุนทางวิ ชาการ และวิธีการปฏิบัติงานแก่หน่วยงานสรรพากร และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

นอกจากนี้ยังนำเสนอแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ที่ใช้เป็นแบบอย่างในการบริหารโดยการนำ PDCA cycle มาใช้ในกระบวนการปฏิบัติงานจะทำอย่างไรเพื่อให้ได้ผลและมีประสิทธิภาพ ทำอย่างไรให้บุคลากรในองค์กรมีความเข้าใจและตระหนักในการนำPDCA cycle มาใช้ขับเคลื่อนสำหรับการปฏิบัติงานของตน ดังนั้น จึงขออธิบายนิยามของ PDCA cycle ดังรายละเอียดต่อไปนี้ (ประเสริฐ อัครประถมพงศ์, 2557, น. 9)

P (Plan) P = Priority and Purpose and Plan

D (Do) D = DO = Directing and Organizing

C (Check) C = Check and Control and Continue

A (Act ) A = Adjust Plan and Action to Improvement

1) P คือ การวางแผน (Plan) การทำงาน ซึ่งเราต้องรู้ว่า เราจะให้ใครทำ (Who) ทำอะไร (What) ทำที่ไหน (Where) ทำเมื่อไหร่ และมีเวลาเท่าไหร่ (When) ทำอย่างไร (How) ภายใต้งบประมาณเท่าไหร่ (How much) ให้ได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Purpose) ปัญหามันเริ่มต้นจากคน 1 คน ไม่ได้มีงานเดียว ทุก ๆ คน มีทั้งงานด่วน งานแทรก งานของหัวหน้า งานของเพื่อน สารพัดงานที่มะรุมมะตุ้มกันเข้ามา และที่วุ่นวายมากขึ้นไปอีก ก็คือ หากองค์กรนั้นมีหลายนาย ซึ่งแต่ละนายก็สุดที่จะเอาแต่ใจตัวเอง เอาใจไม่ถูก ดังนั้น คนทำงานจึงเริ่มรวน ไม่รู้จะทำงานไหนก่อน พอจะเริ่มทำงานนั้น ผู้ร่วมงานถูกดึงไปทำอย่างอื่น งานรันต่อไม่ได้ พอทำงานหนึ่งเสร็จ เอาเวลาไม่พอที่จะทางานถัดไป ต้องปรับ How (ปรับวิธีการ) อีกแล้ว แต่การปรับ How แบบเหลือเวลาทำงานน้อย ๆ มักจะทำได้ยาก สุดท้ายทีมงานก็ต้องวกกลับมาปรึกษาหัวหน้าทีมอีกครั้ง สาหรับปัญหาเหล่านี้ หากจะแก้ ต้องทำให้ความผันผวนของการดำเนินตามแผนงานมีให้น้อยลง ซึ่งคนที่เป็นหัวหน้าทีม จำเป็นต้อง Priority งานทุก ๆ งาน ต้องกำหนดเป้าหมาย (Purpose) ของแต่ละงานไว้ชัดเจน แล้วจึงทำการวางแผนงาน (Plan) และหากต้องการให้ทีมงานปรับตัวได้เร็ว หัวหน้าทีมจะต้องสอน (Coaching) วิธีคิดให้กับทีมงานด้วย ในขณะเดียวกัน หัวหน้าทีมต้องปรับแผนงานเร็ว เพื่อที่จะได้นำพาทีมงาน ทำงานให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

2) D คือ การลงมือทำ (Do) ปัญหา มันเริ่มต้นจากความไม่ชัดเจนของหลายสิ่งหลายอย่าง เช่น แม้ว่าตอนวางแผน จะบอกว่า ให้ใครทำ ให้ฝ่ายไหนทำบ้าง แต่ไม่ได้ระบุไปว่าใครเป็นเจ้าภาพหลัก ทำให้ทีมงานเกี่ยงงานกันได้ง่าย ยิ่งหากไม่ชอบขี้หน้ากันด้วยแล้ว งานยิ่งไม่เดินเลย หรือ ในตอนวางแผนบอกว่า จะต้องใช้อุปกรณ์แบบนี้ เท่านี้ แต่พอทำจริง ปริมาณไม่พอใช้ เพราะตอนวางแผน มองว่างบประมาณไม่พอเลยตัดโน่น ตัดนี่จนความเป็นจริง เกิดความไม่เพียงพอต่อการทำงาน ดังนั้น การแก้ปัญหาเหล่านี้ สิ่งที่ต้องทำในฐานะหัวหน้าทีมงาน ก็คือ การระมัดระวังในการนำทีม (Directing) ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับเรื่องวิธีการสื่อสาร (Communication) การจูงใจให้ทีมงานอยากทำงาน (Motivation) และหัวหน้าทีมยังต้องทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา (Consulting) ให้กับทีมงานด้วย รวมถึงต้องมีการจัดกำลังคน และจัดเตรียมทรัพยากรให้เพียงพอต่อการดำเนินงาน (Organizing) ให้ดีก่อนที่จะดำเนินการลงมือทำ (Do)

3) C คือ การตรวจสอบ งาน (Check) ปัญหา มันเริ่มต้นจากการตรวจสอบนั้นทำได้ง่าย แต่การนำข้อมูลที่ตรวจสอบไปใช้ ควบคุม การทำงานของส่วนงานนั้น ๆ มักเป็นไปอย่างเชื่องช้า หรือไม่ได้นำไปใช้เลย และเมื่อเวลาผ่านไป พนักงานจะมองว่าการตรวจสอบของเขานั้นไม่เห็นมีความจำเป็นต้องทำเลย ไม่นานพวกเขาก็จะเลิกทำการตรวจสอบงาน ดังนั้นแนวทางแก้ไข คือ หัวหน้าทีมงาน จะต้องเป็นผู้รับรู้ผลของการตรวจสอบงาน (Check) ของส่วนงานในสังกัดทั้งหมด เพื่อจะได้ทำการเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) นำข้อมูล ไปใช้ในการควบคุม ( Control ) ให้ผลงานเป็นตามแผน และหัวหน้างานยังจำเป็นต้องดำเนินการติดตาม การตรวจสอบงาน และควบคุมผลงานอย่างต่อเนื่อง (Continue) สม่ำเสมอ เพื่อทำให้ทีมงาน เห็นถึงความสำคัญของงาน

4) A คือ การปรับปรุง แก้ไขงานให้ดีขึ้น (Act) ปัญหา คือ ในกรณีที่ผลงานออกมาไม่ได้ตามเป้าหมาย ก็ไม่มีใครทำอะไรต่อ และยิ่งงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ พนักงานก็จะทำเหมือนเดิม ซึ่งทำให้องค์กรไม่พัฒนา ดังนั้นแนวทางแก้ไข คือ กรณีที่ทำงานไม่ได้เป้าหมาย หัวหน้าทีมงานจะต้องทำการปรับแผนงาน (Adjust Plan) โดยเน้นในประเด็นวิธีการ (How) และในกรณีที่ทำได้ตามแผนที่กำหนดไว้ หัวหน้าทีมงานจำเป็นที่จะต้องทำการสั่งการ (Command) ให้ทุกฝ่าย ตั้งเป้าหมายให้สูงขึ้น เพื่อที่องค์กรจะได้พัฒนาต่อไปไม่สิ้นสุด (Action to Improvement)

นอกจากนี้ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2558) ได้กำหนดให้ลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน ประกอบด้วย 1) ด้านการปฏิบัติการดำเนินการเพื่อสนับสนุนหรือช่วยกลั่นกรองตรวจสอบข้อมูล ข้อเท็จจริง และข้อมูลหลักฐานต่าง ๆ เพื่อให้ทราบถึงรายละเอียดของข้อมูลหรือบุคคล หรือเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลก่อนดำเนินการกับผู้กระทำความผิดประมวลรายละเอียดข้อเท็จจริง ข้อมูล พยานหลักฐานต่าง ๆ เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริง และสนับสนุนให้มีการดำเนินการกับผู้กระทำความผิด เพื่อส่งต่อพยานหลักฐานและข้อเท็จจริงที่รวบรวมได้ให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือเพื่อนำไปประกอบการประเมินสถานการณ์ความปลอดภัยร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของทีมหรือหน่วยงาน เช่น แผนปฏิบัติการเกี่ยวกับการค้นหา รวบรวมข้อมูล พยานหลักฐาน และทรัพย์สินที่ได้จากการกระทำความผิด แผนการคุ้มครองและให้ความปลอดภัย และแผนการรับและส่งตัวนักโทษหรือผู้ต้องขังในคดีสำคัญ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดเข้าร่วมตรวจค้นวัตถุสิ่งของ ยานพาหนะ อาคาร สถานที่ เพื่อค้นหาหลักฐานและผู้กระทำความผิด หรือเพื่อเป็นการป้องกันเหตุร้ายที่จะเกิดขึ้นรับและส่งตัวนักโทษหรือผู้ต้องขังในคดีสำคัญ เพื่อป้องกันการหลบหนีจากการควบคุม และคุ้มครองและให้ความปลอดภัยแก่พยาน หรือผู้ต้องหาในคดีอาญาสำคัญ และบุคคลสำคัญรวมถึงสมาชิกในครอบครัวและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องกับพยาน ผู้ต้องหา หรือบุคคลสำคัญดังกล่าว เพื่อเป็นการป้องกันเหตุร้ายที่จะเกิดขึ้น 2) ด้านการกำกับดูแลกำกับ ดูแล และให้คำแนะนำ แก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ 3) ด้านการบริการติดต่อประสานงานกับบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอความช่วยเหลือ และร่วมมือในงานสืบสวน และแลกเปลี่ยนความรู้ ความชำนาญงานที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของหน่วยงานให้รายละเอียดของข้อมูล ข้อเท็จจริง และส่งต่อพยานหลักฐานต่าง ๆ ไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้รับทราบข้อมูลที่ถูกต้องและนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

