



ใบอนุญาตวิทยานิพนธ์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

เรื่อง : รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด  
ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

ผู้วิจัย : พันตำรวจโทวิชาธร พิมพ์กลม

ได้รับอนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยูภาศ)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนธิ ตีเมืองซ้าย)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมเจตน์ นูศรี)

ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพโรวรรณ)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สัตยญา เคนาภูมิ)

กรรมการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

149 123506

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปราม  
ยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

พันตำรวจโทวิชาธร พิมพ์กลม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

พ.ศ. 2560

สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ชื่อเรื่อง	: รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4
ผู้วิจัย	: พันตำรวจโทวิชาธร พิมพกุลม
ปริญญา	: รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อาจารย์ที่ปรึกษา	: รองศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์ รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ
ปีการศึกษา	: 2560

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด 2) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด และ 4) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 360 นาย การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้เกณฑ์ 20 หน่วยต่อ 1 ตัวแปร ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) โดยโปรแกรม LISREL และวิธีดำเนินการวิจัย ระยะที่ 2 เป็นการสร้างรูปแบบและวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ที่ดำเนินการตามเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ผู้เชี่ยวชาญทางด้านทรัพยากรมนุษย์และด้านสมรรถนะ จำนวน 20 คน ที่ได้มาจากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง ผู้วิจัยนำผลการวิจัยที่ได้จากระยะที่ 1 และระยะที่ 2 ไปสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจ และนำรูปแบบที่สร้างขึ้นไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินยืนยันรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดให้สมบูรณ์ขึ้น

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความรู้ในการสืบสวน ด้านทักษะในการสืบสวน ด้านความสามารถในการสืบสวน และด้านแรงจูงใจในการสืบสวน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านทัศนคติในการสืบสวน ตามลำดับ 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 13 ประเด็น เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ขวัญกำลังใจ วิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสืบสวน สายลับ การรับรู้วัฒนธรรมท้องถิ่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความร่วมมือของประชาชน กำลังพล การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน และกลุ่มอิทธิพล ตามลำดับ 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ได้แก่ วิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี (0.40) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสืบสวน (0.32) การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน (0.09) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (-0.28) สามารถพยากรณ์การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ได้ร้อยละ 21.60 ( $R^2 = 0.216$ ,  $p\text{-value} \leq .05$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $\chi^2 = 10.69$ ,  $df = 11$ ,  $p\text{-value} = 0.46989$ ,  $GFI = 0.99$ ,  $AGFI = 0.96$ ,  $RMSEA = 0.00$ ,  $RMR = 0.00$ ,  $CN = 831.642$ ) 4) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ประกอบด้วย 4.1) การพัฒนาวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี 4.2) การพัฒนาการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน 4.3) การพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ 4.4) การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสืบสวน

**คำสำคัญ :** การพัฒนาสมรรถนะ

**Title** : The Model for Developing the Functional Competency Model of the Narcotics Investigators Policeman in Provincial Police Region 4.

**Author** : Police Lieutenant Colonel Wichatorn Pimklom

**Degree** : Doctor of Public Administration (Public Administration)  
Rajabhat Maha Sarakham University

**Advisors** : Assistance Professor Dr.Pakdee Phosing  
Associate Professor Dr.Sanya Kenaphoom

**Year** : 2017

## ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study levels of the functional competency of the narcotics investigators policeman, 2) to study opinion toward the influencing factors which affected the functional competency model of the narcotics investigators policeman, 3) to study the causal factors affecting functional competency model of the narcotics investigators policeman, and 4) to establish and confirm a development for model of the functional competency of the narcotics investigators policeman in provincial police region 4. This research was conducted in two phases. Phase I was a study of the causal factors affecting functional competency model of the narcotics investigators policeman in provincial police region 4. The sample of which consisted of 360 subjects from narcotics investigators policeman in provincial police region 4; those were selected by 20 units per 1 variable criteria and using the stratified random sampling. The instruments were the rating scale questionnaire, to analyze by the descriptive statistics, Pearson Product Moment Correlation, and Structural Equation Modeling : SEM of the LISREL software program. Phase II was constructing and confirm a development for model of the functional competency of the narcotics investigators policeman in provincial police region 4, using the Delphi Technique; and the sample group consisted of 20 experts in competencies and human resource who were obtained through purposive sampling. The results of Phase I and II were then used and taken into consideration in constructing the a development for model of the functional competency of the narcotics investigators policeman in provincial police region 4.

The research result was found as follows ; 1) The functional competency of the narcotics investigators policeman in provincial police region 4 as overall and all aspect was at high level,

sorting mean from highest to lowest; the knowledge, the skill, the ability, and the motive, and aspect was at moderated level; the attitude respectively. 2) The level of attitudes toward the influencing factors which affected the functional competency of the narcotics investigators policeman in provincial police region 4 found there was at high level for 13 issues, sorting mean from highest to lowest; the leadership, the organizational culture, the morale, the technological and forensic science, the experience in investigators working, the spies, the perceived local culture, the human relationships, the achievement motivation, the people participation, the manpower, the mass communication, and the pressure groups respectively. 3) The factors affecting a development of the functional competency of the narcotics investigators policeman in provincial police region 4. Cluster are shown in a descending order of coefficient values as follows: the technological and forensic science (0.40), the experience in investigators working (0.32), the mass communication (0.09), and the competency of the achievement motivation (-0.28). Those variable could explain a development of the functional competency of the narcotics investigators policeman in provincial police region 4 for 21.60 ( $R^2 = 0.216$ , p-value .05) by statistical significant at .05 levels; and the relationship model of the cause factors influence the functional competency of the narcotics investigators policeman in provincial police region 4 was consistent with the empirical data ( $\chi^2 = 10.69$ , df = 11, p-value = 0.46989, GFI = 0.99, AGFI = 0.96, RMSEA = 0.00, RMR = 0.00, CN = 831.642) 4) A model of the functional competency development of the narcotics investigators policeman in provincial police region 4 were 4.1) The development of technological and forensic science, 4.2) The development of mass communication, 4.3) The development of achievement motivation, and 4.4) The development of experience in investigators working.

**Keywords :** The Model for Developing the Functional Competency

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดีเพราะได้รับความกรุณาชี้แนะและช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เกณาภูมิ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สมเจตน์ ภูศรี ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรณ ผู้ทรงคุณวุฒิสอบวิทยานิพนธ์ ที่ให้คำแนะนำและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องมาโดยตลอด ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธินี อัดถากร และรองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัลยา กุลสุวรรณ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ สิงห์เลิศ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลและประเมินผล ให้คำแนะนำและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมืองานวิจัยนี้สมบูรณ์

กราบขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญที่ยินยักรูปแบบการพัฒนา ที่ได้เสียสละเวลาให้การยี่นยักรูปแบบการพัฒนา และกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ทุกท่านที่เสียสละเวลาให้ข้อมูลการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณบิดามารดา ที่สนับสนุนและให้กำลังใจจนงานวิจัยสำเร็จด้วยดี คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอน้อมนุชาพระคุณบิดา มารดาและบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนวิชาความรู้ และให้ความเมตตาแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด และเป็นกำลังใจสำคัญ ที่ทำให้การศึกษาวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

พันตำรวจโทวิชาธร พิมพ์กลม

## สารบัญ

หัวเรื่อง	หน้า
บทคัดย่อ .....	ก
ABSTRACT .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ข
สารบัญ .....	ฅ
สารบัญตาราง .....	ฉ
สารบัญภาพ .....	ฒ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา .....	1
1.2 คำถามในการวิจัย .....	5
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย .....	6
1.4 สมมติฐานการวิจัย .....	6
1.5 ขอบเขตการวิจัย .....	6
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ .....	9
1.7 ประโยชน์ที่ได้รับ .....	13
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม .....	15
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ .....	15
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปราม ยาเสพติด .....	27
2.3 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน ปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 .....	41
2.4 บริบทการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปราม ยาเสพติด .....	98
2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	104



หัวเรื่อง	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	107
ระยะที่ 1 การศึกษาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปราม ยาเสพติดและปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะ ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 .....	107
ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบและวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 .....	119
บทที่ 4 ผลการวิจัย .....	123
ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของ เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 .....	123
ระยะที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบและวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของ เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 .....	152
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	175
สรุปผล .....	175
อภิปรายผล .....	181
ข้อเสนอแนะ .....	203
บรรณานุกรม .....	207
ภาคผนวก .....	221
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	223
ภาคผนวก ข แบบสอบถามการวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 (Delphi Technique รอบที่ 1) .....	235
ภาคผนวก ค แบบสอบถามการวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 (Delphi Technique รอบที่ 2) .....	241

ภาคผนวก ง แบบสอบถามการวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ สำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 (Delphi Technique รอบที่ 3) .....	247
ภาคผนวก จ ค่าความสอดคล้องของเครื่องมือ .....	253
ภาคผนวก ฉ ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ .....	259
ภาคผนวก ช รายละเอียดกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ .....	265
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการวิจัย .....	271
ภาคผนวก ฌ หนังสือขอความอนุเคราะห์ .....	277
ประวัติผู้วิจัย .....	285



## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 การสังเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน ปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 .....	97
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างสถานีตำรวจภูธรจังหวัดในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 จำแนกรายจังหวัด .....	108
3.2 วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามในแต่ละจังหวัด .....	114
3.3 การแปลความหมายค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประมาณค่าแบบช่วง .....	115
3.4 การแปลความหมายค่าคะแนนของแต่ละปัจจัย .....	116
3.5 สรุปเกณฑ์ที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างตัวแบบ .....	119
4.1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยภาพรวม .....	124
4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่าย สืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ด้านทัศนคติ ในการสืบสวน .....	125
4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวิถีประชาธิปไตยของประชาชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยรวมและรายด้าน .....	126
4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ด้านความสามารถ ในการสืบสวน.....	127
4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ด้านทักษะ ในการสืบสวน .....	128
4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ด้านความรู้ ในการสืบสวน .....	129
4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยภาพรวม .....	130

ตารางที่	หน้า
4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิทยาการตำรวจ และเทคโนโลยี.....	131
4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสายลับ .....	132
4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความร่วมมือของประชาชน .....	133
4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน .....	133
4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกลุ่มอิทธิพล .....	134
4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมท้องถิ่น .....	135
4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกำลังพล .....	135
4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ .....	136
4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา .....	137
4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน .....	137
4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน .....	138
4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ .....	139
4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร .....	139
4.21 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรอิสระ .....	141
4.22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัย .....	143
4.23 ดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ .....	145

ตารางที่	หน้า
4.24 ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบสมมติฐานตั้งต้นและตัวแบบสุดท้าย ของการวิจัย .....	148
4.25 อิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) อิทธิพลโดยรวม (TE) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง ( $R^2$ ) ของตัวแปรเชิงสาเหตุ ที่มีผลต่อตัวแปรตามใน โมเดลที่ปรับปรุงใหม่ .....	150
4.26 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อปัจจัยด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ตามเทคนิคเดลฟายรอบที่ 1 .....	156
4.27 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สืบสวนตามเทคนิคเดลฟายรอบที่ 1 .....	157
4.28 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน ตามเทคนิคเดลฟายรอบที่ 1 .....	157
4.29 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตามเทคนิคเดลฟายรอบที่ 1 .....	158
4.30 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อปัจจัยด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ตามเทคนิคเดลฟาย รอบที่ 2 .....	160
4.31 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติ งานสืบสวน ตามเทคนิคเดลฟาย รอบที่ 2 .....	161
4.32 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน ตามเทคนิคเดลฟาย รอบที่ 2 .....	161
4.33 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตามเทคนิคเดลฟาย รอบที่ 2 .....	162
4.34 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อปัจจัยด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ตามเทคนิคเดลฟาย รอบที่ 3 .....	163
4.35 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสืบสวน ตามเทคนิคเดลฟาย รอบที่ 3 .....	164
4.36 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน ตามเทคนิคเดลฟาย รอบที่ 3 .....	164

ตารางที่	หน้า
4.37 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจไฟฟ้าสัมฤทธิ์ ตามเทคนิคเดลฟาย รอบที่ 3 .....	165
จ.1 การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม .....	255
ฉ.1 ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ .....	261



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1	รูปแบบสมรรถนะการบริหาร “A-MASK Model” ..... 28
2.2	แบบความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยม ทักษะ และพฤติกรรม ..... 37
2.3	The Competing Values Framework (CVF) ..... 89
2.4	กรอบแนวคิดในการวิจัยรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ..... 106
4.1	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรในรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน ปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ตามตัวแบบดั้งเดิม ..... 146
4.2	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรในรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน ปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ตัวแบบสุดท้าย ..... 148
4.3	ผังโน้ตค้นข้อเสนอรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพล ต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ..... 154
4.4	รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปราม ยาเสพติด ด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ..... 166
4.5	รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ..... 166
4.6	รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปราม ยาเสพติด ด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ..... 167
4.7	รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปราม ยาเสพติด ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ..... 167
4.8	รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปราม ยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 (Wichatom’ Model) ..... 173
๕.1	การวิพากษ์รูปแบบตามเทคนิค Delphi Technique รอบที่ 3 ..... 273
๕.2	การวิพากษ์รูปแบบตามเทคนิค (Delphi Technique รอบที่ 3 ..... 274
๕.3	การวิพากษ์รูปแบบตามเทคนิค Delphi Technique รอบที่ 3 ..... 275

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นส่วนราชการมีฐานะเป็นนิติบุคคลอยู่ในบังคับบัญชาพรณนาขั้นตอนของ นายกรัฐมนตรี การตำรวจยุคนี้เริ่มตั้งแต่ พ.ศ. 2475 จนถึงปัจจุบัน โดยได้มีการเปลี่ยนชื่อกรมตำรวจเป็น “กรมตำรวจ” (ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์, 2546. น. 203-205) จนกระทั่งต่อมาได้มีการปรับปรุงแบ่งส่วนราชการเป็นสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งในกระบวนการยุติธรรมมีอำนาจหน้าที่ในการรักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ ดูแลควบคุมและกำกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจซึ่งปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญารักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชนและความมั่นคงของราชอาณาจักร ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจมีหน้าที่ช่วยเหลือพัฒนาประเทศตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย รวมทั้งปฏิบัติการอื่นใดเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ดังกล่าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2552)

ปัจจุบันประเทศไทยท่ามกลางกระแสการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ทำให้สถานการณ์ต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ส่งผลให้สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของประเทศเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติในยุคปัจจุบันต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่หลากหลาย จากกระแสโลกาภิวัตน์ยังผลให้ปัญหาหาเสพคิดได้พัฒนารูปแบบและมีความรุนแรงเพิ่มขึ้น ทำให้มีคดีเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมเป็นจำนวนมากมีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อย ๆ สะท้อนได้จาก การสรุปผลในการปฏิบัติงานตามนโยบายที่ผ่านมา ในเขตรับผิดชอบตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีคดีเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและจากคดีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ยังไม่สามารถจับกุมตัวผู้กระทำความผิดมาลงโทษได้ ตามผลรายงานสถิติคดีที่ผ่านมา มีผู้กระทำความผิด ฝ่าฝืนกฎหมายบ้านเมือง สามารถจับตัวดำเนินคดีได้เพียงประมาณ 50 เปอร์เซ็นต์เท่านั้น (ประสงค์ ศิริ โภคา, 2552, น. 1)



สถานการณ์ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด ได้ทวีความรุนแรงขึ้นอย่างรวดเร็ว ถือเป็นปัญหาในระดับโลกที่ทุกประเทศต่างให้ความสำคัญเป็นประการแรก รวมถึงประเทศไทย รัฐบาลได้กำหนดยุทธศาสตร์การป้องกันปราบปรามยาเสพติดเป็นวาระเร่งด่วน First Priority โดยก่อตั้งหน่วยงานขึ้นมาปราบปรามยาเสพติดโดยตรง คือ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (ป.ป.ส.) เมื่อปี พ.ศ. 2519 แต่ก็ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดได้อย่างเป็นรูปธรรมถึงแม้จะมีนโยบายในระดับชาติในการแก้ไขปัญหายาเสพติด แต่ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดก็ไม่ได้หมดไปหรือทุเลาลง หากแต่ยิ่งทวีความรุนแรงมากขึ้นในแต่ละปี เห็นได้สถิติการจับกุมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ และจากสัดส่วนผู้เข้ารับการรักษาพยาบาลเพิ่มขึ้นในรอบ 5 ปี จากปี พ.ศ. 2551 – 2555 สูงถึง 6 เท่า (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด, 2556, น. 7)

สถานการณ์ยาเสพติดในประเทศ ปี 2558 พบว่า การลักลอบนำเข้ายาเสพติดเข้าสู่ประเทศไทยยังคงมีอยู่อย่างต่อเนื่องและมีปริมาณมาก โดยพื้นที่การลักลอบลำเลียงที่สำคัญยังคงเป็นพื้นที่ชายแดนภาคเหนือ โดยเฉพาะพื้นที่ จ.เชียงราย และ จ.เชียงใหม่ เนื่องจากอยู่ใกล้แหล่งผลิตและพื้นที่พักยาที่สำคัญ ในพื้นที่ของชนกลุ่มน้อยในประเทศเมียนมาร์ ในขณะที่เดียวกันก็พบว่า การลักลอบนำเข้าทางด้านชายแดนภาคตะวันออก เฉียงเหนือก็มีปริมาณเพิ่มสูงขึ้น โดยเฉพาะในพื้นที่ จ.เลย และ จ.หนองคาย ที่มีการลักลอบนำเข้ายาบ้าจำนวนมาก จากข้อมูลการจับกุมการลักลอบนำเข้ายาเสพติดคดีรายสำคัญ พบว่า มีการจับกุมการลักลอบนำเข้ายาเสพติดได้ 63 คดี ผู้ต้องหา 119 คน (จากเดิม 75 คดี ผู้ต้องหา 149 คน) ปริมาณของกลางยาเสพติดสำคัญที่ยึดได้เพิ่มขึ้น ได้แก่ ไอซ์ 117.9 กก. (จากเดิม 77.6 กก.) กัญชา 2,998.1 กก. (จากเดิม 2,544 กก.) ส่วนปริมาณของกลางยาเสพติดสำคัญที่ยึดได้ลดลง ได้แก่ ยาบ้า 9,187,018 เม็ด (จากเดิม 13,876,385 เม็ด) และเฮโรอีน 0.95 กก. (จากเดิม 72.3 กก.) และ โคเคน 7,279.4 กรัม (จากเดิม 12,400.0 กรัม) เมื่อพิจารณาสัดส่วนปริมาณยาบ้าที่ลักลอบนำเข้าเป็นรายภาค พบว่า มีการลักลอบนำเข้าใน 4 พื้นที่โดยพื้นที่ภาคเหนือยังคงเป็นพื้นที่นำเข้าหลัก มีสัดส่วนอยู่ที่ร้อยละ 66.5 (จากเดิมร้อยละ 58.8) รองลงมาเป็นพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีสัดส่วนอยู่ที่ร้อยละ 28.3 (จากเดิมร้อยละ 41.0) ภาคใต้ มีสัดส่วนอยู่ที่ร้อยละ 4.8 (จากเดิมไม่ปรากฏการจับกุม) และภาคกลาง มีสัดส่วนอยู่ที่ร้อยละ 0.4 (จากเดิมร้อยละ 0.1) ในช่วงนี้ปรากฏการจับกุมได้ใน 2 พื้นที่ ซึ่งพื้นที่ภาคเหนือยังคงเป็นพื้นที่นำเข้าหลักมีสัดส่วนอยู่ที่ร้อยละ 65.2 (จากเดิมร้อยละ 50.6) รองลงมาเป็นพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีสัดส่วนอยู่ที่ร้อยละ 34.8 (จากเดิมร้อยละ 12.1) (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด, 2558)

จากสถานการณ์ปัญหาเสพติดของประเทศไทยได้ส่งผลต่อการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคมและประเทศชาติ ซึ่งถือเป็นภารกิจหลักที่สำคัญของตำรวจ โดยภารกิจดังกล่าวจะมุ่งเน้นถึงการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ลักษณะงานในหน้าที่ของตำรวจสามารถจำแนกได้หลายประการงานที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย ได้แก่ งานสืบสวนสอบสวน งานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม หรือในงานทั่วไป ได้แก่ งานด้านจราจร งานอำนวยความสะดวก และงานบริหารอื่น ๆ ที่ได้รับแจ้งจากประชาชน จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าภารกิจหลักของตำรวจเป็นหนึ่งในงานด้านสวัสดิการสังคมที่มุ่งเน้นให้ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแก่ประชาชน (ทรงวุฒิ เชื้อพลากิจ, 2550, น. 1)

สภาพปัญหาเสพติดที่เกิดขึ้นในประเทศไทย มีแนวโน้มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องซึ่งนับว่าเป็นปัญหาสังคมปัญหาหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ซึ่งส่งผลกระทบต่อความสงบสุขสังคม และความมั่นคงของประเทศ ปัญหาเสพติดส่งผลกระทบต่อความเจริญของสังคมและความสงบสุข ตลอดจนความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสังคม ส่งผลต่อการพัฒนาอาชญากรรมที่เกิดขึ้นมีความหลากหลาย ซับซ้อน มีขั้นตอนในการกระทำผิดที่เชื่อมโยงกันเป็นขบวนการ เช่น อาชญากรรมทางเศรษฐกิจ คนร้ายอาศัยเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการกระทำความผิด อาชญากรรมที่เกี่ยวกับชีวิต ร่างกายและทรัพย์สิน ผู้กระทำความผิดด้านยาเสพติดมักใช้อาวุธที่ร้ายแรงและมีความรอบรู้ในการใช้อาวุธ ทำให้การสืบสวนเพื่อหาตัวผู้กระทำความผิดด้วยความยากลำบาก ประกอบความรู้ของเจ้าหน้าที่สืบสวนที่ยังใช้แนวทางการสืบสวนแบบเดิม ขาดการพัฒนา อบรมหาความรู้เพิ่มเติม ขาดการพัฒนาตามการเปลี่ยนแปลงของการกระทำผิด ตลอดจนเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ มักล่าช้าและชำรุดเสียหายขาดการซ่อมบำรุง ขาดน้ำมันเชื้อเพลิง ขาดงบประมาณในการปฏิบัติงาน ไม่มีการสนับสนุนอุปกรณ์ชนิดใหม่ ๆ รวมถึงบุคลากรในงานฝ่ายสืบสวนของแต่ละสถานีมักมีน้อย และยังขาดการสนับสนุนจากประชาชนในพื้นที่อีกด้วย (ทัศนพงษ์ คงทัพ, 2550, น. 3)

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นหน่วยงานหลักในการให้ความคุ้มครองสิทธิเสรีภาพในชีวิตและทรัพย์สินแก่ประชาชน ภารกิจของตำรวจที่เกี่ยวข้องกับประชาชนนั้น มีขอบเขตความรับผิดชอบกว้างขวางมาก หากปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวขาดประสิทธิภาพก็จะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาในทุก ๆ ด้านได้ ในปัจจุบันนี้สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาและได้กำหนดกรอบแนวทางการขับเคลื่อนแผนพัฒนา โดยในหลักการให้ความสำคัญในการพัฒนาคนให้สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม อารมณ์ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา มีทักษะในการประกอบอาชีพ มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต รวมทั้งเสริมสร้างสังคมให้เข้มแข็งยั่งยืนเพื่อให้ประเทศไทยเป็นสังคมคุณภาพ สังคมคุณธรรม และสังคมที่สมดุล

โดยเฉพาะด้านการบริหารราชการประการหนึ่งนั้นที่มุ่งจะพัฒนาระบบราชการไทยให้มีความเป็นเลิศ สามารถปรับตัวรองรับการพัฒนาประเทศในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติซึ่งก็คือ “ตำรวจ” เพราะตำรวจเป็นกลไกของรัฐในการรักษาระเบียบของสังคมให้สังคมมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความสงบสุขปลอดภัย ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาได้ระบุว่าตำรวจ คือ เจ้าพนักงานซึ่งกฎหมายให้อำนาจและมีหน้าที่ตรวจรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน เป้าหมายสำคัญของตำรวจ คือ การตรวจตราดูแลป้องกันปราบปรามยาเสพติดอาชญากรรมมิให้เกิดขึ้น เพื่อลดอาชญากรรม รวมทั้งจับกุมผู้กระทำความผิดมาลงโทษตามกฎหมาย (ศูนย์ปฏิบัติการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2558, น.4)

ตำรวจภูธรภาค 4 เป็นหน่วยงานหนึ่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งรับผิดชอบในพื้นที่ 12 จังหวัด ภาคอีสานตอนบนที่มีการแพร่ระบาดและการลักลอบนำเข้ายาเสพติดระหว่างแนวชายแดนระหว่างประเทศไทยกับประเทศลาว ประกอบด้วย 12 จังหวัด คือกาฬสินธุ์ ขอนแก่น นครพนม บึงกาฬ มหาสารคาม มุกดาหาร ร้อยเอ็ด เลย สกลนคร หนองคายหนองบัวลำภู และอุดรธานี โดยพื้นที่ 12 จังหวัด ประชากรส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพเกษตรกรรม มีแรงงานจากต่างจังหวัดเข้ามารับจ้างและพักอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก ประกอบกับสถานะเศรษฐกิจโลก ประสบภาวะถดถอย ประเทศไทยได้รับผลกระทบจากสถานะเศรษฐกิจทำให้ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ ประชากรบางส่วนไปรับจ้างทำงานต่างจังหวัด และกรุงเทพฯ ต้องประสบปัญหาการเลิกจ้าง ไม่มีงานทำ เกิดปัญหาการว่างงาน จึงเดินทางกลับภูมิลำเนาเดิมทำให้เกิดปัญหาทางสังคมตามมา ซึ่งเป็นมูลเหตุอย่างหนึ่งในการเกิดปัญหายาเสพติด เนื่องจากผู้คนต้องดิ้นรนต่อสู้ทุกวิถีทางเพื่อความอยู่รอดในสังคมเมื่อไม่มีงานทำ ยังผลให้ไม่มีเงินจึงก่อคดียาเสพติดขึ้น ประกอบกับภาคอีสานตอนบนมีการแพร่ระบาดและการลักลอบนำเข้ายาเสพติดระหว่างแนวชายแดนระหว่างประเทศไทยกับประเทศลาวมีสถิติสูงขึ้น แต่การสืบสวนติดตามจับกุมผู้กระทำความผิดมาดำเนินคดี ลงโทษตามกฎหมาย หรือมีการสืบสวนติดตามจับกุมผู้กระทำความผิดมาลงโทษยังมีน้อย ยังขาดประสิทธิภาพในการสืบสวนปราบปรามติดตามจับกุมผู้กระทำความผิดนี้เป็นอำนาจหน้าที่ของตำรวจ โดยเฉพาะฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดทุกสถานีในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จะต้องเร่งพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานสืบสวนจับกุมผู้กระทำความผิดมาลงโทษตามกฎหมาย (ตำรวจภูธรภาค 4, 2558, น. 15)

สมรรถนะของข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทักษะคิด ความเชื่อ ค่านิยม เจตคติ ภาวะผู้นำ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์การ(สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552, น. 50 และธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์, 2550, น. 28-34) ซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของบุคคลต่าง ๆ เช่น McClelland (1998, p. 68) ที่กล่าวว่า สมรรถนะเป็นความรู้

(Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่งให้ประสบความสำเร็จและมีความโดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในเชิงพฤติกรรม และแนวคิดของ Boyatzis (1982, น. 123) ที่ว่าสมรรถนะ เป็นคุณลักษณะภายในของบุคคลที่ทำให้ผู้นั้นมีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และหรือผลงานที่เหนือกว่าคนอื่น ซึ่งความล้มเหลวของสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานที่กล่าวข้างต้นนั้นสอดคล้องกับรายงานการวิจัยคุณภาพการให้บริการของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ที่พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจขาดอำนาจในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งมีปัญหในเรื่องจริยธรรมในอาชีพและขาดผู้นำที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงพัฒนา อันเป็นสาเหตุหนึ่งที่ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการในระดับสถานีตำรวจ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติและคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2548, น. 128) ภาพพจน์ของตำรวจในด้านคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในลักษณะเสื่อมถอยจากศรัทธาของประชาชนทั่วไป ประชาชนเริ่มไม่ไว้วางใจข้าราชการตำรวจ (ชนนที เอ็มพันธุ์, 2546, น. 87) แม้แต่ผู้บังคับบัญชาระดับสูงของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ยังออกมายอมรับเองว่า ข้าราชการตำรวจมี ต้นทุนทางสังคมต่ำ แสดงให้เห็นว่าการดำเนินงานของตำรวจตั้งแต่อดีตมีการดำเนินงานอย่างผิดพลาด ไม่ว่าจะเป็นระบบและตัวบุคคล รวมทั้งการบริหารทำให้ตำรวจในสายตาประชาชนจะไม่ได้รับการยอมรับนับถือ (เดชา กัลยาณดิพงษ์, 2551, น. 3)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยทำการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด การสร้างและยืนยันรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด และกำหนดเป็นมาตรฐานกลางไปเปรียบเทียบสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในแต่ละหน่วยงานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อกำหนดรูปแบบสมรรถนะและสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ในการสร้างแนวทางการพัฒนาเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

## 1.2 คำถามในการวิจัย

1.2.1 สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 มีลักษณะอย่างไร

1.2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 เป็นอย่างไร

1.2.3 มีปัจจัยอะไรบ้างที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

1.2.4 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ควรมีลักษณะเป็นอย่างไร

### 1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

1.3.2 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

1.3.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

1.3.4 เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

### 1.4 สมมติฐานการวิจัย

วิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี สายลับ ความร่วมมือของประชาชน การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน กลุ่มอิทธิพล การรับรู้วัฒนธรรมท้องถิ่น กำลังพล แรงจูงใจไฟส้มฤทธิ์ ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน ขวัญกำลังใจ และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวมต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

### 1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 **ขั้นตอนและเนื้อหาการวิจัย** ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดและปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 คือ 1) เป้าหมาย เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด และปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 2) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 2.1)

ประชากร หมายถึง เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 2,718 นาย (ตำรวจภูธรภาค 4, 2558) 2.2) กลุ่มตัวอย่าง หมายถึง เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้เกณฑ์จำนวนตัวอย่างที่นำมาศึกษาในลักษณะการวิเคราะห์สมการ โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงไม่ควรน้อยกว่า 20 หน่วยต่อ 1 ตัวแปร (Anderson and Gerbing, 1984, p. 236, อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, น. 54 และสุภมาส อังสุโชติ และคณะ, 2554, น. 25-26) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรทั้งหมด 18 ตัวแปร ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีไม่น้อยกว่า 360 นาย ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำในการวิจัยครั้งนี้จะใช้กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 เป็นผู้ให้ข้อมูลของสถานีตำรวจภูธรจังหวัด แห่งละ 30 นาย ซึ่งเป็นตัวแทนของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด รวมจำนวน 360 นาย 3) ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยเพื่อคัดเลือกปัจจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ 3.1) ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 คือ 3.1.1) วิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี 3.1.2) สายลับ 3.1.3) ความร่วมมือของประชาชน 3.1.4) การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน 3.1.5) กลุ่มอิทธิพล 3.1.6) การรับรู้วัฒนธรรมท้องถิ่น 3.2) ตัวแปรต้นกลาง ซึ่งเป็นปัจจัยผลลัพธ์ และปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 คือ 3.2.1) กำลังพล 3.2.2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 3.2.3) ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา 3.2.4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3.2.5) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสืบสวน 3.2.6) ขวัญกำลังใจ 3.2.7) การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร 3.3) ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ซึ่งเป็นปัจจัยผลลัพธ์ คือ สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 คือ 3.3.1) ทักษะดีในการสืบสวน (Attitude) 3.3.2) แรงจูงใจในการสืบสวน (Motive) 3.3.3) ความสามารถในการสืบสวน (Ability) 3.3.4) ทักษะในการสืบสวน (Skill) 3.3.5) ความรู้ในการสืบสวน (Knowledge)

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบและวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 คือ 1) เป้าหมาย เพื่อสร้างรูปแบบและวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 มีจุดมุ่งหมายเพื่อสำรวจความคิดเห็นหรือทัศนคติในระดับบุคคลซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านทรัพยากรมนุษย์และด้านสมรรถนะ สามารถให้ข้อมูลเชิงลึกได้ดี และข้อมูลมีความถูกต้องน่าเชื่อถือเกี่ยวกับข้อเท็จจริงในเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้ตอบปัญหาการวิจัยได้ 2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านทรัพยากรมนุษย์และด้าน

สมรรถนะซึ่งเป็นผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค 4 รองผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค 4 ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัด ผู้บังคับการกองบังคับการสืบสวนตำรวจภูธรภาค 4 และผู้บังคับการศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 20 คน ใช้การเลือกแบบเฉพาะเจาะจง

### 1.5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ผู้วิจัยจำแนกขอบเขตด้านเนื้อหา ดังนี้

1.5.2.1 การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์รูปแบบสมรรถนะการบริหาร “A-MASK Model” จากการศึกษาของ กฤษกร พลธิ์ญญวงส์ (2554, น. 222) กำหนดเป็นกรอบแนวคิดสมรรถนะการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด ประกอบด้วย ปัจจัยคุณลักษณะด้านความรู้ในการสืบสวน (Knowledge) ด้านทักษะในการสืบสวน (Skill) ด้านความสามารถในการสืบสวน (Ability) ด้านแรงจูงใจในการสืบสวน (Motive) และด้านทัศนคติในการสืบสวน (Attitude)

1.5.2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 เป็นการสังเคราะห์จากงานวิจัยของ ชนะชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, น. 155-158) และถาวรศักดิ์ เทพขสตร์ (2550, น. 198-200) สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด ได้แก่ วิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี สายลับ ความร่วมมือของประชาชน การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน กลุ่มอิทธิพล การรับรู้วัฒนธรรมท้องถิ่น กำลังพล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสืบสวน ขวัญกำลังใจ และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร

### 1.5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยกำหนดพื้นที่เป้าหมาย ในการวิจัยเป็นการศึกษาเฉพาะในเขตตำรวจภูธรภาค 4 ซึ่งเป็นพื้นที่ภาคอีสานตอนบน ประกอบด้วย 12 จังหวัด คือ จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดขอนแก่น จังหวัดนครพนม จังหวัดบึงกาฬ จังหวัดมหาสารคาม จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดเลย จังหวัดสกลนคร จังหวัดหนองคาย จังหวัดหนองบัวลำภู และจังหวัดอุดรธานี

### 1.5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาในการศึกษา รวม 2 ปี โดยเริ่มตั้งแต่เดือน มกราคม พ.ศ. 2558 ถึงเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2559

## 1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

“สมรรถนะ” หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม หรือพฤติกรรมที่ดีที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้ผลที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ซึ่งคุณลักษณะพฤติกรรมที่ดีเป็นการแสดงออกของบุคคล ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติ แรงจูงใจ ความสามารถ ทักษะ และความรู้

“สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด” หมายถึง สิ่งที่เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป ได้แก่

1. ด้านทัศนคติในการสืบสวน หมายถึง มุมมอง ความรู้สึกในทางที่ดี การเชื่อมั่นต่อบุคลากรและหน่วยงาน การมีแนวคิดให้เกิดการพัฒนาและมีความเข้าใจผู้อื่นในทางที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

2. ด้านแรงจูงใจในการสืบสวน หมายถึง สิ่งผลักดันที่อยู่ภายในและภายนอกตัวบุคคลทำให้มีพฤติกรรมโดยเข้าใจการสร้างแรงจูงใจ การผลักดันกระตุ้นให้พฤติกรรมการทำงาน การสร้างความพึงพอใจ การให้รางวัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

3. ด้านความสามารถในการสืบสวน หมายถึง ทักษะทางสติปัญญาและการใช้ความคิดที่แสดงออกมากในด้านการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน ความเข้าใจภาษา การอธิบายและหาข้อสรุปอย่างมีเหตุผลของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

4. ด้านทักษะในการสืบสวน หมายถึง ความชำนาญที่เกิดจากการเรียนรู้ ฝึกฝน ประสบการณ์ ในด้านการจัดการ การเป็นผู้นำ การตัดสินใจ การเข้าใจในเรื่องที่ซับซ้อน การมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านเทคนิคการใช้เทคโนโลยี ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

5. ด้านความรู้ในการสืบสวน หมายถึง ความรอบรู้ความเข้าใจในรูปแบบการคิด วิธีการทำงาน การคิดเชิงวิเคราะห์ และกระบวนการจัดการความรู้ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

ปัจจัยเชิงสาเหตุ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งอิทธิพล หรือส่งผล หรือมีความสัมพันธ์อย่างมีเหตุมีผลกับสมรรถนะทั้งทางตรง ทางอ้อม และ โดยรวม ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย 13 ปัจจัย ดังนี้



1. วิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี หมายถึง การนำวิทยาการตำรวจในรูปแบบต่าง ๆ เข้ามาใช้ในการพิสูจน์ ค้นหาหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกระทำผิดด้านยาเสพติด เช่น การพิสูจน์ลายพิมพ์นิ้วมือ การตรวจสถานที่เกิดเหตุหาร่องรอยพยานหลักฐาน ตรวจพิสูจน์ ตรวจพิสูจน์สารเสพติด ตรวจ ดี เอ็น เอ และเทคโนโลยีต่าง ๆ เช่น ข้อมูลสารสนเทศตำรวจ การสืบหาข้อมูลในระบบ Polis ของตำรวจ

2. สายลับ หมายถึง ประชาชนที่ได้รับมอบหมาย หรือได้รับการจ้างวานจากเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวน ให้ทำหน้าที่ให้ข่าวหรือหาข่าว เพื่อสืบสวนจับกุมผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด

3. ความร่วมมือของประชาชน หมายถึง การได้รับความร่วมมือของประชาชนในการให้ข้อมูลข่าวสารแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวน หรือการมีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด หรือการเป็นพยานในคดีและให้การสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงาน

4. การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน หมายถึง การเสนอข่าวของสื่อมวลชนทุกประเภทที่อาจไปกระทบต่อแหล่งข่าวทำให้แหล่งข่าวไม่กล้าให้ข่าวหรือไม่ได้รับความปลอดภัย หรืออาจเป็นการเสนอข่าวแล้วทำให้ประชาชนหรือแหล่งข่าวทราบตัวคนร้ายและสามารถนำไปสู่การจับกุมคนร้ายได้ หรือการบันทึกภาพของสื่อมวลชนในการจับกุมผู้กระทำความผิดสามารถได้ภาพจำนวนมากสามารถนำไปเป็นพยานหลักฐานในคดีหรืออาจได้ข้อมูลที่แท้จริงจากประชาชนที่กล้าให้ข้อมูลแก่สื่อมวลชนมากกว่าให้ข้อมูลแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ

5. กลุ่มอิทธิพล หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความเห็นสอดคล้องกันในหลักการแต่ไม่จำเป็นต้องมีผลประโยชน์ร่วมกัน เช่น กลุ่มพ่อค้า กลุ่มข้าราชการ กลุ่มทหาร กลุ่มลูกเสือชาวบ้าน กลุ่มสื่อมวลชน กลุ่มนักการเมือง กลุ่มบุคคลที่มีเงิน เป็นต้น กลุ่มบุคคลเหล่านี้อาจรวมกันใช้อิทธิพล เพื่อปกป้องรักษาเอกราชของชาติ หรือเมื่อมีคดีแล้วจะเข้ามากดดันหรือสนับสนุนการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวน ทำให้ประสบผลสำเร็จหรืออาจเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

6. การรับรู้วัฒนธรรมท้องถิ่น หมายถึง พฤติกรรมอันเกิดจากการรับรู้ของบุคคลที่ได้รับอิทธิพลจากการรับรู้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเรื่องราวของชุมชน สังคม วัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ สิ่งแวดล้อม และสภาพพื้นที่ในการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อวัฒนธรรมท้องถิ่นโดยการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมท้องถิ่น การนำหลักปฏิบัติของวัฒนธรรมท้องถิ่นมาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสมการปฏิบัติหน้าที่อย่างระมัดระวังไม่รีบร้อน โดยสร้างความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่เป็นสำคัญ

7. กำลังพล หมายถึง อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนของแต่ละสถานีตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่สืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 มีการจัดกำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนเหมาะสมกับปริมาณงาน และการฝึกอบรมหลักสูตรการสืบสวนและหลักสูตรอื่น ๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ สามารถนำมาปฏิบัติงานสืบสวนให้เกิดประสิทธิภาพต่องานสืบสวน

8. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง สิ่งผลักดันที่อยู่ภายในและภายนอกตัวบุคคลทำให้มีพฤติกรรมโดยเข้าใจการสร้างแรงจูงใจ การผลักดันกระตุ้นให้พฤติกรรมการทำงานโดยการ โน้มน้าวให้เห็นความจำเป็นมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย พัฒนาความกล้าที่จะเสี่ยงเพื่อความก้าวหน้าของงานสืบสวนปราบปราม การมุ่งมั่นที่จะทำงานงานสืบสวนปราบปรามให้ประสบผลสำเร็จ และการวางแผนการทำงานสืบสวนที่สอดคล้องกับเป้าหมาย

9. ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีสติปัญญา มีประสบการณ์ และมีบุคลิกภาพดี มีความรับผิดชอบสามารถวางนโยบาย และควบคุมสั่งการติดต่อและประสานงานในองค์กรเพื่อให้มีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบ และกล้าตัดสินใจแก้ปัญหา รับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมงาน และร่วมปฏิบัติงานสืบสวนในคดีสำคัญ

11. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ในทีมงานสืบสวนในแต่ละสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยผ่านกิจกรรมการสร้างสามัคคี การทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์เพื่อสร้างความสนิทสนมและเป็นกันเอง

12. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน หมายถึง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวนของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่เคยทำงานสืบสวนในเขตเมือง หรือเขตนครบาลมาก่อน หรือเคยทำงานสืบสวนกับทีมที่มีประสบการณ์สูง ทำให้มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่ไม่เคยทำงานสืบสวนในเขตเมืองหรือนครบาล

13. ขวัญกำลังใจ หมายถึง ภาวะจิตใจและอารมณ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน ซึ่งมีผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อความสำเร็จของงาน โดยได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา สื่อมวลชน ประชาชน เมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ หรือการได้รับมอบหมายที่เหมาะสม และมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ

“การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร” หมายถึง พฤติกรรมอันเกิดจากการรับรู้ของบุคคลที่ได้รับอิทธิพลจากการรับรู้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับระบบ ค่านิยม ความเชื่อ ความคาดหวัง และบรรทัดฐานของหน่วยงานภายในองค์กร เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกปฏิบัติต่อกันมาโดยการเข้าไปมีส่วนร่วมเพื่อระดมความคิดเห็นในการตัดสินใจในการทำงานของหน่วยงาน การส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม

การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายเพื่อวางแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน และการเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงาน โดยยึดเป็นหลักในการทำงาน

“รูปแบบ” หมายถึง แบบจำลองที่จำลองสภาพความเป็นจริงที่สามารถแสดงหรืออธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ที่มีในปรากฏการณ์ธรรมชาติหรือในระบบต่าง ๆ โดยอธิบายลำดับขั้นตอนขององค์ประกอบหรือกิจกรรมในระบบนั้น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด

“ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ” หมายถึง ความสัมพันธ์ทางคณิตศาสตร์ที่อธิบาย หรือพยากรณ์ส่วนประกอบต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันในลักษณะของความเป็นเหตุเป็นผล และสอดคล้องกับโลกแห่งความเป็นจริง

“การพัฒนาสมรรถนะ” หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มีการกระทำให้เกิดขึ้นหรือมีการวางแผนกำหนดทิศทางไว้ล่วงหน้าโดยการเปลี่ยนแปลงนี้ต้องเป็นไปตามกระบวนการ วิธีการ หรือกิจกรรมที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นจากเดิมของแต่ละสมรรถนะ

“การส่งเสริม” หมายถึง การเกื้อหนุน ช่วยเหลือสนับสนุนให้มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้นนำไปสู่ความสำเร็จของการดำเนินงานที่องค์กรได้ดำเนินงานใด ๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์กรตั้งไว้

“ตำรวจภูธรภาค 4” หมายถึง ส่วนป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ที่รับผิดชอบในเขตพื้นที่ภาคอีสานตอนบนรวม 12 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดขอนแก่น จังหวัดนครพนม จังหวัดบึงกาฬ จังหวัดมหาสารคาม จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดเลย จังหวัดสกลนคร จังหวัดหนองคาย จังหวัดหนองบัวลำภู และจังหวัดอุดรธานี โดยมีผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค 4 เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด

“เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน” หมายถึง ข้าราชการตำรวจในระดับตำแหน่งผู้บังคับหมู่ รองสารวัตร สารวัตรสืบสวน รองผู้กำกับการสืบสวนสอบสวน ผู้กำกับการสืบสวน ผู้บังคับการสืบสวน ที่ปฏิบัติหน้าที่งานสืบสวนในสถานีตำรวจ กองกำกับการสืบสวน และกองบังคับการสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

## 1.7 ประโยชน์ที่ได้รับ

1.7.1 ได้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ผู้บริหารหน่วยงานสามารถนำรูปแบบสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดเป็นมาตรฐานกลางไปเปรียบเทียบสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในแต่ละหน่วยงานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1.7.2 ทำให้ทราบถึงแนวทางในการส่งเสริมและการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด สามารถที่จะทำให้ผู้บริหารนำหลักสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในด้านต่าง ๆ ไปใช้แก้ปัญหาคาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีผลการปฏิบัติไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

1.7.3 ได้สารสนเทศว่าด้วยเรื่องของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ให้มีสมรรถนะการบริหารที่เหมาะสมกับการบริหารงาน

## บทที่ 2

### การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ
2. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด
3. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4
4. บริบทการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

ในองค์การประเภทใดก็ตาม ไม่ว่าจะประกอบธุรกิจหรือดำเนินงานด้วยกิจกรรมรูปแบบอย่างไร ล้วนต้องมีทรัพยากรการบริหารที่ดีและมีประสิทธิภาพเพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์การสามารถบรรลุผลสำเร็จตามที่ผู้บริหารองค์การได้วางเป้าหมายไว้ในบรรดาทรัพยากรการบริหารขององค์การหนึ่ง ๆ คนถือว่าเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด

##### 2.1.1 ความหมายของสมรรถนะ

มีผู้ให้นิยามหรือให้คำจำกัดความของสมรรถนะไว้สอดคล้องกันหลายท่าน ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552, น. 73) ได้กำหนดนิยามของสมรรถนะคือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้/ทักษะ/ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กรกล่าวคือการที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้/ทักษะ/ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งสมรรถนะซึ่งก็คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการเพราะเชื่อว่าหากข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้วจะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดีและส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการไว้สอดคล้องกับสุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2549, น. 17) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะคือความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal

Characteristic or Attributes) ที่ทำให้บุคคลผู้นั้นทำงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น เช่นเดียวกับ ปราชญา กล้าผจญ และพอดา บุตรสุทธีวงศ์ (2550, น. 187-188) ได้ให้ความหมายของ สมรรถนะ (Competency) นั้นหมายถึง คุณลักษณะที่เป็นพื้นฐานของปัจเจกบุคคลที่มีส่วนในการ ทำนายผลการปฏิบัติงานที่ดี และตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในงาน ชีคความสามารถดังกล่าว ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ การรับรู้ตนเอง บทบาททางสังคมและแรงจูงใจในการประเมินขีด ความสามารถ มุ่งประเมินเพื่อให้ทราบว่าจะต้องทำอะไรที่จะให้กับพนักงานบรรลุ KPI (Key Performance Indicators) ได้และมีการปรับตัวชีวิตที่เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน ใน ทำนองเดียวกับ วัฒน บุญกอบ (2552, น. 14) กล่าวว่าไว้ว่าสมรรถนะหมายถึงคุณลักษณะของบุคคลที่ แสดงถึงความสามารถของบุคคลที่จะส่งผลให้บุคคลเกิดพฤติกรรมเพื่อที่จะทำงานให้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพและได้ผลการปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดกล่าวไว้สอดคล้อง กับ ดนัย เทียนพุด (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) ได้สรุปความหมาย ของสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของงาน หรือคุณสมบัติพึงประสงค์ของงานแบ่งออกได้ 2 ส่วน คือ สมรรถนะ (Competency) ที่งานต้องการ และสมรรถนะ (Competency) ที่มีอยู่ในตัวคน ซึ่งเน้น การให้ความสำคัญกับทักษะ (Skill) และความรู้ (Knowledge) รวมถึงลักษณะที่สามารถเห็นได้ ภายนอกมากำหนดเป็นหัวใจของสมรรถนะ (Competency) ในองค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งได้แก่ บทบาทสังคมซึ่งแสดงออกตามค่านิยม (Social Role) ภาพที่คน ๆ นั้นมองตัวเอง (Self-Image) บุคลิกภาพและตัวตนที่แท้จริงของคนนั้น ๆ (Traits/Personality) และแรงจูงใจที่ผลักดันให้คนมี พฤติกรรมในแบบที่คน ๆ นั้นเป็นอยู่ (Motive) กล่าวไว้สอดคล้องกับ ชำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2552, น. 6) กล่าวว่า ความหมายของสมรรถนะ (Competency) คือ ทักษะ สมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ แรงจูงใจ หรือคุณลักษณะที่เหมาะสมของบุคคลที่จะสามารถปฏิบัติงานให้ประสบ ผลสำเร็จ ในทำนองเดียวกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552, น. 13) ได้กำหนด นิยามสมรรถนะว่า เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและ คุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ

นอกจากนี้ Boyatzis (1982, p. 58) ได้ให้ความหมายสมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะที่มีผลต่อประสิทธิผลของผลงานที่เหนือกว่า (Superior Work) เขาเชื่อว่าการพัฒนาของสมรรถนะแสดงให้เห็นว่ายังมีความแตกต่างของระดับสมรรถนะอยู่จากระดับสมรรถนะที่จำกัดไปสู่ระดับผลงานที่เหนือกว่า เป็นการเห็นด้วยกับแนวคิดที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขณะที่ Mitrani, Dalziel and Fitt (1992, p. 89) กล่าวว่าสมรรถนะหมายถึงสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายใต้บุคลิกลักษณะของบุคคลซึ่งเป็นตัวผลักดันให้เกิดประสิทธิผลหรือผลการทำงานที่คิดล้าไว้ในทำนองเดียวกับ Farnham and Horton (1996, p. 42) อธิบายว่าสมรรถนะเปรียบเสมือนตัวชี้วัดหน่วยงานขององค์กรโดยกำหนดขึ้นเพื่อสร้างความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรซึ่งความแตกต่างของสมรรถนะก่อให้เกิดผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพต่างกันด้วยซึ่ง Spencer and Spencer (1993, p. 38) ให้ความหมายสมรรถนะหมายถึงคุณลักษณะที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลและทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่นคุณลักษณะนี้ประกอบด้วย 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) นั้นมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงานในองค์กรนั้น ๆ ในทำนองเดียวกับ Dale and Hes (1995, p. 80) ได้กล่าวถึงสมรรถนะว่าเป็นการค้นหาสิ่งทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีเลิศ (Excellence) หรือการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า (Superior Performance) เช่น ความสามารถในการด้านอาชีพ 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 หรือ พฤติกรรมที่ดีที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้ผลที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ซึ่งคุณลักษณะพฤติกรรมที่ดี เป็นการแสดงออกของบุคคล ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ความสามารถ แรงจูงใจ และทัศนคติ

### 2.1.2 ประเภทของสมรรถนะ

นักวิชาการหลายท่านได้จำแนกประเภทของสมรรถนะไว้ดังนี้

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547, น. 10) ได้จำแนกสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึงบุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะทัศนคติความเชื่อและอุปนิสัยของคนในองค์กร โดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์การบรรลุ เป้าหมายตามวิสัยทัศน์สมรรถนะประจำสายงาน (Job Competency) หมายถึงบุคลิกลักษณะของ บุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะทัศนคติความเชื่อและอุปนิสัยที่ช่วยส่งเสริมให้คน ๆ นั้น สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน และสมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะ ทัศนคติความเชื่อและอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลคนนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไปเช่นพวกที่สามารถอาศัยอยู่กับแมลงป่องหรืออสรพิษได้เป็นต้นซึ่งเรามักจะเรียก Personal Competency ว่าความสามารถพิเศษส่วนบุคคลอย่างไรก็ตาม อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์ (2548, น. 28-30) ได้ระบุว่าสมรรถนะเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล (Personal Attributes) ในพฤติกรรม ที่แตกต่างกันและจำแนกสมรรถนะออกเป็น 4 ประเภท คือ ประเภทที่ 1 สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง ความสามารถหลักซึ่งสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมของคนที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายและภารกิจตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดและหมายถึงลักษณะ พฤติกรรมของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะของคนในทุกระดับและ ทุกกลุ่มงานที่องค์กรต้องการให้มีประเภทที่ 2 สมรรถนะในการบริหารจัดการ (Managerial Competency) หมายถึง ความสามารถในการจัดการซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงทักษะในการบริหารจัดการ งานต่าง ๆ และหมายถึงความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหารและระดับพนักงาน โดยจะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ (Role-Based) ประเภทที่ 3 สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) หมายถึง ความสามารถในงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะและ คุณลักษณะเฉพาะของงานต่าง ๆ (Job-Based) หน้าที่ที่แตกต่างกันความสามารถในงานย่อม แตกต่างกันสามารถเรียก Functional Competency เป็น Job Competency หรือ Technical Competency และประเภทที่ 4 สมรรถนะส่วนบุคคล (Individual Competency) หมายถึง



ความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่เกิดขึ้นจริงตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหน้าที่เหมือนกันไม่จำเป็นว่าคนที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นจะต้องมีความสามารถที่เหมือนกัน

ในทำนองเดียวกับ ศุภชัย ขวาระประภาส (2548, น. 49) ได้แยกสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นสมรรถนะที่ทุกคนในองค์กรต้องมีเพื่อที่จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้สำเร็จลุล่วงตามวิสัยทัศน์พันธกิจเป้าหมายแผนงานและโครงการต่าง ๆ ขององค์กรสมรรถนะหลักนี้จะผูกโยงเข้ากับสมรรถนะหลักขององค์กรเอง เช่น ศาสดายุติธรรมอาจมีสมรรถนะหลักคือสมรรถนะเรื่องการส่งเสริมและรักษาความยุติธรรม องค์กรของรัฐที่มีประชาชนมาติดต่อทุกวันอาจเน้นสมรรถนะหลักเรื่องการให้บริการอย่างรวดเร็ว เป็นต้น และ 2) สมรรถนะเฉพาะลักษณะงาน (Functional Competency) เป็นสมรรถนะที่บุคคลที่ทำงานในสายงานนั้นต้องมีเพิ่มเติมจากสมรรถนะหลักเช่น ฝ่ายกฎหมายต้องมีสมรรถนะด้านความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและมีสมรรถนะด้านทักษะในการตีความกฎหมายฝ่ายการวางแผนต้องมีสมรรถนะหลักคือสมรรถนะด้านการคิดเชิงวิเคราะห์และมีทักษะในการจัดทำแผน เป็นต้น

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552, น. 17-50) ได้กำหนดประเภทของสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งในภาคราชการพลเรือนออกเป็น 3 ประเภทได้แก่ 1) สมรรถนะหลักหมายถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนทั้งระบบเพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน โดยสมรรถนะหลักในราชการพลเรือนมี 5 สมรรถนะประกอบด้วย 1.1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) คือ ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน 1.2) การบริการที่ดี (Service Mind) คือ ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชนข้าราชการหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องของพฤติกรรมปฏิบัติงาน 1.3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) คือ ความสนใจใฝ่รู้สั่งสมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ 1.4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity) คือ การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมายคุณธรรมจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและจรรยาข้าราชการเพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการและ 1.5) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) คือ ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นส่วนหนึ่งของทีมหน่วยงานหรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีมรวมทั้ง

ความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม 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 ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมในสถานการณ์ที่อาจจะถูกขู่ข่มหรือเผชิญหน้ากับความไม่เป็นมิตรหรือต้องทำงานภายใต้สภาวะกดดันรวมถึงความอดทนอดกลั้นเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ก่อความเครียดอย่างต่อเนื่อง และ 2.6) การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others) คือ ความตั้งใจที่จะส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะยาวจนถึงระดับที่เชื่อมั่นว่าจะสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้นั้นมีอิสระที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนได้ 3) 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) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ (Concern for Order) 3.11) ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence) 3.12) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility) 3.13) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication and Influencing) 3.14) คุณทริยภาพทางศิลปะ (Aesthetic Quality) 3.15) ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ (Organizational Commitment) และ 3.16) การสร้างสัมพันธภาพ (Relationship Building)

มีความสอดคล้องกับ สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทนสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552, น. 5) ได้อธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับสมรรถนะหลักเพิ่มเติมเพื่อสร้างความเข้าใจและเป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ดังนี้ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) มีคุณลักษณะหลายอย่างที่สัมพันธ์กันที่แสดงถึงการมุ่ง

ผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ การพยายามปรับปรุงงานการทำงานได้ตามเป้าหมายการทำงานได้ดีกว่าคนอื่น ๆ และการทำงานที่ยากทำหายซึ่งอาจไม่เคยมีใครทำมาก่อน 2) การบริการที่ดี (Service Mind) มีความเชื่อมโยงกับสมรรถนะอื่น ๆ ได้แก่การสืบเสาะหาข้อมูลการมองภาพองค์รวมการคิดวิเคราะห์ความเข้าใจผู้อื่นความเข้าใจองค์กรและระบบราชการการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและการสร้างความสัมพันธ์ 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) เป็นสมรรถนะในกลุ่มกระบวนการคิด (Cognitive) ให้มีประโยชน์ต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จซึ่งความฉลาดนี้มีความสัมพันธ์กับความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอาจเรียกในชื่ออื่น ๆ ได้แก่การตระหนักรู้ด้านกฎหมายความรู้ด้านผลิตภัณฑ์ภาพลักษณ์ของผู้ช่วยเหลือที่เชี่ยวชาญทักษะการวินิจฉัยและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity) เป็นการแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมของบุคคลนั้น ๆ (สิ่งที่เห็นว่าเป็น) และค่านิยมนี้อาจมาจากหน่วยงาน (ค่านิยมองค์กร) สังคมหรือหลักทางด้านศีลธรรมของบุคคล และ 5) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) มีการเรียกในชื่ออื่น ๆ ได้แก่การบริหารจัดการกลุ่มการสนับสนุนกลุ่มการแก้ไขข้อขัดแย้งการจัดการสาขาการจูงใจผู้อื่น

McClelland (1998, p. 56) ได้จำแนกสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึงความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงานเช่นความสามารถในการอ่านหรือความรู้ในสินค้าที่ตนขายอยู่ประจำเป็นต้นซึ่งสมรรถนะขั้นพื้นฐานเหล่านี้ไม่ทำให้บุคคลมีผลงานแตกต่างจากบุคคลอื่นหรือไม่สามารถทำให้บุคคลมีผลงานที่ดีกว่าผู้อื่นได้ดังนั้น Competency ในกลุ่มนี้จึงไม่ได้รับความสนใจจากนักวิชาการมากนักนักวิชาการบางกลุ่มถึงขั้นลงความเห็นว่าความรู้ทักษะพื้นฐานเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็น Competency และสมรรถนะที่ทำให้บุคคลแตกต่างจากผู้อื่น (Differentiating Competency) หมายถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐานหรือดีกว่าบุคคลทั่วไปซึ่ง Competency ในกลุ่มนี้จะมุ่งเน้นที่การใช้ความรู้ทักษะและคุณลักษณะอื่น ๆ (รวมถึงค่านิยมแรงจูงใจและทัศนคติ) เพื่อช่วยให้เกิดความสำเร็จที่ดีเลิศในงานอีกทั้งยังเป็น Competency ที่นักวิชาการจำนวนมากให้ความสำคัญในการพัฒนาให้มีขึ้นในบุคคลมากกว่า Competency กลุ่มแรก ตัวอย่างเช่นการศึกษาของสถาบันชื่อดังด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งหนึ่งชื่อ Schoonover Associates ก็มุ่งศึกษาและให้ความสำคัญเฉพาะ Differentiating Competency โดยสถาบันแห่งนี้อธิบายถึงความแตกต่างของความรู้ทักษะและแรงจูงใจ/ทัศนคติกับ Competency ในเชิงเปรียบเทียบ คือ Competency กับ Knowledge : Competency หมายถึงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานที่ดีเลิศ (Excellent Performance) เท่านั้นดังนั้นตัวความรู้ (Knowledge) โดด ๆ จึงไม่ถือเป็น Competency 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 ทัศนคติใด ๆ ไม่ใช่ Competency แต่เป็นส่วนหนึ่งที่เกิด Competency และยังคงสอดคล้องกับ Frederickson (1997 : 98) ได้กล่าวเกี่ยวกับการบริหารราชการต้องมีสมรรถนะการให้บริการสาธารณะ (Citizenship) สมรรถนะทางจริยธรรม (Ethics) และสมรรถนะในวิชาชีพ (Professional) สอดคล้องกับ Virtanen (2000, pp. 333-341) กล่าวว่ารูปแบบสมรรถนะมี 5 ส่วนคือ สมรรถนะการทำงาน (Task Competence) สมรรถนะในวิชาชีพ (Professional Competence) สมรรถนะด้านการเมือง (Political Competence) และสมรรถนะทางจริยธรรม (Ethical Competence) โดยสมรรถนะในวิชาชีพ (Professional Competence) แยกเป็นวิชาชีพด้านนโยบายและด้านการบริหาร

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

### 2.1.3 องค์ประกอบของสมรรถนะ

ตามหลักแนวคิดของ McClelland (1998, p. 273) สามารถสรุปองค์ประกอบของสมรรถนะว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ส่วน คือ 1) 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 และความคิดเห็นเกี่ยวกับ

ภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น 4) 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” เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ทำงานของผู้บริหารสัมฤทธิ์ผล 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 งานหรือกิจกรรมเหล่านั้นได้กระทำจนสำเร็จคล่องตามเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยทั่วไปเมื่อก้าวถึงทักษะหรือความสามารถของพนักงานที่ดำรงตำแหน่ง “ผู้จัดการ” คนทั่วไปมักคิดถึง ความสามารถในการวางแผนและบริหารจัดการมาก่อนเป็นอันดับแรก 3) ความสามารถในการทำงานเป็นทีม (Teamwork Competency) เป็นที่ทราบกันดีว่า ความสำเร็จของงานต่าง ๆ ในองค์กร ไม่สามารถเกิดขึ้นได้จากการทำงานของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพียงลำพัง แต่จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลต่าง ๆ ดังนั้น การทำงานเป็นทีมจึงเป็นเรื่องที่ทุกองค์กรให้ความสำคัญมากในปัจจุบัน ผู้จัดการขององค์กรจึงจำเป็นต้องมี Teamwork Competency หรือ ความสามารถในการทำงานเป็นทีม ผู้จัดการที่มี Competency ด้านนี้จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างตรงเป้าหมาย 4) ความสามารถเชิงกลยุทธ์ (Strategic Action Competency) เป็นความเข้าใจเกี่ยวกับการกิจโดยรวม (Overall Mission) และค่านิยม (Values) ขององค์กร ซึ่งในฐานะ “ผู้บังคับบัญชา” ต้องสามารถปฏิบัติ และแนะนำให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการกิจและค่านิยมเหล่านั้น ซึ่งความสามารถ

ดังกล่าวนี้เรียกว่า ความสามารถเชิงกลยุทธ์ หรือ Strategic Action Competency 5) ความสามารถในการรับรู้เรื่องระหว่างประเทศ (Global Awareness Competency) ปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้การทำธุรกิจขององค์กรจำเป็นต้องใช้บุคลากรและทรัพยากรต่าง ๆ จากต่างประเทศมากขึ้น เช่น การสั่งซื้อวัตถุดิบจากต่างประเทศ หรือการใช้เทคโนโลยีที่มาจากต่างประเทศ ฯลฯ รวมทั้งการจำหน่ายสินค้าหรือการส่งออกสินค้าไปจำหน่ายยังต่างประเทศ ดังนั้น ผู้บริหารขององค์กรจำเป็นต้องมี Global Awareness Competency เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์ 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) ได้กำหนดสมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหาร การศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญ ได้แก่ การมุ่งสู่ความสำเร็จ การแสวงหาข้อมูลสารสนเทศ ความเข้าใจบุคคล ผลกระทบและอิทธิพล ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความคิดเชิงมนทัศน์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความร่วมมือประสานงาน มีความสอดคล้องกับ Delmont (2002, p. 213) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารระดับภาควิชา กำหนดรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารภาควิชาว่าประกอบด้วย หน้าที่หลักของหน่วยวิชา บทบาทและความรับผิดชอบตามตำแหน่ง สมรรถนะ ได้แก่ ความรู้ ทักษะความสามารถ และคุณลักษณะตามบทบาทตำแหน่ง ซึ่งสมรรถนะของหัวหน้าภาควิชาที่สำคัญ ได้แก่ สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ ประกอบด้วย มีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์และยั่งยืน ตัดสินใจและใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสม การจูงใจ การสร้างแรงบันดาลใจและการโน้มน้าว การสร้างสรรค์งานและนวัตกรรม การใช้ทรัพยากรที่ก่อให้เกิดรายได้ มีคุณธรรม จริยธรรม สมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย การสื่อสาร การฟัง การพูด การเขียน และการนำเสนอในที่ชุมชน สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น การนำกลุ่ม ทีมกรรมการหรือโครงการหรือดำเนินการ ประชุมการคาดการณ์ล่วงหน้า การต่อรอง การจัดการความขัดแย้ง และแก้ไขปัญหาการจัดการ ความเครียดและการบริหารการเปลี่ยนแปลง และ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วย การจัดองค์การ การวางแผนการมอบหมายงาน และการจัดลำดับความสำคัญของงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและประสิทธิผลขององค์กร การตัดสินใจที่ทันเวลาเหมาะสมการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพและคงทน 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 เพื่อสั่งสมพัฒนา ศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ จริยธรรม (Integrity) หมายถึง การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ขององค์กรและประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพของตน อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักขององค์กรและรัฐบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) หมายถึง สมรรถนะที่เน้นความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มิใช่ในฐานะหัวหน้าทีม และความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะ เป็นการกำหนดเพื่อใช้ในการจัดทำสมรรถนะหลักที่จะช่วยสร้างความมั่นใจให้กับองค์กรได้ว่าวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้จะมีโอกาสสำเร็จมากยิ่งขึ้น เพราะสมรรถนะหลักจะกำหนดกรอบแนวทางของพฤติกรรมกรแสดงออกขององค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันให้สอดคล้องกับสมรรถนะทางการบริหาร และสมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

#### 2.1.4 การพัฒนาพนักงานตามสมรรถนะ

ความสำคัญของการกำหนดสมรรถนะ ก็คือ การสร้างและปั้นแต่งสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรให้มีสมรรถนะ องค์กรควรจะใช้เวลาให้กับการหาวิธีการเพื่อปลูกฝังหรือจะทำอย่างไรก็ตามให้พนักงานในองค์กรมีสมรรถนะที่กำหนดขึ้น ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญมากอาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (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) ออกแบบหลักสูตรการพัฒนาฝึกอบรมพนักงานตามสมรรถนะ 3) นำเข้าข้อมูลพนักงานที่ยังมี Competency Gap มาวางแผนพัฒนาบุคลากรทั้งภาพรวมและเป็นรายหน่วยงาน 4) ดำเนินการพัฒนาฝึกอบรมพนักงานตาม Competency Gap ที่ยังขาด 5) สร้างระบบประเมินและติดตามผลการพัฒนาบุคลากรให้ครบวงจร และมีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนปรับปรุงแผนการพัฒนาให้ทันอยู่เสมอ และ 6) นำข้อมูลไปใช้เป็นประโยชน์ในการจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development) ต่อไป เช่น สร้างระบบคนดีคนเก่งในองค์กร (Talent Management) แผนทดแทน (Succession Plan) การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เป็นต้น

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

จากที่กล่าวมาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งเกิดขึ้นได้จากแนวทางที่สำคัญ คือ เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด เกิดจากประสบการณ์ในการทำงาน และเกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนา



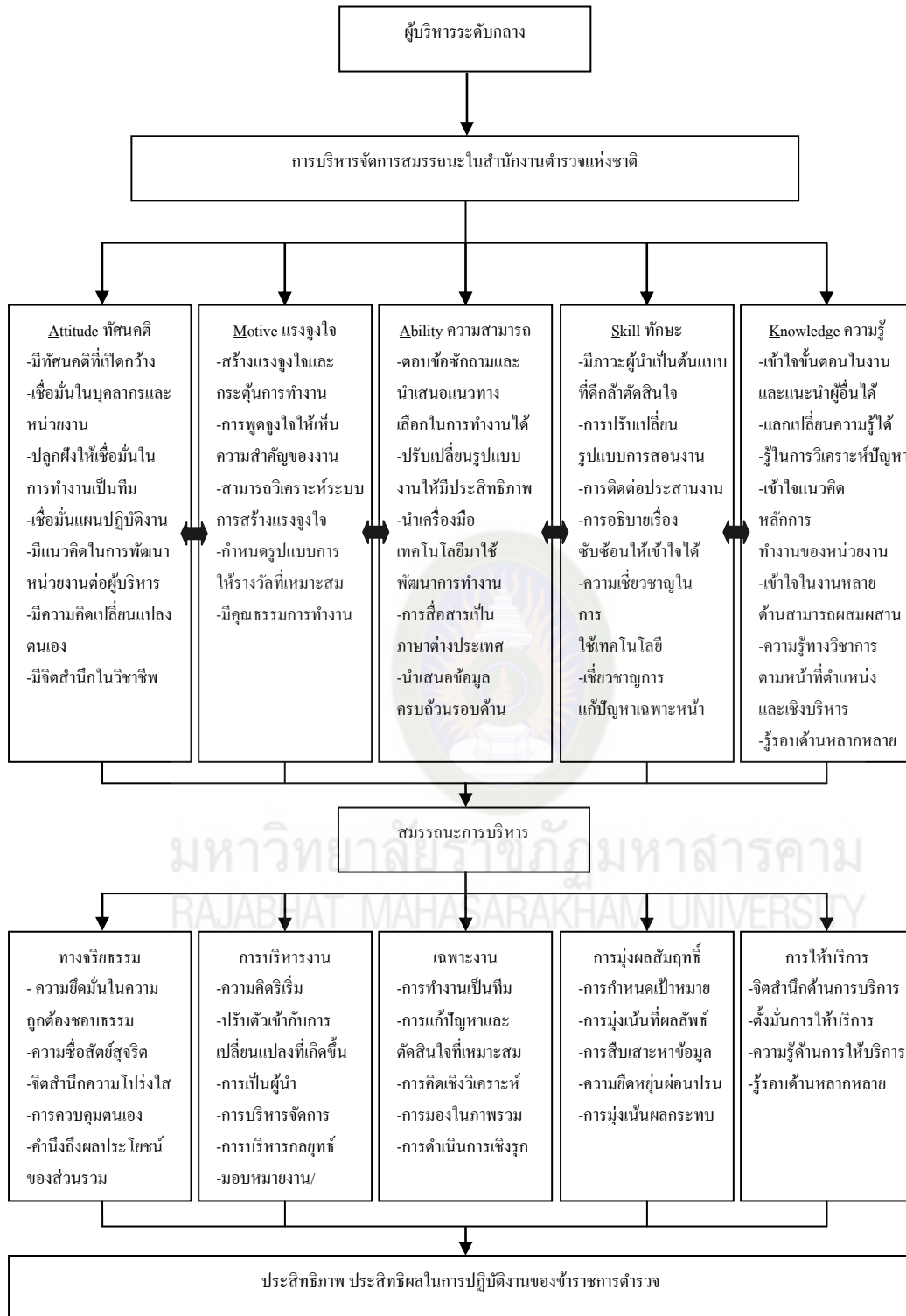
## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด

### 2.2.1 สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ในปัจจุบัน ข้าราชการตำรวจต้องเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยทำหน้าที่เป็นแกนหลักในการนำนโยบายของรัฐ ไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล การเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจมีผลทำให้ข้าราชการต้องปฏิบัติงานแบบมืออาชีพมากขึ้น

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

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



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

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

#### 2.1.1.1 ด้านความรู้ (Knowledge)

ความรู้คือสารสนเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ เป็นเรื่องของเนื้อหาข้อมูลซึ่งประกอบด้วยข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ทฤษฎี หลักการ รูปแบบ กรอบความคิด หรือข้อมูลอื่น ๆ ที่มีความจำเป็น สุรชัย พรหมพันธุ์ (2554, น. 189-190) กล่าวว่า การแสดงออกทางความรู้ (Knowledge) เป็นองค์ประกอบหลักของสมรรถนะปัจจุบันโลกได้เข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge Based Economy) งานต่าง ๆ จำเป็นต้องใช้ความรู้มาสร้างผลผลิตให้เกิดมูลค่าเพิ่มมากยิ่งขึ้น ในทำนองเดียวกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548, น. 4) กล่าวไว้ว่าการจัดการความรู้ในองค์กรเป็นการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบเพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด โดยที่ความรู้มี 2 ประเภท คือ 1) ความรู้ที่ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่ายเช่นทักษะในการทำงานงานฝีมือหรือการคิดเชิงวิเคราะห์บ้างครั้งจึงเรียกว่าเป็นความรู้แบบนามธรรมและ 2) ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวมถ่ายทอดได้โดยผ่านวิธีต่างๆเช่นการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรทฤษฎีคู่มือต่าง ๆ และบางครั้งเรียกว่าเป็นความรู้แบบรูปธรรม นอกจากนี้ยังได้กล่าวอีกว่ากระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) เป็นกระบวนการแบบหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรเข้าใจถึงขั้นตอนที่ทำให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้หรือพัฒนาการของความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กรประกอบด้วย 7 ขั้นตอนดังนี้ 1) การบ่งชี้ความรู้ เช่น พิจารณาว่าวิสัยทัศน์/ พันธกิจ/ เป้าหมายคืออะไรและเพื่อให้บริการลูกค้าเราจำเป็นต้องรู้อะไร, ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง, อยู่ในรูปแบบใด, อยู่ที่ใคร 2) การสร้างและแสวงหาความรู้เช่นการสร้างความรู้ใหม่, แสวงหาความรู้จากภายนอก, รักษา

ความรู้เก่า, กำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว 3) การจัดความรู้ให้เป็นระบบเป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้เช่นปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน, ใช้ภาษาเดียวกัน, ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์ 5) การเข้าถึงความรู้เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้นั้นเข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวกเช่นระบบเทคโนโลยีสารสนเทศบอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น 6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ทำได้หลายวิธีการโดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็นเอกสาร, ฐานความรู้, เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีเป็น Tacit Knowledge อาจจัดทำเป็นระบบทีมข้ามสายงาน, กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม, ชุมชนแห่งการเรียนรู้, ระบบพี่เลี้ยง, การสับเปลี่ยนงาน, การยืมตัว, เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้นและ 7) การเรียนรู้ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงานเช่นเกิดระบบการเรียนรู้จากการสร้างองค์ความรู้ นำความรู้ไปใช้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

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

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

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความรู้ในการสืบสวนหมายถึง ความรอบรู้ความเข้าใจในรูปแบบการคิด วิธีการทำงาน การคิดเชิงวิเคราะห์กระบวนการจัดการความรู้ความเข้าใจในแนวคิดการทำงานของหน่วยงาน ขั้นตอนการทำงาน มีความเข้าใจในงานหลายด้านต้องสามารถแลกเปลี่ยนความรู้และจัดการวิเคราะห์แก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารงานในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

### 2.1.1.2 ด้านทักษะ (Skill)

ทักษะ (Skill) เป็นความชำนาญในการแสดงออกหรือความสามารถในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ซึ่งเกิดขึ้นจากการเรียนรู้ฝึกฝนประสบการณ์และพรสวรรค์ทักษะจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานโดยผู้จัดการก็จะต้องมีทักษะทางการจัดการ (Management Skills) เช่น การปฏิบัติงานให้ถูกต้องและเหมาะสมกับสถานการณ์พื้นฐานคอมพิวเตอร์วิเคราะห์ปัญหาและการตัดสินใจเป็นต้น ซึ่งทักษะด้านต่าง ๆ จะมีความสำคัญต่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมายโดยวิลาส ทองสุทธิ (2552, น. 19-21) กล่าวว่าหากมีทักษะเฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่งที่ดีเพื่อช่วยให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพคือหัวใจสำคัญต่อผู้บริหารทุกระดับไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารระดับสูงผู้บริหารระดับกลางและผู้จัดการระดับล่างทั้งองค์การของรัฐบาลและภาคธุรกิจเอกชน 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) ความสามารถที่เข้าใจในเรื่องที่ซับซ้อนขององค์การมององค์การในภาพรวมทั้งระบบเพื่อจะได้เชื่อมโยงเข้าใจโดยในองค์การมีความต้องการทักษะต่างกันหัวหน้างานที่อยู่ในระดับล่างสุดต้องการทักษะด้านเทคนิคเนื่องจากจะต้องสอนและพัฒนาพนักงานในแต่ละแผนกโดยไม่จำเป็นต้องมีทักษะด้านความคิดรวบยอดมากนักเพียงแต่ต้องรู้เป้าหมายขององค์การในทำนองเดียวกับ Hersey and Blanchard (1977, p. 7) กล่าวเพิ่มเติมว่าเมื่อได้รวมทักษะด้านเทคนิคทักษะด้านคนและทักษะด้านความคิดเข้าด้วยกัน

นอกจากนี้ สุรัชย์ พรหมพันธุ์ (2554, น. 198) ได้ให้ความหมายทักษะ (Skill) หมายถึงการกระทำสิ่งนั้นซ้ำ ๆ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องทั้งของชีวิตและของวิชาชีพหลาย ๆ ครั้งจนเกิดความชำนาญและสุรัชย์ พรหมพันธุ์ (2554, น. 199-206) ยังได้กล่าวว่าทักษะมีฐานที่สำคัญมาจากความรู้เสมอ ทักษะในองค์กรประกอบด้วยทักษะเฉพาะงาน (Function Skill) เป็นทักษะพื้นฐานของงานในแต่ละหน่วยงานนั้นมีการกิจที่แตกต่างกันไปและจะเป็นที่มาของทักษะหลักที่แตกต่างกัน และทักษะการบริหารเป็นความชำนาญในการดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากองค์การโดยใช้ทรัพยากรต่างที่มีอยู่ผ่านกระบวนการทางการบริหารอย่างมีระบบเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล กล่าวไว้สอดคล้องกับ วิเชียร วิทย์อุดม (2554, น. 1-14) ได้แบ่งความต้องการทักษะ (Skill) ของบุคคลในแต่ละระดับดังนี้ 1) ถ้าเป็นผู้บริหารระดับสูงจำเป็นต้องที่จะต้องใช้ความคิดมีวิสัยทัศน์ที่เป็นการมองการณ์ไกลมีความสำคัญเป็นอันดับ

แรกส่วนมนุษย์สัมพันธ์มีความสำคัญเป็นอันดับสองรองลงมาอันดับสุดท้ายเป็นทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน 2) ถ้าเป็นผู้บริหารระดับกลางจำเป็นจะต้องมีมนุษย์สัมพันธ์เป็นอันดับแรกส่วนการใช้ความคิดก็เป็นอันดับที่รองรองลงมาส่วนอันดับสุดท้ายก็เป็นทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานและ 3) ถ้าเป็นผู้บริหารระดับล่างจำเป็นจะต้องมีทักษะในการปฏิบัติงานเป็นความสำคัญอันดับแรกซึ่งทักษะในการใช้มนุษย์สัมพันธ์ก็เป็นอันดับสองรองลงมาอันดับสุดท้ายเป็นทักษะในการใช้ความคิด

ส่วนทางด้าน ปิลาญ ปฏิพิมพาคม (2550, น. 25-27) กล่าวว่าไว้ว่าบุคคลควรที่จะเก่งหรือมีทักษะในหลายด้านไม่ว่าในเรื่องงานเรื่องคนและการติดต่อสื่อสารเพื่อที่จะสามารถโน้มน้าวชักจูงใจให้ผู้อื่นทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ทักษะที่บุคคลควรมีดังนี้ 1) ทักษะด้านการจัดการโดยมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายกำหนดแผนปฏิบัติการประจำปีหรือร่วมคณะกรรมการติดตามประเมินผลงานต่าง ๆ ทักษะด้านการจัดการเช่นทักษะในการวางแผนการประสานงานการควบคุมงาน 2) ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ผู้นำมีหน้าที่สำคัญต้องติดต่อเกี่ยวข้องกับคนอื่นไม่ว่าจะเป็นหน้าที่ทางด้านประสานประโยชน์หรือจัดซื้อจัดจ้างระหว่างบุคคลในหน่วยงานมนุษย์สัมพันธ์อาจแสดงออกในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ความสามารถในการเข้ากับผู้อื่นได้รับความช่วยเหลือความร่วมมือความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเป็นต้นการมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีจะช่วยให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกชื่นชมประทับใจเกิดความคุ้นเคยและเป็นกันเองในระยะเวลาอันสั้น 3) ทักษะด้านการจูงใจเนื่องจากผู้นำต้องทำหน้าที่ชักจูงและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทุ่มเทการทำงานให้แก่หน่วยงานทักษะการจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่อาจแสดงออกในรูปของการเป็นตัวอย่างที่ดีการวางตัวที่เหมาะสมการตอบแทนหรือให้รางวัลที่เป็นอย่างยุติธรรมและจริงใจการจูงใจที่กระทำไปด้วยความจริงใจและตนเองและงานที่ทำให้เกิดพลังและความตั้งใจที่จะเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่อไปท้ายสุดจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้สำเร็จตามความมุ่งหมายที่ผู้นำคาดหวังไว้ 4) ทักษะด้านการติดต่อสื่อสารเป็นความสามารถพื้นฐานที่ผู้นำจะต้องมีอยู่ก่อนจึงจะเกิดทักษะอื่น ๆ ได้ เพราะในการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับผู้อื่นนั้นสิ่งแรก คือ การสื่อสารให้ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจในหลักการความคิดเป้าหมายและความต้องการของตัวเอง 5) ทักษะในการเจรจาต่อรองมีความสามารถในการต่อรองไกล่เกลี่ยและจัดสรรให้ส่งผลกระทบต่อถึงขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน 6) ทักษะด้านการตัดสินใจมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาสืบค้นหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขพร้อมทั้งตัดสินใจแก้ปัญหาโดยเลือกแนวทางที่ให้ประโยชน์แก่องค์กรมากที่สุด ทักษะด้านนี้จึงต้องอาศัยทั้งสติปัญญาความรู้และการฝึกฝนจากประสบการณ์จนเกิดความชำนาญ ทักษะในการตัดสินใจและแก้ปัญหาจึงเป็นทักษะสำคัญของผู้นำที่จะช่วยนำพาให้องค์กรอยู่รอดและดำเนินงานต่อไปได้ “หน่วยงานใดไม่มีปัญหาหน่วยงานนั้นไม่จำเป็นต้องมีผู้นำ” คำกล่าวนี้เป็น

ข้อความที่สะท้อนถึงความสำคัญของทักษะในการตัดสินใจและแก้ปัญหาของผู้มาได้เป็นอย่างดี และ 7) ทักษะด้านเทคโนโลยีต้องมีความสามารถในการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพของหน่วยงานเนื่องจากการดำเนินธุรกิจในปัจจุบันเป็นเรื่องของการแข่งขันในเรื่องเวลาประสิทธิภาพการทำงานและความรวดเร็วของข้อมูลข่าวสารดังนั้นผู้นำจึงควรชิงความได้เปรียบโดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใหม่ๆที่เหมาะสมกับลักษณะและปริมาณของงานโดยสรุปผู้นำต้องรู้จักเฝ้าติดตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับหน่วยงาน

ดังนั้น เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จึงควรต้องมีทักษะในการสืบสวน มีความสามารถในการจัดการการเป็นผู้นำการตัดสินใจสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานมีความเข้าใจงานสามารถประยุกต์ใช้เทคนิคหรือเทคโนโลยีในการทำงานมีความสามารถในการติดต่อประสานงานและมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่นเพื่อให้การบริหารงานในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 เกิดประสิทธิภาพ

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

#### 2.1.1.3 ด้านความสามารถ (Ability)

การศึกษาถึงพฤติกรรมองค์การจะเริ่มด้วยการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรในระดับบุคคล (Individual-Level Variables) ซึ่งจะมีอิทธิพลเป็นปัจจัยกำหนดถึงพฤติกรรมของบุคคลในการทำงานในองค์การและมีอิทธิพลต่อการแสดงออกและประสิทธิภาพในการทำงานตัวแปรความสามารถ (Ability) เป็นตัวแปรหนึ่งที่สำคัญในระดับบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล (วิลาส ทองสุทธิ, 2552, น. 45)

Lambert (1998, p. 98) กล่าวว่าความสามารถทางภาวะผู้นำคือการมีส่วนร่วมในงานอย่างมีทักษะ ในทำนองเดียวกับ Robbins (1998, p. 46) กล่าวว่า ความสามารถ (Ability) หมายถึง สมรรถภาพของบุคคลซึ่งสามารถที่จะทำการกิจต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานได้เป็นผลสำเร็จ กล่าวไว้สอดคล้องกับ Bohlander et al. (2001, p. 349) ได้กล่าวว่าความสามารถประกอบด้วย 1) ทักษะด้านเทคนิคการประสานงานกับผู้อื่นการแก้ปัญหาคิดต่อสื่อสาร 2) ปัจจัยแรงจูงใจประกอบด้วย ความก้าวหน้าในงานที่ทำความขัดแย้งความยุติธรรมความพึงพอใจเป้าหมายและความคาดหวังและ 3) ปัจจัยสภาวะแวดล้อม ได้แก่ เครื่องมือวัตถุดิบรูปแบบงานสภาวะเศรษฐกิจกฎนโยบายการสนับสนุนการบริหารกฎหมายและข้อบังคับและ Harris and Lambert (2003, p. 57) กล่าวว่า

ความสามารถทางภาวะผู้นำเป็นการแสดงออกถึงการจัดการความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทำให้องค์กรมีการการพัฒนา

นอกจากนี้ วิชาส ทงสุทธิ (2552, น. 52-55) กล่าวว่า ตามธรรมชาติมนุษย์แต่ละคนที่เกิดมาจะมีคุณลักษณะของความสามารถไม่เท่ากันความสามารถของบุคคลอาจแบ่งออกตามปัจจัย 2 อย่าง คือ 1) ความสามารถทางสติปัญญา (Intellectual Abilities) เป็นความสามารถในการใช้สติปัญญาและการใช้ความคิดของบุคคลซึ่งจะแตกต่างกันตามพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมของบุคคล ความสามารถทางสติปัญญาประกอบด้วยทดสอบความสามารถใน 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) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนรูปแบบ และ 1.7) ความจำ (Memory) ความสามารถในการจดจำและประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ผ่านมา 2) ความสามารถทางกายภาพ (Physical Abilities) เป็นความสามารถในการทำงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะ (Less-Skilled Jobs) แต่จะต้องใช้ความอดทนแข็งแรงของร่างกายและกล้ามเนื้อส่วนต่าง ๆ เพื่อความสำเร็จในการทำงานสำหรับองค์กร

ดังนั้น เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จึงควรต้องมีความสามารถในการสืบสวน สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานความสามารถในการเข้าใจภาษา การอธิบายและหาข้อสรุปอย่างมีเหตุผล

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสามารถในการสืบสวน หมายถึง ทักษะทางสติปัญญาและการใช้ความคิดที่แสดงออกมากในด้านการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน ความเข้าใจภาษา การอธิบายและหาข้อสรุปอย่างมีเหตุผลของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

#### 2.1.1.4 ด้านแรงจูงใจ (Motivation)

โดยธรรมชาติมนุษย์จะมีแรงผลักดันบางอย่างที่มีอิทธิพลถึงพฤติกรรมที่แสดงออกมาเพื่อสนองแรงผลักดันที่เกิดขึ้น เช่น ความหิวกระหายน้ำและอาหาร เพราะมีแรงผลักดัน คือ ความหิวและกระหาย ซึ่งเป็นความต้องการของร่างกายในแรงผลักดันตามธรรมชาติ เพื่อสนองความต้องการของร่างกาย ถ้าหากมนุษย์สามารถสร้างแรงผลักดันได้เท่ากับเป็นการสร้างพฤติกรรมให้เกิดขึ้น จาก



หลักการนี้ทำให้มนุษย์เริ่มรู้จักสร้างแรงผลักดันให้คนอื่นทำในสิ่งที่ตัวเองต้องการ ซึ่งเรียกวิธีนี้ว่าการจูงใจ (Motivation) (วิลาส ทองวิสุทธิ, 2552, น. 187)

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) Maslow (1943, pp. 370-396) ให้ความสนใจกับความต้องการที่เกิดขึ้น แต่ทุกคนมีความต้องการไม่สิ้นสุด เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรม แต่จะมีความต้องการในขั้นสูงขึ้น ไปอีก ความต้องการของมนุษย์สามารถแบ่งออกเป็น 5 ชั้นตามลำดับความต้องการคือ 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

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) Herzberg (1967, p. 7) ได้ศึกษาแนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจโดยพิจารณาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานพอใจหรือไม่พอใจเกี่ยวกับงานที่ทำ และพบว่าปัจจัย 2 กลุ่มที่ส่งผลต่อความพอใจและไม่พอใจในการทำงาน คือ 1) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยภายนอกที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ถ้าหากไม่มีปัจจัยเหล่านี้ ก็จะสร้างความไม่พอใจในการทำงาน ปัจจัยนี้ได้แก่ นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึงระบบการบริหาร การมอบหมายงาน การติดต่อสื่อสาร การแนะนำวิธีการบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถวิเคราะห์ผู้ทำงาน ความยุติธรรมความสัมพันธ์กับหัวหน้า (Relationship with Supervisor) หมายถึงหัวหน้ามีมนุษยสัมพันธ์ การทำงานร่วมกันกับผู้ร่วมงานสภาพการทำงาน (Work Condition) หมายถึงสิ่งแวดล้อมในการทำงานเช่น สถานที่ตั้งหน่วยงานอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน ค่าตอบแทนหรือเงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers) หมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 2) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยภายในที่เกี่ยวกับงานที่ต้องการปฏิบัติโดยตรง ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ มีความรู้สึกในด้านดี เป็นสิ่งจูงใจในวิธีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในผลสำเร็จของงานที่สามารถทำงานหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่อง ยอมรับนับถือจากผู้อื่น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง ลักษณะงานที่น่าสนใจท้าทายความสามารถต้องใช้ความคิดค้นหาสิ่งใหม่ ๆ ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ได้รับความรับผิดชอบที่สำคัญงานที่ท้าทายความสามารถ ความรับผิดชอบในงานที่มากขึ้น มีอำนาจในการทำงานความก้าวหน้าในงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนเงินเดือนตำแหน่งที่สูงขึ้น โอกาสได้ศึกษาหาความรู้โอกาสความก้าวหน้า (Possibility of Growth) หมายถึง โอกาสได้รับเลื่อนตำแหน่ง ได้รับการอบรมเพิ่มทักษะจากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์ก พบว่า ปัจจัยค่าจูงมีผลกระทบและตัวกระตุ้นต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ ส่วนปัจจัยจูงใจจะช่วยให้บุคคลสามารถหลีกเลี่ยงจากสิ่งทำให้เกิดความไม่พึงพอใจและเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำงาน การนำทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก มาใช้เพื่อให้เกิดการจูงใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงต้องเลือกใช้ให้เหมาะสม ต้องให้คนทำงานแต่ละคนมีความพอใจขณะทำงาน ต้องหลีกเลี่ยงไม่ให้คนทำงานเกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานที่ทำสร้างแรงจูงใจให้คนงานมีขวัญกำลังใจในการทำงานให้ได้รับโอกาสความก้าวหน้า

ดังนั้น ดำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จึงควรต้องมีแรงจูงใจในการสืบสวนมีความเข้าใจในการสร้างแรงจูงใจกระตุ้น สามารถวิเคราะห์ระบบการสร้างแรงจูงใจ สามารถพุดจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและทุ่มเทการทำงาน รวมทั้งมีการให้รางวัลผู้ได้บังคับบัญชา

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการสืบสวนหมายถึง สิ่งผลักดันที่อยู่ภายในและภายนอกตัวบุคคลทำให้มีพฤติกรรมโดยเข้าใจการสร้างแรงจูงใจ การผลักดันกระตุ้นให้พฤติกรรมการทำงาน การสร้างความพึงพอใจ การให้รางวัลของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

#### 2.1.1.5 ด้านทัศนคติ (Attitude)

ทัศนคติจะมาจากการสังเกตวิธีที่ครอบครัวยุติและเพื่อนประพฤตินั้นความชื่นชอบความเคารพยกย่องหรือแม้แต่ความหวาดกลัวแล้วจึงนำมาสร้างทัศนคติและพฤติกรรมที่มีต่อบุคคลอื่น โดยทั่วไปทัศนคติจะคงอยู่ไม่นานบุคคลอาจจะเลียนแบบทัศนคติของผู้ที่มีชื่อเสียงในสังคมหรือบุคคลที่ตนเองนิยมชมชอบยกย่องนับถือหรือข่าวและงาน โฆษณาต่าง ๆ ที่พยายามจะเปลี่ยนแปลงทัศนคติของเราที่มีต่อสินค้าหรือบริการนอกจากนี้ทัศนคติยังเป็นสิ่งสำคัญในองค์การเพราะจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเช่นถ้าพนักงานเชื่อว่าผู้บริหารทุกฝ่ายต่างร่วมมือกันทำให้พนักงานต้อง

ทำงานหนักขึ้นแต่กลับได้เงินเดือนเท่าเดิมก็จะทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ไม่ดีต่องานและอาจเปลี่ยนแปลงงานได้ในที่สุด (วิลาส ทองสุทธิ, 2552, น. 159)

ฉัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2551, น. 43-44) กล่าวว่าทัศนคติ (Attitudes) หมายถึง ความโน้มเอียงในทางบวกหรือลบที่บุคคลจะตอบสนองต่อเป้าหมายบุคคลหรือเหตุการณ์ทัศนคติจะสะท้อนความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและอยู่รอบตัวเขาทัศนคติของบุคคลจะมีบทบาทสำคัญและเป็นเครื่องกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร โดยทัศนคติมีพื้นฐานมาจากความเชื่อและค่านิยมของบุคคลสร้างอิทธิพล



**ภาพที่ 2.2** แบบความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรม. ปรับปรุงจาก พฤติกรรมองค์กร (น.44), โดย ฉัฐพันธุ์ เขจรนันท์, 2551, กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.

จากภาพที่ 2.2 อธิบายว่าความเชื่อและค่านิยมจะก่อให้เกิดทัศนคติซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการแสดงออกของบุคคลถึงแม้ค่านิยมจะมีความมั่นคงและเปลี่ยนแปลงยากแต่ความเชื่อของบุคคลอาจเปลี่ยนแปลงตามข้อมูลที่ได้รับซึ่งจะมีผลต่อทัศนคติและการแสดงออกนอกจากนี้ทัศนคติของบุคคลจะพัฒนามาจากข้อมูลข่าวสารที่บุคคลได้รับจากสังคม

วันชัย มีชาติ (2551, น. 56) กล่าวว่าทัศนคติเป็นการประเมินของบุคคลที่มีต่อวัตถุบุคคลหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ว่าชอบหรือไม่ชอบทัศนคติจึงเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ในทำนองเดียวกับ Robbins (1998, น. 27) ทัศนคติจะมี 3 องค์ประกอบคือ 1) ด้านพุทธิปัญญา ได้แก่ ความคิดความเชื่อสติปัญญาความรู้ 2) ด้านความรู้สึกเป็นเรื่องของอารมณ์ความรู้สึกต่อสิ่งเหล่านั้นซึ่งอาจขึ้นกับประสบการณ์ของแต่ละคนและ 3) ด้านพฤติกรรม ซึ่งกล่าวไว้สอดคล้องกับวิลาส ทองสุทธิ (2552, น. 157-158) ได้ให้ความหมาย ทัศนคติ (Attitudes) หมายถึงถ้อยคำที่เกี่ยวกับการประเมินหรือการตัดสิน เกี่ยวกับความชอบหรือไม่ชอบในวัตถุ บุคคล หรือเหตุการณ์ ทั้งนี้ทัศนคติไม่ใช่สิ่งเดียวกันกับค่านิยม (Values) เพราะค่านิยมเป็นสิ่งที่เราเห็นคุณค่า แต่ทัศนคติเป็นความรู้สึกทางด้านอารมณ์ว่า พอใจหรือไม่พอใจ ชอบหรือไม่ชอบ แต่ทั้งสองอย่างมียังมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันอยู่อย่างแยกไม่ออก ทั้งนี้ทัศนคติประกอบด้วย 3 ส่วนสำคัญคือความเข้าใจ คือ ส่วนที่เป็นความรู้สึกความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งความรู้สึก คือ ส่วนของอารมณ์และความรู้สึกซึ่งความรู้สึกอาจนำไปสู่ผลลัพธ์ในเชิงพฤติกรรมใด ๆ ก็ได้พฤติกรรม คือ ส่วนของความตั้งใจที่จะ

ประพจน์ต่อคนใดคนหนึ่งหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งกล่าวไว้มีความสอดคล้องกับ ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2554, น. 184) กล่าวว่าทัศนคติ (Attitude) เป็นเรื่องของความคิดความเห็นที่แสดงต่อบุคคลอื่นต่อ เหตุการณ์ต่อสิ่งแวดลอมที่อาจมีศีลธรรมและจริยธรรมมากน้อยแล้วแต่การรับรู้และเรียนรู้ของแต่ละบุคคลทัศนคติมีอารมณ์เป็นองค์ประกอบอาจเป็นความรู้สึกไปในทางบวกหรือทางลบก็ได้หรือ ประกอบด้วยข้อมูลข่าวสารประสบการณ์พฤติกรรมอิทธิพลและการโต้แย้งซึ่งแต่ละคนมีไม่เท่ากัน ทัศนคติจึงเป็นผลของความคิดที่แสดงออกมาและถือเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความคิดถ้าคิดดี (Positive Thinking) การแสดงออกต่อผู้คนสิ่งแวดลอม หรือเหตุการณ์จะเป็นไปในทางที่ดีแต่ถ้าคิดไม่ดี (Negative Thinking) ก็จะแสดงต่อบุคคลอื่น สิ่งแวดลอมหรือเหตุการณ์ไปในทางไม่ดี ในทำนองเดียวกับ สุรชัย พรหมพันธุ์ (2554, น. 227) กล่าวว่า ทัศนคติมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ (Cognitive Component : Learn) ได้แก่ ความคิดเห็นความเชื่อความเข้าใจมีข้อมูลหรือได้รับประสบการณ์ซึ่งความเชื่อที่ได้รับไม่จำเป็นจะต้อง ถูกต้องหรือเป็นความจริงเสมอไปด้านความรู้สึก (Affective Component : Feel) เกี่ยวข้องกับ อารมณ์ความรู้สึกความพอใจต่อวัตถุซึ่งอาจประเมินจากสิ่งที่ได้รู้มาอาจเกิดจากแรงจูงใจบุคลิกภาพ ประสบการณ์ในอดีตวัฒนธรรมเงื่อนไขที่แตกต่างกันของบุคคลแสดงเป็นความชอบหรือไม่ชอบ ด้านพฤติกรรม (Behavioral Component : Do) เกี่ยวกับความตั้งใจหรือแนวโน้มที่จะประพฤติ ปฏิบัติต่อบางคนหรือบางสิ่งในลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่ง

นอกจากนี้ วิลาส ทองสุทธิ (2552, น. 166) กล่าวอีกว่าบุคคลจะมีการแสวงหาความ สอดคล้องกันระหว่างทัศนคติหลายอย่างของตนเองและระหว่างทัศนคติหลาย ๆ อย่างของเขากับ พฤติกรรมของเขาเองเพื่อให้เกิดความปรองดองประนีประนอมขึ้นในความแตกต่างของทัศนคติ และทัศนคติกับพฤติกรรมของเขาในทำนองเดียวกับ Fishbein and Ajzen (1975, p. 102) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นเรื่องของความคิดเห็นที่มีเรื่องของอารมณ์เข้ามาเกี่ยวข้องเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มี ต่อสิ่งต่าง ๆ ในลักษณะยอมรับหรือไม่ยอมรับแล้วแสดงพฤติกรรมออกมาให้เห็นตามความรู้สึกนั้น ในทำนองเดียวกับ Vroom (1990, p. 90) กล่าวว่าทัศนคติและความพึงพอใจสามารถใช้แทนกันได้ เพราะผลที่ได้ทัศนคติด้านบวกจะแสดงให้เห็นสภาพความพึงพอใจถ้าทัศนคติดลบจะแสดงให้เห็น ความไม่พึงพอใจ Good (1973, p. 320) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่าสภาพคุณภาพหรือ ระดับความพึงพอใจซึ่งเกิดมาจากความสนใจต่าง ๆ และทัศนคติที่บุคคลมีต่อเรื่องนั้น

ดังนั้น ตำราวิจัยสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จึงควรต้องเป็น ผู้ที่มีทัศนคติในการสืบสวนมีความรู้สึกเชื่อมั่นต่อบุคลากรและหน่วยงาน การมีแนวคิดให้เกิดการ พัฒนาและมีความเข้าใจผู้อื่น

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทักษะคิดในการสืบสวนหมายถึง มุมมอง ความรู้สึก ในทางที่ดี การเชื่อมั่นต่อบุคลากรและหน่วยงาน การมีแนวคิดให้เกิดการพัฒนาและมีความเข้าใจ ผู้อื่นในทางที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

### 2.2.2 การวัดปัจจัยสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

กฤษกร พลธิชัยวงศ์ (2554, น.253) ได้สร้างเครื่องมือวัดปัจจัยสมรรถนะของ เจ้าหน้าที่ตำรวจออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ความรู้ในการสืบสวน ทักษะในการสืบสวน ความสามารถในการสืบสวน แรงจูงใจในการสืบสวน และทัศนคติในการสืบสวน มีลักษณะเป็นมาตรวัด ประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ มากที่สุด ถึงน้อยที่สุด

ในการวัดตัวแปรสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้ เครื่องมือการวัดของกฤษกร พลธิชัยวงศ์ (2554, น. 253) มาปรับใช้ซึ่งครอบคลุมคุณสมบัติของ สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 คือ ด้าน ความรู้ในการสืบสวน ด้านทักษะในการสืบสวน ด้านความสามารถในการสืบสวน ด้านแรงจูงใจ ในการสืบสวน และด้านทัศนคติในการสืบสวน ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 25 ข้อ มีลักษณะ เป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยอย่างยิ่งถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

### 2.2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการศึกษาของกฤษกร พลธิชัยวงศ์ (2554, น. 253) ได้วิจัยรูปแบบสมรรถนะการบริหารของผู้กำกับการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารระดับผู้กำกับการมีสมรรถนะการบริหารในภาพรวมในระดับมาก 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารของผู้กำกับการในภาพรวม 3) ปัจจัยคุณลักษณะทั้ง 5 ด้านได้แก่ความรู้ทักษะความสามารถแรงจูงใจและทัศนคติมีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารของผู้กำกับการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติในภาพรวม 4) ปัจจัยคุณลักษณะทั้ง 5 ด้านได้แก่ความรู้ ทักษะความสามารถแรงจูงใจและทัศนคติมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อสมรรถนะการบริหาร ของผู้กำกับการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติเชิงบวก 5) รูปแบบสมรรถนะการบริหารของผู้กำกับ การในสำนักงานตำรวจแห่งชาติตามลำดับความสัมพันธ์ประกอบด้วยปัจจัยคุณลักษณะด้าน ทักษะคิดแรงจูงใจความสามารถทักษะและความรู้ซึ่งสามารถสร้างเป็นรูปแบบในการศึกษาครั้งนี้ โดยให้ชื่อว่ารูปแบบสมรรถนะการบริหาร “A-MASK Model”

ในทำนองเดียวกับ ชนบูรณ์ กิตติ์จิรพัฒนการ (2552, น. 97) ได้ศึกษาเรื่อง “สมรรถนะ การบริหารของผู้บริหารระดับกลางของอุตสาหกรรมการ โรงแรมนภาคใต้ของประเทศไทย” ผล การศึกษาพบว่าองค์ประกอบของสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารระดับกลางมี 7 องค์ประกอบ

ดังนี้ 1) สมรรถนะในด้านการพัฒนาความคิดริเริ่ม 2) สมรรถนะในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) สมรรถนะในด้านการทำงานเป็นทีม 4) สมรรถนะในด้านการทำงานในวัฒนธรรมที่หลากหลาย 5) สมรรถนะในด้านการควบคุมอารมณ์และบุคลิกภาพ 6) สมรรถนะในด้านการให้บริการลูกค้า และ 7) สมรรถนะในด้านความเชี่ยวชาญแบบมืออาชีพ ในทำนองเดียวกับ วิเชียร วิทยอุดม (2551, น. 87) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล” เพื่อศึกษาระดับความรู้ความสามารถทักษะทัศนคติและสมรรถนะในการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลและอิทธิพลของความรู้ทักษะทัศนคติในการบริหารที่มีต่อสมรรถนะในการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลผลการศึกษา พบว่าความรู้ทักษะและทัศนคติในการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในทำนองเดียวกับ ภาณุพงศ์ สุวณิชสุต (2551, น. 97) ได้ทำการศึกษาเรื่องตัวแบบสมรรถนะหลักของผู้สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรหลักประจำโรงเรียนเสนาธิการทหารบกผลการวิจัยซึ่งได้กลุ่มสมรรถนะร่วม (VEL-MARCH) ประกอบด้วย 1) สมรรถนะด้านวิสัยทัศน์หมายถึงการมองภาพในอนาคตและสร้างจุดมุ่งหมายปลายทางที่เป็นไปได้มีความเชื่อมโยงกับภารกิจค่านิยมและความเชื่อเข้าด้วยกัน 2) สมรรถนะด้านความรู้หมายถึงความสามารถในการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีด้านการใช้ภาษาต่างประเทศและด้านความรู้เพื่อตอบสนองภารกิจ 3) สมรรถนะด้านความจงรักภักดีหมายถึงความซื่อสัตย์และความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติศาสนาและพระมหากษัตริย์ 4) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการฝ่ายเสนาธิการและผู้บังคับหน่วยจะต้องมีเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและทำให้งานเกิดประสิทธิภาพ 5) สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์เป็นความสามารถในการหยั่งรู้สถานการณ์โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อให้สถานการณ์ที่ซับซ้อนสามารถกำหนดการ 6) สมรรถนะด้านความรับผิดชอบหมายถึงการทำตามหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบอยู่คือความรับผิดชอบต่อองค์การความรับผิดชอบต่อในฐานะทหารอาชีพและความรับผิดชอบต่อสังคม 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 สมรรถนะของวิชาชีพได้มาจากการเป็นเจ้าของคุณลักษณะที่เหมาะสม เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ โดยคุณลักษณะเหล่านี้เป็นพื้นฐานร่วมกัน

ของสมรรถนะ และยังคงคล้องกับ Klendauer, Berkovich, Gelvin, Leimeister, and Krcmar (2012, p. 236) ศึกษาเรื่อง “Towards a Competency Model for Requirements Analysts” ผลการศึกษาพบว่า ความสามารถและคุณลักษณะส่วนบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ข้อตกลงในการพัฒนาสมรรถนะเกิดขึ้นได้ เช่น การเป็นคนดี เอื้อเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น ความซื่อสัตย์ และความร่วมมือร่วม 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 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสืบสวน ขวัญกำลังใจ และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร

## 2.3 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

สำหรับการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อตรวจสอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากแนวคิดที่เป็นปรากฏการณ์ทางสังคมทั้งในและต่างประเทศ ผลการศึกษาพบว่า มีปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ดังนี้

### 2.3.1 วิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี (Technological and Forensic Science)

งานวิทยาการตำรวจ เริ่มมีความเป็นมาตั้งแต่ปี 2475 โดยมีพระบรมราชโองการในพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้จัดวางโครงสร้างตำรวจขึ้นใหม่โดยเปลี่ยนชื่อจาก กรมตำรวจภูธร เป็น กรมตำรวจ และให้เสนาบดีกระทรวงมหาดไทยจัดแบ่งแผนงานโดยย่อยออกไปตามสมควรแก่รูปการ และในปีเดียวกันพระยาจำเสนาบดีศรีบริบาล รัฐมนตรีกระทรวงมหาดไทย

ได้จัดแบ่งแผนงานในกรมตำรวจโดยให้รวบรวมกรมตำรวจภูธร ตำรวจกองพิเศษ กับตำรวจภูธรกลางเป็นตำรวจสันติบาล มีหัวหน้าเป็นผู้บังคับการ 1 นาย แบ่งเป็นกองที่ 1, กองที่ 2, กองที่ 3 และกองตำรวจแผนกสรรพากร สำหรับกองที่ 3 มีระเบียบงานดังนี้ กองนี้เป็นกองวิทยาการตำรวจซึ่งต้องให้ผู้มีความรู้พิเศษ เช่น การตรวจพิสูจน์ลายมือของผู้ต้องหาหรือผู้ที่สมัครเข้ารับราชการว่าเคยต้องโทษมาแล้วหรือไม่ บันทึกประวัติของผู้กระทำผิด การตรวจของกลางต่าง ๆ ออกรูปพรรณของหายและออกประกาศสืบจับผู้ร้ายซึ่งหลบคดีอาญา จึงสรุปได้ว่ากองที่ 3 ของตำรวจสันติบาลในสมัยนั้น คือ จุดกำเนิดของกองทะเบียนประวัติอาชญากรและกองพิสูจน์หลักฐาน

### 2.3.1.1 แนวคิดวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี

ไทพีศรีนิติ ภัคดีกุล (2554, น. 1) กล่าวว่า วิทยาการตำรวจและเทคโนโลยีสมัยใหม่มีอิทธิพลอย่างมากต่องานสืบสวนสอบสวน และเป็นการแน่นอนที่สุดว่าได้ส่งผลอย่างสูงทางด้านประสิทธิภาพของการทำงาน ความรู้เกี่ยวกับแผนประทุษกรรมของอาชญากร และรูปแบบวิธีการความคืบหน้าของผู้กระทำผิด เป็นต้นว่า ทักษะ ความอดทน กลเม็ด แห่ล่ง ความชำนาญ ฯลฯ ตลอดจนความสนใจในสิ่งเล็ก ๆ น้อย ๆ ของฝ่ายเจ้าหน้าที่ที่สืบแต่เป็นคุณสมบัติพื้นฐานของการทำงานสืบสวนสอบสวน ในทำนองเดียวกับ กองพิสูจน์หลักฐาน (2558, น. 4) อธิบายว่า การพิสูจน์หลักฐาน คือ เป็นกฎเกณฑ์ทั้งทางวิชาชีพและทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งมุ่งในการให้การยอมรับ การชี้เฉพาะ การจำแนกและการตีความหมายของวัตถุพยาน โดยนำวิทยาศาสตร์บริสุทธิ์มาประยุกต์ใช้ในกรณีที่เกี่ยวข้องระหว่างกฎหมายกับวิทยาศาสตร์ กล่าวได้ว่า เป็นศาสตร์แขนงหนึ่ง ซึ่งอาศัยกฎเกณฑ์ทฤษฎีต่าง ๆ ของวิทยาศาสตร์หลายสาขา เช่น สาขาเคมี สาขาฟิสิกส์ สาขาชีววิทยามาารวมกัน แล้วนำมาประยุกต์ใช้เป็นการตรวจพิสูจน์วัตถุพยาน เพื่อให้บรรลุถึงจุดประสงค์ในการตรวจพิสูจน์การกระทำความผิดหรือความบริสุทธิ์ของผู้ถูกกล่าวหาภายใต้กฎเกณฑ์แห่งกฎหมาย

นอกจากนี้ กองพิสูจน์หลักฐาน (2558, น. 4) ยังอธิบายเพิ่มเติมว่า การตรวจพิสูจน์หลักฐานด้วยวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี จะดำเนินการได้ดังนี้ คือ 1) การตรวจเพื่อชี้เฉพาะ เป็นการตรวจพิสูจน์วัตถุพยานด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์แล้วแสดงผลการตรวจว่าใช่หรือไม่ เช่น การตรวจพิสูจน์คราบโลหิต หามุมโลหิต คราบอสุจิ เขม่าปืน ยาเสพติดให้โทษ เป็นต้น 2) การตรวจพิสูจน์เปรียบเทียบ เป็นการตรวจเปรียบเทียบวัตถุพยานแล้วให้ความเห็นทางวิชาการ เช่น การตรวจพยานเอกสารต่าง ๆ ได้แก่ การตรวจเปรียบเทียบลายนิ้วมือ ลายเซ็น ตัวอักษรพิมพ์ดีด ตรวจเปรียบเทียบเส้นผม เส้นขน เส้นใย ฯลฯ 3) การให้ความเห็นทางด้านวิชาการ เป็นการตรวจสถานที่เกิดเหตุในคดีต่าง ๆ โดยปกติพยานหลักฐานจะถูกทำลายไปเป็นจำนวนมาก แต่ร่องรอยและวิธีการที่คนร้ายกระทำ อาจจะชี้บอถึงสาเหตุของการกระทำผิด หรือชี้แนวทางการกระทำของคนร้ายได้ โดยอาศัยความรู้ ความชำนาญทางด้านการตรวจพิสูจน์หลักฐาน



นอกจากนั้น วัตถุประสงค์บางอย่างแม้จะมีน้อยหรือมีขนาดเล็กมากที่พบในสถานที่เกิดเหตุ เมื่อทำการตรวจวิเคราะห์จะสามารถบอกแนวทางที่จะช่วยการสืบสวนหาตัวผู้กระทำความผิดไปในทางที่ถูกต้อง และมีความรวดเร็วได้ ซึ่งการสืบสวนสอบสวนจะต้องมีพยานหลักฐานเพื่อจะใช้เป็นหลักฐานยืนยันหรือบ่งชี้ในการกระทำผิด พยานหลักฐานประกอบด้วย พยานบุคคล พยานเอกสาร และพยานวัตถุ หรือวัตถุพยาน

ดังนั้น วิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี กองบังคับการมีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานวิทยาการตำรวจในแต่ละภาค การตรวจพิสูจน์พยานหลักฐานคดีต่าง ๆ การถ่ายรูปและตรวจสถานที่เกิดเหตุการทะเบียนประวัติอาชญากรเพื่อสนับสนุนพนักงานสอบสวน ตลอดจนกระบวนการยุติธรรมในส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับสายงานวิทยาการ รวมทั้งการปกครองบังคับบัญชาหน่วยงานต่าง ๆ ที่อยู่ในสังกัดให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ โดยเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งงานอื่นที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชาแต่ละกองบังคับการ แบ่งออกเป็น 4 กองกำกับการ แต่ละกองบังคับการมีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานวิทยาการ ตำรวจในแต่ละภาคการตรวจพิสูจน์พยานหลักฐานคดีต่าง ๆ การถ่ายรูปและตรวจสถานที่เกิดเหตุ การทะเบียนประวัติอาชญากรเพื่อสนับสนุนพนักงานสอบสวน ตลอดจนกระบวนการยุติธรรมในส่วน ภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับสายงานวิทยาการ รวมทั้งการปกครองบังคับบัญชาหน่วยงานต่าง ๆ ที่อยู่ในสังกัดให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ โดยเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพรวมทั้งงานอื่นที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชาแต่ละกองบังคับการ

วิทยาการและเทคโนโลยีได้สร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับมนุษย์หลายด้านแต่ผลกระทบที่เกิดจากความเจริญก้าวหน้าและเทคโนโลยีมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกขณะในปัจจุบันนี้ จนบางครั้งปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งหมดนั้นมีสาเหตุมาจากวิทยาการและเทคโนโลยีโดยตรง การเปลี่ยนแปลงลักษณะของวิทยาการและเทคโนโลยี สรุปได้ดังนี้ 1) การค้นพบความรู้ขั้นพื้นฐานใหม่ ๆ เกิดจากการศึกษาค้นคว้าและวิจัยเฉพาะด้านเพื่อเป็นความรู้ใหม่ ๆ ในการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ เช่น การศึกษาเกี่ยวกับลักษณะการถ่ายทอดทางพันธุกรรมของพ่อแม่ไปสู่ลูก (DNA) ซึ่งสามารถศึกษาและพัฒนาให้มีคุณสมบัติตามต้องการได้ ส่งผลให้มีการใช้ข้อมูลด้านเทคโนโลยีชีวภาพ เป็นตัวกำหนดคุณลักษณะและเป็นบรรทัดฐานในการคัดเลือกคนได้ตามที่ต้องการ 2) วิทยาการและเทคโนโลยีมีการพัฒนาอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง เนื่องจากมีการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจ และอุตสาหกรรมเพิ่มมากขึ้น นักวิทยาศาสตร์ หรือนักวิชาการจึงต้องมีการศึกษาเฉพาะด้านและจำกัดวงแคบ เพื่อศึกษาสิ่งใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดผลกระทบด้านลบในการประยุกต์ใช้วิทยาการและเทคโนโลยี 3) ความก้าวหน้าวิทยาการและเทคโนโลยีส่ง

ผลกระทบต่อสังคมอย่างกว้างขวาง การประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ส่งผลกระทบต่อท้องถิ่นนั้น หรือประเทศนั้นอย่างรวดเร็วรุนแรงและเพิ่มสูงขึ้นจนเป็นปัญหาระดับโลกได้ เช่น การสื่อสารและคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

ดังนั้น การนำวิทยาการตำรวจในรูปแบบต่าง ๆ เข้ามาใช้ในการพิสูจน์ ค้นหาหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกระทำผิดอาญาอย่างเหมาะสมกับทรัพยากรสภาพแวดล้อม วัฒนธรรม รวมทั้งสภาพเศรษฐกิจภายในประเทศเช่น การตรวจพิสูจน์ลายพิมพ์นิ้วมือ เป็นต้น

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

#### 2.3.1.2 การวิจัยด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี

พระราช령เพชรรัตน์ (2553, น. 157) ได้สร้างเครื่องมือวิจัยด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาวิทยาการตำรวจเกี่ยวกับการตรวจพิสูจน์หลักฐานที่ทันสมัยเชื่อถือได้ การพัฒนาข้อมูลเกี่ยวกับกองทะเบียนประวัติอาชญากรรมมาใช้สนับสนุนในการสืบสวนการพัฒนาระบบศูนย์ข้อมูลสารสนเทศตำรวจ (Polis) มาใช้ในการสืบสวนและการพัฒนาระบบเชื่อมโยงฐานข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ทะเบียนราษฎร เรือนจำ สถานีดำรวจทั่วประเทศ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ มากที่สุด ถึงน้อยที่สุด

ในการวัดตัวแปรวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือวัดของ พระราช령เพชรรัตน์ (2553, น. 157) มาปรับใช้ซึ่งครอบคลุมลักษณะวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี คือ การพัฒนาวิทยาการตำรวจเกี่ยวกับการตรวจพิสูจน์หลักฐานที่ทันสมัยเชื่อถือได้ การพัฒนาข้อมูลเกี่ยวกับกองทะเบียนประวัติอาชญากรรมมาใช้สนับสนุนในการสืบสวนการพัฒนาระบบศูนย์ข้อมูลสารสนเทศตำรวจ (Polis) มาใช้ในการสืบสวน และการพัฒนาระบบเชื่อมโยงฐานข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ทะเบียนราษฎร เรือนจำสถานีดำรวจทั่วประเทศ จำนวน 4 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่งถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

#### 2.3.1.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี

ปัจจัยด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี กับการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการศึกษาของ พระราช령เพชรรัตน์ (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 การสืบสวนเป็นการปฏิบัติเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อเท็จจริงและหลักฐานของพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งมีขั้นตอนการปฏิบัติหลายรูปแบบด้วยกันเช่นมีการใช้สายลับหาหลักฐานมีการเฝ้าสะกดรอยเป็นต้นซึ่งสามารถแบ่งขั้นตอนการสืบสวนได้ดังนี้ 1) การสำรวจสถานที่ (Casing) 2) การใช้สายลับ (How to use Spies) 3) การอำพราง (Undercover) 4) การสะกดรอย (Surveillance) และ 5) การซักถาม (Interview) นอกจากนี้ยังให้ความหมายของ สายลับ หมายถึง ผู้แจ้งความนำจับหรือ ผู้แจ้งความนำสืบทรัพย์สินตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจ่ายเงินสินบนและเงินรางวัลในการ

ดำเนินการเกี่ยวกับทรัพย์สินตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. 2546 ข้อ 3 ซึ่งมีสิทธิที่จะได้รับเงินสินบนตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ดังกล่าวข้างต้นและระเบียบคณะกรรมการวินิจฉัยการจ่ายเงินสินบนและเงินรางวัลว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาจ่ายเงินสินบนและเงินรางวัล พ.ศ. 2547 บุคคลธรรมดา หมายถึง บุคคลที่มีสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมาย แต่ไม่รวมถึงผู้ที่มีหน้าที่รายงานการทำธุรกรรมตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน และไม่รวมถึงพนักงานผู้รับแจ้งความตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจ่ายเงินสินบนและเงินรางวัลในการดำเนินการเกี่ยวกับทรัพย์สินตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. 2546 และนิติบุคคล หมายถึง กลุ่มบุคคล องค์กร หรือ มูลนิธิซึ่งกฎหมายบัญญัติให้เป็นบุคคลอีกประเภทหนึ่งที่มีใช้บุคคลธรรมดาและให้มีสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายเช่นเดียวกับบุคคลธรรมดา เช่น กระทรวง ทบวง กรม องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล สุขาภิบาล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา บริษัทจำกัด สมาคม มูลนิธิ (สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน, 2558)

จาริต เพ็งศิษฐ์ (2547, น. 78) กล่าวว่า ผลของการที่ประเทศไทยร่วมลงนามในอนุสัญญาสหประชาชาติเพื่อต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติที่จัดตั้งในลักษณะองค์กร ค.ศ. 2000 ได้ส่งผลดีแก่ประเทศไทยเป็นอย่างมากในด้านกระบวนการยุติธรรมและการบังคับใช้กฎหมาย กล่าวคือเดิมเรามีเพียงกฎหมายที่บังคับใช้แก่ผู้ประกอบการ ซึ่งมีลักษณะการกระทำ แบบปัจเจกบุคคลตามปกติธรรมดาเท่านั้น ซึ่งกฎหมายดังกล่าวไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะ นำมาบังคับใช้แก่การประกอบอาชญากรรมลักษณะพิเศษเป็นเหตุให้ผู้ประกอบอาชญากรรม หลายรายสามารถหลุดรอดจากการดำเนินคดีไปได้ แต่เมื่อประเทศไทยได้ร่วมลงนามในอนุสัญญาฯ และพิธีสารที่เกี่ยวข้องดังกล่าวทำให้ต้องมีการปรับปรุงและยกร่างกฎหมายภายใน ให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของอนุสัญญาฯ ซึ่งจะทำให้กฎหมายภายในของประเทศไทยมี ความเข้มแข็ง และมีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะบังคับแก่อาชญากรรมลักษณะพิเศษได้