จากที่กล่าวมาดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน หมายถึงประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวนของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่เคยทำงานสืบสวนในเขตเมือง หรือเขตนครบาลมาก่อน หรือเคยทำงานสืบสวนกับทีมที่มีประสบการณ์สูง ทำให้มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่ไม่เคยทำงานสืบสวนในเขตเมืองหรือนครบาล

2.3.11.2 การวัดปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน

ธนะชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, น. 157) ได้สร้างเครื่องมือวัดปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวนออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การมีประสบการณ์ในการสืบสวนคดีสำคัญ ๆหรือคดีสลับซับซ้อนการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนในเขตนครบาลหรือเขตเมืองฯ มาก่อนมีระดับการศึกษาสูงสอดคล้องกับการปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามยาเสพติด และการได้ร่วมงานสืบสวนกับเจ้าหน้าที่สืบสวนที่มีประสบการณ์สูงมีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ มากที่สุด ถึงน้อยที่สุด

ในการวัดตัวแปรประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวนในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือวัดของ ธนะชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, น. 157) มาปรับใช้ซึ่งครอบคลุมลักษณะประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวนคือ ด้านการมีประสบการณ์ในการสืบสวนคดีสำคัญ ๆ หรือคดีสลับซับซ้อน ด้านการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนในเขตนครบาลหรือเขตเมืองฯ มาก่อน ด้านมีระดับการศึกษาสูงสอดคล้องกับการปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามยาเสพติดและด้านการได้ร่วมงานสืบสวนกับเจ้าหน้าที่สืบสวนที่มีประสบการณ์สูงประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2.3.11.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวนกับการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการศึกษาของ ธนะชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, น. 157) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 พบว่า ปัจจัยภายในองค์การด้านกำลังพล ปัจจัยด้านงบประมาณและสวัสดิการ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ และปัจจัยภายนอกองค์การด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ปัจจัยด้านสายลับ ปัจจัยด้านความร่วมมือของประชาชน ปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน และปัจจัยด้านกลุ่มอิทธิพลโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ได้แก่ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านงบประมาณและสวัสดิการ ด้านกำลังพล ด้านสายลับ ด้านความร่วมมือของประชาชน ด้านขวัญกำลังใจ ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน และด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน และด้านกลุ่มอิทธิพล ตามลำดับ

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวนมีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ ปัจจัยด้านงบประมาณและสวัสดิการปัจจัยด้านสายลับ ปัจจัยด้านด้านขวัญกำลังใจ ปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนปัจจัยด้านด้านความร่วมมือของประชาชน และปัจจัยด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ปัจจัยด้านกำลังพล และปัจจัยด้านกลุ่มอิทธิพล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวนจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

**2.3.12 ขวัญกำลังใจ (Morale)**

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอาจพิจารณา ได้ 2 ประการ คือ ขวัญของบุคคล (Individual Morale) และขวัญของหมู่คณะ (Group Morale) ขวัญทั้ง 2 ประการนี้ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ที่ใดมีขวัญของหมู่คณะสูง ขวัญของบุคคลก็จะสูงไปด้วย ถ้าที่ใดมีขวัญของหมู่คณะต่ำ ขวัญของบุคคลก็จะต่ำไปด้วยเช่นกัน ทั้งนี้ เพราะขวัญเป็นกำลังใจที่จะร่วมกันทำงานแต่พลังในการทำงานจะเกิดขึ้นกับบุคคลและคณะบุคคลย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น สิ่งแวดล้อมจูงใจให้คนทำงานเพียงใด หน้าที่การงาน ได้รับการยอมรับนับถือจากสังคมเพียงใด โอกาสที่จะได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง การศึกษาอบรม หรือศึกษาต่อมีมากน้อยเพียงใด เป็นต้น

2.3.12.1 ความหมายของขวัญกำลังใจ

คำนิยามของขวัญกำลังใจ (Morale) มีหลายแง่หลายมุม หรือให้มีความหมายของขวัญกำลังผิดแผกแตกต่างกัน เช่น บางหน่วยงานถือว่าขวัญกำลังใจคือ น้ำใจที่ผูกพันกับหมู่คณะ ความกระตือรือร้น หรือความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน แต่บางแห่งใช้ในแง่ของความหมายที่ว่าขวัญกำลังใจคือ ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่องาน ความพึงพอใจในการทำงานอธิบายได้ดังนี้ คือ ถ้าเจ้าหน้าที่มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและมีความพอใจในการทำงานสูง ก็ถือว่าขวัญกำลังใจเจ้าหน้าที่มาก แต่ถ้าเจ้าหน้าที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์การหรือต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานและมีความคับข้องใจในการทำงานก็แสดงว่ามีขวัญกำลังใจต่ำ สามารถสรุปประเด็นความหมายที่สำคัญดังนี้ ธวัชชัย ฟักเทพ (2551, น. 10) ขวัญและกำลังใจหมายถึงสภาพทางจิตใจทัศนคติอารมณ์และความรู้สึกที่แสดงออกทางด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงานถ้าบุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงจะแสดงออกในลักษณะที่มีความเต็มใจและกระตือรือร้นเฉื่อยชาไม่เอาใจใส่ต่องานที่รับผิดชอบเป็นต้น สอดคล้องกับ เรวัต อุบลรัตน์ (2551, น. 13) ขวัญหมายถึงสภาพจิตใจความรู้สึกนึกคิดเป็นทัศนคติหรืออารมณ์ที่มีลักษณะเป็นนามธรรมไม่สามารถสัมผัสและมองเห็นได้แต่สามารถสังเกตได้จากการแสดงออกของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อองค์การหรือสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กล่าวไว้สอดคล้องกับ พระมหาวิวัฒน์ปริชาโนพวกนิยม (2551, น. 34) ขวัญกำลังใจหมายถึงสภาพทางจิตใจทัศนคติหรือความรู้สึกทางอารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานที่ตั้งใจฟันฝ่าอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากสภาพของการทำงานให้สามารถทำงานได้บรรลุจุดหมายขององค์การ กล่าวไว้ในทำนองเดียวกับ ผดุง วุฒิเอ้ย (2552, น. 10) ขวัญและกำลังใจหมายถึงการแสดงออกทางภาวะจิตใจหรือความรู้สึกทัศนคติของคนในหน่วยงานที่มีต่องานต่อบุคคลต่อเพื่อนร่วมงานต่อองค์การที่ตนปฏิบัติอยู่ต่อความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การความตั้งใจของคนที่จะอุทิศเวลาและแรงกายของคนเพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์การ สอดคล้องกับ วรรณภา กลับคง (2552, น. 8) ขวัญและกำลังใจหมายถึงสภาวะทางด้านจิตใจความรู้สึกอารมณ์ของบุคคลที่ก่อให้เกิดกำลังใจเจตคติและความพึงพอใจในการทำงานซึ่งจะเป็นผลให้มีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ในทำนองเดียวกับ พนิดา วรรณเวียง (2553, น. 8-9) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานหมายถึงสภาพทางจิตใจความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานทั้งด้านบวกและด้านลบและเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพใน

การปฏิบัติงานกล่าวไว้สอดคล้องกับ เบญจมาส สมศรี (2553, น. 9) ขวัญและกำลังใจหมายถึงสภาพทางจิตใจความรู้สึกนึกคิดความกระตือรือร้นความตั้งใจที่จะร่วมมือร่วมใจในการทำงานความพึงพอใจและความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ในทำนองเดียวกับ สุรเชษฐ์ สุวพร (2553, น. 14-15) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานหมายถึงความกระตือรือร้นในการทำงานอุทิศกายและใจในการทำงานให้แก่องค์กรการทุ่มเทความสามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างร่วมแรงแข็งขันมีพลังสัมฤทธิ์ในการทำงานร่วมกันเป็นทีมมีพันธะผูกพันต่อหน้าที่งานที่ปฏิบัติอย่างสูงการได้รับการยอมรับจากสังคม สอดคล้องกับ ณัฎฐรัฐ จันทะโลก (2553, น. 16) ขวัญและกำลังใจหมายถึงภาวะของจิตใจหรือทัศนคติหรือแรงผลักดันของบุคคลหรือบุคคลต่าง ๆ ในกลุ่มที่จะทำงานตามวัตถุประสงค์แห่งการทำงานร่วมกันของกลุ่มเพื่อจะต่อสู้กับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ อันที่จะไปให้ถึงจุดหมายปลายทางที่กำหนดไว้ซึ่งเป็นองค์ประกอบแห่งพฤติกรรมในการที่จะแสดงให้เห็นถึงความกระตือรือร้นความมุ่งมั่นความรักหมู่คณะหรือความเฉื่อยของกลุ่ม