จากแนวคิดเกี่ยวกับกลไกและมาตรการทางกฎหมายตามอนุสัญญาสหประชาชาติ เพื่อต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติที่จัดตั้งในลักษณะองค์กร ค.ศ. 2000 (United Nations Convention Against Transnational Organized Crime) ดังกล่าวได้ก่อให้เกิดหลักการสำคัญ ในการกำหนดให้มีกลไกและมาตรการทางกฎหมายเพื่อใช้บังคับต่ออาชญากรรมลักษณะพิเศษ โดยเฉพาะด้วยจัดตั้งกรมสอบสวนคดีพิเศษขึ้นในสังกัดกระทรวงยุติธรรม และมีการตราพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547 ขึ้นใช้บังคับเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องในกระบวนการยุติธรรมและปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากระบบการสืบสวนและสอบสวนเพื่อป้องกัน และปราบปรามอาชญากรรมเป็นหัวใจสำคัญของการอำนวยความยุติธรรมแก่ประชาชน

แต่ที่ผ่านมามีพบว่าระบบการสืบสวนและสอบสวนเดิมไม่สามารถแก้ไขปัญหาคความบกพร่องในการรวบรวมพยานหลักฐานในคดีบางประเภทได้ รวมทั้งวิธีการสืบสวนสอบสวนตามที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญายังไม่เอื้ออำนวยต่อการแสวงหาข้อเท็จจริง และหลักฐานที่ซับซ้อนทั้งที่สังคมและปัญหาอาชญากรรมได้มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปในแบบต่าง ๆ มากมายด้วย

ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 105 พระราชบัญญัติวิเทศพินาศ พ.ศ. 2498 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2535 พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามยาเสพติด พ.ศ. 2519 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. 2542 แต่เมื่อพิจารณาจากบทบัญญัติของกฎหมายแต่ละฉบับตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น กลับพบว่าไม่ได้ให้อำนาจในการดักฟังไว้ชัดเจน จะมีก็เฉพาะแต่การดักฟังในเรื่องความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดและความผิดเกี่ยวกับการฟอกเงินเท่านั้น ส่วนผลของการดักฟังการสนทนาทางโทรศัพท์ที่มีขอบด้วยกฎหมาย พยานหลักฐานที่ได้มาก็เป็นพยานหลักฐานที่ได้มาโดยมิชอบ (Illegal Obtained Evidence) เพราะเป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติที่คุ้มครองสิทธิเสรีภาพของเอกชน ซึ่งจะกระทำมิได้ภายใต้เงื่อนไขความจำเป็นบางประการเท่านั้นการจัดส่ง ภายใต้การควบคุม (Controlled Delivery) เป็นการติดตามการลักลอบขนส่งสิ่งผิดกฎหมายเช่น ยาเสพติด เด็กผู้หญิง อาวุธสงคราม และธนบัตรปลอม เป็นต้น โดยเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจโดยรู้ว่า มีการกระทำความผิดเกิดขึ้น และสิ่งผิดกฎหมายนั้น ยังอยู่ในการครอบครองของบุคคล แต่ยังไม่ดำเนินการจับกุม เนื่องจากต้องการให้มีการนำสิ่งผิดกฎหมาย ดังกล่าวส่งให้ถึงมือผู้รับเสียก่อน การจัดส่งภายใต้การควบคุมนั้นเจ้าหน้าที่จะต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด และมีความระมัดระวังอย่างสูงประกอบกับการพิจารณาปัจจัยของบุคคล พฤติการณ์ และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ส่วนวิธีการปฏิบัตินั้นอาจจะให้เจ้าหน้าที่อำพรางตัว หรือสายลับหรือผู้ที่กระทำความผิด เป็นผู้ถือสิ่งของต้องห้ามการอำพรางตัว (Undercover) เป็นการให้เจ้าหน้าที่อำพรางตัวเข้าไป อยู่ในกลุ่มของอาชญากร เพื่อรวบรวมพยานหลักฐาน และทราบถึงบทบาทภายในองค์กรอาชญากรรม ซึ่งบางสถานการณ์อาจมีการกระทำความผิดของเจ้าหน้าที่ร่วมอยู่ด้วย หรือบางกรณีเจ้าหน้าที่อาจไม่จำเป็นต้องอำพรางตัว แต่จะใช้บุคคลที่ถูกกำหนด(สายลับ) เข้าไปอำพรางตัวภายใต้การควบคุมของเจ้าหน้าที่ ซึ่งการใช้วิธีการดังกล่าวต้องใช้บุคคลที่มีการรักษาความลับเป็นอย่างดี และต้องปกปิดตัวตนที่แท้จริง แต่เปิดตัวเองให้บุคคลทั่วไปเข้าใจว่าเป็นบุคคลอื่น

นอกจากนี้แล้วยังมีบุคคลอีกประเภทหนึ่งซึ่งเรียกว่า “สายข่าว” จะเป็นบุคคลซึ่งให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมความเคลื่อนไหวของอาชญากรรม โดยการเข้าร่วมหรือเกี่ยวพันกับกิจกรรมอาชญากรรมนั้นในการอำพรางตัวเพื่อให้ได้เข้าถึงพื้นที่เป้าหมายบุคคลใน

องค์กร โดยไม่เปิดเผยสถานะที่แท้จริงนั้น การปฏิบัติระยะสั้นจะไม่มีผลกับข้อสงสัย และ สามารถ ล่วงรู้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว แต่การแฝงตัวระยะยาวเพื่อให้ได้ข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับ ระดับชั้นของผู้ร่วมองค์กรการแบ่งแยกหน้าที่และสายการบังคับบัญชานั้นเจ้าหน้าที่อำ พราง จำเป็นต้องสร้างความไว้วางใจ ความเชื่อถือแก่องค์กร ดังนั้น จึงต้องมีการเลือกบุคคลที่มี ความรู้ ความสามารถ ปฏิภาณไหวพริบ การใช้ภาษาท้องถิ่น และอื่น ๆ รวมถึงการควบคุมโดย เจ้าหน้าที่ระดับสูง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้อง ชอบด้วยกฎหมาย และป้องกัน อันตรายที่จะเกิดขึ้น ทั้งนี้โดยจะต้องมีการรายงานการปฏิบัติตามเวลาที่กำหนดเพื่อรวบรวม พยานหลักฐาน นอกจากนี้ ผู้ปฏิบัติกรอำพรางจะต้องทราบสถานะของตนเอง เพื่อมิให้ร่วมกระทำ ความผิดกับกลุ่มองค์กรอาชญากรรม รวมทั้งการประสาน กับหน่วยงานอื่น อย่งไรก็ตาม ความ เสี่ยงในการปฏิบัติกรอำพราง นอกจากความยากลำบากในการเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กรเพื่อให้ ได้รับความไว้วางใจแล้วการปฏิบัติหน้าที่หากไม่มีบทบัญญัติของกฎหมาย ให้ความคุ้มครองแก่ เจ้าหน้าที่หรือบุคคลที่ได้รับมอบหมายแล้ว ย่อมเป็นสิ่งที่ไม่สามารถปฏิเสธความรับผิดชอบทางอาญาได้ อีกทั้ง พยานหลักฐานที่ได้จากการปฏิบัติกรอำพรางเป็นการ ปฏิบัติกรด้วยเทคนิคการสืบสวน สอบสวนพิเศษ หากไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายให้กระทำ ได้โดยชอบแล้ว พยานหลักฐานที่ได้มา ก็อาจมีข้อโต้แย้งในการพิจารณาคดีของศาลว่าจะรับฟังลงโทษได้เพียงใด

อย่างไรก็ตามการใช้สายลับในการล่อซื้อมีคำพิพากษาศาลฎีกาที่มีความเห็น สองแนวทาง กล่าวคือ แนวแรกเห็นว่าต้องนำสายลับผู้ล่อซื้อมาเป็นพยานหลักฐานยืนยันการกระทำ มิฉะนั้นจะลงโทษจำเลยไม่ได้ แต่แนวที่สองเห็นว่ากรณีที่ไม่นำสายลับมาสืบก็เพื่อความปลอดภัย ของสายลับ และเพื่อประโยชน์ด้านการปฏิบัติงานครั้งต่อ ๆ ไป ดังนั้นกรณีที่ ไม่นำ สายลับมาสืบจึง มิได้ทำให้พยานหลักฐานของโจทก์ มีน้ำหนักลดน้อยลง ไม่ควรรับฟังลงโทษ จำเลยได้ นอกจาก แนวทางทั้งสองดังกล่าวแล้วจำต้องนำสายลับเป็นพยานโดยวิธีกา ที่เรียกว่า “การกันประจักษ์ พยาน” ดังนั้น สายลับ คือ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีสิทธิ และหน้าที่ตามกฎหมายซึ่งมีสิทธิที่จะ ได้รับเงินสินบนตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีเป็นสายข่าวให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐให้การสืบสวน ติดตามความเคลื่อนไหวของคนร้าย

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สายลับ หมายถึงประชาชนที่ได้รับมอบหมาย หรือได้รับการ จ้างวานจากเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวน ให้ทำหน้าที่ให้ข่าวหรือหาข่าว เพื่อสืบสวนจับกุมผู้กระทำ ความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด

### 2.3.2.2 การวัดปัจจัยด้านสายลับ

ขณะชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, น. 157) ได้สร้างเครื่องมือวัดปัจจัยด้านสายลับ ออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การสืบสวนคดีต่าง ๆ เกี่ยวกับยาเสพติดมีสายลับเพื่อแจ้งเหตุและให้ข่าวการ กำกับ ดูแล ควบคุมสายลับเพื่อให้การสนับสนุนการสืบสวนปราบปรามยาเสพติดการกรองข่าวสาร จากสายลับกับข้อมูลต่าง ๆ เพื่อประกอบการตัดสินใจปฏิบัติงานสืบสวนและการสอนวิธีการเพื่อ ชี้แนะให้สายลับเข้าใจก่อนการปฏิบัติเกี่ยวกับการหาข่าว มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ มากที่สุด ถึงน้อยที่สุด

ในการวัดตัวแปรด้านสายลับ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือวัดของ ขณะชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, น. 157) มาปรับใช้ซึ่งครอบคลุมลักษณะสายลับ คือ ด้านการ สืบสวนคดีต่าง ๆ เกี่ยวกับยาเสพติดมีสายลับเพื่อแจ้งเหตุและให้ข่าวด้านการกำกับ ดูแล ควบคุม สายลับเพื่อให้การสนับสนุนการสืบสวนปราบปรามยาเสพติดด้านการกรองข่าวสารจากสายลับกับ ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อประกอบการตัดสินใจปฏิบัติงานสืบสวนและด้านการสอนวิธีการเพื่อชี้แนะให้ สายลับเข้าใจก่อนการปฏิบัติเกี่ยวกับการหาข่าว ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ มีลักษณะเป็น มาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

### 2.3.2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสายลับ

ปัจจัยด้านสายลับ กับการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในการศึกษา ของขณะชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, น. 157) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 พบว่า ปัจจัยภายในองค์การด้านกำลังพลปัจจัยด้าน งบประมาณและสวัสดิการ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจและปัจจัย ภายนอกองค์การด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ปัจจัยด้านสายลับปัจจัยด้านความร่วมมือของ ประชาชนปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนและปัจจัยด้านกลุ่มอิทธิพล โดยภาพรวมมี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน ด้านงบประมาณและสวัสดิการ ด้านกำลังพล ด้านสายลับ ด้านขวัญกำลังใจ ด้าน ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน และด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ตามลำดับ

ในทำนองเดียวกับ ฌรงค์ กุณินเทศ (2554, น. 87) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนา รูปแบบการสืบสวนเพื่อการปราบปรามยาเสพติดในชุมชน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการสืบสวนที่สำคัญคือ การใช้สายลับและการรวบรวมพยานหลักฐานให้ชัดเจนก่อนที่จะจับกุมผู้กระทำผิด ทั้งนี้ สายลับต้องได้รับความปลอดภัยมากที่สุด

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านสายลับมีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ ปัจจัยด้านวิชาการตำรวจและเทคโนโลยี ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านงบประมาณและสวัสดิการ ปัจจัยด้านกำลังพล ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่า ปัจจัยด้านสายลับ จะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

### 2.3.3 ความร่วมมือของประชาชน (People Participation)

การเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนของสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมกับภาครัฐ จะเป็นการส่งเสริมความร่วมมือของประชาชนในการให้ข้อมูลข่าวสารถือเป็นการมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับต่ำที่สุด แต่เป็นระดับที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นก้าวแรกของการที่ภาครัฐจะเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าสู่กระบวนการ มีส่วนร่วมในเรื่องต่าง ๆ

#### 2.3.3.1 ความหมายของความร่วมมือของประชาชน

การประสานงานต้องการความร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงานให้เรียบร้อย และสอดคล้องกลมเกลียวกันในจังหวะเดียวกันเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพการประสานงานมีคำที่มีความหมายใกล้เคียงกันอยู่อีกคำหนึ่งคือความร่วมมือข้อแตกต่างคือความร่วมมือเป็นการช่วยเหลือด้วยความสมัครใจแม้จะไม่มีหน้าที่โดยตรง อาจจะทำเรื่องเดียวกันในเวลาเดียวกันหรือต่างเวลาก็ได้ แม้กระทั่งอาจให้ความร่วมมือทำบางเรื่องบางเวลาแต่การประสานงานต้องประสานจิตใจ ความสามารถ กำลังงานในเวลาเดียวกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกันด้วยการแบ่งหน้าที่กันทำ และต้องการความร่วมมือจนกว่างานจะบรรลุผลสำเร็จ

วุทธิศักดิ์ โภชนุกูล (2552, น. 52) ได้กล่าวถึงความหมายของความร่วมมือไว้ว่า ความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ทำร่วมกัน หรือช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อไปสู่เป้าหมายใดเป้าหมายหนึ่งเป็นความเต็มใจของแต่ละคนในการช่วยเหลือซึ่งกันและกันอาจกล่าวได้ว่าความร่วมมือคือการที่บุคคลในหน่วยงานหรือองค์กรทำงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน โดยมีลักษณะของความร่วมมือ คือ ความร่วมมือเป็นลักษณะของการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกัน ความร่วมมือเป็นการช่วยเหลือบุคคลอื่น ๆ หรือ



ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในทางสร้างเสริมความร่วมมือเป็นการยอมรับการกระทำของบุคคลอื่น และของตนเองและความร่วมมือเป็นการกระทำที่เห็นพ้องต้องกันและเพิ่มกำลังในทางปฏิบัติ

นอกจากนี้ William (1974, p. 39) ได้ให้ความหมายของความร่วมมือของประชาชน หมายถึงการมีส่วนร่วมในการปะทะทางสังคมซึ่งรวมทั้งการมีส่วนร่วมของปัจเจกบุคคลและการมีส่วนร่วมของกลุ่มกล่าวไว้สอดคล้องกันกับ Erwin (1976, p. 138) ได้ให้แนวคิดการพัฒนาความร่วมมือของประชาชนหมายถึงกระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนา ร่วมคิดร่วมตัดสินใจแก้ปัญหาของตนเองใช้ความคิดสร้างสรรค์และความชำนาญของประชาชน ร่วมกับการใช้วิทยาการที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาในทำนองเดียวกับ Masda (1982, p. 18) ได้ให้ความหมายของความร่วมมือของประชาชนประกอบด้วย 3 มิติมิติที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าจะไรควรทำและทำอย่างไรมิติที่ 2 มีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนาลงมือปฏิบัติการตามที่ได้ตัดสินใจ และมิติที่ 3 มีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงานและสอดคล้องกับ Nation (1981, p. 11) ให้ความหมายว่าความร่วมมือของประชาชนคือการทำที่ประชาชนก่อให้เกิดกระบวนการและโครงสร้างที่ประชาชนในชนบทสามารถที่จะแสดงออกซึ่งความต้องการของตนการจัดอันดับความสำคัญการเข้าร่วมในการพัฒนาและได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนานั้น เป็นไปโดยการเน้นที่การให้อำนาจตัดสินใจแก่ประชาชนในชนบท ในทำนองเดียวกับ Erwin (1976, p. 138) กล่าวว่า ความร่วมมือของประชาชนคือกระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม เกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนาร่วมคิดร่วมตัดสินใจแก้ปัญหาของตนเองร่วมใช้ความคิดสร้างสรรค์ความรู้ความชำนาญร่วมกับการใช้วิทยาการที่เหมาะสมและสนับสนุนติดตามผลการปฏิบัติงานขององค์กรและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

นอกจากนี้ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความร่วมมือของประชาชนในการประชุมองค์การสหประชาชาติ (Nations, 1981, p. 594) ระบุไว้ว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็น คำที่ไม่อาจกำหนดนิยามความหมายเดียวที่ครอบคลุมได้เพราะความหมายของการมีส่วนร่วมอาจแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศหรือแม้แต่ในประเทศเดียวกันก็ตามหากจะให้เข้าใจชัดแล้วการนิยามความหมายของการมีส่วนร่วมอาจแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศหรือแม้แต่ในประเทศเดียวกันก็ตามหากจะให้เข้าใจชัดแล้วการนิยามความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชนควรมี ลักษณะจำกัดเฉพาะในระบบเศรษฐกิจสังคมและการเมืองหนึ่ง ๆ เท่านั้นอย่างไรก็ดีกลุ่มผู้เชี่ยวชาญดังกล่าวได้ขยายความการมีส่วนร่วมของประชาชนว่าครอบคลุมประเด็นคือ การมีส่วนร่วมของประชาชนครอบคลุมการสร้างโอกาสที่เอื้อให้สมาชิกทุกคนของชุมชนและของสังคมได้ร่วม กิจกรรมซึ่งนำไปสู่การมีอิทธิพลต่อกระบวนการพัฒนาและเอื้อให้ได้รับประโยชน์จากการพัฒนา โดยทำเทียมกันการมีส่วนร่วมสะท้อนการเข้าเกี่ยวข้องโดยสมัครใจและเป็นประชาธิปไตยเพื่อการ

เอื้อให้เกิดความหมายพยายามพัฒนา การแบ่งสรรผลประโยชน์จากการพัฒนาโดยเท่าเทียมกันการตัดสินใจเพื่อกำหนดเป้าหมายกำหนดคน โยบายการวางแผนและการดำเนินการ โครงการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมเมื่อพิจารณาในแง่การมีส่วนร่วมเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างส่วนที่ประชาชนลงแรงและทรัพยากรเพื่อพัฒนากับประโยชน์ที่ได้รับจากการลงทุนลงแรงดังกล่าวกล่าวอีกนัยหนึ่งคือการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจไม่ว่าระดับท้องถิ่นภูมิภาคและระดับชาติจะช่วยให้ก่อเกิดความเชื่อมโยงระหว่างสิ่งที่ประชาชนลงแรงกับประโยชน์ที่ได้การมีส่วนร่วมของประชาชนอาจผิดแผกแตกต่างกันไปตามสภาพเศรษฐกิจของประเทศนโยบายและโครงสร้างการบริหารรวมทั้งลักษณะเศรษฐกิจสังคมของประชากรการมีส่วนร่วมของประชาชนมิได้เป็นเพียงเทคนิควิธีการแต่เป็นปัจจัยสำคัญในการประกันให้เกิดกระบวนการพัฒนาที่มุ่งเอื้อประโยชน์ต่อประชาชน

ดังนั้น ความร่วมมือของประชาชนจึงเป็นการช่วยเหลือด้วยความสมัครใจซึ่งกันและกันร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้เรียบร้อย และสอดคล้องกลมเกลียวกันในจังหวะเดียวกันเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความร่วมมือของประชาชน หมายถึง การได้รับความร่วมมือของประชาชนในการให้ข้อมูลข่าวสารแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวน หรือการมีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด หรือการเป็นพยานในคดีและให้การสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงาน

### 2.3.3.2 การวัดปัจจัยด้านความร่วมมือของประชาชน

ธนัชชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, p. 157) ได้สร้างเครื่องมือวัดปัจจัยด้านความร่วมมือของประชาชน ออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการแจ้งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการกระทำผิดกฎหมาย การได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการเป็นพยานในคดีอาญา การได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงานสืบสวน และการได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการส่งมอบพยานหลักฐานในคดีอาญา มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ มากที่สุด ถึงน้อยที่สุด

ในการวัดตัวแปรความร่วมมือของประชาชน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือวัดของธนัชชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, น. 157) มาปรับใช้ซึ่งครอบคลุมลักษณะความร่วมมือของประชาชน คือ ด้านการพัฒนาความร่วมมือจากประชาชนในการแจ้งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการค้ายาเสพติด ด้านการได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการเป็นพยานเกี่ยวกับคดียาเสพติดด้านการได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงานสืบสวน และด้านการได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการส่งมอบพยานหลักฐานใน

คดียาเสพติด ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

### 2.3.3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านความร่วมมือของประชาชน

ปัจจัยด้านความร่วมมือของประชาชนกับการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการศึกษาของธนัช 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 นางพะงา บุญปักษ์ (2549, น. 137) ได้ศึกษาเรื่อง ตัวแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการเขตกรุงเทพมหานครอย่างยั่งยืนผลการวิจัยพบว่า ตัวแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการเขตของกรุงเทพมหานครอย่างยั่งยืนการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้ดำเนินการครบถ้วนทุกขั้นตอนตามกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้และได้นำผลที่ได้จากการศึกษามาวิเคราะห์และสังเคราะห์ ดังสรุปผลการวิจัย PATRIOTS Model ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

P = Policy Informed and Implementation หมายถึง การนำนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ นโยบายเป็นจริงได้ อันจะยังประโยชน์สู่ประชาชนอย่างแท้จริง

A = Accurate Good Governance หมายถึงการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใสหรือมีธรรมาภิบาล เป็นการนำแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารจัดการเขตแบบมีส่วนร่วม โดยเน้นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจของภาครัฐมากขึ้น

T = Throughout the Public Relation หมายถึง มุ่งเน้นการให้ข้อมูลโดยใช้หลักการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ ถือเป็นหัวใจหลักขององค์กรในการเสริมสร้างภาพลักษณ์ ความนิยม และเป็นการสร้างความเข้าใจอันดีร่วมกัน

R = Recommendable Extension หมายถึง เพิ่มช่องทางรับฟังความคิดเห็น ช่องทางที่หน่วยงานเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมตามกระบวนการการมีส่วนร่วมของประชาชน และเปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นให้มีหลายช่องทางมากขึ้น

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

O = Obtainable Advisories หมายถึง การร่วมรับฟังความคิดเห็นหรือเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมเป็นผู้ให้ข้อมูล เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจ และยังเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในระดับการเข้ามามีบทบาทเป็นคณะทำงาน เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมทำงานด้วย

T = Team Decision - Making Committee หมายถึง การจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อการบริหารจัดการเขต คือการที่เขตได้เรียนเชิญประชาชนจากทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ในลักษณะเขตกับประชาชนเป็นหุ้นส่วนกันในทุกขั้นตอนของการตัดสินใจ

S = Sustained Participated Evaluation and Follow-up หมายถึง กลไกการติดตามตรวจสอบโดยภาคประชาชนเพื่อความยั่งยืน เพื่อให้ได้มาซึ่งตัวแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการเขตของกรุงเทพมหานครอย่างยั่งยืน อันจะส่งผลให้เกิดความรับผิดชอบต่อประโยชน์ส่วนรวม รักถิ่นฐานที่ตนอยู่ เกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของและเป้าหมายสูงสุดคือประโยชน์สุขของประชาชนในเขตทุกคน

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

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่า ปัจจัยด้านความร่วมมือของประชาชนจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธร

### 2.3.4 การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน (Mass Communication)

ในสภาพสังคมยุคปัจจุบันที่อาจเรียกได้ว่าเป็น สังคมยุคสื่อสาร ซึ่งความเจริญก้าวหน้าหรือความอยู่รอดของสังคมขึ้นอยู่กับคนในสังคมได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องทันเวลา และปรับตัวได้อย่างเหมาะสม สื่อมวลชนต่าง ๆ จึงมีบทบาทสำคัญในการเสนอข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมตลอดจน 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 หรือองค์กรหนึ่งกับประชาชนทั่วไปเป็นกระบวนการสื่อสารที่มีความซับซ้อน เนื่องจากมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องหลายอย่าง มีปริมาณของข่าวสารมาก จำเป็นต้องใช้เครื่องมือ บุคลากร หรือสื่อ (Media) ที่มีประสิทธิภาพสูงเพียงพอ 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 สารจะถูกส่งผ่านสื่อมวลชนเพื่อให้ผู้รับสารทั่วไปได้รับสารนั้น ได้อย่างรวดเร็วในเวลาเดียวกันสารที่ส่งไปนั้นจะมีอายุจำกัดไม่ยั่งยืน และผู้ส่งสารจะเป็นองค์การซึ่งดำเนินงานภายใต้โครงสร้างที่สลับซับซ้อน และมี

ค่าใช้จ่ายจำนวนมาก กล่าวไว้สอดคล้องกับ Trenholm (2001, p. 232) อธิบายว่า การสื่อสารมวลชน หมายถึง การสื่อสารรูปแบบหนึ่งที่มีผู้ส่งสารซึ่งอยู่ในรูปขององค์กร ส่งสารไปยังกลุ่มผู้รับสารขนาดใหญ่หลากหลายกลุ่ม ซึ่งมีสมาชิกที่แตกต่างกันแต่ละบุคคล การติดต่อสื่อสารในลักษณะดังกล่าวนี้เป็นการสื่อสารทางอ้อม โดยใช้สื่อเป็นตัวกลางระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร

นอกจากนี้ ยังมีการจำแนกประเภทของสื่อมวลชน ซึ่งประมะ 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 วิทยุที่ส่งรายการ ออกอากาศ ทั้งระบบ AM และ FM รวมไปถึงระบบเสียงตามสาย 4) วิทยุโทรทัศน์ เป็นสื่อทางภาพ และทางเสียงที่เผยแพร่ออกไป ทั้งประเภทออกอากาศและส่งตามสาย 5) สื่อสารโทรคมนาคม เป็นผลจากความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่มีการส่งข้อความเสียงภาพ ตัวพิมพ์สัญลักษณ์ต่าง ๆ ได้ หลากหลาย ครอบคลุมกิจการสื่อสารผ่านดาวเทียม โทรภาพ โทรพิมพ์ และ 6) สื่อวัสดุบันทึก ได้แก่ เทปบันทึกเสียง เทปบันทึกภาพ แผ่นบันทึกเสียง แผ่นบันทึกภาพ ซึ่งกลายเป็นสื่อมวลชน เพราะเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าทำให้สามารถผลิตเผยแพร่ได้มากและรวดเร็ว

นอกจากนี้ พรทิพย์ วรกิจโกคาทร (2544, น. 297-298) กล่าวว่า ในกระบวนการสื่อสาร โดยเฉพาะการสื่อสารมวลชน ผู้รับสาร (Receiver) กลุ่มสังคม (Social Group) หรือเรียกกันว่า สาธารณชน (Public) ซึ่งหมายถึงผู้ที่สามารถเข้าถึงและรับสื่อวิทยุกระจายเสียง สื่อสิ่งพิมพ์สื่อ ภาพยนตร์และสื่อวิทยุโทรทัศน์ลักษณะของผู้รับสารซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการสื่อสารมวลชนดังนี้ 1) ผู้รับสารจำนวนมาก ในการสื่อสารมวลชนนั้นผู้รับสารจะต้องมีจำนวนมาก ผู้รับสารในการสื่อสารมวลชนนั้น เรียกว่า มวลชน (Mass Audience) การตัดสินใจว่าจำนวนผู้รับสารเท่าใดจำนวนมากนั้นจะต้องอาศัยหลักที่ว่ามวลชนผู้รับสารจะได้รับสารจากผู้ส่งสารภายในระยะเวลาอันรวดเร็วและจำนวนของผู้รับสารมีมากจนกระทั่งผู้ส่งสารไม่สามารถที่จะติดต่อกับผู้รับสารในลักษณะที่เห็นหน้าค่าตากันได้ 2) ผู้รับสารมีความแตกต่างกันเกณฑ์อันที่สองเกี่ยวกับลักษณะของผู้รับสารก็คือ ในการสื่อสารมวลชนนั้นมวลชนหรือผู้รับสารทั้งหลายมีความแตกต่างกัน ข่าวที่ส่งไปยังมวลชน (Mass Communicated News) นั้นเป็นข่าวที่มุ่งเสนอแก่คนจำนวนมากในสังคมซึ่งมีลักษณะต่าง ๆ กัน อันได้แก่ คนที่มีอายุต่าง ๆ กัน ทั้งเพศหญิงเพศชาย มีระดับการศึกษาต่าง ๆ กันอันอยู่ในที่ต่าง ๆ กัน เป็นต้น 3) ความไม่เป็นที่รู้จัก (Anonymity) หมายความว่า โดยทั่วไปแล้วคนแต่ละคนในมวลชนผู้รับสาร (Mass Audience) จะไม่เป็นที่รู้จักของผู้รับสาร

กล่าวคือ สารที่ผู้ส่งสารออกไปนั้นมุ่งส่งไปยังใครก็ตามที่เกี่ยวข้อง (to whom it may Concern) ผู้ส่งสารไม่ได้รู้จักผู้สารเป็นคน ๆ ไป ไม่ได้มุ่งที่จะส่งสารไปยังใครคนใดคนหนึ่ง โดยเฉพาะแต่เป็นการส่งสารไปยังมวลชนเป็นส่วนรวมดังนั้น การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนทุกประเภท เป็นกระบวนการส่งข่าวสาร ความรู้สึกนึกคิดไปยังคนจำนวนมาก ด้วยความถูกต้อง ยุติธรรม ให้ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องทันเวลา และปรับตัวได้อย่างเหมาะสม สื่อมวลชนต่าง ๆ จึงมีบทบาทสำคัญในการเสนอข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ตลอดจนชี้ นำความคิดของคนในสังคมด้วย

ในการทำงานเกี่ยวกับ ระเบียบวิธี ประกอบผล (2541, น. 264-265) ได้ศึกษาผู้ส่งสารในการสื่อสารมวลชนไว้ดังนี้ คือ ในการสื่อสารมวลชนอันมีความสลับซับซ้อนมากกว่าการสื่อสารมวลชนทุกประเภทนั้นผู้ส่งสารในการสื่อสารมวลชนเป็นผู้ส่งสารซึ่งเป็นกลุ่มของผู้มีความชำนาญเฉพาะด้านในการใช้เครื่องมือทางเทคนิคได้แก่ หนังสือพิมพ์ วิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ หรือภาพยนตร์เพื่อเผยแพร่เรื่องราวในรูปของสัญลักษณ์ไปยังผู้รับสารจำนวนมากมิใช่คนกลุ่มเดียวและอยู่กระจัดกระจายห่างไกลกันมากผู้ส่งสารในการสื่อสารมวลชนนั้นจะเป็นกลุ่มคน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งขององค์การสื่อสารมวลชนดังนั้น การทำหน้าที่ของผู้ส่งสารในการสื่อสารมวลชนผู้ส่งสารจึงมิได้ทำในลักษณะที่เป็นการสนองความต้องการของตนเองเป็นสำคัญหากแต่จะกระทำในฐานะที่เป็นสมาชิกในองค์การสื่อสารมวลชนนั้น ๆ นอกจากนั้นด้ำนำความคิดเรื่องต้นแหล่งสารและผู้เข้ารหัสมาพิจารณาผู้ส่งสารในการสื่อสารมวลชน จึงไม่ใช่ต้นแหล่งสารโดยตรงหากแต่ทำหน้าที่เป็นผู้เข้ารหัสที่จะไปยังผู้รับสารมากกว่าลักษณะสำคัญของการส่งสารในการสื่อสารมวลชนที่แตกต่างไปจากผู้ส่งสารในการสื่อสารประเภทอื่น ๆ เป็นอย่างมากใน 3 เรื่องด้วยกัน คือ 1) จำนวนของผู้รับสาร ในการสื่อสารมวลชนนั้นจะมีผลผลิตสารที่มีเนื้อหาทางด้านต่าง ๆ เป็นจำนวนมากไปยังผู้รับสารซึ่งมีความต้องการและรสนิยมแตกต่างกันในการผลิตสารจำนวนมากอยู่ตลอดเวลาทำให้จำนวนผู้เกี่ยวข้องกับการสื่อสารมวลชนมีจำนวนมากเช่นเดียวกัน 2) ผู้ส่งสารในการทำหน้าที่ผู้เฝ้าประตู (Gatekeeper) หมายถึงในการทำหน้าที่เกี่ยวกับการส่งสารขององค์การสื่อสารมวลชน อันประกอบด้วยข่าวสารข้อมูลเป็นจำนวนมากมาในแต่ละวันซึ่งอาจเป็นข่าวได้ผู้ส่งสารในกระบวนการสื่อสารมวลชนจะทำหน้าที่เลือกเนื้อหาเรื่องราวอย่างใดอย่างหนึ่งหรือละเว้นเนื้อหาอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อนำเสนอกับผู้รับสารต่อไปและ 3) การส่งสารแบบทางเดียว (One-Way Communication) ลักษณะสำคัญของผู้ส่งสารในการสื่อสารมวลชนคือการส่งสารไปยังผู้รับสารจำนวนมากที่อยู่กระจัดกระจายและห่างไกลกัน โอกาสในการที่ผู้รับสารจะแสดงปฏิกิริยาป้อนกลับหรือการสื่อสารแบบสองทางจึงไม่เกิดขึ้นนอกจากนั้นการสื่อสารมวลชนก็เป็นการสื่อสารที่กระทำขึ้นในลักษณะที่เป็นไปเพื่อสาธารณะชนและเปิดเผย

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน หมายถึง การเสนอข่าวของสื่อมวลชนทุกประเภทที่อาจไปกระทบต่อแหล่งข่าวทำให้แหล่งข่าวไม่กล้าให้ข่าวหรือไม่ได้รับความปลอดภัย หรืออาจเป็นการเสนอข่าวแล้วทำให้ประชาชนหรือแหล่งข่าวทราบตัวคนร้าย และสามารถนำไปสู่การจับกุมคนร้ายได้ หรือการบันทึกภาพของสื่อมวลชนในการจับกุมผู้กระทำผิดสามารถได้ภาพจำนวนมากสามารถนำไปเป็นพยานหลักฐานในคดีหรืออาจได้ข้อมูลที่แท้จริงจากประชาชนที่กล้าให้ข้อมูลแก่สื่อมวลชนมากกว่าให้ข้อมูลแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ

#### 2.3.4.2 การวัดปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน

ธนัชชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, น. 157) ได้สร้างเครื่องมือวัดปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน ออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนตามข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับคดีอาญา การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนเกี่ยวกับคำนิรूपพรรณของคนร้ายการบันทึกภาพของสื่อมวลชนในการชุมนุมต่าง ๆ ของเหตุการณ์ชุมชนของฝูงชน และการเทียบเคียงแผนประทุษกรรมจากข่าวสารที่เกิดขึ้นต่างท้องที่ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุด ถึงน้อยที่สุด

ในการวัดตัวแปรการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือวัดของธนัชชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, น. 157) มาปรับใช้ซึ่งครอบคลุมลักษณะการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน คือ ด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนตามข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับคดีอาชญากรรม ด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนเกี่ยวกับคำนิรूपพรรณของคนร้ายด้านการบันทึกภาพของสื่อมวลชนในการเข้าจับกุมผู้กระทำผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมและด้านการเทียบเคียงแผนประทุษกรรมจากข่าวสารที่เกิดขึ้นต่างท้องที่ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

#### 2.3.4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน

ปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนกับการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการศึกษาของธนัชชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, น. 157) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรด้านกำลังพล ปัจจัยด้านงบประมาณและสวัสดิการ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ และปัจจัยภายนอกองค์กรด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ปัจจัยด้านสายลับ ปัจจัยด้านความร่วมมือของประชาชน ปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน และปัจจัยด้านกลุ่มอิทธิพลโดยภาพรวมมี



ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านงบประมาณและสวัสดิการ ด้านกำลังพล ด้านสายลับ ด้านความร่วมมือของประชาชน ด้านขวัญกำลังใจ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน และด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนตามลำดับ

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนมีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านงบประมาณและสวัสดิการ ปัจจัยด้านกำลังพล ปัจจัยด้านสายลับ ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน 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 ซึ่งพฤติกรรมในที่นี้รวมถึงแนวโน้มความรู้สึกรู้สึก ทศนคติและความเชื่อ รวมทั้งการกระทำต่าง ๆ จรูญ สุภาพ (2535, น. 132) อธิบาย คำว่า “อิทธิพล” (Influence) หมายถึง อิทธิพลเป็นอำนาจอย่างหนึ่งมีลักษณะเป็นอำนาจทางอ้อมและไม่อาจที่จะเห็นได้อย่างชัดเจน อิทธิพลมีขอบเขตกว้างขวางและเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือพฤติกรรมต่าง ๆ การใช้อิทธิพลจะได้ผลแค่ไหนขึ้นอยู่กับการใช้อิทธิพลนั้นสามารถคาดได้ว่าผู้อื่นจะมีปฏิกิริยาต่อการใช้อิทธิพลนั้นประการใดถ้าทราบได้อย่างชัดเจนว่า มีการตอบสนองการใช้อิทธิพลนั้น การใช้อิทธิพลก็จะได้ผล อิทธิพลมักจะเป็นสิ่งที่อยู่เบื้องหลังไม่เปิดเผยออกมาอย่างชัดเจนในทำนองเดียวกับ จุมพล หนีมพานิช (2552, น. 101-102) กล่าวถึงกลุ่มอิทธิพล (Pressure Groups) ว่ามนุษย์เราทุกคนต้องเป็นสมาชิกของ

กลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง หรือองค์การใดองค์การหนึ่งอย่างน้อยที่สุดก็เป็นประชาชนของรัฐใดรัฐหนึ่ง หรือเป็นนิติต่อมหาวิทยาลัยใดมหาวิทยาลัยหนึ่ง หรือเป็นคนจังหวัดใดจังหวัดหนึ่ง หรือเป็นคนมีนามสกุลใดนามสกุลหนึ่ง มนุษย์เรามีธรรมชาติที่จะอยู่ร่วมกลุ่มกันอยู่แล้ว ดังนั้นกลุ่มอิทธิพลก็คือกลุ่มชนกลุ่มหนึ่งที่มีอาชีพมีผลประโยชน์ร่วมกัน มีความประสงค์จะแสวงหาประโยชน์เฉพาะอย่าง หรือรักษาผลประโยชน์ของตนไว้ หรือต้องการที่จะขยายผลประโยชน์ที่มีอยู่แล้วให้กว้างขวางขึ้น สำหรับวิธีดำเนินงานของกลุ่มอิทธิพลก็คือ การเสนอความคิดเห็น ความต้องการของกลุ่มของตนแก่รัฐบาล หรือใช้อิทธิพลในทุกด้าน รวมทั้งการเงินชักชวน ผลักดัน บีบบังคับรัฐบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งฝ่ายนิติบัญญัติให้ออกกฎหมายเพื่อประโยชน์กลุ่มตน ตลอดจนใช้อิทธิพลเข้าแทรกแซงพรรคการเมืองได้พยายามดำเนินนโยบายเพื่อผลประโยชน์ของกลุ่มตน

นอกจากนี้ Dahl (1963, p. 17) ได้อธิบายเกี่ยวกับความหมายของคำว่า อิทธิพลเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติ (Relation Among Actors) นั่นคือ 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) ให้ความหมายว่า อิทธิพลคือความกระทบกระเทือนที่บุคคลหนึ่งได้รับจากอีกบุคคลหนึ่งอันมีผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอิทธิพลเป็นอำนาจที่บุคคลหนึ่งทำให้อีกบุคคลหนึ่งเกิดความคิดเกิดความรู้สึกและการกระทำอิทธิพลของบุคคลเกิดขึ้นได้จากบุคลิกภาพทั้งทางกายและทางจิตใจ กล่าวไว้สอดคล้องกับ Bone and Ranney (1976, p. 101, อ้างถึงใน ธานี เลิศชัยชาญ, 2554, น. 89) กล่าวว่า กลุ่มอิทธิพลหรือกลุ่มผลักดัน คือ เมื่อใดที่กลุ่มผลประโยชน์ตัดสินใจที่จะนำปัญหาของเขาไปสู่รัฐบาล กลุ่มผลประโยชน์จะกลายเป็นกลุ่มผลักดัน หรือกลุ่มอิทธิพล หรือกลุ่มผลประโยชน์ในทางการเมืองในทำนองเดียวกับ Zeigler (1964, p. 30, อ้างถึงใน ธานี เลิศชัยชาญ, 2554, น. 89) กล่าวว่า กลุ่มอิทธิพลหรือกลุ่มผลักดัน หมายถึงกลุ่มในรูปขององค์การที่แสวงหาอิทธิพลเหนือการตัดสินใจของรัฐบาล โดยปราศจากเจตนาที่จะนำเอาสมาชิกของกลุ่มไปทำหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐบาลกล่าวไว้สอดคล้องกับ Wootton (1970, pp.1-2) กล่าวว่า กลุ่มผลักดันหรือกลุ่มอิทธิพลหมายถึง องค์การใด ๆ ที่แสวงหาอิทธิพลเหนือนโยบายของรัฐบาล ในขณะที่เดียวกันก็ปฏิเสธความต้องการที่จะยอมรับความรับผิดชอบในองค์การของรัฐ

ดังนั้น กลุ่มอิทธิพล คือ องค์การที่ก่อตั้งเพื่อปกป้องผลประโยชน์ที่ไปเกี่ยวข้องกับอำนาจรัฐ บังคับให้มีการเปลี่ยนแปลง การตัดสินใจในนโยบายของรัฐ ให้เป็นประโยชน์แก่กลุ่มของตน ตรงกันข้ามกับพรรคการเมืองซึ่งมีเป้าหมายที่จะเข้าไปบริหารนโยบาย

ผู้วิจัยสรุปได้ว่ากลุ่มอิทธิพล หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความเห็นสอดคล้องกันในหลักการ แต่ไม่จำเป็นต้องมีผลประโยชน์ร่วมกัน เช่นกลุ่มพ่อค้า กลุ่มข้าราชการ กลุ่มทหาร กลุ่มสื่อมวลชน กลุ่มนักการเมือง กลุ่มบุคคลที่มีเงิน เป็นต้น กลุ่มบุคคลเหล่านี้อาจรวมกันใช้อิทธิพลเพื่อปกป้องรักษาเอกราชของชาติ หรือเมื่อมีคดีแล้วจะเข้ามากดดันหรือสนับสนุนการทำงานของเจ้าหน้าที่ ตำรวจสืบสวน ทำให้ประสบผลสำเร็จหรืออาจเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

#### 2.3.5.2 การวัดปัจจัยด้านกลุ่มอิทธิพล

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

ในการวัดตัวแปรกลุ่มอิทธิพล ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือวัดของธนัชชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, น. 157) มาปรับใช้ซึ่งครอบคลุมลักษณะกลุ่มอิทธิพล คือ ด้านความคาดหวังของสังคมต่อการสืบสวนคดีอาญาสำคัญ ๆ หรือสะท้อนขวัญในสังคมนักการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้องกับกดดันในการปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมด้านผู้บังคับบัญชาในระดับสูง มอบหมายเป็นนโยบายเร่งด่วนเฉพาะคดี และด้านกลุ่มอิทธิพลท้องถิ่นให้การสนับสนุนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

#### 2.5.5.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านกลุ่มอิทธิพล

ปัจจัยด้านกลุ่มอิทธิพล กับการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการศึกษาของธนัชชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, น. 157) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 พบว่า ปัจจัยภายในองค์การด้านกำลังพล ปัจจัยด้านงบประมาณและสวัสดิการ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ และปัจจัยภายนอกองค์การด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ปัจจัยด้านสายลับ ปัจจัยด้านความร่วมมือของ

ประชาชน ปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน และปัจจัยด้านกลุ่มอิทธิพลโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านงบประมาณและสวัสดิการ ด้านกำลังพล ด้านสายลับด้านความร่วมมือของประชาชน ด้านขวัญกำลังใจ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน และด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนและด้านกลุ่มอิทธิพล ตามลำดับ

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านกลุ่มอิทธิพล มีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านงบประมาณและสวัสดิการ ปัจจัยด้านกำลังพล ปัจจัยด้านสายลับ ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน ปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนและปัจจัยด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่า ปัจจัยด้านกลุ่มอิทธิพลจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

### 2.3.6 การรับรู้วัฒนธรรมท้องถิ่น (Perceived Local Culture)

วัฒนธรรมท้องถิ่นเป็นวิถีการดำรงชีวิตที่คึกคัก ได้รับการสืบทอดจากอดีตสู่ปัจจุบันเป็นผลผลิตของมนุษย์ที่แสดงถึงความเจริญงอกงาม ทั้งด้านวัตถุ แนวคิดจิตใจ วัฒนธรรมในท้องถิ่นจะเป็นเอกลักษณ์ของสังคมท้องถิ่นนั้น ๆ วัฒนธรรมคงอยู่ได้เพราะการเรียนรู้ของมนุษย์ตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบัน และสร้างสรรค์พัฒนาขึ้นมาใหม่อย่างต่อเนื่อง

#### 2.3.6.1 ความหมายของการรับรู้วัฒนธรรมท้องถิ่น

ลักษณะของวัฒนธรรมท้องถิ่นในประเทศไทยนั้น หากดูได้จากหมู่บ้านในชนบท โดยเฉพาะหมู่บ้านที่ห่างไกลจะมีความสัมพันธ์กับเงื่อนไขด้านที่ตั้งทางภูมิศาสตร์อันมีอิทธิพลต่อการตั้งถิ่นฐาน มีรูปแบบการทำมาหากินเฉพาะ สามารถจัดความสัมพันธ์ระหว่างหมู่บ้านกับโลกภายนอกด้วยเงื่อนไขด้านสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติและวิธีการผลิต อันเกิดจากศักยภาพของบุคคล กลุ่มคน ภายในชุมชนท้องถิ่นนงคราญกาญจนประเสริฐ (2545, น. 67) ได้อธิบายความหมายของวัฒนธรรมท้องถิ่น คือ ท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่ง โดยเฉพาะ 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 มีหนองน้ำ ภูเขา ป่าทุ่ง ฯลฯ ใช้ร่วมกันและ

มีความหมายแก่กลุ่มและคำว่า “ท้องถิ่น” หรือ ภูมิ ในที่นี้มีความหมายเสมือนมาตุภูมิ กล่าวคือทุกคนในชุมชนมีความรัก ความผูกพันในพื้นที่นั้น มีกฎระเบียบในวิถีชีวิตเพื่อความมั่นคง ความยั่งยืน และไม่ประสงค์ใช้พื้นที่ส่วนนั้นเป็นปัจเจกชน (เฉพาะบุคคล) แต่ต้องการใช้เพื่อให้เกิดความอยู่ร่วมกัน เพราะเป็นกระบวนการอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มก้อน จะมีการร่วมกันกลั่นกรองภายในท้องถิ่น มีผู้หลักผู้ใหญ่ คอยประนีประนอม มีระบบอาวุโส ร่วมรักษาโครงสร้างของชุมชนและท้องถิ่น กล่าวไว้สอดคล้องกับ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2546, น. 98) กล่าวว่า วัฒนธรรมท้องถิ่น หมายถึง ชุมชนหรือกลุ่มคนที่อยู่ร่วมกันเป็นสังคมขนาดเล็ก อาศัยอยู่ในบริเวณเดียวกัน และมีผลประโยชน์ร่วมกันในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งโดยเฉพาะ อาทิ พื้นที่หรือท้องที่ภายในเขตการปกครองของราชการบริหารส่วนท้องถิ่น หรือ ณ เวลาหนึ่งใดในท้องถิ่น หรือรวมตัวกันทำประเพณีท้องถิ่น เป็นต้น ในทำนองเดียวกับ เสรี จุ้ยพริก (2550, น. 15) ได้อธิบายเกี่ยวกับวัฒนธรรมท้องถิ่นไว้ว่า เป็นสถาบันทางสังคมฐานล่างที่มีรากเหง้าทางประวัติศาสตร์ วิถีชีวิต วัฒนธรรม ศาสนา การพึ่งตนเอง มีความเกื้อกูลกัน และอยู่ร่วมกันมาับธรรมชาติมาอย่างยาวนาน 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 ลักษณะของการรับรู้วัฒนธรรมท้องถิ่นจะต้องทำความเข้าใจกลุ่มคนที่อยู่ร่วมกันเป็นสังคมขนาดเล็ก เชื่อมโยงในระบบนิเวศเดียวกัน หรือพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่ง มีความผูกพันในพื้นที่นั้น ๆ มีกฎระเบียบในวิถีชีวิต เป็นสถาบันทางสังคมฐานล่าง มีระบบอาวุโส มีความเกื้อกูลกัน และ

อยู่ร่วมกันกับธรรมชาติมายาวนาน มีกระบวนการความรู้และมีการร่วมกันกลั่นกรองภายในชุมชนท้องถิ่น การมีทัศนคติที่ดีต่อวัฒนธรรมท้องถิ่นและการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมท้องถิ่นจึงเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การรับรู้วัฒนธรรมท้องถิ่น หมายถึง พฤติกรรมอันเกิดจากการรับรู้ของบุคคลที่ได้รับอิทธิพลจากการรับรู้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเรื่องราวของชุมชน สังคม วัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ สิ่งแวดล้อม และสภาพพื้นที่ในการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อวัฒนธรรมท้องถิ่น โดยการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมท้องถิ่น 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 และด้านการปฏิบัติหน้าที่อย่างระมัดระวังไม่รีบร้อน โดยสร้างความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่เป็นสำคัญ 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 4 และส่งผลโดยอ้อมผ่านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวนขวัญกำลังใจการรับรู้และวัฒนธรรมองค์กร

### 2.3.7 กำลังพล (Manpower)

การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันจะต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการบริหารจัดการทุนมนุษย์ (Human Capital) ทุนทางสังคม (Social Capital) ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และก่อให้เกิดความยั่งยืน องค์กรจึงจำเป็นต้องมีแนวทางการปฏิบัติระบบงานที่เอื้อและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความร่วมมือ ร่วมใจกันเป็นทีม พัฒนาบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องและระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่สูงจะก่อให้เกิดความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ จะเห็นว่าการที่องค์กรหรือหน่วยงานจะประสบความสำเร็จหรือมีความเป็นเลิศนั้น ส่วนใหญ่แล้วจะขึ้นอยู่กับความรู้ ทักษะ และประสิทธิภาพของบุคลากรที่อยู่ในองค์กรนั้น ๆ

#### 2.3.7.1 แนวคิดของกำลังพล

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2558, น. 87) กล่าวถึง กำลังพลไว้ว่า การบริหารงานบุคคลหรือกำลังพลนั้น เป็นหน้าที่ที่สำคัญยิ่งในทุกกระทรวง ทบวง กรม หน่วยงานที่มีความรับผิดชอบการบริหารงานบุคคลหรือกำลังพลนั้น อาจเรียกชื่อแตกต่างกันออกไป แต่หน้าที่รับผิดชอบนั้นคล้ายคลึงกัน โดยสรุปแล้วมี 3 ประการ คือ ประการแรกได้แก่ การแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถสูงสุดเข้ามาสู่หน่วยงาน ประการที่สองได้แก่ การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคคลที่มีอยู่แล้วให้มีความสามารถยิ่งขึ้น และประการที่สาม ได้แก่ การวางแผนกำลังพลทำให้บุคคลได้ใช้ความสามารถของตนปฏิบัติงาน โดยเติมกำลังความสามารถ เกิดประโยชน์กับหน่วยงานมากที่สุด ทั้งนี้ หมายรวมถึงการกำหนดตำแหน่งอัตราเงินเดือน การรับสมัครเลือกสรร บรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน การฝึกอบรม วินัย ศาสตร์การ การออกจากราชการรวมถึงการจูงใจและขวัญในการทำงานด้วย ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีการบริหารในเรื่องของกำลังพล ดังนี้ 1) ทฤษฎีการบริหารตามแนวคิดของ Frederick (2002, p. 153) ไม่เห็นด้วยถึงวิธีการทำงานของผู้บริหารในสมัยนั้นที่ใช้วิธีการทำงานอย่างไม่มีหลักเกณฑ์ เขาจึงพยายามศึกษาหาวิธีการที่จะกำหนดปริมาณงานที่

แต่ละคนทำได้ในระยะเวลาที่กำหนดโดยไม่เป็นการบีบคั้นต่อตัวผู้ทำงานนั้น และการศึกษาเกี่ยวกับเวลาดังกล่าวจะเป็นไปได้โดยถูกต้องและมีหลักเกณฑ์มากที่สุด ซึ่งจะป้องกันข้อโต้แย้งต่าง ๆ ได้โดยทั้งสองฝ่ายต่างก็ได้รับประโยชน์สูงสุด คนงานจะได้รับประโยชน์จากการทำงานให้ครบตามปริมาณและจะต้องไม่มีปัญหาเรื่องการบิดพลิ้วงานให้ช้าลง ส่วนฝ่ายบริหารก็จะได้รับประโยชน์จากการได้รับผลผลิตเพิ่มและก็จะยอมจ่ายค่าแรงสูงขึ้นอีก ซึ่ง Taylor ได้ใช้วิธีการศึกษาเกี่ยวกับเวลาที่ใช้ไปในการทำงานชิ้นหนึ่ง ๆ ด้วยวิธีการจับเวลาการศึกษาเกี่ยวกับการเคลื่อนไหว (Motion Study) ในการทำงานเพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานการแยกงานออกเป็นขั้นตอนต่างกัน เพื่อให้คนงานทำงานได้อย่างเต็มความสามารถหลักเกณฑ์ทางการบริหารตามแนวคิดของ Taylor มีพื้นฐานอยู่ในหลักการที่สำคัญ 3 ประการ ด้วยกันคือ ประการแรก ต้องมีการคิดค้นและกำหนดวิธีที่ดีที่สุด สำหรับงานที่จะทำแต่ละอย่าง กล่าวคือ จะต้องมีการกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุด ที่จะช่วยให้สามารถทำงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีตามวัตถุประสงค์ จะต้องมีการวางมาตรฐาน โดยมีหลักเกณฑ์ที่ได้พิสูจน์แล้วว่า เป็นวิธีที่ดีที่สุดและการจ่ายผลตอบแทนแบบจูงใจต่าง ๆ ก็จะจ่ายตามผลผลิตทั้ง หมุดสำหรับส่วนที่เกินกว่ามาตรฐานประการที่สอง การต้องการมีการคัดเลือกและพัฒนาคนงาน Taylor ให้ความสำคัญและคุณค่าของการรู้จักจัดงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับคนงาน นอกจากนี้ Taylor ยังได้เน้นถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการอบรมคนงานให้รู้จักวิธีทำงานที่ถูกวิธีด้วย และประการสุดท้าย การประสานร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารและคนงาน โดย Taylor มีความเชื่อมั่นว่าฝ่ายบริหารควรจะได้ประสานงานอย่างใกล้ชิดเป็นประจำกับคนงานที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน 2) ทฤษฎีการบริหารตามแนวคิดของ Henri Fayol (1949, p. 56) ชาวฝรั่งเศสเป็นนักเศรษฐศาสตร์ และนักทฤษฎีทุนนิยมเสรีแนวใหม่ อาศัยประสบการณ์ที่ได้รับจากการเป็นนักบริหารมาเป็นเวลานาน และรวบรวมขึ้นเป็นหลักการซึ่งถือได้ว่าเป็นทฤษฎีของการบริหารที่สามารถใช้ได้กับการบริหารทุกชนิดไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานอุตสาหกรรม หรืองานรัฐบาล Fayol เชื่อว่าหากมีหลักการบริหารที่ด้อยกว่าจะสามารถปรับปรุงการทำงานเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรได้อย่างมาก 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 ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องจักรสิ่งของและตัวคนอยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสมในอันที่จะช่วยให้งานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จได้ 1.3) Commanding การบังคับบัญชาสั่งการ หมายถึง หน้าที่ในการสั่งการ



งานต่าง ๆ ของการบังคับบัญชา ซึ่งจะช่วยให้สำเร็จด้วยดี ถ้าผู้บริหารทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี โดยจะต้องเข้าใจคนงานของตน ต้องเข้าใจถึงข้อตกลงในการทำงานของคนงาน และองค์การที่มีอยู่ รวมถึงการติดต่อสื่อสารกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด 1.4) Coordinating การประสานงาน หมายถึง ภาระหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้และกำกับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน 1.5) Controlling การควบคุม หมายถึง ภาระหน้าที่ในการที่จะต้องกำกับให้สามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะทำให้งานนั้นดำเนินไปตามแผนที่วางไว้ 2) ผู้บริหารจะต้องมีคุณลักษณะพร้อมด้วยความสามารถทางร่างกาย จิตใจ ไหวพริบ การศึกษาหาความรู้ เทคนิคในการทำงาน และประสบการณ์ต่าง ๆ 3) หลักการบริหาร (Management Principles) Henri Fayol ได้วางหลักทั่วไปที่ใช้ในการบริหารงานไว้ 14 ข้อ ซึ่งใช้เป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้บริหาร ดังนี้ 3.1) หลักที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ 3.2) หลักการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว 3.3) หลักการมีจุดมุ่งหมายร่วมงาน 3.4) หลักการชี้แจงไว้ซึ่งสายงาน 3.5) หลักการแบ่งงานกันทำ 3.6) หลักการมีระเบียบวินัย 3.7) หลักการถือประโยชน์ร่วมกัน 3.8) หลักการให้ประโยชน์ตอบแทน 3.9) หลักการรวมอำนาจไว้ส่วนกลาง 3.10) หลักการมีระเบียบเรียบร้อย 3.11) หลักของความเสมอภาค 3.12) หลักการมีเสถียรภาพของกรว่าจ้างทำงาน 3.13) หลักของความคิดริเริ่ม 3.14) หลักความสามัคคี

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

การจัดตั้งกองกำลังพลหน่วยงานมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลหรือทะเบียนพลกรมตำรวจนั้น เดิมเรียกว่า กองปกครอง กรมตำรวจ มีสถานที่ทำงานอยู่ที่กระทรวงมหาดไทย ต่อมากองปกครองได้ถูกยกเลิกไป ได้มีการจัดตั้งสำนักงานเลขานุการ กรมตำรวจขึ้นมา การบริหารงานบุคคลหรือ กำลังพลจึงกลายเป็นส่วนหนึ่งของสำนักงานเลขานุการ กรมตำรวจมีแผนงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลหรือกำลังพลอยู่ 3 แผนก คือ แผนกทะเบียนพล แผนกจัดกำลัง และแผนกประวัติ ต่อมาในปี พ.ศ. 2519 กรมตำรวจได้พิจารณาเห็นว่ากำลังพลของกรมตำรวจนั้นมีข้าราชการตำรวจในสังกัดอยู่เป็นจำนวนมาก การที่จะให้การบริหารงานบุคคลหรือกำลังพลอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานเลขานุการ กรมตำรวจ ซึ่งมีหน้าที่มากมายหลาย

อย่าง จะทำให้ขาดความชำนาญงานเฉพาะอย่างและไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร จึงได้เสนอขอจัดตั้งกองกำลังพลกรมตำรวจ (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2519 และมีคำขอเรียกตามระเบียบ ฯ กรมตำรวจ (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2522ว่า กพ. ซึ่งในปัจจุบันเป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ คือสำนักงานกำลังพล

สำนักงานกำลังพล (2558) กำหนดการแบ่งส่วนราชการและหน้าที่ความรับผิดชอบของกองกำลังพลในการอำนวยความสะดวก 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 และประเภทบุคคลตรงตามความต้องการ โดยคุณสมบัติบุคคลนั้น ตรงกับความจำเป็นของงาน และต้องพร้อมใช้งานทันทีเมื่อหน่วยงานต้องการ การวางแผนอัตรากำลังคนสำหรับข้าราชการและบุคลากรสำนักงานตำรวจแห่งชาติ นอกจากจะวางแผนให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาและของสำนักงานตำรวจแห่งชาติแล้ว ยังต้องวางแผนอัตรากำลังเพื่อใช้กำลังคนให้ได้ประโยชน์สูงสุดด้วย กล่าวคือจะต้องมีการวางแผนการกระจายอัตรากำลัง หรือเริ่มการวางแผนกำลังคนตั้งแต่ระดับล่าง ซึ่งในปัจจุบันพบว่าข้าราชการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีสภาพขาดแคลนอัตรากำลัง ดังนั้น การวางแผนอัตรากำลังสำหรับข้าราชการจึงควรแก้ปัญหาในเรื่องจำนวน และคุณภาพของข้าราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติปัญหาในการวางแผนอัตรากำลังคน หลายหน่วยงานมักพบปัญหาในการวางแผนกำลังคนของหน่วยงานหลายด้าน อาทิ การขาดความรู้ทางหลักวิชาเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง การขาดข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต้องใช้ในการวางแผนอัตรากำลังนโยบาย เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงานไม่ชัดเจน หรือไม่ต่อเนื่อง มีการนำผลประโยชน์ส่วนตัวมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลัง การขาดแคลนปัจจัยสำคัญที่

ใช้ในการบริหาร เช่น เงิน วัสดุ และนักบริหาร ไม่ให้ความสำคัญกับการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งวัตถุประสงค์การวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการและบุคลากรทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างต้นแบบ การวางแผนอัตรากำลังสำหรับข้าราชการและบุคลากรทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติและให้สำนักงานตำรวจแห่ชาตินำต้นแบบการวางแผนอัตรากำลังไปใช้ 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) เป็นแผนเฉพาะที่ใช้นั่นเอง สำหรับนำมาใช้ปฏิบัติเพื่อเสริมส่วนที่ขาดระหว่างข้อแตกต่างที่เกิดขึ้นจากกำลังคนที่ คาดการณ์ และกำลังคนที่มีอยู่การนำไปใช้ประโยชน์การวางแผนกำลังคนสำหรับข้าราชการและบุคลากรทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในเรื่องการบริหารงานบุคคลได้ทั้งในเรื่องการวางแผนกำหนดจำนวนอัตรากำลังข้าราชการและบุคลากรทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้เหมาะสม สอดคล้องกับปริมาณงานที่แท้จริง การสับเปลี่ยนโยกย้ายข้าราชการและบุคลากรทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติโดยที่ผู้ย้ายได้ย้ายไปยังหน่วยงานที่ต้องการ ทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติก็ได้ข้าราชการตรงกับกลุ่มสาระที่ต้องการเช่นกันตลอดจนการวางแผนการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รวมทั้งฝ่ายผลิตข้าราชการสามารถนำไปวางแผนการผลิตข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการใช้อัตรากำลังของสำนักงานตำรวจแห่ชาติดั่งนั้น การบริหารจัดการกำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่ชาติจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่นำมาสู่สมรรถนะการทำงานเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า กำลังพล หมายถึง อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนของแต่ละสถานีตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่สืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 มีการจัดกำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนเหมาะสมกับปริมาณงาน และการฝึกอบรมหลักสูตรการสืบสวน และหลักสูตรอื่น ๆ ของสำนักงานตำรวจแห่ชาติ สามารถนำมาปฏิบัติงานสืบสวนให้เกิดประสิทธิภาพต่องานสืบสวน

### 2.3.7.2 การวิจัยด้านกำลังพล

พระราชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, น. 157) ได้สร้างเครื่องมือวิจัยด้านกำลังพลออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การมีจำนวนเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนสอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณคดีที่เกิดขึ้นในท้องที่เจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนมีความรู้และประสบการณ์ในการสืบสวนเจ้าหน้าที่

ตำรวจสืบสวนได้รับการฝึกอบรมระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น ระบบคอมพิวเตอร์ เครื่องดักฟัง การสื่อสาร และอุปกรณ์การติดตามและการตรวจสอบความเคลื่อนไหวทางโทรศัพท์ และเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนได้รับการฝึกอบรมศิลปะป้องกันตัวและอาวุธปืนจนเกิดความมั่นใจก่อนการปฏิบัติงานสืบสวน มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ มากที่สุด ถึงน้อยที่สุด

ในการวัดตัวแปรด้านกำลังพลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือวัดของ ธารณะชัย 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 กับการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการศึกษาของธารณะชัย 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 ปัจจัยด้านงบประมาณและสวัสดิการ ปัจจัยด้านสายลับ ปัจจัยด้านด้านขวัญ

กำลังใจ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน ปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนและปัจจัยด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่า ปัจจัยด้านกำลังพล จะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

### 2.3.8 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของแรงผลักดันทั้งภายในภายนอกของมนุษย์ 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 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรม 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 ให้ความสำคัญแรงจูงใจแบบนี้มากที่สุด เพราะจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด 2) ต้องการการมีอำนาจ (Needs for Power)

หรือแรงจูงใจใฝ่อำนาจ บุคคลที่มีแรงจูงใจแบบนี้จะเป็นผู้ที่ต้องการมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น ๆ ในองค์กร ต้องการควบคุมผู้อื่นทั้งตรงและทางอ้อม ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับว่าตนมีอำนาจ และ 3) ต้องการความสัมพันธ์ (Needs for Affiliation) หรือแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์บุคคลที่มีแรงจูงใจแบบนี้จะเป็นผู้ที่ชอบสังคม ทำงานกลุ่มได้ดี ต้องการความสัมพันธ์ที่ยาวนานปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยไมตรี ไม่เน้นความสำเร็จของงาน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง สิ่งผลักดันที่อยู่ภายในและภายนอกตัวบุคคลทำให้มีพฤติกรรมโดยเข้าใจการสร้างแรงจูงใจ การผลักดันกระตุ้นให้พฤติกรรมการทำงานโดยการโน้มน้าวให้เห็นความจำเป็นมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย พัฒนาความกล้าที่จะเสี่ยงเพื่อความก้าวหน้าของงานสืบสวนปราบปราม การมุ่งมั่นที่จะทำงานงานสืบสวนปราบปรามให้ประสบผลสำเร็จ และการวางแผนการทำงานสืบสวนที่สอดคล้องกับเป้าหมาย

#### 2.3.8.2 การวัดปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

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

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

#### 2.3.8.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการศึกษาของรุ่งอรุณ รักรองรัตน์ (2556, น. 289) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานครและปริมณฑลผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีค่าอิทธิพลรวมต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติ ภาวะผู้นำ และ ความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าเท่ากับ .243, .230, .227, .098, .096 และ .094 ตามลำดับ สมรรถนะ

ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การจัดการความรู้ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เจตคติ ภาวะผู้นำ และความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าเท่ากับ .190, .178, .109, .079 และ .068 ตามลำดับ นอกจากนี้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษายังได้รับอิทธิพลจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 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 มิเกียรติ 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 บุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ความก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จ โดยใช้อิทธิพลจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม นอกจากนั้นแล้วผู้นำยังมีส่วนที่ทำให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์กรและพนักงาน รวมทั้งผู้นำที่สามารถใช้อำนาจอิทธิพลต่าง ๆ ทั้งโดยตรงและโดยอ้อมเพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งส่วนความเป็นผู้นำ (Leadership) เป็นศิลปะที่จำเป็นและสำคัญยิ่งต่อผู้บริหารที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผู้นำเป็นผู้

ติดสินใจ กำหนด ปัญหา วางแผนและรับผิดชอบต่อความอยู่รอดหรือการพัฒนาขององค์กรในทำนองเดียวกับ ชีระ รุญเจริญ (2550, น. 140) ให้ความหมายของภาวะผู้นำคือบุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกันไม่ว่าจะเป็นการอยู่ร่วมกันก็ตามหรือทำการร่วมกันก็ตามให้พากันไปด้วยดีสู่จุดหมายที่พึงามภาวะผู้นำคือคุณสมบัติเช่นสติปัญญาความดีงามความรู้ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากัน ไปสู่จุดหมายที่พึงามกล่าวไว้สอดคล้องกันกับ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, น. 3) ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า มี 3 ลักษณะด้วยกัน คือ มีความสามารถชักจูงผู้อื่นให้คล้อยตามได้ มีสถานการณ์เป็นตัวกำหนด และมีการเลือกตั้งทำให้ได้รับการยอมรับในทำนองเดียวกับ บุญทัน ดอกไธสง (2553, น. 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำตามความหมายของพจนานุกรมฉบับมาตรฐานสำหรับวิทยาลัย (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 จัยโต (2554, น. 5) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน ไปจนถึงลูกค้าและผู้บริการ ในขณะเดียวกันผู้บริหารมักจะมองที่ตำแหน่ง หรืออำนาจหน้าที่จะได้ยินคำว่าคนบางคนเป็นผู้บริหารแต่ไม่ได้เป็นผู้นำ คนบางคนเป็นผู้นำแต่ไม่ได้เป็นผู้บริหารหรือคนบางคนเป็นทั้งผู้บริหารและเป็นทั้งผู้นำหมายความว่า ผู้บริหารบางคนก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งทางด้านบริหารโดยไม่มีการยอมรับลูกน้องมีปัญหาที่ไม่ได้ถาม เพราะคิดว่าผู้บริหารท่านนี้ไม่ค่อยจริงจัง และเมื่อไปถามเพื่อนร่วมงานด้วยกันเพื่อนร่วมงานก็กลายเป็นผู้นำซึ่งไม่ได้มีตำแหน่งเป็นผู้บริหาร แต่เป็นการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ความแตกต่างของผู้บริหารกับผู้นำคือด้านของการยอมรับผู้บริหารอาจจะได้รับการยอมรับในเชิงของตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่แต่ถ้ามองทางด้านผู้นำบ้างจะมีเรื่องของการยอมรับหรือในทางหลักการจะใช้คำว่ามี Power หรือมีอำนาจบารมี

นอกจากนี้ Dubrin (1998, p. 87) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่นและการสนับสนุนแก่บุคคล ที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรในทำนองเดียวกับ Nelson and Quick (2003, p. 124) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการแนะนำและการสั่งการของบุคคลในองค์กร ด้วยการชักจูงทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ซึ่งได้แก่ผู้นำและผู้ตาม สอดคล้องกับ Moorhead and Griffin (2001, p. 98) ภาวะผู้นำเป็นทั้ง



กระบวนการและคุณสมบัติ ในแง่ของกระบวนการ หมายถึง การใช้อิทธิพลหรือการชักจูงที่ไม่เป็นการบังคับเพื่อสั่งการและประสานงานกิจกรรมของกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ส่วนคุณสมบัติ หมายถึง การเป็นผู้นำเป็นกลุ่มของคุณลักษณะที่เป็นของบุคคลที่ถูกมองว่า ประสบความสำเร็จในการใช้อิทธิพล ในทำนองเดียวกับ Pierce and Gardner (2001, p. 92) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นลักษณะของความสัมพันธ์ของอิทธิพลทางสังคมระหว่างบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ซึ่งต้องพึงพาอาศัยซึ่งกันและกันในการบรรลุเป้าหมายที่แน่นอนของทั้งสองฝ่ายในกลุ่ม ส่วนทางด้าน Daft (2005, p. 81) กล่าวว่า การมีภาวะผู้นำ หมายถึง อิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามซึ่งตั้งใจจะเห็นการเปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ที่สะท้อนถึงจุดมุ่งหมายที่มีร่วมกันของทุกฝ่าย

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

#### 2.3.9.2 การวัดปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา

ธนัชชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, น. 157) ได้สร้างเครื่องมือวัดปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบกล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และผู้บังคับบัญชาร่วมลงมือปฏิบัติงานสืบสวนในคดีสำคัญมีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ มากที่สุด ถึงน้อยที่สุด

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

#### 2.3.9.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชากับการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการศึกษาของ ธนัชชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, น. 157) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มี

อิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 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 พฤติกรรมผู้นำแบบสร้างเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน โดยส่งผ่านวัฒนธรรมเน้นผลสำเร็จคั้งนั้น ธรรมเนียมปฏิบัติการทำงานขององค์กรต้องมีการตั้งเป้าหมายมาตรฐานการทำงานที่สูงและตั้งเป้าประสิทธิผลเพื่อที่จะช่วยให้เกิดผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูง

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านงบประมาณและสวัสดิการ ปัจจัยด้านสายลับ 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 และทำงาน

ร่วมกับผู้อื่น บุคคลจึงควรเรียนรู้และปรับปรุงตนเองในเรื่องจิตวิทยาของความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน อันได้แก่มนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงานนั่นเอง

### 2.3.10.1 ความหมายของความสัมพัธ์กับเพื่อนร่วมงาน

การเข้าใจความหมายของความสัมพัธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งจำเป็นและการปูพื้นฐานแนวคิดเบื้องต้นที่ถูกต้องของการเรียนรู้ที่จะเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ ผู้สนใจศึกษาเรื่องมนุษยสัมพันธ์ได้ให้ความหมายของคำว่ามนุษยสัมพันธ์ไว้ในขอบข่ายที่ตนศึกษาและสนใจไว้ ดังนี้

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

นอกจากนี้ ตามแนวความคิดทฤษฎีความสัมพันธ์ของ Elton Mayo (1954, p. 93) ซึ่งเป็นนักสังคมวิทยาทำงานอยู่ฝ่ายการวิจัยอุตสาหกรรมของฮาร์วาร์ด (The Department of Industrial Research at Harvard) เขาได้ชื่อว่าเป็น “บิดาของการจัดการแบบมนุษยสัมพันธ์ หรือ การจัดการ

แบบเน้นพฤติกรรมศาสตร์” เขาและเพื่อนร่วมคณะวิจัย ได้แก่ John Dewey, Kurt Lewin, Roethlisber and Dickson ได้ทำการศึกษาทัศนคติและปฏิกิริยาทางจิตวิทยาของคณงานการทำงานตามสถานการณ์ที่ต่างกันตามที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นที่ Western Electric’s Hawthorne Plant (1927,1932) ในการทดลองของเขาและคณะ ได้แบ่งการทดลองเป็นระยะต่อเนื่องกัน สรุปสาระสำคัญได้ คือ

- 1) แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทฤษฎีสามมติของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการสนับสนุนจากสังคม
- 2) ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ รู้จักและไว้วางใจผู้อื่น รู้จักการติดต่อบุคคลโดยตรงไปตรงมา การยอมรับและสนับสนุนซึ่งกันและกัน และการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง
- 3) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การทำงานมีลักษณะเป็นประชาธิปไตยให้อิสระในการคิดแก้ไขปัญหาแก่ผู้ร่วมงาน ให้ผู้ร่วมงานเกิดศรัทธาให้รู้จุดมุ่งหมายของงาน ความสำเร็จของงานเป็นของทุกคน สร้างความสัมพันธ์ให้ผู้เข้าร่วมงานเกิดความรักผูกพัน มอบหมายงานที่เขาพอใจสนใจและอยากทำให้ให้มีการแบ่งปันผลประโยชน์ร่วมกันให้ความรู้สึกรับเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม การทำงานควรมีการประชุมปรึกษาหารือกัน ให้เขามีความรู้สึกรับผิดชอบและรักษาผลประโยชน์ และส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้า
- 4) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ เมื่อเพื่อนพูดให้รับฟังอย่างเต็มใจ ให้ความเป็นกันเองและเป็นมิตร ยกย่องชมเชยเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ อย่าแสดงว่าตนเหนือกว่าเพื่อนร่วมงาน มีความจริงใจเสมอต้นเสมอปลาย ให้ความช่วยเหลือเมื่อมีทุกข์ร้อน มีโอกาสในการพบปะสังสรรค์นอกเวลาทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใสและเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน ไม่โยนความผิดหรือข้อขัดข้องความผิดให้กับเพื่อนร่วมงาน และใจกว้างและยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน
- 5) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลตามหลักพุทธธรรม 3 หมวด ได้แก่ ฌราวาสธรรม 4 สัจจะ 4 สังคหวัตถุ 4 ทาน และพรหมวิหาร
- 6) การสร้างทีม ได้แก่ มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกสมาชิกเข้าใจบทบาทของตน สมาชิกเข้าใจในกติกา กฎระเบียบ การติดต่อสื่อสารที่ดี มีการสนับสนุนระหว่างสมาชิก สมาชิกเข้าใจกระบวนการทำงานสมาชิกมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง มีความร่วมมือในการทำงาน มีการเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถ และมีความรู้สึกพึงพอใจซึ่งกันและกัน
- 7) บทบาทของสมาชิกในทีม ได้แก่ บทบาทของแต่ละคนในทีม พฤติกรรมในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และบทบาทของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม
- 8) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ ความจำเป็นต้องมีความรับผิดชอบและผูกพัน ความจำเป็นในการพัฒนาทักษะ ความจำเป็นต้องพัฒนาความเข้าใจ และมีสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับทีมงาน
- 9) การสร้างความสัมพันธ์ในทีมงาน ได้แก่ ให้เกิดความรับผิดชอบในทีมให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน และปทัสถานสังคม ให้เกิดความเข้าใจในการเผยแพร่ข่าวสาร ให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน

มีการแข่งขันในการบริหาร ไม่มีการแบ่งแยกศาสนา และไม่มีการแบ่งแยกเชื้อชาติ และ 10) แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานและบริหารงานบุคคล

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ในทีมงานสืบสวนในแต่ละสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยผ่านกิจกรรม การสร้างความสามัคคี การทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์เพื่อสร้างความสนิทสนมและเป็นกันเอง

### 2.3.10.2 การวัดปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

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

ในการวัดตัวแปรความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือวัดของ ธนัชชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, น. 157) มาปรับใช้ซึ่งครอบคลุมลักษณะความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานคือ ด้านการเสริมสร้างความสนิทสนมเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงานทุกระดับด้านการมีเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานสืบสวนด้านการสืบสวนคดีต่าง ๆ มีการปฏิบัติงานเป็นทีมและด้านหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคีอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

### 2.3.10.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการศึกษาของธนัชชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, น. 157) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรด้านกำลังพล ปัจจัยด้านงบประมาณและสวัสดิการ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ และปัจจัยภายนอกองค์กรด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ปัจจัยด้านสายลับ ปัจจัยด้านความร่วมมือของประชาชน ปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน และปัจจัยด้านกลุ่มอิทธิพล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

สืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ได้แก่ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน งบประมาณและสวัสดิการ กำลังพล สายลับ ความร่วมมือของประชาชน ขวัญกำลังใจ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน และวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน และกลุ่มอิทธิพล ตามลำดับ

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ ปัจจัยด้านงบประมาณและสวัสดิการ ปัจจัยด้านสายลับ ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน ปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนและปัจจัยด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ปัจจัยด้านกำลังพล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

### 2.3.11 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน (Experience in Investigators Working)

ในปัจจุบันสถานการณ์ของโลกทั้งในด้านความมั่นคงเศรษฐกิจการเมืองเทคโนโลยีและการสื่อสารมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วก่อให้เกิดผลกระทบทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคมการเมืองวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมและจิตวิทยาทางสังคมซึ่งทำให้รูปแบบอาชญากรรมสลับซับซ้อนและรุนแรงมากขึ้นที่เรียกว่า “อาชญากรรมรูปแบบใหม่” การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีผลกระทบต่อประชาชนและประเทศเป็นอย่างมากการสืบสวนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะเป็นจุดเริ่มต้นต่อการดำเนินการตามกระบวนการยุติธรรมที่จะต้องสืบแสวงหาพยานหลักฐานเพื่อให้ได้มาซึ่งหลักฐานจากการกระทำผิดจนสามารถจับกุมผู้กระทำผิดมาลงโทษได้ ดังนั้น ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

#### 2.3.11.1 แนวคิดของประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน

สมบุรณ์ หอมมาน (2557, น. 27) กล่าวว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน คือ ต้องปฏิบัติหน้าที่ในสายงานสืบสวนมีช่วงอายุราชการระหว่าง 1 - 5 ปี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านกำกับ ติดตาม และควบคุมการปฏิบัติงานคดีการบังคับทางปกครอง การสืบสวน และการตรวจค้นกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการดำเนินคดี การบังคับทางปกครองการสืบสวน และการตรวจค้นศึกษาและวิเคราะห์กฎหมาย กฎระเบียบ คำสั่ง และคำพิพากษาศาล เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานคดี การบังคับทางปกครอง การสืบสวน และการตรวจค้นตรวจสอบการหลีกเลี่ยงการเสียภาษีอากร รวมทั้งตรวจค้นและยึดเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการดังกล่าวสืบสวนและรวบรวมพยานหลักฐานในการดำเนินคดีพิจารณาดำเนินคดี แก่ต่างคดีทั่วราชอาณาจักร และดำเนินการเกี่ยวกับการระงับข้อ

พิพาทโดยอนุญาโตตุลาการให้คำปรึกษาแนะนำ สนับสนุนทางวิชาการ และวิธีการปฏิบัติงานแก่หน่วยงานสรรพากร และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