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ขวัญกำลังใจ หมายถึง ภาวะจิตใจและอารมณ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน ซึ่งมีผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อความสำเร็จของงาน โดยได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา สื่อมวลชน ประชาชน เมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ หรือการได้รับมอบหมายที่เหมาะสม และมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ

2.3.12.2 การวัดปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ

ธนะชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, น. 157) ได้สร้างเครื่องมือวัดปัจจัยด้านขวัญกำลังใจออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จการได้รับคำชมเชยจากประชาชนและสื่อมวลชนเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จผู้บังคับบัญชาให้โอกาสโดยมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถเฉพาะตัว และการมีโอกาสได้รับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ราชการมีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ มากที่สุด ถึงน้อยที่สุด

ในการวัดตัวแปรด้านขวัญกำลังใจในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือวัดของ ธนะชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, น. 157) มาปรับใช้ซึ่งครอบคลุมลักษณะขวัญกำลังใจ คือ ด้านการได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ ด้านการได้รับคำชมเชยจากประชาชนและสื่อมวลชนเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ ด้านผู้บังคับบัญชาให้โอกาสโดยมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถเฉพาะตัว และด้านการมีโอกาสได้รับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2.3.12.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ

ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจกับการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการศึกษาของ ธนะชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, น. 157) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 พบว่า ปัจจัยภายในองค์การด้านกำลังพล ปัจจัยด้านงบประมาณและสวัสดิการ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ และปัจจัยภายนอกองค์การด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ปัจจัยด้านสายลับ ปัจจัยด้านความร่วมมือของประชาชน ปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน และปัจจัยด้านกลุ่มอิทธิพลโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน งบประมาณและสวัสดิการ กำลังพลสายลับ ความร่วมมือของประชาชน ขวัญกำลังใจ ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน และวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนและกลุ่มอิทธิพล ตามลำดับ

ในทำนองเดียวกับ ธนาเศรษฐ นาระต๊ะ (2554, น. 98) ศึกษาเรื่องระดับของปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงราย พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะงานด้านความก้าวหน้า ด้านการยอมรับ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของปณต สิงห์สุขโรจน์ (2555, น. 124) ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอบต. ท่าช้าง จังหวัดจันทบุรี พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อบต. ท่าช้างจังหวัดจันทบุรี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานด้านโอกาสความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านความเพียงพอของรายได้ตามลำดับ

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจมีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ ปัจจัยด้านงบประมาณและสวัสดิการปัจจัยด้านสายลับ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนและปัจจัยด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยีปัจจัยด้านกลุ่มอิทธิพลปัจจัยด้านกำลังพล ปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านความเพียงพอของรายได้ตามลำดับ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่า ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

**2.3.13 การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)**

วัฒนธรรมการทำงานในองค์การ เป็นคุณสมบัติที่แสดงออกในเวลาเดียวกันของกลุ่มบุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งที่ถูกสร้างพัฒนาขึ้นมาร่วมกัน โดยเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากกลุ่มบุคคลสะสมขึ้นเรื่อย ๆ ในเวลาและขอบเขตพื้นที่ที่อยู่ร่วมกัน

2.3.13.1 ความหมายของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมการทำงานในองค์การ หมายถึง ค่านิยมร่วมกันรูปแบบการคิดและเป็นแนวทางในการรับรู้วัฒนธรรมองค์การจะเป็นสิ่งที่สำคัญในการกำหนดกลยุทธ์เป้าหมายและวิธีปฏิบัติร่วมกันของแต่ละองค์การที่ทำให้องค์การเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Schein, 1999, p. 9) วัฒนธรรมเป็นเรื่องเกี่ยวกับธรรมเนียมปฏิบัติของพฤติกรรมและเป็นค่านิยมร่วมกันของสมาชิกในกลุ่มธรรมเนียมปฏิบัติเป็นวิธีการปฏิบัติพื้นฐานที่สมาชิกในกลุ่มกระทำต่อกันส่วนค่านิยมร่วมเป็นการสร้างเป้าหมายร่วมกันจากสมาชิกส่วนใหญ่ในองค์การ (Kotter, 1996, p. 31) ซึ่งก็จะสอดคล้องกับ(Denison, 2000, p. 54) ที่ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่าเป็นสิ่งต่าง ๆ ที่ประกอบไปด้วยแบบแผนสิ่งประดิษฐ์พฤติกรรมค่านิยมความเชื่อและอุดมการณ์ร่วมกันวิธีการทำงานของคนส่วนใหญ่ที่อยู่ร่วมกันในองค์การเกิดเป็นลักษณะเฉพาะเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละองค์การสมาชิกยึดถือปฏิบัติร่วมกันและ(Robbins and Judge, 2007, p. 23) ให้นิยามวัฒนธรรมองค์การว่าเป็นระบบของการให้ความหมายร่วมกันของสมาชิกซึ่งวัฒนธรรมสามารถที่จะชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างของแต่ละองค์การได้ทั้งนี้วัฒนธรรมมีความสำคัญต่อองค์การคือ วัฒนธรรมจะเป็นระบบที่คอยควบคุม (Control System) ซึ่งวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ฝังลงไปกับการควบคุมกิจกรรมสังคมของพนักงานที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของพนักงานและวัฒนธรรมเปรียบเสมือนเป็นตัวเชื่อมโยงทางสังคม (Social Glue) เป็นตัวแปรในการดึงดูดพนักงานใหม่และเก็บรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์การและวัฒนธรรมยังเป็นสิ่งที่เป็นช่วยทำให้พนักงานเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์การ (McShane and Gilnow, 2009, p. 9) ระดับของวัฒนธรรมองค์การ (Level of Organizational Culture)สามารถแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ วัฒนธรรมที่มนุษย์สร้างขึ้นค่านิยม และฐานคติแต่ละระดับชั้นสามารถอธิบายลักษณะที่แตกต่างกันของแต่ละองค์การ ซึ่งแต่ระดับของวัฒนธรรมองค์การจะมีอิทธิพลต่อระดับอื่นด้วย

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การโดยมีกรอบของการวิเคราะห์ 3 กรอบซึ่งเป็นแนวคิดของการวิเคราะห์วัฒนธรรมในรูปแบบที่แตกต่างกัน คือวิเคราะห์จากสิ่งที่ดำรงอยู่เก็บรักษาอยู่ในองค์การ (Organizational Culture Inventory) กรอบแนวคิดหลักของค่านิยมในองค์การ (The Competing Values Framework) และวิเคราะห์จากประวัติความเป็นมาขององค์การ (Organizational Culture Profile) ซึ่งกรอบการวิเคราะห์วัฒนธรรมแบบThe Competing Values Framework (CVF) เป็นแนวทางใช้สำหรับการจำแนกวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การที่ถูกนำใช้อย่างกว้างขวางทำให้ผู้บริหารสามารถเข้าใจประเมินและสร้างความเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมได้

(Kinicki and Kreitner, 2009, p. 54) ดังภาพที่ 2.3

ความยืดหยุ่นและความรอบคอบ (Flexibility and Discretion)

วัฒนธรรมเน้นการมีส่วนร่วม

(Group Culture)

ความเชื่อค่านิยมหลัก : ความร่วมมือ

วิธีการ : การมีส่วนร่วมการสื่อสารการให้อำนาจในการตัดสินใจ

เป้าหมาย : ขวัญกำลังใจการทำงานการพัฒนา

พนักงานความผูกพันต่อองค์การ

วัฒนธรรมเน้นการปรับตัวเพื่อพัฒนา

(Developmental Culture)

ความเชื่อ ค่านิยมหลัก : ความสร้างสรรค์

วิธีการ : การปรับตัว ความคิดสร้างสรรค์

เป้าหมาย : นวัตกรรม การคิดนอกกรอบ

วัฒนธรรมเน้นสายการบังคับบัญชา

(Bureaucratic Culture)

ความเชื่อ ค่านิยมหลัก : การควบคุม

วิธีการ : กระบวนการควบคุม ความมั่นคง

การประเมินผล

เป้าหมาย : เวลาที่แน่นอน ประสิทธิภาพ

โครงสร้างที่ไม่มีปัญหา

วัฒนธรรมเน้นการแข่งขัน

(Market Culture)

ความเชื่อ ค่านิยมหลัก: การแข่งขัน

วิธีการ: มุ่งสนใจลูกค้า ผลิตผล มุ่งแข่งขัน

เป้าหมาย : ส่วนแบ่งการตลาด บรรลุผล

สำเร็จ ผลกำไร

มุ่งสนใจสภาพแวดล้อมภายในและ

การบูรณาการ (Internal Focus and Integration)

มุ่งสนใจสภาพแวดล้อมภายนอกและความ

แตกต่าง (External Positioning andDifferentiation)

ความเสถียรภาพและการควบคุม (Stability and Control)

***ภาพที่ 2.3*** The Competing Values Framework (CVF). Adapted from *Diagnosing and Changing Organizational Culture : Based on the Competing Values Framework(p.41)*, by Cameron, K. S. and Quinn, R. E., 1999, Massachusetts : Addison-Wesley.

จากภาพที่ 2.3 มิติที่ใช้ในการประเมินวัฒนธรรมมี 2 มิติ คือ มิติที่ 1 การวิเคราะห์จะสนใจระหว่างพลวัตสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกในส่วนมิติที่ 2 การวิเคราะห์จะสนใจระหว่างความยืดหยุ่นความรอบคอบขององค์การและการควบคุมความมั่นคงขององค์การ เมื่อผนวกรวมทั้ง 2 มิติที่ใช้ในการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การแล้วสามารถที่จะแบ่งรูปแบบของวัฒนธรรมได้เป็น 4 ประเภทที่มีค่านิยมหลักที่แตกต่างกันและมีเกณฑ์ในการประเมินวัฒนธรรมที่แตกต่างกันโดยที่ตามกรอบแนวคิด(The Competing Values Framework of Cameron and Quinn, 1999, p. 32) ได้แบ่งวัฒนธรรมออกเป็น 4 ประเภท คือ 1) วัฒนธรรมเน้นการมีส่วนร่วม (Group Culture) คือวัฒนธรรมที่เน้นการมีส่วนร่วมสนใจความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์การการทำงานเป็นกลุ่มเป็นทีมของพนักงานเป็นวัฒนธรรมที่เน้นเรื่องภายในองค์การและให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นมากกว่าที่จะยึดติดกับการควบคุมลักษณะองค์การจึงมีลักษณะคล้ายกับครอบครัวองค์การจะมุ่งให้ความสนับสนุนให้ใช้ทรัพยากรขององค์การเพื่อการพัฒนาพนักงานและมุ่งสนใจเพื่อนร่วมงานซึ่งประสิทธิผลขององค์การจะเกิดขึ้นได้จากความร่วมมือระหว่างพนักงานผ่านความสอดคล้องร่วมกันความไว้เนื้อเชื่อใจความพึงพอใจในงานและความผูกพัน 2) วัฒนธรรมเน้นการปรับตัวเพื่อพัฒนา (Developmental Culture) คือวัฒนธรรมที่มุ่งสนใจการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การเป็นรูปแบบของวัฒนธรรมที่ต้องการความคิดสร้างสรรค์สำหรับการก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์นวัตกรรมและการปรับเปลี่ยนการให้บริการที่สร้างสรรค์พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วค่านิยมหลักอยู่ที่ความยืดหยุ่นความคิดที่หลากหลายกล้าเสี่ยงพร้อมที่จะทดลองเพื่อหาทางออกที่สร้างสรรค์ คิดนอกกรอบเพื่อให้เกิดการพัฒนาทำให้องค์การพร้อมที่จะรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาวัฒนธรรมในรูปแบบนี้จะพบในองค์การที่เพิ่งเริ่มก่อตั้งหรือองค์การอุตสาหกรรมที่ถึงจุดอิ่มตัวและต้องการนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงซึ่งองค์การมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่พนักงานและพนักงานในองค์การได้รับความอิสระในการตัดสินใจเองโดยยึดเป้าหมายขององค์การเป็นสำคัญโดยมีเป้าหมายที่การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์การเติบโตขององค์การขยายฐานลูกค้าใหม่และความสามารถในการตอบสนองได้รวดเร็วเป็นหลัก 3) วัฒนธรรมเน้นการแข่งขัน (Market Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีผลก่อให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายนอกผลผลิตและผลการปฏิบัติงานที่ตรงตามเป้าหมายที่ได้มีการกำหนดไว้ล่วงหน้าซึ่งองค์การจะขับเคลื่อนด้วยการแข่งขันเพื่อให้ถึงเป้าหมายเพราะรูปแบบของวัฒนธรรมจะสนใจที่สภาพแวดล้อมภายนอกความพึงพอใจของลูกค้าพนักงานจะถูกคาดหวังให้ทำงานอย่างมีคุณภาพโดยที่องค์การจะมีการให้รางวัลเมื่อผลงานบรรลุตามเป้าหมายองค์การแบบนี้มีค่านิยมการทำงานแบบแข่งขันเชิงรุกเน้นความสามารถผู้ปฏิบัติและการทำงานอย่างหนัก 4) วัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ (Bureaucratic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่องค์การสนใจที่สภาพแวดล้อมภายในประสิทธิภาพภายในองค์การเน้นความมั่นคงควบคุมความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นรูปแบบโครงสร้างขององค์การมีลักษณะสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนเป็นทางการมีกระบวนการทำงานภายในที่น่าเชื่อถือการทำงานที่พร้อมเพรียงยึดหลักกฎระเบียบโดยวัฒนธรรมแบบนี้มีค่านิยมหลักคือความมีมั่นคงมีเสถียรภาพมีกลไกควบคุมการทำงานวัฒนธรรมที่เน้นสายการบังคับบัญชาเป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่มีความมั่นคงประสิทธิภาพการทำงานจะเกิดขึ้นจากการยึดหลักของกระบวนการ วิธีการความเป็นเหตุผลความมีระเบียบของการทำงานมีหน้าที่การทำงานที่ชัดเจนโดยให้ยึดและปฏิบัติตามกฎระเบียบ

วัฒนธรรมแต่ละแบบมีจุดเด่นที่แตกต่างกันวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมตระหนักถึงการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์สนใจเฉพาะภายในองค์การซึ่งตรงกันข้ามกับวัฒนธรรมเน้นการแข่งขันที่จะบริหารจัดการโดนสนใจภายนอกองค์การ (Cameron and Quinn, 1999, p. 33) and (Harrison, 1972, p. 6) ได้จัดประเภทของวัฒนธรรมโดยเรียกวัฒนธรรมขององค์การว่าเป็นความคิดขององค์การ (Organization Ideologies) ซึ่งแบ่งประเภทของวัฒนธรรมเป็น 4 แบบได้แก่วัฒนธรรมแบบเน้นอำนาจ (Power) เป็นวัฒนธรรมที่องค์การชอบการแข่งขันวัฒนธรรมแบบเน้นคน (People) เป็นวัฒนธรรมที่องค์การแสวงหาข้อตกลงร่วมกันวัฒนธรรมแบบเน้นงาน (Task) เป็นวัฒนธรรมที่องค์การมุ่งเน้นที่ความสามารถและวัฒนธรรมแบบเน้นบทบาท (Role) เป็นวัฒนธรรมที่องค์การมุ่งเน้นให้พนักงานทำงานตามกฎและการบริหารแบบราชการ

Handy (1981, p. 21) ได้ทำการจัดกลุ่มประเภทของวัฒนธรรมโดยยึดอยู่บนพื้นฐานมาจากงานของ (Harrison, 1972, p. 6) แต่ Handy จะชอบใช้คำว่าวัฒนธรรมมากกว่าความคิดขององค์การเหมือนอย่างของ Harrison เนื่องจากในความคิดของ Handy มองว่าเป็นชุดของวิธีการดำเนินชีวิตและบรรทัดฐานโดยแบ่งจัดกลุ่มของวัฒนธรรมเป็น 4 แบบได้แก่วัฒนธรรมที่เน้นอำนาจ (Power) เป็นวัฒนธรรมการทำงานที่พนักงานมีกฎเกณฑ์ในการทำงานน้อยและบรรยากาศในองค์การเป็นบรรยากาศของการแข่งขันเน้นการใช้อำนาจและการเมืองในองค์การวัฒนธรรมที่เน้นบทบาท (Role) เป็นวัฒนธรรมการทำงานที่พนักงานจะถูกควบคุมการทำงานโดยกระบวนการขั้นตอนการทำงานกฎเกณฑ์ต่าง ๆ และบทบาทหรือคำบรรยายลักษณะงานมากกว่าที่จะให้ความสำคัญกับความอิสระในการทำงานอำนาจในการทำงานเป็นสิ่งที่ได้มาจากตำแหน่งงานวัฒนธรรมที่เน้นงาน (Task) เป็นวัฒนธรรมการทำงานที่มีเป้าหมายคือการนำคนที่เหมาะสมเข้ามาทำงานอิทธิพลการทำงานจะขึ้นอยู่กับการเป็นผู้เชี่ยวชาญไม่ใช่มาจากตำแหน่งหน้าที่หรืออำนาจของตัวบุคคลวัฒนธรรมแบบนี้สามารถปรับเปลี่ยนได้และให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม และวัฒนธรรมที่เน้นคน (Person) เป็นวัฒนธรรมการทำงานที่ให้แต่ละคนเป็นจุดศูนย์กลางองค์การทำหน้าที่เพียงเพื่อช่วยเหลือและตอบสนองความต้องการของคนที่อยู่ในองค์การ