นอกจากนี้ยังนำเสนอแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ที่ใช้เป็นแบบอย่างในการบริหารโดยการนำ PDCA cycle มาใช้ในกระบวนการปฏิบัติงานจะอย่างไร เพื่อให้ได้ผลและมีประสิทธิภาพ ทำอย่างไรให้บุคลากรในองค์กรมีความเข้าใจและตระหนักในการนำ PDCA cycle มาใช้ขับเคลื่อนสำหรับการปฏิบัติงานของตน ดังนั้น จึงขออธิบายนิยามของ PDCA cycle ดังรายละเอียดต่อไปนี้ (ประเสริฐ อัครประดมพงศ์, 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 และมีเวลาเท่าไร (When) ทำอย่างไร (How) ภายใต้งบประมาณเท่าไร (How much) ให้ได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Purpose) ปัญหามันเริ่มต้นจากคน 1 คน ไม่ได้มีงานเดียว ทุก ๆ คน มีทั้งงานด่วน งานแทรก งานของหัวหน้า งานของเพื่อน สารพัดงานที่มั่วรวมมั่วตุมกันเข้ามา และที่วุ่นวายมากขึ้นไปอีก ก็คือ หากองค์กรนั้นมีหลายนาย ซึ่งแต่ละนายก็สุดที่จะเอาแต่ใจตัวเอง เอาใจไม่ถูก ดังนั้น คนทำงานจึงเริ่มรวน ไม่รู้จะทำงานไหนก่อน พอจะเริ่มทำงานนั้น ผู้ร่วมงานถูกดึงไปทำอย่างอื่น งานรันต่อไม่ได้ พอทำงานหนึ่งเสร็จเอาเวลาไม่พอที่จะทำงานถัดไป ต้องปรับ How (ปรับวิธีการ) อีกแล้ว แต่การปรับ How แบบเหลือเวลาทำงานน้อย ๆ มักจะทำได้ยาก สุดท้ายทีมงานก็ต้องวกกลับมาปรึกษาหัวหน้าทีมอีกครั้ง สำหรับปัญหาเหล่านี้ หากจะแก้ ต้องทำให้ความผันผวนของการดำเนินงานมีให้น้อยลง ซึ่งคนที่เป็หัวหน้าทีม 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 แต่ไม่ได้ระบุไปว่าใครเป็นเจ้าของหลัก ทำให้ทีมงานเกียจงานกันได้ง่าย ยิ่งหากไม่ชอบบู้หน้ากันด้วยแล้ว งานยังไม่เดินเลย หรือ ในตอนวางแผนบอกว่า จะต้องใช้อุปกรณ์แบบนี้ เท่านั้น แต่พอทำจริง ปริมาณไม่พอใช้

เพราะตอนวางแผน มองว่างประมาณไม่พอเลยตัดโน่น 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 มักเป็นไปได้ยาก หรือไม่ได้นำไปใช้เลย และเมื่อเวลาผ่านไป พนักงานจะมองว่าการตรวจสอบของเขานั้นไม่เห็นมีความจำเป็นต้องทำอะไร ไม่นานพวกเขาก็จะเลิกทำการตรวจสอบงาน ดังนั้นแนวทางแก้ไข คือ หัวหน้าทีมงาน จะต้องเป็นผู้รับรู้ผลของการตรวจสอบงาน (Check) ของส่วนงานในสังกัดทั้งหมด เพื่อจะได้ทำการเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) นำข้อมูล ไปใช้ในการควบคุม (Control) ให้ผลงานเป็นตามแผน และหัวหน้างานยังจำเป็นต้องดำเนินการติดตาม การตรวจสอบงาน และควบคุมผลงานอย่างต่อเนื่อง (Continue) เสมอมา เพื่อให้ทีมงาน เห็นถึงความสำคัญของงาน

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

นอกจากนี้ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2558) ได้กำหนดให้ลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสืบสวน ประกอบด้วย 1) ด้านการปฏิบัติการดำเนินการเพื่อสนับสนุนหรือช่วยคลี่คลายตรวจสอบข้อมูล ข้อเท็จจริง และข้อมูลหลักฐานต่าง ๆ เพื่อให้ทราบถึงรายละเอียดของข้อมูลหรือบุคคล หรือเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลก่อนดำเนินการกับผู้กระทำความผิดประมวลรายละเอียดข้อเท็จจริง ข้อมูลพยานหลักฐานต่าง ๆ เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริง และสนับสนุนให้มีการดำเนินการกับผู้กระทำความผิด เพื่อส่งต่อพยานหลักฐานและข้อเท็จจริงที่รวบรวมได้ให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือเพื่อนำไปประกอบการประเมินสถานการณ์ความปลอดภัยร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของทีมหรือหน่วยงาน เช่น แผนปฏิบัติการเกี่ยวกับการค้นหา รวบรวมข้อมูล พยานหลักฐาน และทรัพย์สิน



ที่ได้จากการกระทำความคิด แผนการคุ้มครองและให้ความปลอดภัย และแผนการรับและส่งตัว นักโทษหรือผู้ต้องขังในคดีสำคัญ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดเข้าร่วมตรวจ ค้นวัตถุสิ่งของ ยานพาหนะ อาคาร สถานที่ เพื่อค้นหาหลักฐานและผู้กระทำความผิด หรือเพื่อเป็นการป้องกันเหตุร้ายที่จะเกิดขึ้นรับและส่งตัวนักโทษหรือผู้ต้องขังในคดีสำคัญ เพื่อป้องกันการ หลบหนีจากการควบคุม และคุ้มครองและให้ความปลอดภัยแก่พยาน หรือผู้ต้องหาในคดีอาญา สำคัญ และบุคคลสำคัญรวมถึงสมาชิกในครอบครัวและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องกับพยาน ผู้ต้องหา หรือบุคคลสำคัญดังกล่าว เพื่อเป็นการป้องกันเหตุร้ายที่จะเกิดขึ้น 2) ด้านการกำกับดูแลกำกับ ดูแล และให้คำแนะนำ แก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา เพื่อให้การ ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ 3) ด้านการบริการติดต่อประสานงานกับบุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอความช่วยเหลือ และร่วมมือในงานสืบสวน และแลกเปลี่ยนความรู้ ความชำนาญงานที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของหน่วยงานให้รายละเอียดของข้อมูล ข้อเท็จจริง และส่งต่อพยานหลักฐานต่าง ๆ ไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้รับทราบข้อมูลที่ต้องการและ นำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

จากที่กล่าวมาดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สืบสวน หมายถึงประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวนของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่เคยทำงาน สืบสวนในเขตเมือง หรือเขตนครบาลมาก่อน หรือเคยทำงานสืบสวนกับทีมที่มีประสบการณ์สูง ทำให้มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ฝ่ายสืบสวนที่ไม่เคยทำงานสืบสวนในเขตเมือง หรือนครบาล

#### 2.3.11.2 การวัดปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน

ชนะชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, น. 157) ได้สร้างเครื่องมือวัดปัจจัยด้าน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวนออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การมีประสบการณ์ในการสืบสวน คดีสำคัญ ๆ หรือคดีสลับซับซ้อน การปฏิบัติหน้าที่สืบสวนในเขตนครบาลหรือเขตเมืองฯ มาก่อนมี ระดับการศึกษาสูงสอดคล้องกับการปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามยาเสพติด และการได้ร่วมงาน สืบสวนกับเจ้าหน้าที่สืบสวนที่มีประสบการณ์สูงมีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ มากที่สุด ถึงน้อยที่สุด

ในการวัดตัวแปรประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือวัดของ ชนะชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, น. 157) มาปรับใช้ซึ่งครอบคลุม ลักษณะประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวนคือ ด้านการมีประสบการณ์ในการสืบสวนคดีสำคัญ ๆ หรือคดีสลับซับซ้อน ด้านการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนในเขตนครบาลหรือเขตเมืองฯ มาก่อน ด้านมี ระดับการศึกษาสูงสอดคล้องกับการปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามยาเสพติดและด้านการได้

ร่วมงานสืบสวนกับเจ้าหน้าที่สืบสวนที่มีประสบการณ์สูงประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 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 ปัจจัยภายในองค์การ ด้านกำลังพล 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 ปัจจัยด้านงบประมาณและสวัสดิการ ปัจจัยด้านสายลับ ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ ปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน ปัจจัยด้านความร่วมมือของประชาชน 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 ขวัญของ

บุคคลก็จะต่ำไปด้วยเช่นกัน ทั้งนี้ เพราะขวัญเป็นกำลังใจที่จะร่วมกันทำงานแต่พลังในการทำงาน จะเกิดขึ้นกับบุคคลและคณะบุคคลย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น สิ่งแวดล้อมจูงใจให้ คนทำงานเพียงใด หน้าที่การงาน ได้รับการยอมรับนับถือจากสังคมเพียงใด โอกาสที่จะได้รับเลื่อน ขึ้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง การศึกษาอบรม หรือศึกษาต่อมีมากน้อยเพียงใด เป็นต้น

### 2.3.12.1 ความหมายของขวัญกำลังใจ

คำนิยามของขวัญกำลังใจ (Morale) มีหลายแง่หลายมุม หรือให้มีความหมายของขวัญ กำลังใจผิดแผกแตกต่างกัน เช่น บางหน่วยงานถือว่าขวัญกำลังใจคือ น้ำใจที่ผูกพันกับหมู่คณะ ความ กระตือรือร้น หรือความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน แต่บางแห่งใช้ในแง่ของความหมายที่ว่าขวัญ กำลังใจคือ ทศนคติของเจ้าหน้าที่ต่องาน ความพึงพอใจในการทำงานอธิบายได้ดังนี้ คือ ถ้า เจ้าหน้าที่มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและมีความพอใจในการทำงานสูง ก็ถือว่าขวัญกำลังใจเจ้าหน้าที่ มาก แต่ถ้าเจ้าหน้าที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กรหรือต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานและมีความ คับข้องใจในการทำงานก็แสดงว่ามีขวัญกำลังใจต่ำ สามารถสรุปประเด็นความหมายที่สำคัญดังนี้

ธวัชชัย พักเทพ (2551, น. 10) ขวัญและกำลังใจหมายถึงสภาพทางจิตใจที่ทัศนคติอารมณ์และ ความรู้สึกที่แสดงออกทางด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงานถ้าบุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานสูงจะแสดงออกในลักษณะที่มีความเต็มใจและกระตือรือร้นเฉื่อยชาไม่เอาใจใส่ต่องานที่ รับผิดชอบ เป็นต้น สอดคล้องกับ เรวัต อุบลรัตน์ (2551, น. 13) ขวัญหมายถึงสภาพจิตใจความรู้สึก นึกคิดเป็นทัศนคติหรืออารมณ์ที่มีลักษณะเป็นนามธรรมไม่สามารถสัมผัสและมองเห็นได้แต่ สามารถสังเกตได้จากการแสดงออกของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อองค์กรหรือสภาพแวดล้อมใน การปฏิบัติงาน กล่าวไว้สอดคล้องกับ พระมหาวิวัฒน์ปริชา โนนพวงนิยม (2551, น. 34) ขวัญกำลังใจ หมายถึงสภาพทางจิตใจทัศนคติหรือความรู้สึกทางอารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานที่ตั้งใจฟันฝ่าอุปสรรคที่ เกิดขึ้นจากสภาพของการทำงานให้สามารถทำงานได้บรรลุจุดหมายขององค์กร กล่าวไว้ในทำนอง เดียวกับ ผดุง วุฒิเอ๋ย (2552, น. 10) ขวัญและกำลังใจหมายถึงการแสดงออกทางภาวะจิตใจหรือ ความรู้สึกทัศนคติของคนในหน่วยงานที่มีต่องานต่อบุคคลต่อเพื่อนร่วมงานต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติ อยู่ต่อความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กรความตั้งใจของคนที่จะอุทิศเวลาและร่างกายของคน เพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์กร สอดคล้องกับ วรณภา กลีบคง (2552, น. 8) ขวัญและกำลังใจหมายถึงสภาวะทางด้านจิตใจความรู้สึกอารมณ์ของบุคคลที่ก่อให้เกิดกำลังใจเจต คติและความพึงพอใจในการทำงานซึ่งจะเป็นผลให้มีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ในทำนอง เดียวกับ พนิดา วรณเวียง (2553, น. 8-9) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานหมายถึงสภาพทาง จิตใจความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานทั้งด้านบวกและด้านลบและเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพใน

การปฏิบัติงานกล่าวไว้สอดคล้องกับ เบนจามาต สมศรี (2553, น. 9) ขวัญและกำลังใจหมายถึงสภาพทางจิตใจความรู้สึกนึกคิดความกระตือรือร้นความตั้งใจที่จะร่วมมือร่วมใจในการทำงานความพึงพอใจและความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ในทำนองเดียวกับ สุรเชษฐ์ สุวพร (2553, น. 14-15) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานหมายถึงความกระตือรือร้นในการทำงานอุทิศกายและใจในการทำงานให้แก่องค์กรการทุ่มเทความสามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างร่วมแรงร่วมใจกันมีพลังสัมฤทธิ์ในการทำงานร่วมกันเป็นทีมมีพันธะผูกพันต่อหน้าที่งานที่ปฏิบัติอย่างสูงการได้รับการยอมรับจากสังคม สอดคล้องกับ ฌัญรัฐ จันทะโลก (2553, น. 16) ขวัญและกำลังใจหมายถึงภาวะของจิตใจหรือทัศนคติหรือแรงผลักดันของบุคคลหรือบุคคลต่าง ๆ ในกลุ่มที่จะทำงานตามวัตถุประสงค์แห่งการทำงานร่วมกันของกลุ่มเพื่อจะต่อสู้กับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ อันที่จะไปให้ถึงจุดหมายปลายทางที่กำหนดไว้ซึ่งเป็นองค์ประกอบแห่งพฤติกรรมในการที่จะแสดงให้เห็นถึงความกระตือรือร้นความมุ่งมั่นความรักหมักหมมหรือความเอื้อยของกลุ่ม

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ขวัญกำลังใจ หมายถึง ภาวะจิตใจและอารมณ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน ซึ่งมีผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อความสำเร็จของงาน โดยได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา สื่อมวลชน ประชาชน เมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ หรือการได้รับมอบหมายที่เหมาะสม และมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ

#### 2.3.12.2 การวัดปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ

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

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

### 2.3.12.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ

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

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

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจมีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ ปัจจัยด้านงบประมาณและสวัสดิการ ปัจจัยด้านสายลับ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน ปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนและปัจจัยด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ปัจจัยด้านกลุ่มอิทธิพล ปัจจัยด้านกำลังพล ปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้า

ในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านความเพียงพอของรายได้ตามลำดับ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่า ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

### 2.3.13 การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)

วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร เป็นคุณสมบัติที่แสดงออกในเวลาเดียวกันของกลุ่มบุคคล กลุ่มใดกลุ่มหนึ่งที่ถูกสร้างพัฒนาขึ้นมาพร้อมกัน โดยเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากกลุ่มบุคคลสะสมขึ้นเรื่อย ๆ ในเวลาและขอบเขตพื้นที่ที่อยู่ร่วมกัน

#### 2.3.13.1 ความหมายของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร หมายถึง ค่านิยมร่วมกันรูปแบบการคิดและเป็นแนวทางในการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรจะเป็นสิ่งที่สำคัญในการกำหนดกลยุทธ์เป้าหมายและวิธีปฏิบัติร่วมกันของแต่ละองค์กรที่ทำให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Schein, 1999, p. 9) วัฒนธรรมเป็นเรื่องเกี่ยวกับธรรมเนียมปฏิบัติของพฤติกรรมและเป็นค่านิยมร่วมกันของสมาชิกในกลุ่มธรรมเนียมปฏิบัติเป็นวิธีการปฏิบัติพื้นฐานที่สมาชิกในกลุ่มกระทำต่อกันส่วนค่านิยมร่วมเป็นการสร้างเป้าหมายร่วมกันจากสมาชิกส่วนใหญ่ในองค์กร (Kotter, 1996, p. 31) ซึ่งก็จะสอดคล้องกับ(Denison, 2000, p. 54) ที่ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่าเป็นสิ่งต่าง ๆ ที่ประกอบไปด้วยแบบแผนสิ่งประดิษฐ์พฤติกรรมค่านิยมความเชื่อและอุดมการณ์ร่วมกันวิธีการทำงานของคนส่วนใหญ่ที่อยู่ร่วมกันในองค์กรเกิดเป็นลักษณะเฉพาะเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละองค์กรสมาชิกยึดถือปฏิบัติร่วมกันและ(Robbins and Judge, 2007, p. 23) ให้นิยามวัฒนธรรมองค์กรว่าเป็นระบบของการให้ความหมายร่วมกันของสมาชิกซึ่งวัฒนธรรมสามารถที่จะชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างของแต่ละองค์กรได้ทั้งนี้วัฒนธรรมมีความสำคัญต่อองค์กรคือ วัฒนธรรมจะเป็นระบบที่คอยควบคุม (Control System) ซึ่งวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ฝังลงไปกับการควบคุมกิจกรรมสังคมของพนักงานที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจของพนักงานและวัฒนธรรมเปรียบเสมือนเป็นตัวเชื่อมโยงทางสังคม (Social Glue) เป็นตัวแปรในการดึงดูดพนักงานใหม่และเก็บรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรและวัฒนธรรมยังเป็นสิ่งที่ช่วยทำให้พนักงานเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กร (McShane and Gilnow, 2009, p. 9) ระดับของวัฒนธรรมองค์กร (Level of Organizational Culture)สามารถแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ วัฒนธรรมที่มนุษย์สร้างขึ้นค่านิยม และฐานคติแต่ละระดับชั้นสามารถอธิบายลักษณะที่แตกต่างกันของแต่ละองค์กร ซึ่งแต่ละระดับของวัฒนธรรมองค์กรจะมีอิทธิพลต่อระดับอื่นด้วย

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรโดยมีกรอบของการวิเคราะห์ 3 กรอบซึ่งเป็นแนวคิดของการวิเคราะห์วัฒนธรรมในรูปแบบที่แตกต่างกัน คือวิเคราะห์จากสิ่งที่ดำรงอยู่เก็บรักษาอยู่ในองค์กร (Organizational Culture Inventory) กรอบแนวคิดหลักของค่านิยมในองค์กร (The Competing Values Framework) และวิเคราะห์จากประวัติความเป็นมาขององค์กร (Organizational Culture Profile) ซึ่งกรอบการวิเคราะห์วัฒนธรรมแบบ The Competing Values Framework (CVF) เป็นแนวทางใช้สำหรับการจำแนกวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรที่ถูกนำไปใช้อย่างกว้างขวางทำให้ผู้บริหารสามารถเข้าใจประเมินและสร้างความเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมได้ (Kinicki and Kreitner, 2009, p. 54) ดังภาพที่ 2.3



**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 การวิเคราะห์จะสนใจระหว่างความยืดหยุ่นความรอบคอบขององค์กรและการควบคุมความมั่นคงขององค์กร เมื่อผนวกรวมทั้ง 2 มิติที่ใช้ในการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรแล้วสามารถที่จะแบ่งรูปแบบของวัฒนธรรมได้เป็น 4 ประเภทที่มีค่านิยมหลักที่แตกต่างกันและมีเกณฑ์ในการประเมินวัฒนธรรมที่แตกต่างกันโดยที่ตามกรอบแนวคิด(The Competing Values Framework of Cameron and Quinn, 1999, p. 32) ได้แบ่งวัฒนธรรมออกเป็น 4 ประเภท คือ 1) วัฒนธรรมเน้นการมีส่วนร่วม (Group Culture) คือวัฒนธรรมที่เน้นการมีส่วนร่วมสนใจความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กรการทำงานเป็นกลุ่มเป็นทีมของพนักงานเป็นวัฒนธรรมที่เน้นเรื่องภายในองค์กรและให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นมากกว่าที่จะยึดติดกับการควบคุมลักษณะองค์กรจึงมีลักษณะคล้ายกับครอบครัว องค์กรจะมุ่งให้ความสำคัญสนับสนุนให้ใช้ทรัพยากรขององค์กรเพื่อการพัฒนาพนักงานและมุ่งสนใจเพื่อนร่วมงานซึ่งประสิทธิผลขององค์กรจะเกิดขึ้นได้จากความร่วมมือระหว่างพนักงานผ่านความสอดคล้องร่วมกันความไว้วางใจความพึงพอใจในงานและความผูกพัน 2) วัฒนธรรมเน้นการปรับตัวเพื่อพัฒนา (Developmental Culture) คือวัฒนธรรมที่มุ่งสนใจการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรเป็นรูปแบบของวัฒนธรรมที่ต้องการความคิดสร้างสรรค์สำหรับการก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์นวัตกรรมและการปรับเปลี่ยนการให้บริการที่สร้างสรรค์พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วค่านิยมหลักอยู่ที่ความยืดหยุ่นความคิดที่หลากหลายกล้าเสี่ยงพร้อมที่จะทดลองเพื่อหาทางออกที่สร้างสรรค์ คิดนอกกรอบเพื่อให้เกิดการพัฒนาทำให้องค์กรพร้อมที่จะรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาวัฒนธรรมในรูปแบบนี้จะพบในองค์กรที่เพิ่งเริ่มก่อตั้งหรือองค์กรอุตสาหกรรมที่ถึงจุดอิ่มตัวและต้องการนวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงซึ่งองค์กรมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่พนักงานและพนักงานในองค์กรได้รับความอิสระในการตัดสินใจเองโดยยึดเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ โดยมีเป้าหมายที่การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์การเติบโตขององค์กรขยายฐานลูกค้าใหม่และความสามารถในการตอบสนองได้รวดเร็วเป็นหลัก 3) วัฒนธรรมเน้นการแข่งขัน (Market Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีผลก่อให้เกิดความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายนอกผลผลิตและผลการปฏิบัติงานที่ตรงตามเป้าหมายที่ได้มีการกำหนดไว้ล่วงหน้าซึ่งองค์กรจะขับเคลื่อนด้วยการแข่งขันเพื่อให้ถึงเป้าหมายเพราะรูปแบบของวัฒนธรรมจะสนใจที่สภาพแวดล้อมภายนอกความพึงพอใจของลูกค้า พนักงานจะถูกคาดหวังให้ทำงานอย่างมีคุณภาพโดยที่องค์กรจะมีการให้รางวัลเมื่อผลงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรแบบนี้มีค่านิยมการทำงานแบบแข่งขันเชิงรุกเน้นความสามารถผู้ปฏิบัติและการทำงานอย่างหนัก 4) วัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ (Bureaucratic Culture) เป็น



วัฒนธรรมที่องค์กรสนใจที่สภาพแวดล้อมภายในประสิทธิภาพภายในองค์กรเน้นความมั่นคง ควบคุมความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นรูปแบบโครงสร้างขององค์กรมีลักษณะสายการบังคับบัญชา ที่ชัดเจนเป็นทางการมีกระบวนการทำงานภายในที่น่าเชื่อถือการทำงานที่พร้อมเพรียงยึดหลัก กฎระเบียบ โดยวัฒนธรรมแบบนี้มีค่านิยมหลักคือความมีมั่นคงมีเสถียรภาพมีกลไกควบคุมการทำงาน วัฒนธรรมที่เน้นสายการบังคับบัญชาเป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อม ภายในองค์กรที่มีความมั่นคงประสิทธิภาพการทำงานจะเกิดขึ้นจากการยึดหลักของกระบวนการ วิชาการความเป็นเหตุผลความมีระเบียบของการทำงานมีหน้าที่การทำงานที่ชัดเจนโดยให้ยึดและ ปฏิบัติตามกฎระเบียบ

วัฒนธรรมแต่ละแบบมีจุดเด่นที่แตกต่างกันวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมตระหนักถึงการ ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์สนใจเฉพาะภายในองค์กรซึ่งตรงกันข้ามกับวัฒนธรรมเน้นการ แข่งขันที่จะบริหารจัดการโดนสนใจภายนอกองค์กร (Cameron and Quinn, 1999, p. 33) and (Harrison, 1972, p. 6) ได้จัดประเภทของวัฒนธรรม โดยเรียกวัฒนธรรมขององค์กรว่าเป็นความคิด ขององค์กร (Organization Ideologies) ซึ่งแบ่งประเภทของวัฒนธรรมเป็น 4 แบบได้แก่วัฒนธรรม แบบเน้นอำนาจ (Power) เป็นวัฒนธรรมที่องค์กรชอบการแข่งขันวัฒนธรรมแบบเน้นคน (People) เป็นวัฒนธรรมที่องค์กรแสวงหาข้อตกลงร่วมกันวัฒนธรรมแบบเน้นงาน (Task) เป็นวัฒนธรรมที่ องค์กรมุ่งเน้นที่ความสามารถและวัฒนธรรมแบบเน้นบทบาท (Role) เป็นวัฒนธรรมที่องค์กร มุ่งเน้นให้พนักงานทำงานตามกฎและการบริหารแบบราชการ

Handy (1981, p. 21) ได้ทำการจัดกลุ่มประเภทของวัฒนธรรมโดยยึดอยู่บนพื้นฐานมา จากงานของ (Harrison, 1972, p. 6) แต่ Handy จะชอบใช้คำว่าวัฒนธรรมมากกว่าความคิดของ องค์กรเหมือนอย่างของ Harrison เนื่องจากในความคิดของ Handy มองว่าเป็นชุดของวิธีการ ดำเนินชีวิตและบรรทัดฐาน โดยแบ่งจัดกลุ่มของวัฒนธรรมเป็น 4 แบบได้แก่วัฒนธรรมที่เน้นอำนาจ (Power) เป็นวัฒนธรรมการทำงานที่พนักงานมีกฎเกณฑ์ในการทำงานน้อยและบรรยากาศใน องค์กรเป็นบรรยากาศของการแข่งขันเน้นการใช้อำนาจและการเมืองในองค์กรวัฒนธรรมที่เน้น บทบาท (Role) เป็นวัฒนธรรมการทำงานที่พนักงานจะถูกควบคุมการทำงานโดยกระบวนการ ขึ้นตอนการทำงานกฎเกณฑ์ต่าง ๆ และบทบาทหรือคำบรรยายลักษณะงานมากกว่าที่จะให้ ความสำคัญกับความอิสระในการทำงานอำนาจในการทำงานเป็นสิ่งที่ได้มาจากตำแหน่งงาน วัฒนธรรมที่เน้นงาน (Task) เป็นวัฒนธรรมการทำงานที่มีเป้าหมายคือการนำคนที่เหมาะสมเข้ามา ทำงานอิทธิพลการทำงานจะขึ้นอยู่กับการเป็นผู้เชี่ยวชาญไม่ใช่มาจากตำแหน่งหน้าที่หรืออำนาจ ของตัวบุคคลวัฒนธรรมแบบนี้สามารถปรับเปลี่ยนได้และให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม และ

วัฒนธรรมที่เน้นคน (Person) เป็นวัฒนธรรมการทำงานที่ให้แต่ละคนเป็นจุดศูนย์กลางองค์การทำหน้าที่เพียงเพื่อช่วยเหลือและตอบสนองความต้องการของคนที่อยู่ในองค์การ

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

นอกจากนั้นแล้ว Daft (2008, p. 52) ได้เสนอแนวคิดในการแบ่งวัฒนธรรมออกเป็น 4 ประเภท คือวัฒนธรรมเน้นการปรับตัว (Adaptability Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นเรื่องการปรับตัวให้ยืดหยุ่นเปลี่ยนแปลงให้ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้ายจากการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอกที่เกิดขึ้นทำให้องค์การได้มอบอำนาจการตัดสินใจให้กับพนักงานโดยที่พนักงานมีสิทธิที่จะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานและพฤติกรรมในรูปแบบใหม่ได้เมื่อสภาพแวดล้อมภายนอกและสถานการณ์ต่างๆเปลี่ยนแปลงไปวัฒนธรรมเน้นพันธกิจ (Mission Culture) องค์การจะเน้นการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนขององค์การเพื่อให้ได้ประสิทธิผลที่องค์การต้องการ โดยที่วิสัยทัศน์และพันธกิจของผู้บริหารจะถูกถ่ายทอดให้พนักงานเข้าใจรับรู้ และพนักงานจะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้โดยที่ผู้บริหารขององค์การจะกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานให้สำเร็จในระดับเป้าหมายที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้พันธกิจหลักขององค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้วัฒนธรรมเน้นการมีส่วนร่วม (Clan Culture) วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและการมีส่วนร่วมในงานของสมาชิกภายในองค์การเปิดโอกาสให้

สมาชิกทำงานร่วมกันกำหนดแผนปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้สมาชิกเกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของงานและเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงานเพื่อนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรและวัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ (Bureaucratic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่สมาชิกในองค์กรร่วมมือกันทำงานตามนโยบายธรรมเนียมวิธปฏิบัติที่ตั้งเอาไว้โดยเน้นการดำเนินงานภายใต้ระเบียบกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนมีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนโดยของค์การต้องการให้สภาพแวดล้อมเกิดความมั่นคงไม่มีการเปลี่ยนแปลง

แนวคิดวัฒนธรรมองค์กรของ (Denison, 2000, p. 8) ซึ่งได้นำเสนอว่าวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลกระทบต่อผลการดำเนินงานในทางธุรกิจแบ่งออกเป็น 4 รูปแบบโดยอาศัยเกณฑ์ของความยืดหยุ่นและความมั่นคงกับการมุ่งเน้นที่ภายในและภายนอกองค์กรประกอบไปด้วยวัฒนธรรมเน้นการมีส่วนร่วม (Involvement Culture) องค์กรจะเน้นการสร้างความสามารถของสมาชิกในองค์กรสนใจความต้องการของสมาชิกในองค์กรสมาชิกจะรู้สึกได้ถึงความเป็นเจ้าขององค์กรมีความรับผิดชอบร่วมกันและได้รับอำนาจให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงานขององค์กรวัฒนธรรมเน้นความสอดคล้องต้องกัน (Consistency Culture) สมาชิกในองค์กรยอมรับระบบและค่านิยมหลักร่วมกันเพื่อทำให้องค์กรมีวัฒนธรรมที่แข็งซึ่งจะนำไปสู่ความรู้สึกที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันวัฒนธรรมเน้นการปรับตัว (Adaptability Culture) เป็นวัฒนธรรมการทำงานที่สมาชิกในองค์กรมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงความต้องการของธุรกิจและความต้องการจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรทำให้สมาชิกในองค์กรต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกองค์กรได้รวดเร็วและวัฒนธรรมมุ่งเน้นที่พันธกิจ (Mission Culture) ทุกคนในองค์กรจะรับรู้เข้าใจถึงพันธกิจร่วมกันสามารถเข้าใจทิศทางขององค์กรเป้าหมายในระยะยาวและสมาชิกจะมีการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ทำให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกันเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าและการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กรโดยตระหนักอยู่บนความชัดเจนของวิสัยทัศน์องค์กรและเป้าหมายความสำเร็จซึ่งการประเมินวัฒนธรรมเน้นการปรับตัวและวัฒนธรรมมุ่งเน้นที่พันธกิจขององค์กรเป็นการประเมินที่ต้องสนใจความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรด้วย

วัฒนธรรมองค์กรเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร ทำหน้าที่คล้ายคลึงกับวัฒนธรรมของสังคมคือ ช่วยจัดระเบียบและแก้ไขปัญหาพื้นฐานบางประการของสมาชิกที่อยู่ร่วมกันในสังคมหรือองค์กรนั้น ๆ ตลอดจนช่วยในการชี้นำแบบแผนพฤติกรรมที่เหมาะสมให้กับสมาชิกใหม่เพื่อการปรับตัวและอยู่ร่วมกัน ขณะเดียวกันก็มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมของสังคมในแง่ที่เป็นสภาพแวดล้อมขององค์กรที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยวัฒนธรรมเป็นรูปแบบหนึ่งที่เกิดขึ้นจากภายในจิตใจของบุคคล เมื่อมีการรับรู้สัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน และแปล

ความหมายสิ่งต่างๆรอบตัว 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 วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นการปรับตัว วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นโครงสร้าง และกฎระเบียบ และวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นพันธกิจมีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยมากที่สุด ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ในการวัดตัวแปรด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือวัดของ เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย (2552, น. 157) มาปรับใช้ซึ่งครอบคลุมลักษณะการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรคือ ด้านการเข้าไปมีส่วนร่วมเพื่อระดมความคิดเห็นในการตัดสินใจในการทำงานของหน่วยงาน ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ด้านการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายเพื่อวางแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน และด้านการเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงาน โดยยึดเป็นหลักในการทำงานประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 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 องค์กรบริหารส่วนจังหวัดมีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความต้องการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เทศบาลมีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความต้องการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก องค์กรบริหารส่วนตำบลมีความคิดเห็นต่อสภาพ

ปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความต้องการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรอยู่ในระดับมาก 2) ผลการจัดทำต้นแบบขีดสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าต้นแบบสมรรถนะหลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมี 6 ประการ ได้แก่ ความรอบรู้ด้านวัฒนธรรมองค์กร การคิดค้นนวัตกรรมใหม่ การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม ความรอบรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการทำงานเป็นทีม ต้นแบบสมรรถนะหลักของเทศบาลมี 6 ประการ ได้แก่ จิตสำนึกบริการ คุณธรรมจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม การทำงานเป็นทีม การคิดนอกกรอบริเริ่ม การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพและการจัดการความขัดแย้งในชุมชน ต้นแบบสมรรถนะหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลมี 6 ประการ ได้แก่ จิตสำนึกบริการ ความรอบรู้ด้านวัฒนธรรมองค์กร การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม จิตสำนึกประชาธิปไตย ความรอบรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการทำงานเป็นทีม 3) ผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้มีอาชีพทั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี 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) การระบุนความรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้งประสิทธิผลโดยรวม และประสิทธิผลทั้ง 4 ด้าน ดังนี้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลด้านการวิจัยเพียงด้านเดียว การเข้าถึง

ความรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลโดยรวม ด้านการสอน ด้านการวิจัย และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การแลกเปลี่ยนความรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลโดยรวม ด้านการวิจัย และด้านการบริการวิชาการ การประยุกต์ใช้ความรู้ มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลโดยรวม ด้านการสอน และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ส่วนการสร้างและแสวงหาความรู้ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลและยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย (2552, น. 161) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้นำสร้างความเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นการปรับตัว กิจกรรมการฝึกอบรม และกิจกรรมการพัฒนาของพนักงานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ โดยที่พฤติกรรมผู้นำสร้างความเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือกิจกรรมการฝึกอบรม วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นการปรับตัว และกิจกรรมการพัฒนาของพนักงาน ตามลำดับ และพฤติกรรมผู้นำที่ขาดภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ โดยที่วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นพันธกิจ และพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ โดยส่งผ่านกิจกรรมการฝึกอบรม และกิจกรรมการพัฒนาของพนักงาน และพบว่าพฤติกรรมผู้นำสร้างความเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นการปรับตัว วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นพันธกิจ และพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นพันธกิจ

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ ปัจจัยด้านงบประมาณและสวัสดิการปัจจัยด้านสายลับ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน ปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนและปัจจัยด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี และปัจจัยด้านกำลังพล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่า ปัจจัยด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้สังเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 เป็นการสังเคราะห์จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังตารางที่ 2.1

## ตารางที่ 2.1

การสังเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด	ธนัชชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, น. 155)	ถาวรศักดิ์ เทพชาติตรี (2550, น. 198)	รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์ (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 ธนัชชัย เหลืองเพชรรัตน์, 2553, วิทยานิพนธ์ (การปกครองท้องถิ่น), กำแพงเพชร : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, อิทธิพลของปัจจัยภูมิหลัง ภาวะผู้นำ ขวัญกำลังใจ และการรับรู้วัฒนธรรมท้องถิ่นและวัฒนธรรมองค์กร ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในเขตพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ (น.198), โดย ถาวรศักดิ์ เทพชาติตรี, พลตำรวจโท, 2550, ปร.ด. (การบริหารการพัฒนา), กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (น. 207), โดย รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์, 2556, คุษณินิพนธ์ ปร.ด. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์), กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำ

วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ (น. 157), โดย เกียรติยศ ไกรยศ พันธุ์ไทย, 2552, วิทยานิพนธ์ ปร.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์), กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

## 2.4 บริบทการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด

การดำเนินงานของฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ซึ่งสามารถแบ่งเป็นสายงานในการปฏิบัติงาน ดังนี้

### 2.4.1 งานอำนวยความสะดวก 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 ภาษีการและสรรพากร
- 2.4.1.9 งานจัดการเรื่องเงินสินบน เงินรางวัล และเงินค่าตอบแทน
- 2.4.1.10 งานการจัดหาอาหารเลี้ยงผู้ต้องหา

### 2.4.2 งานป้องกันปราบปราม มีภาระหน้าที่รับผิดชอบดังนี้

2.4.2.1 งานการข่าว

2.4.2.2 จัดทำแผนที่ ระบบข้อมูลอาชญากรรม รวมทั้งการจัดทำระบบข้อมูลเป้าหมายที่อาจเกิดอาชญากรรม และระบบข้อมูลทางสังคมที่เป็นประโยชน์ต่อการป้องกัน ระวังปราบปรามอาชญากรรม

- 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 ตรวจสอบสถานที่เกิดเหตุ หรือบุคคล

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

2.4.2.14 งานฝึกอบรมประชาชน อาสาสมัคร เด็ก เยาวชน นักเรียน นิสิต นักศึกษา พนักงานรักษาความปลอดภัย ลูกเสือชาวบ้านสมาชิกไทยอาสาป้องกันชาติ ฯลฯ ที่เกี่ยวกับการป้องกันอาชญากรรมและรักษาความปลอดภัยเพื่อช่วยเหลือกิจการ ตำรวจ

2.4.2.15 งานคณะกรรมการการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจ (กต.ตร.) ระดับสถานีตำรวจ

2.4.2.16 งานประชาสัมพันธ์ ชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ เพื่อแสวงหาความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ประชาชน ตลอดจนสร้างเครือข่ายการป้องกันอาชญากรรมในชุมชน และทุกภาคส่วนของสังคมในเขต พื้นที่ของสถานีตำรวจ

2.4.2.17 งานพัฒนากําลังพล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี เพื่อใช้ในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม

2.4.2.18 งานระบบงบประมาณที่เกี่ยวกับงานป้องกันปราบปราม

2.4.2.19 ตรวจสอบติดตามและประเมินผล วิจัยและพัฒนาการปฏิบัติตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ 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 ให้มีอำนาจมอบหมายให้ผู้ที่บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่อื่น ได้ตามความเหมาะสม 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 และสั่งให้งานป้องกันปราบปราม

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 และวิทยาการต่าง ๆ เพื่อใช้ในการสืบสวน

2.4.4.3 งานสืบสวนหาข่าวและระบบข้อมูลอาชญากรรม

2.4.4.4 งานวางระบบการงบประมาณที่เกี่ยวกับงานสืบสวน

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 ดำเนินการเพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการสืบสวน โดยสร้างความสัมพันธ์กับประชาชนในพื้นที่โดยใกล้ชิดเพื่อประโยชน์ในการหาข่าว

2.4.4.10 กรณีพบการกระทำความผิดให้พิจารณาสั่งการให้ผู้ได้บังคับบัญชาดำเนินการจับกุม 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 ระวัง ปราบปราม การกระทำความผิด

2.4.4.16 ให้คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาในงานสืบสวน

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 และวิทยาการต่าง 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 ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือพนักงานสอบสวนในการดำเนินการตามหน้าที่ 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 และการจลาจล

2.4.6.3 ปราบปรามโจรผู้ร้ายสำคัญ ผู้มีอิทธิพล หรือที่มีกำลังเป็นกลุ่มบุคคล ตาม โอกาสและความจำเป็น

2.4.6.4 ลาดตระเวน สืบรวจตรวจตรา ตรวจสอบท้องที่ในส่วนที่เกี่ยวกับภูมิ ประเทศและตัวบุคคลเพื่อความชำนาญ และเพื่อประโยชน์ในการสืบสวนหาข่าว

2.4.6.5 ประชาสัมพันธ์ ชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ เพื่อแสวงหาความร่วมมือจาก หน่วยงานภาครัฐ และเอกชน ประชาชน ตลอดจนสร้างเครือข่ายการป้องกันอาชญากรรมในชุมชน และทุกภาคส่วนของสังคมในเขตพื้นที่ของสถานีตำรวจ

2.4.6.6 งานพัฒนากำลังพล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี เพื่อใช้ในการ ป้องกันอาชญากรรม

2.4.6.7 วางระบบงบประมาณที่เกี่ยวกับงานป้องกันปราบปราม

2.4.6.8 ตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผล วิจัยและพัฒนา การปฏิบัติตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงานและโครงการต่าง ๆ

2.4.6.9 พิจารณาสั่งการให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานปฏิบัติการพิเศษดำเนินการ จับกุมหรือดำเนินการจับกุมด้วยตนเอง

2.4.6.10 ปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์และพระบรมวงศา นวงศ์ และนำเสด็จพระราชดำเนินในพื้นที่ของสถานีตำรวจ

2.4.6.11 ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปรามในการควบคุมความสงบ เรียบร้อย กรณีมีเหตุพิเศษต่าง ๆ เช่น การจัดงานตามประเพณี การชุมนุมประท้วง และอื่น ๆ

2.4.6.12 ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปราม เพื่อทำการตรวจค้นจับกุม

จากที่กล่าวมาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การดำเนินงานของฝ่ายสืบสวนปราบปราม ยาเสพติดสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ซึ่งมีลักษณะงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านงาน อำนาจการ ด้านงานป้องกันปราบปราม ด้านงานจราจร ด้านงานสืบสวนด้านงานสอบสวน และ ด้านหน่วยปฏิบัติการพิเศษ โดยงานด้านความมั่นคงนั้นได้ครอบคลุมถึงอาชญากรรมที่เกี่ยวข้อง ขบวนการค้ายาเสพติด เนื่องจากปัจจุบันกลุ่มขบวนการค้ายาเสพติด มีการจำแนกออกเป็น 5 กลุ่ม คือ กลุ่มนายทุน กลุ่มผู้ผลิต กลุ่มผู้ค้ารายใหญ่ กลุ่มผู้ค้ารายย่อย และกลุ่มวัตถุดิบที่ผลิตสารตั้งต้น ทำให้การสืบสวนจับกุมจากอดีตจนถึงปัจจุบันมีลักษณะใช้สายสืบเพื่อแสวงหาข้อมูลและข่าวกรอง โดยมีรางวัลนำจับเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลให้สามารถนำผู้กระทำผิดมาลงโทษแต่ในอดีต ที่ผ่านมาได้มุ่งเน้นวิธีการจับกุมกลุ่มผู้เสพแล้วนำมาสืบสวนขยายผลไปให้ต้นตอของแหล่งจำหน่าย