Charles (1979, p. 76) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การของแต่ละองค์การเปรียบเสมือนเป็นลักษณะขององค์การที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับแต่ละมิติของวัฒนธรรมทั้งนี้ได้เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การซึ่งมีอิทธิพลต่อความคิดลักษณะการทำงานของพนักงานว่าเป็นเทพเจ้าการบริหารขององค์การโดยแบ่งลักษณะการทำงานที่ต่างกันออกเป็น 4 แบบ คือวัฒนธรรมแบบสโมสร (Club Culture) ส่วนใหญ่จะพบในองค์การขนาดเล็กเป็นลักษณะของการทำงานร่วมกันของคนที่มีจิตใจคล้ายกันไว้เนื้อเชื่อใจกันเป็นเครือข่ายลักษณะการทำงานของขึ้นกับผู้นำที่มีบารมีเป็นที่ยอมรับของสมาชิกวัฒนธรรมเน้นตำแหน่งบทบาท (Role Culture) หรือที่นิยมเรียกวัฒนธรรมการทำงานแบบนี้ว่าวัฒนธรรมการทำงานแบบราชการ (Bureaucracy) ซึ่งเป็นวัฒนธรรมที่พนักงานในองค์การทำงานภายใต้ความเป็นระเบียบเรียบร้อยมีกฎเกณฑ์และข้อบังคับที่ชัดเจนในการทำงานมีแผนผังเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งงานวัฒนธรรมเน้นภารกิจ (Task Culture) เป็นวัฒนธรรมการทำงานที่ลักษณะทำงานไม่มีรูปแบบตายตัวสำเร็จรูปลักษณะการทำงานเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ต่าง ๆ ลักษณะการทำงานของพนักงานจึงไม่มีแบบแผนในการทำงานแต่มุ่งเน้นที่จะทำทุกวิธีทางเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ และวัฒนธรรมเน้นความเป็นตัวตนของตัวเอง (Existential Culture) เป็นวัฒนธรรมที่องค์การเปิดโอกาสให้พนักงานทำงานด้วยความเป็นตัวตนของตัวเองมีอิสรภาพการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อดึงทักษะความสามารถของแต่ละบุคคลทำงานให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและเป้าหมายขององค์การ

นอกจากนั้นแล้ว Daft (2008, p. 52) ได้เสนอแนวคิดในการแบ่งวัฒนธรรมออกเป็น 4 ประเภท คือวัฒนธรรมเน้นการปรับตัว (Adaptability Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นเรื่องการปรับตัวให้ยืดหยุ่นเปลี่ยนแปลงให้ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าจากการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอกที่เกิดขึ้นทำให้องค์การได้มอบอำนาจการตัดสินใจให้กับพนักงานโดยที่พนักงานมีสิทธิที่จะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานและพฤติกรรมในรูปแบบใหม่ได้เมื่อสภาพแวดล้อมภายนอกและสถานการณ์ต่างๆเปลี่ยนแปลงไปวัฒนธรรมเน้นพันธกิจ (Mission Culture) องค์การจะเน้นการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนขององค์การเพื่อให้ได้ประสิทธิผลที่องค์การต้องการโดยที่วิสัยทัศน์และพันธกิจของผู้บริหารจะถูกถ่ายทอดให้พนักงานเข้าใจรับรู้ และพนักงานจะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้โดยที่ผู้บริหารขององค์การจะกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานให้สำเร็จในระดับเป้าหมายที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้พันธกิจหลักขององค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้วัฒนธรรมเน้นการมีส่วนร่วม (Clan Culture) วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการมีส่วนเกี่ยวข้องและการมีส่วนร่วมในงานของสมาชิกภายในองค์การเปิดโอกาสให้สมาชิกทำงานร่วมกันกำหนดแผนปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้สมาชิกเกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของงานและเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงานเพื่อนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์การและวัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ (Bureaucratic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่สมาชิกในองค์การร่วมมือกันทำงานตามนโยบายธรรมเนียมวิธปฏิบัติที่ตั้งเอาไว้โดยเน้นการดำเนินงานภายใต้ระเบียบกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนมีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนโดยองค์การต้องการให้สภาพแวดล้อมเกิดความมั่นคงไม่มีการเปลี่ยนแปลง

แนวคิดวัฒนธรรมองค์การของ (Denison, 2000, p. 8) ซึ่งได้นำเสนอว่าวัฒนธรรมองค์การที่มีผลกระทบต่อผลการดำเนินงานในทางธุรกิจแบ่งออกเป็น 4 รูปแบบโดยอาศัยเกณฑ์ของความยืดหยุ่นและความมั่นคงกับการมุ่งเน้นที่ภายในและภายนอกองค์การประกอบไปด้วยวัฒนธรรมเน้นการมีส่วนร่วม (Involvement Culture) องค์การจะเน้นการสร้างความสามารถของสมาชิกในองค์การสนใจความต้องการของสมาชิกในองค์การสมาชิกจะรู้สึกได้ถึงความเป็นเจ้าขององค์การมีความรับผิดชอบร่วมกันและได้รับอำนาจให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงานขององค์การวัฒนธรรมเน้นความสอดคล้องต้องกัน (Consistency Culture) สมาชิกในองค์การยอมรับระบบและค่านิยมหลักร่วมกันเพื่อทำให้องค์การมีวัฒนธรรมที่แข็งซึ่งจะนำไปสู่ความรู้สึกที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันวัฒนธรรมเน้นการปรับตัว (Adaptability Culture) เป็นวัฒนธรรมการทำงานที่สมาชิกในองค์การมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงความต้องการของธุรกิจและความต้องการจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การทำให้สมาชิกในองค์การต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์การได้รวดเร็วและวัฒนธรรมมุ่งเน้นที่พันธกิจ (Mission Culture) ทุกคนในองค์การจะรับรู้เข้าใจถึงพันธกิจร่วมกันสามารถเข้าใจทิศทางขององค์การเป้าหมายในระยะยาวและสมาชิกจะมีการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ทำให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกันเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าและการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การโดยตระหนักอยู่บนความชัดเจนของวิสัยทัศน์องค์การและเป้าหมายความสำเร็จซึ่งการประเมินวัฒนธรรมเน้นการปรับตัวและวัฒนธรรมมุ่งเน้นที่พันธกิจขององค์การเป็นการประเมินที่ต้องสนใจความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การด้วย

วัฒนธรรมองค์การเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์การ ทำหน้าที่คล้ายคลึงกับวัฒนธรรมของสังคมคือ ช่วยจัดระเบียบและแก้ไขปัญหาพื้นฐานบางประการของสมาชิกที่อยู่ร่วมกันในสังคมหรือองค์การนั้น ๆ ตลอดจนช่วยในการชี้นำแบบแผนพฤติกรรมที่เหมาะสมให้กับสมาชิกใหม่เพื่อการปรับตัวและอยู่ร่วมกัน ขณะเดียวกันก็มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมของสังคมในแง่ที่เป็นสภาพแวดล้อมขององค์การที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยวัฒนธรรมเป็นรูปแบบหนึ่งที่เกิดขึ้นจากภายในจิตใจของบุคคล เมื่อมีการรับรู้สัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน และแปลความหมายสิ่งต่างๆรอบตัว จนกลายเป็นแบบแผน (Patterns) ขึ้นมาซึ่งอาจจะมองเห็นได้ (Explicit) หรือมองไม่เห็นก็ได้ (Implicit) เช่นกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง พฤติกรรมอันเกิดจากการรับรู้ของบุคคลที่ได้รับอิทธิพลจากการรับรู้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับระบบ ค่านิยม ความเชื่อ ความคาดหวัง และบรรทัดฐานของหน่วยงานภายในองค์กร เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกปฏิบัติต่อกันมาโดยการเข้าไปมีส่วนร่วมเพื่อระดมความคิดเห็นในการตัดสินใจในการทำงานของหน่วยงาน การส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายเพื่อวางแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน และการเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานโดยยึดเป็นหลักในการทำงาน

2.3.13.2 การวัดปัจจัยด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร

เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย (2552, น. 157) ได้สร้างเครื่องมือวัดปัจจัยด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมการทำงานในองค์การเน้นการปรับตัววัฒนธรรมการทำงานในองค์การเน้นการมีส่วนร่วมวัฒนธรรมการทำงานในองค์การเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ และวัฒนธรรมการทำงานในองค์การเน้นพันธกิจมีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยมากที่สุด ถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ในการวัดตัวแปรด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือวัดของ เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย (2552, น. 157) มาปรับใช้ซึ่งครอบคลุมลักษณะการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรคือ ด้านการเข้าไปมีส่วนร่วมเพื่อระดมความคิดเห็นในการตัดสินใจในการทำงานของหน่วยงาน ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ด้านการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายเพื่อวางแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน และด้านการเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานโดยยึดเป็นหลักในการทำงานประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2.3.13.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร

ปัจจัยด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการศึกษาของเสน่ห์ จุ้ยโต (2555, น. 87) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรด้านการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พบว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ มีความต้องการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เทศบาลมีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความต้องการพัฒนาประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก องค์การบริหารส่วนตำบลมีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความต้องการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรอยู่ในระดับมาก 2) ผลการจัดทำต้นแบบขีดสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ต้นแบบสมรรถนะหลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมี 6 ประการ ได้แก่ ความรอบรู้ด้านวัฒนธรรมองค์การ การคิดค้นนวัตกรรมใหม่ การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม ความรอบรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการทำงานเป็นทีม ต้นแบบสมรรถนะหลักของเทศบาลมี 6 ประการ ได้แก่ จิตสำนึกบริการ คุณธรรมจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม การทำงานเป็นทีม การคิดนอกกรอบริเริ่ม การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพและการจัดการความขัดแย้งในชุมชน ต้นแบบสมรรถนะหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลมี 6ประการ ได้แก่ จิตสำนึกบริการ ความรอบรู้ด้านวัฒนธรรมองค์การ การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม จิตสำนึกประชาธิปไตย ความรอบรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการทำงานเป็นทีม3) ผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่มืออาชีพทั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี เทศบาลตำบลบึงยี่โถ และองค์การบริหารส่วนตำบล บึงทองหลาง มีความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักด้วยเทคนิคการฝึกอบรมเชิงระบบอยู่ในระดับมาก

ในทำนองเดียวกับ จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์ (2553, น.162) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและการจัดการความรู้ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ และประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล อยู่ในระดับปานกลาง อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ และประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล มีลักษณะดังนี้ 1) วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัวมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลด้านการวิจัยเพียงด้านเดียว วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นการพัฒนามีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลด้านการสอนเพียงด้านเดียว แต่ในการมีอิทธิพลจะเป็นไปในทางตรงข้าม วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นสายการบังคับบัญชามีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลโดยรวม ประสิทธิผลด้านการสอน และประสิทธิผลด้านการบริการวิชาการ ส่วนวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นการตลาดนั้น ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 2) วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นการพัฒนา วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นสายการบังคับบัญชา และวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นการตลาด มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในทุกด้าน และ 3) การระบุความรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้งประสิทธิผลโดยรวม และประสิทธิผลทั้ง 4 ด้าน ดังนี้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลด้านการวิจัยเพียงด้านเดียว การเข้าถึงความรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลโดยรวม ด้านการสอน ด้านการวิจัย และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การแลกเปลี่ยนความรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลโดยรวม ด้านการวิจัย และด้านการบริการวิชาการ การประยุกต์ใช้ความรู้ มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลโดยรวม ด้านการสอน และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ส่วนการสร้างและแสวงหาความรู้ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลและยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย (2552, น. 161) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมการทำงานในองค์การ และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้นำสร้างความเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมการทำงานในองค์การเน้นการปรับตัว กิจกรรมการฝึกอบรม และกิจกรรมการพัฒนาของพนักงานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ โดยที่พฤติกรรมผู้นำสร้างความเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือกิจกรรมการฝึกอบรม วัฒนธรรมการทำงานในองค์การเน้นการปรับตัว และกิจกรรมการพัฒนาของพนักงาน ตามลำดับ และพฤติกรรมผู้นำที่ขาดภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ โดยที่วัฒนธรรมการทำงานในองค์การเน้นการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมการทำงานในองค์การเน้นพันธกิจ และพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจโดยส่งผ่านกิจกรรมการฝึกอบรม และกิจกรรมการพัฒนาของพนักงาน และพบว่าพฤติกรรมผู้นำสร้างความเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมการทำงานในองค์การเน้นการปรับตัว วัฒนธรรมการทำงานในองค์การเน้นการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมการทำงานในองค์การเน้นพันธกิจ และพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมการทำงานในองค์การเน้นพันธกิจ

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ ปัจจัยด้านงบประมาณและสวัสดิการปัจจัยด้านสายลับ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน ปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนและปัจจัยด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี และปัจจัยด้านกำลังพล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่า ปัจจัยด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้สังเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 เป็นการสังเคราะห์จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังตารางที่ 2.1

**ตารางที่ 2.1**

*การสังเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4*

| ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด | ธนะชัย  เหลืองเพชรรัตน์  (2553, น. 155) | ถาวรศักดิ์ เทพชสตรี (2550, น. 198) | รุ่งอรุณ  รังรองรัตน์ (2556, น. 207) | เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย (2552, น. 157) |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| วิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี | ✓ | - | - | - |
| สายลับ | ✓ | - | - | - |
| ความร่วมมือของประชาชน | ✓ | - | - | - |
| การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน | ✓ | - | - | - |
| กลุ่มอิทธิพล | ✓ | - | - | - |
| การรับรู้วัฒนธรรมท้องถิ่น | - | ✓ | - | - |
| กำลังพล | - | - | - | - |
| แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ | - | - | ✓ |  |
| ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา | ✓ | - | - | - |
| ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | ✓ | - | - | - |
| ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน | ✓ | - | - | - |
| ขวัญกำลังใจ | ✓ | - | - | - |
| การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร | - | - | - | ✓ |

*หมายเหตุ.* ปรับปรุงจาก *แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6* (น.155), โดย ธนะชัย เหลืองเพชรรัตน์, 2553, วิทยานิพนธ์ (การปกครองท้องถิ่น), กำแพงเพชร : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, *อิทธิพลของปัจจัยภูมิหลัง ภาวะผู้นำ ขวัญกำลังใจ และการรับรู้วัฒนธรรมท้องถิ่นและวัฒนธรรมองค์กร ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในเขตพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้* (น.198), โดย ถาวรศักดิ์ เทพชาตรี, พลตำรวจโท, 2550, ปร.ด. (การบริหารการพัฒนา), กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานครและปริมณฑล* (น. 207), โดย รุ่งอรุณ รังรองรัตน์, 2556, ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์), กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, *อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมการทำงานในองค์การ และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ* (น. 157), โดย *เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย, 2552, วิทยานิพนธ์ รป.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์), กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*

**2.4 บริบทการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด**

การดำเนินงานของฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ซึ่งสามารถแบ่งเป็นสายงานในการปฏิบัติงาน ดังนี้

**2.4.1 งานอำนวยการ** มีภาระหน้าที่รับผิดชอบดังนี้

2.4.1.1 งานธุรการและสารบรรณทั่วไปของสถานีตำรวจ

2.4.1.2 งานกำลังพลของสถานีตำรวจ

2.4.1.3 งานสวัสดิการข้าราชการตำรวจ

2.4.1.4 งานการสื่อสาร และเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.4.1.5 งานทะเบียนคนต่างด้าวและงานการขออนุญาตต่างๆ

2.4.1.6 งานการประชาสัมพันธ์

2.4.1.7 งานดูแลห้องประชุมและจัดการประชุม

2.4.1.8 งานงบประมาณ การเงิน พัสดุ พลาธิการและสรรพาวุธ

2.4.1.9 งานจัดการเรื่องเงินสินบน เงินรางวัล และเงินค่าตอบแทน

2.4.1.10 งานการจัดหาอาหารเลี้ยงดูผู้ต้องหา

**2.4.2 งานป้องกันปราบปราม** มีภาระหน้าที่รับผิดชอบดังนี้

2.4.2.1 งานการข่าว

2.4.2.2 จัดทำแผนที่ ระบบข้อมูลอาชญากรรม รวมทั้งการจัดทำระบบข้อมูล เป้าหมายที่อาจเกิดอาชญากรรม และระบบข้อมูลทางสังคมที่เป็นประโยชน์ต่อการป้องกัน ระงับ ปราบปรามอาชญากรรม

2.4.2.3 งานควบคุมศูนย์วิทยุหรือการรับ - ส่งวิทยุของสถานีตำรวจ

2.4.2.4 งานจัดตั้งจุดรับแจ้งเหตุ จุดตรวจ จุดสกัด และกำหนดมาตรการต่างๆ ในการป้องกันและปราบปรามมิให้อาชญากรรมเกิดขึ้น

2.4.2.5 งานจัดสายตรวจทุกประเภท

2.4.2.6 งานควบคุมแหล่งอบายมุข และการจัดระเบียบสังคม

2.4.2.7 งานปราบปรามการกระทำผิดตามประมวลกฎหมายอาญาและพระราชบัญญัติต่าง ๆ ที่มีโทษทางอาญา

2.4.2.8 งานปราบปรามผู้มีอิทธิพลและมือปืนรับจ้าง

2.4.2.9 งานพิทักษ์เด็ก เยาวชน และสตรี

2.4.2.10 งานปราบปรามผู้มีอิทธิพลเกี่ยวกับบ่อนการพนัน สถานบริการ และแหล่งอบายมุข

2.4.2.11 งานปราบปรามผู้มีอิทธิพลในการฮั้วประมูล และขัดขวางการเสนอแข่งขันราคาในการประมูลงานของทางราชการ

2.4.2.12 งานปราบปรามจับกุมผู้ต้องหาตามหมายจับ ตรวจค้นสถานที่เกิดเหตุ หรือบุคคล

2.4.2.13 งานตามกฎหมายว่าด้วยการจำหน่ายสุรา สถานบริการ โรงแรม ภาพยนตร์ โรงรับจำนำ อาวุธปืน การพนัน การขายทอดตลาดและการค้าของเก่า การเรี่ยไร กิจการเทปและวัสดุโทรทัศน์ รวมทั้งงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่กฎหมายบัญญัติให้อำนาจไว้

2.4.2.14 งานฝึกอบรมประชาชน อาสาสมัคร เด็ก เยาวชน นักเรียน นิสิต นักศึกษา พนักงานรักษาความปลอดภัย ลูกเสือชาวบ้านสมาชิกไทยอาสาป้องกันชาติ ฯลฯ ที่เกี่ยวกับ

การป้องกันอาชญากรรมและรักษาความปลอดภัยเพื่อช่วยเหลือกิจการ ตำรวจ

2.4.2.15 งานคณะกรรมการการตรวจสอบและติตดตามการบริหารงานตำรวจ (กต.ตร.) ระดับสถานีตำรวจ

2.4.2.16 งานประชาสัมพันธ์ ชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ เพื่อแสวงหาความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ประชาชน ตลอดจนสร้างเครือข่ายการป้องกันอาชญากรรมในชุมชนและทุกภาคส่วนของสังคมในเขต พื้นที่ของสถานีตำรวจ

2.4.2.17 งานพัฒนากำลังพล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี เพื่อใช้ในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม

2.4.2.18 งานระบบงบประมาณที่เกี่ยวกับงานป้องกันปราบปราม

2.4.2.19 ตรวจสอบติดตามและประเมินผล วิจัยและพัฒนาการปฏิบัติตามนโยบายยุทธศาสตร์ แผนงานและโครงการต่าง ๆ ในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม

2.4.2.20 งานการจัดกำลังร่วมในการถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์ และพระบรมวงศานุวงศ์ที่เสด็จพระราชดำเนินเข้ามาในพื้นที่รับผิดชอบของสถานี ตำรวจ

2.4.2.21 งานจัดกำลังร่วมในการควบคุมความสงบเรียบร้อย กรณีมีเหตุพิเศษต่าง ๆ เช่น การจัดงานตามประเพณี การชุมนุมประท้วง และอื่น ๆ

2.4.2.22 งานควบคุม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ความประพฤติและระเบียบวินัย

2.4.2.23 งานปฏิบัติหน้าที่หากมีเหตุจำเป็นเร่งด่วน ให้มีอำนาจมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่อื่นได้ตามความเหมาะสม แต่ทั้งนี้ต้องไม่เสียหายต่อหน้าที่การงานประจำ

**2.4.3 งานจราจร** มีภาระหน้าที่รับผิดชอบดังนี้

2.4.3.1 งานควบคุม ดูแล การจราจร

2.4.3.2 งานวางแผนจัดและควบคุมการจราจร ตลอดจนจัดทำแผนที่จราจรของพื้นที่รับผิดชอบและของพื้นที่ที่มีการจราจรต่อเนื่องกัน

2.4.3.3 งานศึกษาเก็บรวบรวมสถิติข้อมูลเกี่ยวกับการจราจร และนำวิทยาการต่าง ๆ มาใช้ในงานจราจร

2.4.3.4 งานให้ความรู้และการศึกษาอบรมแก่ข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติหน้าที่จราจร

2.4.3.5 งานสอดส่อง ตรวจตรา แนะนำ ให้ประชาชนผู้ใช้รถใช้ถนนปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับเกี่ยวกับการจราจร

2.4.3.6 งานเก็บรวบรวมข้อมูล ข่าวสาร หรือข้อเท็จจริงที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการควบคุมจราจร

2.4.3.7 งานการส่งข้อมูลข่าวสาร หรือข้อเท็จจริงที่เป็นประโยชน์ต่อการป้องกันปราบปราม และส่งให้งานป้องกันปราบปราม

2.4.3.8 จัดการเบื้องต้นเมื่อเกิดอุบัติเหตุจราจร

2.4.3.9 เข้าระงับ ปราบปราม จับกุม สกัดจับ รถต้องสงสัย หรือผู้กระทำความผิด

2.4.3.10 ปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์ และนำเสด็จพระราชดำเนินในพื้นที่ของสถานีตำรวจ

2.4.3.11 ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปราม ในการควบคุมความสงบเรียบร้อย กรณีมีเหตุพิเศษต่าง ๆ เช่น การจัดงานตามประเพณี การชุมนุมประท้วง และอื่น ๆ

2.4.3.12 ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปราม เพื่อทำการตรวจค้นจับกุม

**2.4.4 งานสืบสวน** มีภาระหน้าที่รับผิดชอบดังนี้

2.4.4.1 งานสืบสวนการกระทำความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา การกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติต่าง ๆ ที่มีโทษทางอาญา และการปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

2.4.4.2 งานพัฒนากำลังพล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี และวิทยาการ ต่าง ๆ เพื่อใช้ในการสืบสวน

2.4.4.3 งานสืบสวนหาข่าวและระบบข้อมูลอาชญากรรม

2.4.4.4 งานวางระบบการงบประมารณที่เกี่ยวกับงานสืบสวน

2.4.4.5 งานตรวจสอบติดตามและประเมินผล งานวิจัยและพัฒนาการปฏิบัติตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน และรวบรวมสถิติข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานสืบสวนคดีอาญา ที่เกิดขึ้น

2.4.4.6 งานวางแผนสืบสวน

2.4.4.7 งานสืบสวนหาข้อเท็จจริง และหลักฐานเพื่อทราบรายละเอียดของการกระทำความผิดที่เกิดขึ้นแล้ว

2.4.4.8 งานสืบสวนภายหลังจากรู้ตัวผู้กระทำความผิด ทั้งที่เป็นคดีที่อยู่ในความรับผิดชอบของสถานีตำรวจ และกรณีจับกุมคนร้ายตามหมายจับของสถานีตำรวจอื่น เพื่อรู้แหล่งและรายละเอียดเพื่อให้มีการจับกุม

2.4.4.9 ดำเนินการเพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการสืบสวนโดยสร้างความสัมพันธ์กับประชาชนในพื้นที่โดยใกล้ชิดเพื่อประโยชน์ในการหาข่าว

2.4.4.10 กรณีพบการกระทำความผิดให้พิจารณาสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการจับกุม หรือดำเนินการจับกุมด้วยตนเอง

2.4.4.11 ปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์ และนำเสด็จพระราชดำเนินในพื้นที่ของสถานีตำรวจ

2.4.4.12 ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปราม ในการควบคุมความสงบเรียบร้อย กรณีมีเหตุพิเศษต่าง ๆ เช่น การจัดงานตามประเพณี การชุมนุมประท้วง และอื่นๆ

2.4.4.13 ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปราม เพื่อทำการตรวจค้นจับกุม

2.4.4.14 งานปกปิดให้ความคุ้มครองแหล่งข่าว และพยาน

2.4.4.15 ประสานการปฏิบัติงานกับงานอื่น ๆ ในสถานีตำรวจและหน่วยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดจริงจัง เพื่อให้ผลในการป้องกัน ระงับ ปราบปราม การกระทำความผิด

2.4.4.16 ให้คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในงานสืบสวน

2.4.4.17 งานควบคุม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ความประพฤติและระเบียบวินัย

**2.4.5 งานสอบสวน** มีภาระหน้าที่รับผิดชอบดังนี้

2.4.5.1 งานสอบสวนในการกระทำความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา และการปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

2.4.5.2 งานพัฒนากำลังพล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี และวิทยาการ ต่าง ๆ เพื่อใช้ในการสอบสวนคดีอาญา

2.4.5.3 งานวางระบบการงบประมาณที่เกี่ยวกับงานสอบสวน

2.4.5.4 งานตรวจสอบติดตามและประเมินผล งานวิจัยและพัฒนาการปฏิบัติตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงานและโครงการต่าง ๆ รวมทั้งการศึกษาและเก็บรวบรวมสถิติข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานสอบสวนคดีอาญา ที่เกิดขึ้น

2.4.5.5 การวางแผนสอบสวน

2.4.5.6 ส่งหมาย

2.4.5.7 ปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์ และนำเสด็จพระราชดำเนินในพื้นที่ของสถานีตำรวจ

2.4.5.8 ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปราม ในการควบคุมความสงบเรียบร้อย กรณีมีเหตุพิเศษต่าง ๆ เช่น การจัดงานตามประเพณี การชุมนุมประท้วง และอื่น ๆ

2.4.5.9 ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปราม เพื่อทำการตรวจค้นจับกุม

2.4.5.10 ดำเนินการสอบสวนคดีอุกฉกรรจ์หรือคดีสำคัญตามระเบียบและสอบสวนคดีอาญาทุกประเภท

2.4.5.11 ปกปิดให้ความคุ้มครองพยาน

2.4.5.12 เปรียบเทียบปรับการกระทำความผิดตามกฎหมาย

2.4.5.13 ประสานการปฏิบัติงานกับงานอื่น ๆ ในสถานีตำรวจ และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดจริงจัง เพื่อให้เกิดผลในการป้องกัน ระงับ ปราบปรามการกระทำความผิดบรรลุผล

2.4.5.14 ลงบันทึกประจำวันเกี่ยวกับคดี

2.4.5.15 ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือพนักงานสอบสวนเวรในการดำเนินการตามหน้าที่ โดยการควบคุมผู้ต้องหาออกนอกห้องควบคุมเพื่อฟ้อง ผัดฟ้อง ฝากขัง หรืออื่น ๆ