ปัจจุบันวิธีการนี้กลุ่มผู้ค้ารายย่อยได้มีการทราบถึงกระบวนการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ส่งผลให้มีการตัดตอนที่เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถสืบไปถึงกลุ่มผู้ค้าได้เลย ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ได้อาศัยหลักการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างขบวนการยาเสพติด และการสืบสวนการขนส่งต่าง ๆ เพื่อนำมาวางแผนป้องกันปราบปรามยาเสพติดมิให้หลุดรอดแพร่ระบาดไปยังพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ ได้ โดยการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนสอบสวนปราบปรามยาเสพติด ตลอดจนวิธีการประสานงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือเชิงนโยบายของผู้บริหารระดับสูงทุกหน่วยงานให้เกิดความตระหนักถึงอำนาจหน้าที่ต่อส่วนร่วมในการป้องกันและทำลายยาเสพติดให้หมดไป

## 2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ผู้วิจัยกำหนดรายละเอียดตัวแปร ดังนี้

### 2.5.1 สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด

ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์รูปแบบสมรรถนะการบริหาร “A-MASK Model” จากการศึกษาของ กฤษกร พลธิชัยวงศ์ (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 เทพชสตร์ (2550, น. 198) รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์ (2556, น. 207) และเกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย (2552, น. 157) สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดได้แก่วิทยาการตำรวจและเทคโนโลยีสายลับความร่วมมือของประชาชนการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนกลุ่มอิทธิพลการรับรู้วัฒนธรรมท้องถิ่นกำลังพลแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

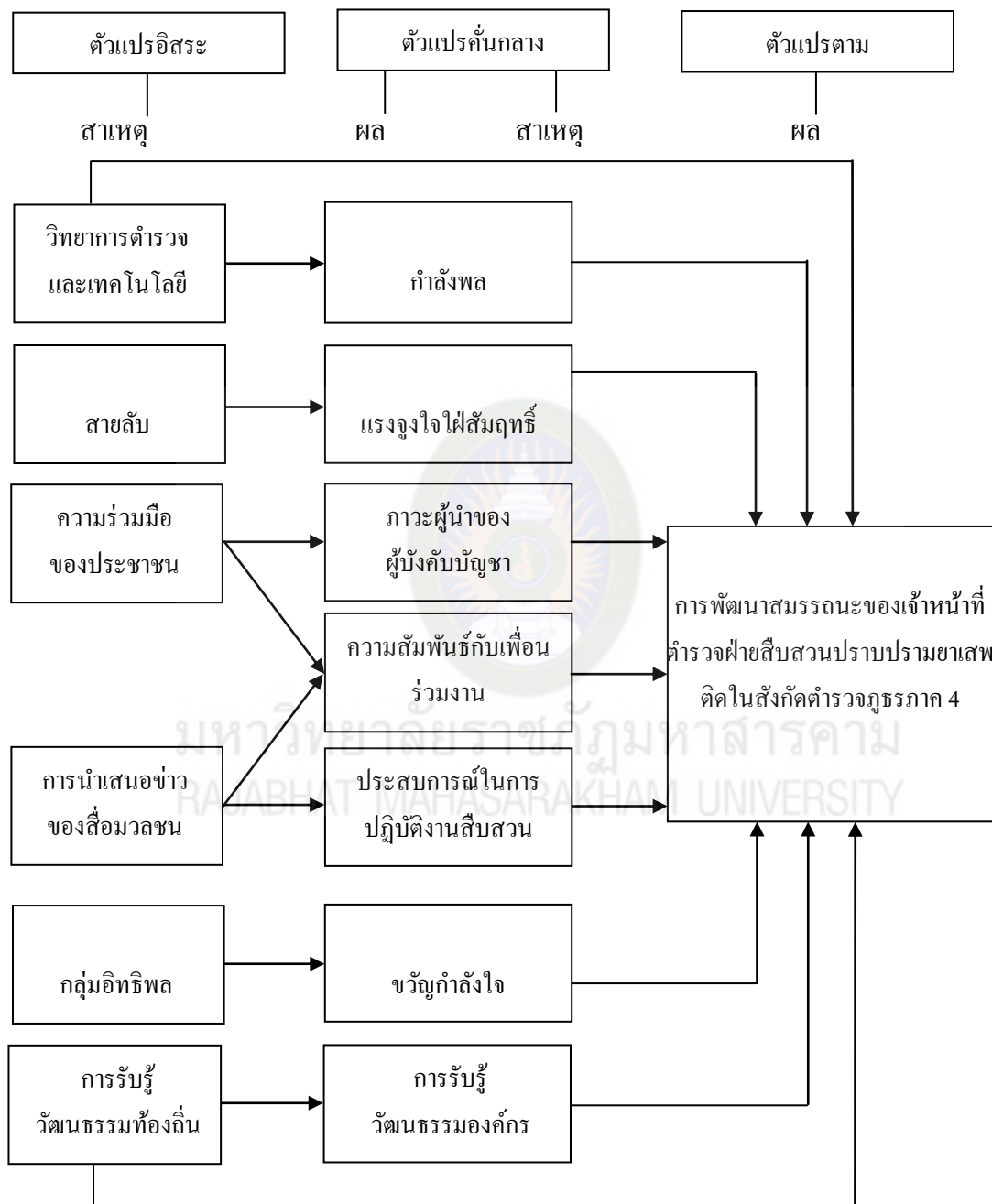
ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน ขวัญกำลังใจ และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร

จากแนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของ เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อการศึกษาวิจัยครั้งนี้โดยปัจจัยที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันหรือสามารถจัดเป็นกลุ่มปัจจัยเดียวกันได้ ผู้วิจัยได้กำหนดชื่อเรียกปัจจัยและกำหนดรูปแบบสมมติฐานการวิจัยซึ่งกำหนดความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรเป็นรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเนื่องจากตัวแปรมีลักษณะเป็นตัวแปรแฝง (Latent Variables) และตัวแปรที่สังเกตได้ (Observed Variables) (สัญญา เคนาภูมิ, 2559, น. 2-5) โดยกำหนดให้วิทยาการตำรวจและเทคโนโลยีสายลับความร่วมมือของประชาชนการนำเสนอข่าว ของสื่อมวลชน กลุ่มอิทธิพล และการรับรู้วัฒนธรรมท้องถิ่นเป็นตัวแปรภายนอกที่มีอิทธิพลเพียง อย่างเดียว เนื่องจากเป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาสาเหตุจากภายนอกและต้องการศึกษาว่าส่งผล ต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดหรือไม่ ซึ่งได้กำหนดให้การ พัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดเป็นตัวแปรภายใน และ กำลังพลแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน ขวัญกำลังใจ และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร เป็นตัวแปร ภายในและเป็นตัวแปรคั่นกลาง และมีอิทธิพลไปยังสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน ปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ดังนั้นกรอบแนวคิดในการวิจัยจึงได้แสดง ความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีความสัมพันธ์กัน

โดยผู้วิจัยได้กำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์แบบจำลองเชิงสาเหตุ (Causal Model) เพื่อ อธิบายหรือพยากรณ์ส่วนประกอบต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันในลักษณะของความเป็นเหตุเป็น ผลและสอดคล้องกับโลกแห่งความเป็นจริง เป็นสมการเชิงโครงสร้าง หรือ SEM (Structural Equation Model) โดยอาศัยหลักการเหตุผลสัมพันธ์ลำดับการเกิดก่อนหลัง (Birth Order) กล่าวคือ ตัวแปรที่เป็นสาเหตุ ควรมาก่อนหรือเกิดก่อนตัวแปรที่เป็นผล ของตัวแปรปัจจัยลักษณะที่มีอิทธิพล ทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 องค์ประกอบทั้งหมดนี้มีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในลักษณะของความ เป็นเหตุเป็นผล

จากที่กล่าวมาทำให้ผู้วิจัยสามารถแสดงภาพของกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Frame Work) ซึ่งแสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่าย สืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยนำเสนอกรอบแนวคิดในการวิจัยด้วย

เทคนิคการเขียนกรอบแนวคิดการวิจัยเชิงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (สัญญา เคนาภูมิ, 2559, น. 45) ดังแสดงในภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 กรอบแนวคิดในการวิจัยรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4



### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อนำมากำหนดขอบเขตการวิจัยและแผนงานการวิจัยอย่างมีขั้นตอนที่เป็นระบบ ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัย 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดและปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบและวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

**ระยะที่ 1 การศึกษาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดและปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4**

#### 1. เป้าหมาย

เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด และปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ

#### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร (Population) หมายถึง เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 2,850 นาย (ตำรวจภูธรภาค 4, 2558)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 360 นาย มีขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจากสถานีตำรวจภูธรจังหวัดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จากทั้งหมด 12 แห่ง โดยใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้เกณฑ์

จำนวนตัวอย่างที่นำมาศึกษาในลักษณะการวิเคราะห์สมการโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงไม่ควรน้อยกว่า 20 หน่วยต่อ 1 ตัวแปร (Anderson and Gerbing, 1984, p. 236, อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, น. 54 และสุกมาศ อังสุโชติ และคณะ, 2554, น. 25-26) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรทั้งหมด 18 ตัวแปร ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีไม่น้อยกว่า 360 นาย ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ ในการวิจัยครั้งนี้จะใช้กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ตำรวจ จำนวน 360 นาย

### 2.2.2 วิธีการสุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น. 52) ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างโดยการแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ เรียกว่า ระดับชั้นหรือชั้นภูมิ แล้วสุ่มหน่วยตัวอย่างจากแต่ละทุกระดับชั้น จากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เอาหน่วยตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มระดับชั้นตามจำนวนสัดส่วนที่กำหนดตามขนาดตัวอย่างในแต่ละจังหวัด โดยแบ่งภาคตำรวจภูธรภาค 4 ออกเป็น 12 จังหวัด ตามลักษณะการปกครอง คือ จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดขอนแก่น จังหวัดนครพนม จังหวัดบึงกาฬ จังหวัดมหาสารคาม จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดเลย จังหวัดสกลนคร จังหวัดหนองคาย จังหวัดหนองบัวลำภู และจังหวัดอุดรธานี ดังตารางที่ 3.1

### ตารางที่ 3.1

จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างสถานีตำรวจภูธรจังหวัดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จำแนกรายจังหวัด

ลำดับ	สถานีตำรวจภูธรจังหวัด	ประชากร (นาย)	กลุ่มตัวอย่าง (นาย)
1	กองบังคับการสืบสวนตำรวจภูธรภาค 4	120	15
2	ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4	132	17
3	กาฬสินธุ์	266	34
4	ขอนแก่น	395	50
5	นครพนม	146	18
6	บึงกาฬ	116	15
7	มหาสารคาม	256	32
8	มุกดาหาร	124	16

(ต่อ)

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ลำดับ	สถานีตำรวจภูธรจังหวัด	ประชากร (นาย)	กลุ่มตัวอย่าง (นาย)
9	ร้อยเอ็ด	335	42
10	เลย	187	24
11	สกลนคร	235	30
12	หนองคาย	147	18
13	หนองบัวลำภู	89	11
14	อุดรธานี	302	38
รวม		2,850	360

ขั้นตอนที่ 2 เมื่อได้จำนวนตัวอย่างเจ้าหน้าที่ตำรวจ จำนวน 360 นาย และกระจายลงตามพื้นที่เป้าหมายตามระเบียบวิธีวิจัย และเพื่อให้เกิดความชัดเจนยิ่งขึ้นผู้วิจัยจึงทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากประชากรอีกชั้นหนึ่ง โดยเป็นการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น. 52) ใช้วิธีจับสลากเลือกกลุ่มตัวอย่าง เช่น จังหวัดกาฬสินธุ์ มีเจ้าหน้าที่ตำรวจจำนวน 266 นาย ได้จำนวนตัวอย่างเจ้าหน้าที่ตำรวจ 34 นาย ผู้วิจัยใช้วิธีการจับสลาก โดยเขียนรายชื่อเจ้าหน้าที่ตำรวจ ทั้ง 266 นาย ใส่ไว้ในกล่อง และจับสลากทีละ 1 รายชื่อ เมื่อได้รายชื่อใดแล้วก็นำไปใส่ไว้ในกล่องตามเดิม เพื่อให้การเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นไปโดยเท่าเทียมกันถ้าเกิดกรณีรายชื่อซ้ำกับที่เลือกไว้แล้วให้นำกลับไปใส่ตามเดิม และทำการจับสลากใหม่จนได้รายชื่อครบทั้ง 34 นาย แห่ง และได้ดำเนินการตามลักษณะดังกล่าวจนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎีกรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัย และกรอบแนวคิดในการวิจัย แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ประกอบด้วย 13 ตัวแปร ได้แก่ 1) วิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี 2) สายลับ 3) ความร่วมมือของประชาชน 4) การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน 5) กลุ่มอิทธิพล 6) การรับรู้วัฒนธรรมท้องถิ่น 7) กำลังพล 8) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 9) ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา 10) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 11) ประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานสืบสวน 12) ขวัญกำลังใจ 13) การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยวิธีการของ Likert (1932, p. 164, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น. 52) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง มากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง มาก
- 3 คะแนน หมายถึง ปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง น้อย
- 1 คะแนน หมายถึง น้อยที่สุด

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) ด้านความรู้ในการสืบสวน 2) ด้านทักษะในการสืบสวน 3) ด้านความสามารถในการสืบสวน 4) ด้านแรงจูงใจในการสืบสวน และ 5) ด้านทัศนคติในการสืบสวน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยวิธีการของ Likert (1932, p. 164, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น. 52) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง มากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง มาก
- 3 คะแนน หมายถึง ปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง น้อย
- 1 คะแนน หมายถึง น้อยที่สุด

#### 4. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัยระยะที่ 1 วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเกี่ยวกับวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี สายลับ ความร่วมมือของประชาชน การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน กลุ่มอิทธิพล การรับรู้วัฒนธรรมท้องถิ่น กำลังพล แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสืบสวน ขวัญกำลังใจ และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร เป็นการสังเคราะห์งานวิจัยของ ธนะชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553) และถาวรศักดิ์ เทพชสตร์ (2550) และสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด โดยการสังเคราะห์รูปแบบสมรรถนะ “A-MASK Model” ของกฤษกร พลธิ์ชัยวงศ์

(2554) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดสมรรถนะการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด

4.2 ศึกษาคำถามในการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย สมมติฐานการวิจัย และกรอบแนวคิดในการวิจัย และเมื่อได้รับทราบข้อมูลมากเพียงพอจึงนำมาสร้างแบบสอบถาม ตามขอบเขตที่กำหนด

4.3 นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหา และให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขตรวจสอบความตรงของเนื้อหา อีกทั้งให้คำแนะนำในการปรับปรุงข้อความและความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

4.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน โดยพิจารณาความถูกต้องด้านการใช้ภาษา ความเหมาะสมของแบบสอบถามการวิจัย เพื่อเป็นการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ให้ที่เครื่องมือวัดหรือแบบสอบถามมีเนื้อหาที่เป็นตัวแทนของเนื้อหาสาระของสิ่งที่ต้องการวัดอย่างเพียงพอ เป็นความตรงที่เครื่องมือมีสาระครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น. 100) โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคำนิยามศัพท์เฉพาะ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence หรือ IOC) ซึ่งสูตรของ IOC มีดังนี้ (รังสรรค์ สิงห์เลิศ, 2551, น. 140 - 141)

$$IOC = \frac{\sum R}{N} \quad (3-1)$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง (Index Objective Congruence)  
 $\sum$  แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ  
 $R$  แทน คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อคำถามแต่ละข้อ  
 $N$  แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ซึ่งให้ระดับความคิดเห็นในแบบสอบถามแต่ละข้อ ดังนี้

ไม่สอดคล้อง = -1  
 ไม่แน่ใจ = 0  
 สอดคล้อง = +1

ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ได้แก่

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ วุฒิการศึกษา รป.ค. (รัฐประศาสนศาสตร์) อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธินี อัดถากร วุฒิการศึกษา รป.ค. (การบริหารทรัพยากรมนุษย์) ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

3. รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร วุฒิการศึกษา ปร.ค. (ยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาภูมิภาค) ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัลยา กุลสุวรรณ วุฒิการศึกษา ปร.ค. (ภาษาไทย) ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ สิงห์เลิศ วุฒิการศึกษา ปร.ค. (ประชากรศึกษา) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลและประเมินผล

โดยผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญจะยอมรับเฉพาะข้อที่มีค่าตั้งแต่ .66 ขึ้นไป หากแบบสอบถามข้อใดได้ค่าไม่ถึง .66 จะนำมาปรับปรุงแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพิ่มเติมจนกว่าจะสมบูรณ์ และรายงานให้คณะกรรมการที่ปรึกษาทราบเพื่อวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นต่อไป ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.66-1.00

4.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ โดยนำข้อที่มีค่าเฉลี่ย IOC ตั้งแต่ .66 ไปทดลองใช้ (Try Out) กับตัวแทนเจ้าหน้าที่ตำรวจซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 40 คน

4.6 จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์อำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้เทคนิค (Item Total Correlation) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) ระหว่าง .20 ถึง 1 แล้วนำไปหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สันระหว่างคะแนนรายข้อ กับคะแนนรวมของแบบสอบถามด้านนั้น เลือกข้อที่มีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (รังสรรค์ สิงห์เลิศ, 2551, น. 140) ในการวิจัยครั้งนี้ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.271 – 0.846

4.7 นำข้อคำถามที่ได้ตามเกณฑ์มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ทั้งฉบับ โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการของ Cronbach Alpha Coefficient (Cronbach, 1970, p. 161) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละชุดทั้งฉบับควรมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป ในการวิจัยครั้งนี้ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .98

4.8 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปพบอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญเดิม เพื่อรับฟังความคิดเห็นจนได้รับความเห็นชอบจึงนำไปจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

## 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

5.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อส่งไปยังผู้บังคับการตำรวจภูธรกลุ่มตัวอย่างทุกแห่งในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

5.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์

5.2.1 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีการจัดส่งทางไปรษณีย์ให้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งแบบสอบถามที่อยู่ของสถานีตำรวจภูธรในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยแนบซองจดหมายตอบกลับไปด้วยพร้อมกับแบบสอบถาม

5.2.2 ผู้วิจัยกำหนดการเก็บข้อมูลโดยให้มีการเก็บข้อมูลและทบทวน ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลอย่างละเอียด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์มากที่สุด และได้มีการจัดแบบพื้นที่เก็บข้อมูล ดังตารางที่ 3.2

### ตารางที่ 3.2

วิธีการการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามในแต่ละจังหวัด

ลำดับ	จังหวัด	ตำรวจภูธร (แห่ง)	แบบสอบถาม (ชุด)	วิธีการการ เก็บข้อมูล
1	กองบังคับการสืบสวนตำรวจภูธรภาค 4	1	15	ไปรษณีย์
2	ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4	1	17	ไปรษณีย์
3	กาฬสินธุ์	24	34	ไปรษณีย์
4	ขอนแก่น	27	50	ไปรษณีย์
5	นครพนม	21	18	ไปรษณีย์
6	บึงกาฬ	14	15	ไปรษณีย์
7	มหาสารคาม	26	32	ไปรษณีย์
8	มุกดาหาร	16	16	ไปรษณีย์
9	ร้อยเอ็ด	35	42	ไปรษณีย์
10	เลย	20	24	ไปรษณีย์
11	สกลนคร	36	30	ไปรษณีย์
12	หนองคาย	16	18	ไปรษณีย์
13	หนองบัวลำภู	8	11	ไปรษณีย์
14	อุดรธานี	24	38	ไปรษณีย์
รวม		269	360	

5.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถามคืน และรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนทางไปรษณีย์ กรณีได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาไม่ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และทบทวนตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลอย่างละเอียด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์มากที่สุด เพื่อดำเนินการประมวลผลข้อมูลต่อไป

#### 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Description Statistics Analysis) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) และวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้โดยวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้



6.1 การวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Description Method) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผู้วิจัยได้กำหนดช่วงคะแนน และแปลความหมายของระดับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด โดยผู้วิจัยได้กำหนดช่วงคะแนน และความหมายไว้ 5 ช่วง โดยใช้สูตรคำนวณ ดังนี้ (รังสรรค์ สิงหเลิศ, 2553 : 231)

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}
 \tag{3-2}$$

ฉะนั้นในแต่ละช่องคะแนนของระดับชั้น จะเท่ากับ 0.8 คิดเป็นเกณฑ์การแบ่งช่วงคะแนนในแต่ละระดับชั้น จากเกณฑ์ดังกล่าวได้นำมาสู่การกำหนดการแปลความหมายค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ดังนี้

### ตารางที่ 3.3

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประมาณค่าแบบช่วง

ช่วงคะแนน	การแปลความหมาย
4.21 – 5.00	อยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	อยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	อยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

หมายเหตุ. ปรับปรุงจาก *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์* (น. 231), โดยรังสรรค์ สิงหเลิศ, 2553, มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

6.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Description Method) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผู้วิจัยได้กำหนดช่วงคะแนน และแปลความหมายของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี สายลับ ความร่วมมือของประชาชน การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน กลุ่มอิทธิพล การรับรู้วัฒนธรรมท้องถิ่น กำลังพล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสืบสวน ขวัญกำลังใจ และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร โดยผู้วิจัยได้กำหนดช่วงคะแนน และความหมายไว้ 5 ช่วง โดยใช้สูตรคำนวณ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น. 52)

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}
 \tag{3-3}$$

ฉะนั้นในแต่ละช่องคะแนนของระดับชั้น จะเท่ากับ 0.8 คิดเป็นเกณฑ์การแบ่งช่วงคะแนนในแต่ละระดับชั้น จากเกณฑ์ดังกล่าวได้นำมาสู่การกำหนดการแปลความหมายค่าคะแนนของแต่ละปัจจัย ดังนี้

### ตารางที่ 3.4

การแปลความหมายค่าคะแนนของแต่ละปัจจัย

ช่วงคะแนน	ความหมาย
4.21 – 5.00	อยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	อยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	อยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

หมายเหตุ. ปรับปรุงจาก การวิจัยเบื้องต้น (น.52), โดย บุญชม ศรีสะอาด, 2553, กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

6.3 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Coefficient) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ภายในระหว่างปัจจัยวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยีสายลับ ความร่วมมือของประชาชน การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน กลุ่มอิทธิพล การรับรู้วัฒนธรรมท้องถิ่น กำลังพล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสืบสวน ขวัญกำลังใจ และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร และสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย

6.4 การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรในตัวแทน (Model) โดยการหาขนาดอิทธิพลที่ปรากฏในความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น และทดสอบว่าตัวแทนที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ โดยใช้โปรแกรม LISREL (ริงสรค์ สิงห์เลิศ, 2553, น. 141)

6.5 การทดสอบความสอดคล้องของรูปแบบ (Goodness of Fit : GOF) เป็นการตรวจสอบว่าข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมมานั้นสอดคล้องกันกับโมเดลที่สร้างขึ้นหรือไม่ หรือทดสอบว่า Sample Covariance Matrix กับ Estimated Covariance Matrix นั้นเท่ากันหรือไม่ ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติที่จะตรวจสอบ ดังนี้ (Joreskog and Sorbom, 1998, p. 5)

6.5.1 ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics) ค่า Normal Chi-Square หมายถึง อัตราส่วนของ Chi-Square / df ควรมีค่าน้อยกว่า 3 ยิ่งมีค่าเข้าใกล้ 0 มากเท่าไรยิ่งดี เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความสอดคล้อง มีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าต่ำมากหรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าไร แสดงว่าข้อมูลโมเดลลิสมัลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\chi^2 = nF[S, \Sigma(\theta)]$$

เมื่อ  $\chi^2$  แทน ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-Square)

$n$  แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$F[S, \Sigma(\theta)]$  แทน ค่าต่ำสุดของฟังก์ชันความกลมกลืนของโมเดลจากพารามิเตอร์  $\theta$

6.5.2 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness - of - Fit Index : GFI) ค่า GFI เป็นค่าดัชนี มีค่าระหว่าง 0.00 - 1.00 ตัวเลขที่เข้าใกล้ 1.00 แสดงถึงความสอดคล้อง (Closed Fit) ส่วนใหญ่ยอมรับที่ 0.90 ขึ้นไป ซึ่งเป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชัน ความสอดคล้องจากตัวแทนก่อนและหลังปรับตัวแทนกับฟังก์ชัน ความสอดคล้องก่อนปรับตัวแทนค่า GFI หากมีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้สูตร ดังนี้

$$GFI = 1 - \frac{F[S, \Sigma(\theta)]}{F[S, \Sigma(0)]} \quad (3-4)$$

$$AGFI = 1 - \frac{k(k+1)}{2d}(1 - GFI)$$

เมื่อ	GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness-of-Fit Index : GFI)
	AGFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted goodness-of-Fit Index : AGFI)
	$F[S, \Sigma(\theta)]$	แทน	ค่าต่ำสุดของฟังก์ชันความกลมกลืนของโมเดล จากพารามิเตอร์ $\theta$
	$[S, \Sigma(0)]$	แทน	ค่า F ของโมเดลที่ไม่มีพารามิเตอร์ในโมเดล
	k	แทน	จำนวนตัวแปรสังเกตได้

6.5.3 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness-of-Fit Index : AGFI) ซึ่งนำ GFI มาปรับแก้และคำนึงถึงขนาดของตัวแปรและกลุ่มตัวอย่าง คำนี้อ้างอิงเกี่ยวกับ GFI ค่า GFI และ AGFI ที่เข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

6.5.4 ค่า RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) เป็นค่าดัชนี ซึ่งแสดงความแตกต่างระหว่าง Population Covariance Matrix กับ Fitted Covariance Matrix จึงไม่ได้รับอิทธิพลจากขนาดตัวอย่าง ค่าที่ยอมรับควรน้อยกว่า .05 เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของตัวแบบที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร ค่า RMSEA ที่ใช้ได้และถือว่าตัวแบบที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับตัวแบบไม่ควรเกิน 0.05 ดังนี้

$$RMSEM = \sqrt{F_0/d} \quad (3-5)$$

$$F_0 = \text{MAX}\{F - (d/n), 0\}$$

เมื่อ	RMSEA	แทน	ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ
	$F_0$	แทน	ค่าต่ำสุดของฟังก์ชันความกลมกลืน
	d	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ
	n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

6.5.5 ค่า RMR (Root Means Square Residual) เป็นค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนระหว่าง Input Correlation Matrix กับ Fittec Correlation Matrix แม้ว่าไม่มีเกณฑ์ตายตัว แต่ยิ่งน้อยยิ่งดี (เข้าใกล้ 0) ค่า RMR ที่ใช้ได้และถือว่าตัวแบบที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับตัวแบบไม่ควรเกิน 0.05

### ตารางที่ 3.5

สรุปเกณฑ์ที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างตัวแบบ

ดัชนี	ระดับการยอมรับ
1. ค่า $\chi^2 / df$	มีค่าน้อยกว่า 3 ค่าต่ำมากหรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าไร แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้อง
2. ค่า GFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป แสดงว่า ตัวแบบมีความสอดคล้อง
3. ค่า AGFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป แสดงว่า ตัวแบบมีความสอดคล้อง
4. ค่า RMSEA	มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ตัวแบบมีความสอดคล้อง
5. ค่า RMR	มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ตัวแบบมีความสอดคล้อง

## ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบและวิพากษ์รูปแบบการพัฒนสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

### 1. เป้าหมาย

เพื่อสร้างรูปแบบและวิพากษ์รูปแบบการพัฒนสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 มีจุดมุ่งหมายเพื่อสำรวจความคิดเห็นหรือทัศนคติในระดับบุคคลซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ (Key Informants) ที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านทรัพยากรมนุษย์และด้านสมรรถนะ สามารถให้ข้อมูลเชิงลึกได้ดี และข้อมูลมีความถูกต้องน่าเชื่อถือเกี่ยวกับข้อเท็จจริงในเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้ตอบปัญหาการวิจัยได้

### 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในระยะที่ 2 คือ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านทรัพยากรมนุษย์และด้านสมรรถนะ ใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 20 คน ประกอบด้วย

- |     |                              |             |
|-----|------------------------------|-------------|
| 2.1 | ผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค 4    | จำนวน 1 คน  |
| 2.2 | รองผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค 4 | จำนวน 5 คน  |
| 2.3 | ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัด | จำนวน 12 คน |

- 2.4 ผู้บังคับการกองบังคับการสืบสวนตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 1 คน
- 2.5 ผู้บังคับการศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 1 คน

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในระยะที่ 2 เป็นการสร้างรูปแบบการพัฒนาศมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ วิทยากรให้ข้อเสนอแนะ และปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาศมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2 คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นตามเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ซึ่งเป็นเทคนิคการวิจัยที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย เทคนิคเดลฟายนี้นุ่งสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในเรื่องการพัฒนาศมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยผู้วิจัยไม่มีการเผชิญหน้าโดยตรงกับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เช่นเดียวกับการประชุมระดมสมอง (Brain Storming) ผู้เชี่ยวชาญจึงมีอิสระอย่างเต็มที่ในการแสดงความคิดเห็นและอธิบายในทุกประเด็นที่ต้องการ โดยไม่ต้องคำนึงถึงความคิดเห็นของผู้อื่น นอกจากนี้ผู้เชี่ยวชาญยังมีโอกาสถกเถียงความคิดเห็นของตนอย่างรอบคอบทำให้ข้อมูลที่ได้เป็นจริงและน่าเชื่อถือ ผู้เชี่ยวชาญจะแสดงความคิดเห็นจนกว่าข้อมูลทั้งหมดที่ได้จะไม่มีการเปลี่ยนแปลงอีก ซึ่งส่วนใหญ่จะดำเนินการเดลฟายเพียง 2-3 รอบเท่านั้น

### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในระยะที่ 2 ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้แบบสอบถามตามเทคนิคเดลฟาย ทั้ง 3 รอบ เมื่อรวบรวมข้อมูลเสร็จแล้วจากนั้นจึงตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วนำไปประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยระยะที่ 2 มีขั้นตอน ดังนี้

- 5.1 นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 1 มาสร้างรูปแบบการพัฒนาศมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด เพื่อเป็นร่างในการพัฒนา
- 5.2 นำรูปแบบที่สร้างขึ้นมาไปให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านทรัพยากรมนุษย์และด้านสมรรถนะ จำนวน 20 คน ใช้การเลือกแบบเฉพาะเจาะจง วิทยากรและยืนยันรูปแบบการพัฒนาศมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ตามเทคนิคเดลฟาย จากนั้นนำผลที่ได้มาปรับปรุงรูปแบบและพัฒนารูปแบบให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

### 5.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลตามเทคนิคเดลฟาย ทั้ง 3 รอบ มีรายละเอียด ดังนี้

**รอบที่ 1** เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนพิจารณาปัจจัยแต่ละด้านว่าควรมีคุณลักษณะอะไรบ้าง โดยให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นว่า เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับคุณลักษณะแต่ละข้อ พร้อมทั้งให้เหตุผล แบบสอบถามที่ใช้ในรอบที่ 1 เป็นคำถามแบบเลือกตอบว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ในแต่ละระดับคะแนนมีความหมาย ดังนี้

0 หมายถึง	ไม่เห็นด้วยที่จะมีคุณลักษณะข้อนี้
1 หมายถึง	เห็นด้วยว่าควรมีคุณลักษณะข้อนี้

สถิติที่ใช้ ได้แก่ จำนวนและค่าร้อยละ หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ปรับปรุงข้อคำถามตามที่คุณเชี่ยวชาญได้เสนอไว้เพื่อนำมาเป็นเครื่องมือใช้ในรอบที่ 2

**รอบที่ 2** เป็นการหาความสอดคล้องของคำตอบจากผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนว่าผู้เชี่ยวชาญยังคงยืนยันคำตอบของตนเองที่ได้มาจากรอบที่ 1 อยู่หรือไม่ แบบสอบถามในรอบที่ 2 นี้เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด แต่ละระดับกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผลเป็น ดังนี้

คะแนน	การแปลผล
5 คะแนน	ระดับความสอดคล้องมากที่สุด
4 คะแนน	ระดับความสอดคล้องมาก
3 คะแนน	ระดับความสอดคล้องปานกลาง
2 คะแนน	ระดับความสอดคล้องน้อย
1 คะแนน	ระดับความสอดคล้องน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่ามัธยฐาน (Med.) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และกำหนดเกณฑ์การแปลผล ดังนี้ (รังสรรค์ สิงห์เลิศ, 2553, น. 231)

#### 1. ค่ามัธยฐาน (Median) กำหนดเกณฑ์การแปลผลเป็นดังนี้

คะแนน	การแปลผล
5 คะแนน	ระดับความสอดคล้องมากที่สุด
4 คะแนน	ระดับความสอดคล้องมาก
3 คะแนน	ระดับความสอดคล้องปานกลาง
2 คะแนน	ระดับความสอดคล้องน้อย
1 คะแนน	ระดับความสอดคล้องน้อยที่สุด

ค่ามัธยฐานที่คำนวณได้แปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

ค่ามัธยฐานเฉลี่ย การแปลผล

4.21 – 5.00	กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันมากที่สุด
3.41 – 4.20	กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันมาก
2.61 – 3.40	กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันปานกลาง
1.81 – 2.60	กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันน้อย
1.00 – 1.80	กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันน้อยที่สุด

2. ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ผู้วิจัยคำนวณหาค่าความแตกต่างระหว่างควอไทล์ที่ 1 กับควอไทล์ที่ 3 หากพบว่า ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.50 ถือเป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้ว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน (Consensus) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ที่มีค่ามากกว่า 1.50 แสดงว่า ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญนั้น ไม่สอดคล้องกันหรือความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งกลุ่มมีความแตกต่างกัน (จุมพล พูลภัทรชีวิน, 2548, น. 24)

**รอบที่ 3** เป็นการยืนยันความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้ง 20 คน ว่าตนเองมีความคิดเห็นสอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มหรือไม่ เพื่อนำแต่ละปัจจัยมาสร้างรูปแบบการพัฒนาศมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่ามัธยฐาน (Med) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) เหมือนกับสถิติในรอบที่ 2 ส่วนค่าฐานนิยม (Mo) คือ ค่าของคะแนนที่ซ้ำกันมากที่สุด หรือค่าคะแนนที่มีความถี่สูงที่สุดในข้อมูลชุดนั้น ๆ (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2551, น. 134)

#### 6. การสร้างรูปแบบการพัฒนาศมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

ผู้วิจัยนำปัจจัยในแต่ละด้านที่มีผลต่อการพัฒนาศมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ซึ่งได้จากการวิจัยในระยะที่ 1 และตามเทคนิคเดลฟาย จากการวิจัยในระยะที่ 2 มาสังเคราะห์สร้างเป็นรูปแบบการพัฒนาศมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาศมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป



## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

ระยะที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบและวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

#### ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 1 นี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะศึกษาระดับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด และปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยได้ตั้งสมมติฐานว่า วิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี สายลับ ความร่วมมือของประชาชนการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน กลุ่มอิทธิพล การรับรู้วัฒนธรรมท้องถิ่น กำลังพล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสืบสวนขวัญกำลังใจ และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวมต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 360 คน

##### 1. ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1.1 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

1.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

## 2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 360 นาย เพื่อตอบแบบสอบถามแล้วทดสอบสมมติฐานการวิจัย เพื่อหาระดับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยครอบคลุมเนื้อหา 5 ด้าน ได้แก่ ด้านทัศนคติในการสืบสวน ด้านแรงจูงใจในการสืบสวน ด้านความสามารถในการสืบสวน ด้านทักษะในการสืบสวน และด้านความรู้ในการสืบสวน ใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการดำเนินการวิจัยรายละเอียดดังตารางที่ 4.1

### ตารางที่ 4.1

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยภาพรวม

สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ
ด้านทัศนคติในการสืบสวน	3.38	0.47	ปานกลาง
ด้านแรงจูงใจในการสืบสวน	3.59	0.51	มาก
ด้านความรู้ในการสืบสวน	3.83	0.42	มาก
ด้านทักษะในการสืบสวน	3.81	0.46	มาก
ด้านความสามารถในการสืบสวน	3.76	0.48	มาก
รวม	3.67	0.29	มาก

จากตารางที่ 4.1 พบว่า สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.67$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านความรู้ในการสืบสวน ( $\bar{X} = 3.83$ ) ด้านทักษะในการสืบสวน ( $\bar{X} = 3.81$ ) ด้านความสามารถในการสืบสวน ( $\bar{X} = 3.76$ ) และด้านแรงจูงใจในการสืบสวน ( $\bar{X} = 3.59$ ) และอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 1 ด้าน คือ ด้านทัศนคติในการสืบสวน ( $\bar{X} = 3.38$ ) ตามลำดับ และเมื่อจำแนกข้อมูลระดับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ในแต่ละด้านจะแสดงได้ ดังตารางที่ 4.2– 4.6

#### ตารางที่ 4.2

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ด้านทัศนคติในการสืบสวน

สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. การเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานมีความสำคัญที่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จได้	3.16	0.76	ปานกลาง
2. มีทัศนคติที่เปิดกว้างและเข้าใจผู้ได้บังคับบัญชา	3.36	0.85	ปานกลาง
3. การปลุกฝังผู้ได้บังคับบัญชาให้มีความเชื่อมั่นในการทำงานเป็นทีม	3.56	0.85	ปานกลาง
4. มีแนวคิดในการพัฒนาหน่วยงานต่อผู้บริหารซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง	3.49	0.87	มาก
5. ความเชื่อมั่นในแผนปฏิบัติการของหน่วยงานว่ามีความสำคัญ	3.70	0.74	มาก
รวม	3.38	0.47	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ด้านทัศนคติในการสืบสวน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.38$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ ความเชื่อมั่นในแผนปฏิบัติการของหน่วยงานว่ามีความสำคัญ ( $\bar{X} = 3.70$ ) และมีแนวคิดในการพัฒนาหน่วยงานต่อผู้บริหารซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ( $\bar{X} = 3.49$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน โดยเรียงลำดับ

ความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ ดังนี้ มีทัศนคติที่เปิดกว้างและเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.36$ ) การปลุกฝังผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเชื่อมั่นในการทำงานเป็นทีม ( $\bar{X} = 3.19$ ) และการเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานมีความสำคัญที่ทำให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จได้ ( $\bar{X} = 3.16$ ) ตามลำดับ

### ตารางที่ 4.3

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ด้านแรงจูงใจในการสืบสวน

สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. สามารถสร้างแรงกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน	3.66	0.75	มาก
2. สามารถวิเคราะห์ระบบการสร้างแรงจูงใจในหน่วยงานให้มีความเหมาะสม	3.60	0.74	มาก
3. การดำเนินการต่าง ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานเกิดความพยายามทุ่มเทการทำงาน	3.38	0.88	ปานกลาง
4. สามารถพุดจูงใจให้เพื่อนร่วมงานเห็นความสำคัญของการทำงานได้	3.58	0.81	มาก
5. การกำหนดรูปแบบการให้รางวัลกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม	3.72	0.86	มาก
รวม	3.59	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ด้านแรงจูงใจในการสืบสวน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.60$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ ดังนี้ การกำหนดรูปแบบการให้รางวัลกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.80$ ) การเข้าใจการสร้างแรงกระตุ้นและนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.66$ ) และสามารถวิเคราะห์ระบบการสร้างแรงจูงใจในหน่วยงานให้มีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.60$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ คือ การดำเนินการต่าง ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานเกิดความพยายามทุ่มเทการทำงาน ( $\bar{X} = 3.38$ ) ตามลำดับ

#### ตารางที่ 4.4

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ด้านความสามารถในการสืบสวน

สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. สามารถนำเสนอแนวทางเลือกในการทำงานให้เกิด ความเหมาะสมกับงานแต่ละด้านได้	3.69	0.72	มาก
2. สามารถสื่อสารและเสนอการทำงานเป็นภาษา ต่างประเทศให้เข้ากับผู้เกี่ยวข้องหรือสถานการณ์ได้	3.57	0.77	มาก
3. สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	3.96	0.79	มาก
4. สามารถนำเครื่องมือหรือเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการ พัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน	3.95	0.79	มาก
5. สามารถตอบข้อซักถามแก่ผู้อื่นทั้งงานที่รับผิดชอบและ งานที่เกี่ยวข้องได้	3.60	0.74	มาก
รวม	3.76	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ด้านความสามารถในการสืบสวน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.76$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ ดังนี้ สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ( $\bar{X} = 3.96$ ) สามารถนำเครื่องมือหรือเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ( $\bar{X} = 3.95$ ) และสามารถนำเสนอแนวทางเลือกในการทำงานให้เกิดความเหมาะสมกับงานแต่ละด้านได้ ( $\bar{X} = 3.69$ ) ตามลำดับ