**2.4.6 หน่วยปฏิบัติการพิเศษ** มีภาระหน้าที่รับผิดชอบดังนี้

2.4.6.1 หาข่าวความเคลื่อนไหว และดำเนินการปราบปรามผู้กระทำความผิด หรือผู้ก่อการร้าย

2.4.6.2 ป้องกันปราบปรามการก่อความวุ่นวายในบ้านเมือง ได้แก่ การเดินขบวน การก่อวินาศกรรม และการจราจล

2.4.6.3 ปราบปรามโจรผู้ร้ายสำคัญ ผู้มีอิทธิพล หรือที่มีกำลังเป็นกลุ่มบุคคล ตามโอกาสและความจำเป็น

2.4.6.4 ลาดตระเวน สำรวจตรวจตรา ตรวจสอบท้องที่ในส่วนที่เกี่ยวกับภูมิประเทศและตัวบุคคลเพื่อความชำนาญ และเพื่อประโยชน์ในการสืบสวนหาข่าว

2.4.6.5 ประชาสัมพันธ์ ชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ เพื่อแสวงหาความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน ประชาชน ตลอดจนสร้างเครือข่ายการป้องกันอาชญากรรมในชุมชน และทุกภาคส่วนของสังคมในเขตพื้นที่ของสถานีตำรวจ

2.4.6.6 งานพัฒนากำลังพล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี เพื่อใช้ในการป้องกันอาชญากรรม

2.4.6.7 วางระบบงบประมาณที่เกี่ยวกับงานป้องกันปราบปราม

2.4.6.8 ตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผล วิจัยและพัฒนา การปฏิบัติตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงานและโครงการต่าง ๆ

2.4.6.9 พิจารณาสั่งการให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานปฏิบัติการพิเศษดำเนินการจับกุมหรือดำเนินการจับกุมด้วยตนเอง

2.4.6.10 ปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์ และนำเสด็จพระราชดำเนินในพื้นที่ของสถานีตำรวจ

2.4.6.11 ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปรามในการควบคุมความสงบเรียบร้อย กรณีมีเหตุพิเศษต่าง ๆ เช่น การจัดงานตามประเพณี การชุมนุมประท้วง และอื่น ๆ

2.4.6.12 ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปราม เพื่อทำการตรวจค้นจับกุม

จากที่กล่าวมาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การดำเนินงานของฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ซึ่งมีลักษณะงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ 6 ด้านได้แก่ ด้านงานอำนวยการ ด้านงานป้องกันปราบปราม ด้านงานจราจร ด้านงานสืบสวนด้านงานสอบสวน และด้านหน่วยปฏิบัติการพิเศษ โดยงานด้านความมั่นคงนั้นได้ครอบคลุมถึงอาชญากรรมที่เกี่ยวกับขบวนการค้ายาเสพติด เนื่องจากปัจจุบันกลุ่มขบวนการค้ายาเสพติด มีการจำแนกออกเป็น 5 กลุ่ม คือ กลุ่มนายทุน กลุ่มผู้ผลิต กลุ่มผู้ค้ารายใหญ่ กลุ่มผู้ค้ารายย่อย และกลุ่มวัตถุดิบที่ผลิตสารตั้งต้น ทำให้การสืบสวนจับกุมจากอดีตจนถึงปัจจุบันมีลักษณะใช้สายสืบเพื่อแสวงหาข้อมูลและข่าวกรอง โดยมีรางวัลนำจับเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลให้สามารถนำผู้กระทำผิดมาลงโทษแต่ในอดีตที่ผ่านมาได้มุ่งเน้นวิธีการจับกุมกลุ่มผู้เสพแล้วนำมาสืบสวนขยายผลไปให้ต้นตอของแหล่งจำหน่าย ปัจจุบันวิธีการนี้กลุ่มผู้ค้ารายย่อยได้มีการทราบถึงกระบวนการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ส่งผลให้มีการตัดตอนที่จะไม่เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถสืบไปถึงกลุ่มผู้ค้าได้เลย ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ได้อาศัยหลักการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างขบวนการยาเสพติด และการสืบสวนการขนส่งต่าง ๆ เพื่อนำมาวางแผนป้องกันปราบปรามยาเสพติดมิให้หลุดรอดแพร่ระบาดไปยังพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ได้ โดยการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนสอบสวนปราบปรามยาเสพติด ตลอดจนวิธีการประสานงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือเชิงนโยบายของผู้บริหารระดับสูงทุกหน่วยงานให้เกิดความตระหนักถึงอำนาจหน้าที่ต่อส่วนร่วมในการป้องกันและทำลายยาเสพติดให้หมดไป

**2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย**

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฏีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ผู้วิจัยกำหนดรายละเอียดตัวแปร ดังนี้

**2.5.1 สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด**

ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์รูปแบบสมรรถนะการบริหาร “A-MASK Model” จากการศึกษาของ กฤษกร พลีธัญญวงศ์ (2554, น. 222) กำหนดเป็นกรอบแนวคิดสมรรถนะการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด ประกอบด้วยปัจจัยคุณลักษณะด้านทัศนคติในการสืบสวน (Attitude) ด้านแรงจูงใจในการสืบสวน (Motive) ด้านความสามารถในการสืบสวน (Ability) ด้านทักษะในการสืบสวน (Skill) และด้านความรู้ในการสืบสวน (Knowledge)

**2.5.2 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4**

เป็นการสังเคราะห์งานวิจัยจากแนวคิดของ ธนะชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, น. 155-158) และถาวรศักดิ์ เทพชสตรี (2550, น. 198) รุ่งอรุณ รังรองรัตน์ (2556, น. 207) และเกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย (2552, น. 157) สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดได้แก่วิทยาการตำรวจและเทคโนโลยีสายลับความร่วมมือของประชาชนการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนกลุ่มอิทธิพลการรับรู้วัฒนธรรมท้องถิ่นกำลังพลแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวนขวัญกำลังใจ และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร

จากแนวคิด ทฤษฏี และผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อการศึกษาวิจัยครั้งนี้โดยปัจจัยที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันหรือสามารถจัดเป็นกลุ่มปัจจัยเดียวกันได้ผู้วิจัยได้กำหนดชื่อเรียกปัจจัยและกำหนดรูปแบบสมมติฐานการวิจัยซึ่งกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเนื่องจากตัวแปรมีลักษณะเป็นตัวแปรแฝง (Latent Variables) และตัวแปรที่สังเกตได้ (Observed Variables) (สัญญา เคณาภูมิ, 2559, น. 2-5) โดยกำหนดให้วิทยาการตำรวจและเทคโนโลยีสายลับความร่วมมือของประชาชนการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน กลุ่มอิทธิพล และการรับรู้วัฒนธรรมท้องถิ่นเป็นตัวแปรภายนอกที่มีอิทธิพลเพียงอย่างเดียว เนื่องจากเป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาสาเหตุจากภายนอกและต้องการศึกษาว่าส่งผลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดหรือไม่ ซึ่งได้กำหนดให้การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดเป็นตัวแปรภายใน และกำลังพลแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน ขวัญกำลังใจ และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร เป็นตัวแปรภายในและเป็นตัวแปรคั่นกลาง และมีอิทธิพลไปยังสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4ดังนั้นกรอบแนวคิดในการวิจัยจึงได้แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีความสัมพันธ์กัน

โดยผู้วิจัยได้กำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์แบบจำลองเชิงสาเหตุ (Causal Model) เพื่ออธิบายหรือพยากรณ์ส่วนประกอบต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันในลักษณะของความเป็นเหตุเป็นผลและสอดคล้องกับโลกแห่งความเป็นจริง เป็นสมการเชิงโครงสร้าง หรือ SEM (Structural Equation Model) โดยอาศัยหลักการเหตุผลสัมพันธ์ลำดับการเกิดก่อนหลัง (Birth Order) กล่าวคือ ตัวแปรที่เป็นสาเหตุ ควรมาก่อนหรือเกิดก่อนตัวแปรที่เป็นผล ของตัวแปรปัจจัยลักษณะที่มีอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 องค์ประกอบทั้งหมดนี้มีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในลักษณะของความเป็นเหตุเป็นผล

จากที่กล่าวมาทำให้ผู้วิจัยสามารถแสดงภาพของกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Frame Work) ซึ่งแสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยนำเสนอกรอบแนวคิดในการวิจัยด้วยเทคนิคการเขียนกรอบแนวคิดการวิจัยเชิงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (สัญญา เคณาภูมิ, 2559, น. 45) ดังแสดงในภาพที่ 2.4

วิทยาการตำรวจ

และเทคโนโลยี

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

ตัวแปรคั่นกลาง

การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

การรับรู้

วัฒนธรรมท้องถิ่น

กำลังพล

ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

การรับรู้

วัฒนธรรมองค์กร

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน

ขวัญกำลังใจ

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

สายลับ

ความร่วมมือ

ของประชาชน

การนำเสนอข่าว

ของสื่อมวลชน

กลุ่มอิทธิพล

สาเหตุ ผล สาเหตุ ผล

ด้านการเรียนรู้และการเติบโต

***ภาพที่ 2.4*** กรอบแนวคิดในการวิจัยรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4