#### ตารางที่ 4.5

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ด้านทักษะในการสืบสวน

สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. มีความสามารถในการเป็นผู้นำที่ดีในการสืบสวน	3.66	0.77	มาก
2. สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการสอนงานตามพฤติกรรม ของผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคน	4.17	0.75	มาก
3. มีความชำนาญในการอธิบายเรื่องที่ซับซ้อนให้ผู้อื่นเข้าใจ ได้และสามารถเขียนรายงานนำเสนอได้ครบถ้วน	3.62	0.77	มาก
4. มีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศใน การกำหนดรูปแบบงาน	3.80	0.74	มาก
5. มีความชำนาญในการติดต่อประสานงานกับผู้อื่นที่ไม่ เคยรู้จักมาก่อน	3.77	0.80	มาก
รวม	3.81	0.46	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ด้านทักษะในการสืบสวน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ ดังนี้ สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการสอนงานตามพฤติกรรมของผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคน ( $\bar{X} = 4.17$ ) มีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศในการกำหนดรูปแบบงาน ( $\bar{X} = 3.80$ ) และมีความชำนาญในการติดต่อประสานงานกับผู้อื่นที่ไม่เคยรู้จักมาก่อน ( $\bar{X} = 3.77$ ) ตามลำดับ

#### ตารางที่ 4.6

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ด้านความรู้ในการสืบสวน

สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. การเข้าใจแนวคิดและหลักการทำงานของหน่วยงาน สามารถทำงานให้สอดคล้องกับแนวคิดได้	3.27	0.84	ปานกลาง
2. การเข้าใจขั้นตอนการทำงานสืบสวนและสามารถให้ คำแนะนำผู้อื่นได้	3.77	0.81	มาก
3. มีความเข้าใจในงานสืบสวนที่สามารถแลกเปลี่ยนความรู้ กับผู้อื่นได้	4.08	0.77	มาก
4. มีความเข้าใจในงานหลายด้านสามารถผสมผสาน นำไปใช้ในการสืบสวนให้เกิดความเหมาะสมได้	4.10	0.66	มาก
5. มีความรู้ในการวิเคราะห์ปัญหาในด้านต่าง ๆ ที่เข้ามาใน งานสืบสวน	3.95	0.70	มาก
รวม	3.83	0.42	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ด้านความรู้ในการสืบสวน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ ดังนี้ มีความเข้าใจในงานหลายด้านสามารถผสมผสานนำไปใช้ในการสืบสวนให้เกิดความเหมาะสมได้ ( $\bar{X} = 4.10$ ) มีความเข้าใจในงานสืบสวนที่สามารถแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่นได้ ( $\bar{X} = 4.08$ ) และมีความรู้ในการวิเคราะห์ปัญหาในด้านต่าง ๆ ที่เข้ามาในงานสืบสวน ( $\bar{X} = 3.95$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ คือ การเข้าใจแนวคิดและหลักการทำงานของหน่วยงานสามารถทำงานให้สอดคล้องกับแนวคิดได้ ( $\bar{X} = 3.27$ ) ตามลำดับ

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด ได้แก่ ด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ด้านสายลับ ด้านความร่วมมือของประชาชน ด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน ด้านกลุ่มอิทธิพล ด้านการรับรู้

วัฒนธรรมท้องถิ่น ด้านกำลังพล ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน ด้านขวัญกำลังใจ และด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่การบรรยายและสรุปผลการดำเนินการวิจัย รายละเอียดดังตารางที่ 4.7

#### ตารางที่ 4.7

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยภาพรวม

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
วิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี	3.68	0.64	มาก
สายลับ	3.63	0.55	มาก
ความร่วมมือของประชาชน	3.53	0.47	มาก
การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน	3.50	0.47	มาก
กลุ่มอิทธิพล	3.43	0.52	มาก
การรับรู้วัฒนธรรมท้องถิ่น	3.59	0.53	มาก
กำลังพล	3.51	0.43	มาก
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	3.58	0.56	มาก
ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา	3.72	0.66	มาก
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.59	0.54	มาก
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน	3.67	0.60	มาก
ขวัญกำลังใจ	3.69	0.53	มาก
การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร	3.71	0.62	มาก
รวม	3.60	0.40	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.60$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.72$ ) การรับรู้วัฒนธรรม



องค์กร ( $\bar{X} = 3.71$ ) ขวัญกำลังใจ ( $\bar{X} = 3.69$ ) วิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ( $\bar{X} = 3.68$ ) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสืบสวน ( $\bar{X} = 3.67$ ) สายลับ ( $\bar{X} = 3.63$ ) การรับรู้วัฒนธรรมท้องถิ่น ( $\bar{X} = 3.59$ ) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.59$ ) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $\bar{X} = 3.58$ ) ความร่วมมือของประชาชน ( $\bar{X} = 3.53$ ) กำลังพล ( $\bar{X} = 3.51$ ) การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน ( $\bar{X} = 3.50$ ) และกลุ่มอิทธิพล ( $\bar{X} = 3.43$ ) ตามลำดับ และเมื่อจำแนกข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ในแต่ละด้านจะแสดงได้ ดังตารางที่ 4.8 – 4.20

#### ตารางที่ 4.8

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี

วิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. การพัฒนาวิทยาการตำรวจเกี่ยวกับการตรวจพิสูจน์หลักฐานที่ทันสมัยเชื่อถือได้	3.73	0.70	มาก
2. การพัฒนาข้อมูลเกี่ยวกับกองทะเบียนประวัติอาชญากรรมมาใช้สนับสนุนในการสืบสวน	3.68	0.75	มาก
3. การพัฒนาระบบศูนย์ข้อมูลสารสนเทศตำรวจ (Polis) มาใช้ในการสืบสวน	3.68	0.80	มาก
4. การพัฒนาระบบเชื่อมโยงฐานข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ทะเบียนราษฎร์ เรือนจำ สถานีตำรวจทั่วประเทศ	3.63	0.76	มาก
รวม	3.68	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.68$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ ดังนี้ การพัฒนาวิทยาการตำรวจเกี่ยวกับการตรวจพิสูจน์หลักฐานที่ทันสมัยเชื่อถือได้ ( $\bar{X} = 3.73$ ) การพัฒนาข้อมูลเกี่ยวกับกองทะเบียนประวัติอาชญากรรมมาใช้สนับสนุนในการสืบสวน ( $\bar{X} = 3.68$ ) และการพัฒนาระบบศูนย์ข้อมูลสารสนเทศตำรวจ (Polis) มาใช้ในการสืบสวน ( $\bar{X} = 3.68$ ) ตามลำดับ

#### ตารางที่ 4.9

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสายลับ

สายลับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. การสืบสวนคดีต่าง ๆ เกี่ยวกับยาเสพติดมีสายลับเพื่อแจ้งเหตุและให้ข่าว	3.73	0.70	มาก
2. การกำกับ ดูแล ควบคุมสายลับเพื่อให้การสนับสนุนการสืบสวนปราบปรามยาเสพติด	3.68	0.75	มาก
3. การกรองข่าวสารจากสายลับกับข้อมูลต่าง ๆ เพื่อประกอบการตัดสินใจปฏิบัติงานสืบสวน	3.68	0.80	มาก
4. การสอนวิธีการเพื่อชี้แนะให้สายลับเข้าใจก่อนการปฏิบัติเกี่ยวกับการหาข่าว	3.44	0.83	มาก
รวม	3.63	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสายลับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ ดังนี้ การสืบสวนคดีต่าง ๆ เกี่ยวกับยาเสพติดมีสายลับเพื่อแจ้งเหตุและให้ข่าว ( $\bar{X} = 3.73$ ) การกำกับ ดูแล ควบคุมสายลับเพื่อให้การสนับสนุนการสืบสวนปราบปรามยาเสพติด ( $\bar{X} = 3.68$ ) และการกรองข่าวสารจากสายลับกับข้อมูลต่าง ๆ เพื่อประกอบการตัดสินใจปฏิบัติงานสืบสวน ( $\bar{X} = 3.68$ ) ตามลำดับ

#### ตารางที่ 4.10

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความร่วมมือของประชาชน

ความร่วมมือของประชาชน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. การพัฒนาความร่วมมือจากประชาชนในการแจ้งข้อมูล ข่าวสารเกี่ยวกับการค้ายาเสพติด	3.26	0.83	ปานกลาง
2. การได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการเป็นพยาน เกี่ยวกับคดียาเสพติด	3.29	0.92	ปานกลาง
3. การได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการสนับสนุน อุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงานสืบสวน	3.78	0.69	มาก
4. การได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการส่งมอบ พยานหลักฐานในคดียาเสพติด	3.79	0.75	มาก
รวม	3.53	0.47	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความร่วมมือของประชาชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ การได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการส่งมอบพยานหลักฐานในคดียาเสพติด ( $\bar{X} = 3.79$ ) การได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงานสืบสวน ( $\bar{X} = 3.78$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ คือ การได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการเป็นพยานเกี่ยวกับคดียาเสพติด ( $\bar{X} = 3.29$ ) และการพัฒนาความร่วมมือจากประชาชนในการแจ้งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการค้ายาเสพติด ( $\bar{X} = 3.26$ ) ตามลำดับ

#### ตารางที่ 4.11

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน

การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนตามข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับคดียาเสพติด	3.78	0.69	มาก
2. การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนเกี่ยวกับคำนิรูปพรรณของคนร้าย	3.20	0.83	ปานกลาง
3. การบันทึกภาพของสื่อมวลชนในการเข้าจับกุมผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด	3.34	0.88	ปานกลาง
4. การเทียบเคียงแผนประทุษกรรมจากข่าวสารที่เกิดขึ้นต่างท้องถิ่น	3.70	0.65	มาก
รวม	3.50	0.47	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.50$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนตามข้อเท็จจริงของคดีอาชญากรรม ( $\bar{X} = 3.78$ ) การเทียบเคียงแผนประทุษกรรมจากข่าวสารที่เกิดขึ้นต่างท้องที่ ( $\bar{X} = 3.70$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ คือ การบันทึกภาพของสื่อมวลชนในการเข้าจับกุมผู้กระทำผิดเกี่ยวกับยาเสพติด ( $\bar{X} = 3.34$ ) และการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนเกี่ยวกับคำวินิจฉัยประณของคนร้าย ( $\bar{X} = 3.20$ ) ตามลำดับ

#### ตารางที่ 4.12

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกลุ่มอิทธิพล

กลุ่มอิทธิพล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ความคาดหวังของสังคมต่อการสืบสวนคดีอาชญากรรม สำคัญ ๆ หรือสะท้อนขวัญในสังคม	3.66	0.76	มาก
2. นักการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้องกับคดีในการปฏิบัติงาน สืบสวนปราบปรามยาเสพติด	3.13	0.82	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชามอบหมายเป็นนโยบายเร่งด่วนเฉพาะ คดี	3.28	0.85	ปานกลาง
4. กลุ่มอิทธิพลท้องถิ่นให้การสนับสนุนเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามยาเสพติด	3.67	0.67	มาก
รวม	3.43	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับกลุ่มอิทธิพล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.43$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ กลุ่มอิทธิพลท้องถิ่นให้การสนับสนุนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามยาเสพติด ( $\bar{X} = 3.67$ ) ความคาดหวังของสังคมต่อการสืบสวนคดีอาชญากรรมสำคัญๆหรือสะท้อนขวัญในสังคม ( $\bar{X} = 3.66$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชาระดับสูงมอบหมายเป็นนโยบายเร่งด่วนเฉพาะคดี ( $\bar{X} = 3.28$ ) และนักการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้องกับคดีในการปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามยาเสพติด ( $\bar{X} = 3.13$ ) ตามลำดับ

#### ตารางที่ 4.13

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมท้องถิ่น

การรับรู้วัฒนธรรมท้องถิ่น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อวัฒนธรรมท้องถิ่น	3.28	0.85	ปานกลาง
2. การปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมท้องถิ่น	3.68	0.75	มาก
3. การนำหลักปฏิบัติของวัฒนธรรมท้องถิ่นมาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม	3.68	0.80	มาก
4. การปฏิบัติหน้าที่อย่างระมัดระวังไม่รีบร้อนโดยสร้างความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่เป็นสำคัญ	3.72	0.74	มาก
รวม	3.59	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.59$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ ดังนี้ การปฏิบัติหน้าที่อย่างระมัดระวังไม่รีบร้อนโดยสร้างความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่เป็นสำคัญ ( $\bar{X} = 3.72$ ) การปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมท้องถิ่น ( $\bar{X} = 3.68$ ) และการนำหลักปฏิบัติของวัฒนธรรมท้องถิ่นมาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.68$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ คือ การเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อวัฒนธรรมท้องถิ่น ( $\bar{X} = 3.28$ ) ตามลำดับ

#### ตารางที่ 4.14

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกำลังพล

กำลังพล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การมีจำนวนเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนสอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณคดีที่เกิดขึ้นในท้องที่	3.66	0.76	มาก
2. เจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนมีความรู้และประสบการณ์ในการสืบสวนปราบปราม	3.28	0.85	ปานกลาง
3. เจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนได้รับการฝึกอบรมระบบเทคโนโลยีทันสมัยในด้านเครื่องดักฟังการสื่อสาร และอุปกรณ์การติดตามทางโทรศัพท์	3.26	0.83	ปานกลาง
4. เจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนได้รับการฝึกอบรมศิลปะป้องกันตัวและอาวุธปืนก่อนการทำงาน	3.80	0.75	มาก
รวม	3.51	0.43	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับกำลังพล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.51$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนได้รับการฝึกอบรมศิลปะป้องกันตัวและอาวุธปืนก่อนการทำงาน ( $\bar{X} = 3.80$ ) และการมีจำนวนเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนสอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณคดีที่เกิดขึ้นในท้องที่ ( $\bar{X} = 3.66$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนมีความรู้และประสบการณ์ในการสืบสวนปราบปราม ( $\bar{X} = 3.28$ ) และเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนได้รับการฝึกอบรมระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยในด้านเครื่องดักฟังการสื่อสาร และอุปกรณ์การติดตามทางโทรศัพท์ ( $\bar{X} = 3.26$ ) ตามลำดับ

#### ตารางที่ 4.15

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจไฟ้สัมฤทธิ์

แรงจูงใจไฟ้สัมฤทธิ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การโน้มน้าวให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนเห็นความจำเป็นมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย	3.59	0.77	มาก
2. การพัฒนาความกล้าที่จะเสี่ยงเพื่อความก้าวหน้าของงานสืบสวนปราบปราม	3.26	0.83	ปานกลาง
3. การมุ่งมั่นที่จะทำงานงานสืบสวนปราบปรามให้ประสบผลสำเร็จ	3.70	0.92	มาก
4. การวางแผนการทำงานสืบสวนที่สอดคล้องกับเป้าหมาย	3.76	0.95	มาก
รวม	3.58	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจไฟ้สัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.58$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ ดังนี้ การวางแผนการทำงานสืบสวนที่สอดคล้องกับเป้าหมาย ( $\bar{X} = 3.76$ ) การมุ่งมั่นที่จะทำงานงานสืบสวนปราบปรามให้ประสบผลสำเร็จ ( $\bar{X} = 3.70$ ) และการโน้มน้าวให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนเห็นความจำเป็นมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ( $\bar{X} = 3.59$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ คือการพัฒนาความกล้าที่จะเสี่ยงเพื่อความก้าวหน้าของงานสืบสวนปราบปราม ( $\bar{X} = 3.26$ ) ตามลำดับ

#### ตารางที่ 4.16

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา

ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบกล้าตัดสินใจ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	3.76	0.95	มาก
2. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา	3.74	0.91	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	3.70	0.92	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาร่วมลงมือปฏิบัติงานสืบสวนในคดีสำคัญ	3.68	0.84	มาก
รวม	3.72	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.72$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบกล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ( $\bar{X} = 3.76$ ) ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.74$ ) และผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ( $\bar{X} = 3.70$ ) ตามลำดับ

#### ตารางที่ 4.17

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การเสริมสร้างความสนิทสนมเป็นกันเองกับเพื่อน ร่วมงานทุกระดับ	3.59	0.77	มาก
2. การมีเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน สืบสวน	3.74	0.91	มาก
3. การสืบสวนคดีต่าง ๆ มีการปฏิบัติงานเป็นทีม	3.68	0.73	มาก
4. หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคี อย่างต่อเนื่อง	3.34	0.88	ปานกลาง
รวม	3.59	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.59$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ ดังนี้ การมีเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานสืบสวน ( $\bar{X} = 3.74$ ) การสืบสวนคดีต่างๆ มีการปฏิบัติงานเป็นทีม ( $\bar{X} = 3.68$ ) และการเสริมสร้างความสนิทสนมเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงานทุกระดับ ( $\bar{X} = 3.59$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ คือ หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคีอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 3.34$ ) ตามลำดับ

#### ตารางที่ 4.18

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสพการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน

ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การมีประสพการณ์ในการสืบสวนคดีสำคัญ	3.68	0.73	มาก
2. การปฏิบัติหน้าที่สืบสวนในเขตนครบาลหรือเขตเมือง	3.71	0.73	มาก
3. มีระดับการศึกษาสูงสอดคล้องกับการปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามยาเสพติด	3.72	0.73	มาก
4. การได้ร่วมงานสืบสวนกับเจ้าหน้าที่สืบสวนที่มีประสพการณ์สูง	3.59	0.77	มาก
รวม	3.67	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสพการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.67$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ ดังนี้ มีระดับการศึกษาสูงสอดคล้องกับการปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามยาเสพติด ( $\bar{X} = 3.72$ ) การปฏิบัติหน้าที่สืบสวนในเขตนครบาลหรือเขตเมืองฯ มาก่อน ( $\bar{X} = 3.71$ ) และการมีประสพการณ์ในการสืบสวนคดีสำคัญ ๆ หรือคดีสลักซับซ้อน ( $\bar{X} = 3.68$ ) ตามลำดับ



#### ตารางที่ 4.19

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ

ขวัญกำลังใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงาน เป็นผลสำเร็จ	3.67	0.78	มาก
2. การได้รับคำชมเชยจากประชาชนและสื่อมวลชนเมื่อ ปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ	3.73	0.70	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสโดยมอบหมายงานที่เหมาะสม กับความสามารถเฉพาะตัว	3.68	0.75	มาก
4. การมีโอกาสได้รับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ	3.68	0.80	มาก
รวม	3.69	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.69$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ ดังนี้ การได้รับคำชมเชยจากประชาชนและสื่อมวลชนเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ ( $\bar{X} = 3.73$ ) ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสโดยมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถเฉพาะตัว ( $\bar{X} = 3.68$ ) และการมีโอกาสได้รับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ ( $\bar{X} = 3.68$ ) ตามลำดับ

#### ตารางที่ 4.20

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร

การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การเข้าไปมีส่วนร่วมเพื่อระดมความคิดเห็นในการ ตัดสินใจในการทำงานของหน่วยงาน	3.68	0.80	มาก
2. การส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม	3.73	0.73	มาก
3. การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายเพื่อวาง แผนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	3.72	0.73	มาก
4. การเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานโดยยึดเป็นหลักใน การทำงาน	3.71	0.73	มาก
รวม	3.71	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.71$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ ดังนี้ การส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ( $\bar{X} = 3.73$ ) การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายเพื่อวางแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.72$ ) และการเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงาน ( $\bar{X} = 3.71$ ) ตามลำดับ

2.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี สายลับ ความร่วมมือของประชาชน การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน กลุ่มอิทธิพล การรับรู้วัฒนธรรมท้องถิ่น กำลังพล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสืบสวน ขวัญกำลังใจ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 360 นาย แล้วทดสอบสมมติฐานการวิจัยเพื่อหาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนการปฏิบัติของการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) ด้วยโปรแกรม Lisrel for Windows (Joreskog, Karl G. and Sorbom, 1998 : 70) เพื่ออธิบายอิทธิพลเส้นทาง (Path Analysis) หรือปัจจัยเชิงสาเหตุ สมการเชิงเส้นอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ของตัวแปรอิสระ ตัวแปรต้นกลางที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อตัวแปรตาม โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Level of Significance .05) โดยเริ่มต้นจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ สมการ โครงสร้างเชิงเส้นตามแบบจำลองสมมติฐานการวิจัย การกำหนดข้อมูลจำเพาะตามรูปแบบความสัมพันธ์สมการ โครงสร้างเชิงเส้นตามแบบจำลองสมมติฐานการวิจัย การตรวจสอบเงื่อนไขของการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างด้วยโปรแกรมลิสเรล และการตรวจสอบคุณสมบัติของข้อมูลตามข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติ การตรวจสอบความตรงของแบบจำลองสมมติฐานการวิจัย การปรับแบบจำลอง และทดสอบความตรง จนแบบจำลองทุกสมมติฐานการวิจัยมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แล้วสรุปและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ โดยจำแนกค่าอิทธิพลเชิงสาเหตุออกเป็นอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปร ตามรูปแบบความสัมพันธ์สมการ โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 รายละเอียดของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

2.3.1 ผลการตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้น เพื่อนำไปสู่การทดสอบสมมติฐานในการตรวจสอบตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง โดยใช้โปรแกรม LISREL

ข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้โปรแกรม LISREL คือ ลักษณะของข้อมูลต้องกระจายแบบโค้งปกติทุกตัวแปรจะต้องได้ 2 ค่า คือ ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ไม่เกิน  $1 \pm$  ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ทำการตรวจสอบ ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ดังแสดงในตารางที่ 4.21

#### ตารางที่ 4.21

ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรอิสระ

ตัวแปรอิสระ	$\bar{X}$	S.D.	ความเบ้ (Skewness)	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
1. วิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี	3.68	.64	-.286	.473
2. สายลับ	3.63	.55	-.477	.727
3. ความร่วมมือของประชาชน	3.53	.47	-.104	-.339
4. การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน	3.50	.47	.161	.024
5. กลุ่มอิทธิพล	3.43	.52	.064	.472
6. การรับรู้วัฒนธรรมท้องถิ่น	3.59	.53	-.475	.542
7. กำลังพล	3.50	.43	-.194	-.089
8. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	3.58	.56	-.286	-.163
9. ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา	3.72	.66	-.244	-.051
10. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.59	.54	-.333	.387
11. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน	3.67	.60	-.499	.966
12. ขวัญกำลังใจ	3.69	.53	-.161	.492
13. การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร	3.71	.62	-.547	.823

จากตารางที่ 4.21 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรอิสระ ทั้ง 13 ตัว โดยนำข้อมูลดังกล่าวมาทดสอบคุณลักษณะของข้อมูลว่ามีการกระจายเป็น โค้งปกติหรือไม่ โดยทดสอบค่าสถิติความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย พบว่า ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง ของตัวแปรทั้งหมดมีค่าความเบ้ไม่เกิน  $\pm 1$  (ค่าสูงสุดที่ได้เท่ากับ 0.161)

และค่าความโค้งไม่เกิน  $\pm 1$  (ค่าสูงสุดที่ได้เท่ากับ 0.966) ซึ่งถือว่าเป็นค่าที่อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Kline, 2011 : 50) แสดงให้เห็นว่ายอดของโค้งของข้อมูลทั้งหมดมีการกระจายเป็นโค้งปกติ สามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์ได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงถือว่าข้อมูลดังกล่าวมีความเหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างต่อไป

### 2.3.2 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม และระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน ด้วยวิธีเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) เป็นการหาระดับความสัมพันธ์เชิงเส้นที่เรียกว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าเป็น (+) หมายความว่า ข้อมูลสองชุดเปลี่ยนแปลงตามกัน กล่าวคือ ถ้าค่าของตัวแปรตัวหนึ่งสูง ค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะสูงด้วย และถ้าค่าของตัวแปรหนึ่งต่ำ ค่าของตัวแปรตัวหนึ่งจะต่ำด้วย สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าเป็น (-) หมายความว่า ข้อมูลสองชุดเปลี่ยนแปลงในทางตรงกันข้ามกัน หรือกลับกัน กล่าวคือ ถ้าค่าของตัวแปรตัวหนึ่งจะสูง ค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะต่ำ และถ้าค่าของตัวแปรหนึ่งต่ำ ค่าของตัวแปรตัวหนึ่งจะสูง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าเป็น (0) หมายความว่า ข้อมูลทั้งสองชุดไม่เกี่ยวข้องกัน ไม่สัมพันธ์กัน หรือไม่แปรผันร่วมกัน (รังสรรค์ สิงหเลิศ, 2553, น. 288) และค่าสัมประสิทธิ์จะมีขอบเขตตั้งแต่ -1.00 ถึง +1.00

## ตารางที่ 4.22

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	COMPE	TECHN	SPIES	PEOPL	MASSC	PRESS	PERCE	MANP	ACHI	LEAD	HUMA	EXPE	MORA	ORGA	
								O	E	E	N	R	L	N	
COMPE	1.00														
	0														
TECHN	.386**	1.000													
SPIES	.324**	* .900*	1.00												
PEOPL	.207*	* .282**	* 1.000												
MASSC	.193**	* .374*	* .409**	* .506*	1.00										
PRESS	.207**	* .250*	* .277**	* .609**	* 0	1.00									
PERCE	.314**	* .823*	* .805**	* .512**	.497**	* 1.000									
MANPO	.159**	* .172*	* .273**	* .524**	.703**	* .428*	1.00								
ACHIE	.203**	* .474*	* .489**	* .437**	.330**	* .509*	* .495**	1.000							
LEAD	.227**	* .417*	* .378**	* .316**	.246**	* .418*	* .197**	.831**	1.000						
E	.314**	* .634*	* 624**	* .648**	.441**	* .423**	.690**	.587**	1.000						
HUMA	.343**	* .706*	* 660**	* .380**	.297**	* .210**	.575**	.432**	.823**	1.000					
EXPER	.372**	* .917*	* 841**	* .345**	.212**	* .143**	.444**	.415**	.604**	.666**	1.000				
MORAL	.322**	* .780*	* 745**	* .371**	.281**	* .192**	.558**	.458**	.763**	.939**	.744**	1.000			
ORGAN															

หมายเหตุ. \*\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรอิสระที่เป็นตัวแปรพยากรณ์ด้วยกันทั้ง 13 ตัวแปร รวมทั้งหมด 78 ค่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .143 ถึง .939 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันที่มีค่าสูงสุด คือ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร (ORGAN) กับ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน (EXPER) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันที่มีค่าต่ำสุด คือ ขวัญกำลังใจ (MORAL) กับ กำลังพล (MANPO)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรอิสระที่เป็นตัวแปรพยากรณ์ด้วยกันทั้ง 13 ตัว กับตัวแปรตาม ซึ่งเป็นตัวแปรเกณฑ์ พบว่า มีค่าตั้งแต่ .159 ถึง .386 เรียงจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) วิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี (TECHN) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .386 2) ขวัญกำลังใจ (MORAL) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .372 3) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน (EXPER) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .343 4) สายลับ (SPIES) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .324 5) การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร (ORGAN) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .322 6) การรับรู้วัฒนธรรมท้องถิ่น (PERCE) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .314 7) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (HUMAN) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .314 8) ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา (LEADE) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .227 9) กลุ่มอิทธิพล (PRESS) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .207 10) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ACHIE) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .203 11) การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน (MASSC) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .193 12) ความร่วมมือของประชาชน (PEOPL) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .167 13) กำลังพล (MANPO) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .159

2.3.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกันเพียงใด โดยมีดัชนีชี้วัดดังตารางที่ 4.23

### ตารางที่ 4.23

ดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของ โมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์
1. ค่า $\chi^2 / df$ (Degree of Freedom) ค่าสถิติไค-สแควร์	< 3.00 ค่าต่ำมากหรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าไร แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนดี
2. GFI (Goodness of Fit Index) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง	$\geq 0.90$ แสดงว่า ตัวแบบสอดคล้องกลมกลืนดี
3. AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index) ดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแล้ว	$\geq 0.90$ แสดงว่า ตัวแบบสอดคล้องกลมกลืนดี
4. RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) ดัชนีความคลาดเคลื่อน ในการประมาณค่าพารามิเตอร์	< 0.05 แสดงว่า สอดคล้องกลมกลืนดี 0.05 – 0.08 แสดงว่า สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้ 0.08 – 0.10 แสดงว่า สอดคล้องกลมกลืนไม่ค่อยดี > 0.10 แสดงว่า สอดคล้องกลมกลืนไม่ดี
5. RMR (Root Means Square Residual) ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือ	< 0.05 แสดงว่า สอดคล้องกลมกลืนดี
6. CN (Critical N) ขนาดตัวอย่างวิกฤต	> 200 สอดคล้องกลมกลืนดี

หมายเหตุ. ปรับปรุงจาก *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์* (น. 288), โดย รังสรรค์ ถึงเหลือ, 2553, มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ในทางปฏิบัติจริงขั้นตอนการตรวจสอบความตรงและการปรับปรุงแบบจำลองจะดำเนินการติดต่อกันไป จนกว่าแบบจำลองจะมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์และค่าดัชนีวัดความกลมกลืนทุกค่าอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด และจากการทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลอง สมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าสถิติดังต่อไปนี้

$$\text{Chi-Square } (\chi^2) = 3194.86, \text{ Degree of Freedom (df) } = 59$$

$$p\text{-value} = 0.000 (p\text{-value} \Rightarrow .05)$$

$$\text{Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)} = 0.384$$

$$\text{Root Means Square Residual (RMR)} = 0.328$$

$$\text{Standardized RMR} = 0.320$$

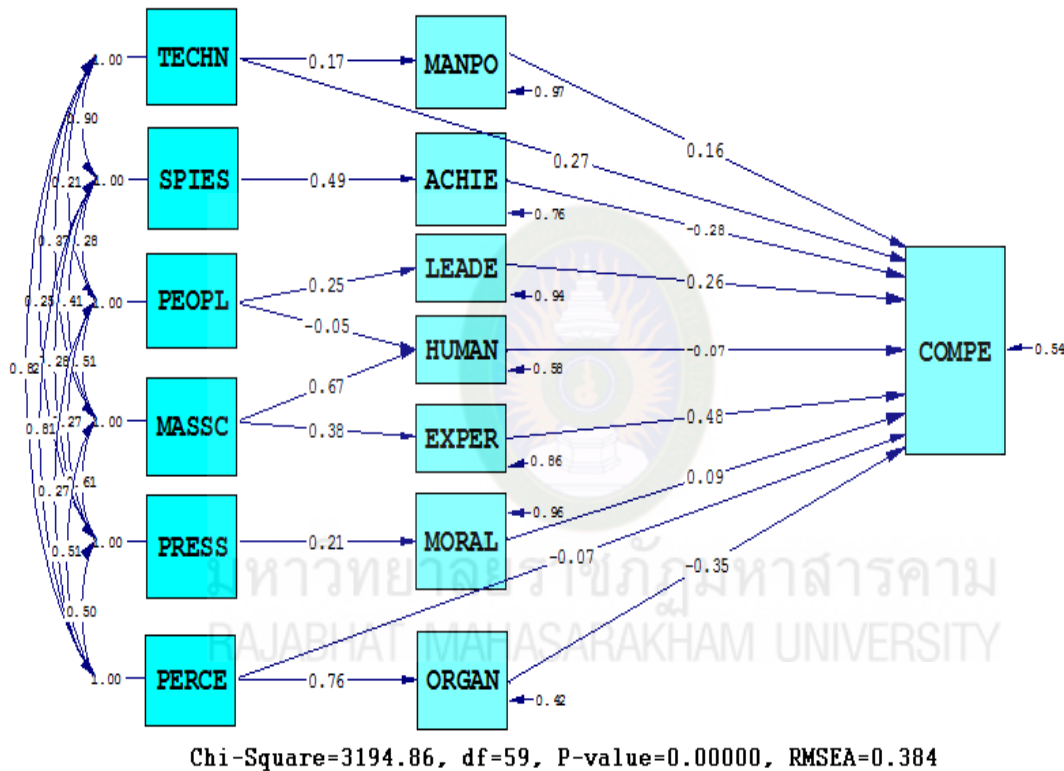
$$\text{Goodness of Fit Index (GFI)} = 0.524$$

$$\text{Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)} = 0.152$$

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.294

Critical N (CN) = 10.795

ค่าสถิติไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ  $\chi^2 = 3194.86$ ,  $df = 59$ ,  $p\text{-value} = 0.000$ ,  $RMSEA = 0.384$ ,  $RMR = 0.328$ ,  $GFI = 0.524$ ,  $AGFI = 0.152$ ,  $CN = 10.795$  สรุปว่า แบบจำลองตามสมมติฐานการวิจัยไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์นำเสนอข้อมูลโดยค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของรูปแบบตามสมมติฐานที่กำหนดในโมเดล ปรากฏผลแสดงในภาพที่ 4.1



**ภาพที่ 4.1** ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรในรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ตามตัวแบบดั้งเดิม

การทดสอบสมมติฐานดั้งเดิมไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ผู้วิจัยจึงต้องดำเนินการปรับปรุงตัวแบบจำลองโดยการปรับตัวแบบ ยืดการทดสอบเพื่อพัฒนาตัวแบบ (Model Generating – MG) ข้อเสนอการปรับตัวแบบ (Model Modification) ซึ่งอาศัยค่าดัชนีตัวแบบ (Model Modification



Indices) จากนั้นปรับทีละพารามิเตอร์โดยยินยอมให้พ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้น ให้ความคลาดเคลื่อนสัมพันธ์กันได้และหยุดปรับตัวแบบ ทั้งนี้ได้คำนึงถึงเหตุผลเชิงทฤษฎี และทำการทดสอบสมมติฐานอีกครั้ง เมื่อค่าสถิติได้ตามเกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบจนได้ตัวแบบสุดท้าย ซึ่งได้ค่าสถิติ คือ

$$\text{Chi-Square } (\chi^2) = 10.69, \text{ Degree of Freedom (df)} = 11$$

$$p\text{-value} = 0.46989$$

$$\text{Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)} = 0.00$$

$$\text{Root Means Square Residual (RMR)} = 0.0044$$

$$\text{Standardized RMR} = 0.0044$$

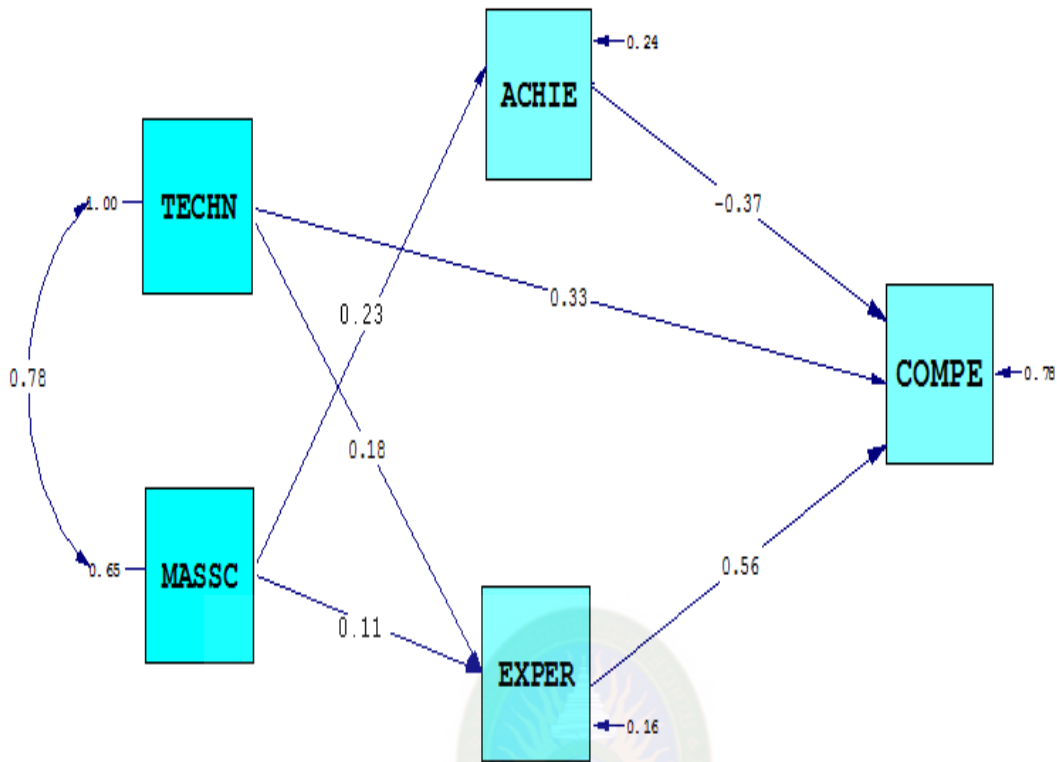
$$\text{Goodness of Fit Index (GFI)} = 0.996$$

$$\text{Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)} = 0.960$$

$$\text{Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI)} = 0.104$$

$$\text{Critical N (CN)} = 831.642$$

ตัวแบบสุดท้าย รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ได้ค่าสถิติที่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ  $\chi^2 = 10.687$ ,  $df = 11$ ,  $p\text{-value} = 0.4699$ ,  $RMSEA = 0.00$ ,  $RMR = 0.0044$ ,  $GFI = 0.996$ ,  $AGFI = 0.960$ ,  $CN = 831.642$  แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และโดยรวม ดังปรากฏผลแสดงในภาพที่ 4.2



Chi-Square=10.69, df=11, P-value=0.46989, RMSEA=0.000

ภาพที่ 4.2 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรในรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ตัวแบบสุดท้าย

ตารางที่ 4.24

ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบสมมติฐานตั้งต้นและตัวแบบสุดท้ายของการวิจัย

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา	ค่าสถิติในตัวแบบตั้งต้น	ผลการพิจารณา	ค่าสถิติในตัวแบบสุดท้ายของการวิจัย	ผลการพิจารณา
$\chi^2$ (Chi Square)	p-value =>.05	$\chi^2 = 3194.86, df=59$ (p-value=0.00)	ไม่ผ่าน	$\chi^2 = 10.69, df=11$ (p-value=0.46989)	ผ่านเกณฑ์
GFI	$\geq 0.90$	0.52	ไม่ผ่าน	0.99	ผ่านเกณฑ์
AGFI	$\geq 0.90$	0.15	ไม่ผ่าน	0.96	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	$\leq 0.05$	0.38	ไม่ผ่าน	0.00	ผ่านเกณฑ์
RMR	$\leq 0.05$	0.32	ไม่ผ่าน	0.00	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 4.24 เมื่อมีการพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบจำลองรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ผลการทดสอบพบว่าโมเดลการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) มีค่าเท่ากับ 10.69 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 11 มีความน่าจะเป็น (*p*-value of  $\chi^2$ ) เท่ากับ 0.46989 นั่นคือ ค่าไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับเกณฑ์ในการพิจารณากำหนดไว้ว่า ค่าไค-สแควร์ ( $\chi^2$ ) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ไม่แตกต่างกัน หรือรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนีอัตราส่วนไค-สแควร์สัมพันธ์ Chi Square/df มีค่าเท่ากับ 10.69/11 เท่ากับ 0.97 อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด คือ น้อยกว่า 3.00 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) เท่ากับ 0.99 และ 0.96 ตามลำดับ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ มากกว่า 0.90 ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ 0.00 และค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.00 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ น้อยกว่า 0.05 แสดงถึงรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงสรุปได้ว่า รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และ โดยรวม ดังแสดงผลในตารางที่ 4.25

## ตารางที่ 4.25

อิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) อิทธิพลโดยรวม (TE) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  
พหุคูณกำลังสอง ( $R^2$ ) ของตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีผลต่อตัวแปรตามในโมเดลที่ปรับปรุงใหม่

ตัวแปรเชิงสาเหตุ	ประเภท ของอิทธิพล	ตัวแปรผลลัพธ์ภายในแบบจำลองที่ปรับปรุงใหม่		
		COMPE	ACHIE	EXPER
TECHN	DE	0.33	0.00	0.18
	IE	0.07	0.20	0.37
	TE	0.40	0.20	0.55
MASSC	DE	0.00	0.23	0.11
	IE	0.09	0.05	0.01
	TE	0.09	0.28	0.12
ACHIE	DE	-0.37	-	0.00
	IE	0.09	-	-0.32
	TE	-0.28	-	-0.32
EXPER	DE	0.56	0.59	-
	IE	-0.24	0.04	-
	TE	0.32	0.63	-
$R^2$		0.216	0.945	0.682

$\chi^2 = 10.69$  ,  $df = 11$  ,  $p\text{-value} = 0.46989$  ,  $GFI = 0.99$  ,  $AGFI = 0.96$  ,  $RMSEA = 0.00$  ,  $RMR = 0.00$  ,  $CN = 831.642$

จากตารางที่ 4.25 การกำหนดเส้นอิทธิพลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของ  
เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ทั้งอิทธิพลทางตรง  
อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม อธิบายได้ดังนี้ 1) อิทธิพลทางตรง คือ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มี  
อิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัด  
ตำรวจภูธรภาค 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ปัจจัย เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์  
อิทธิพลทางตรงจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1.1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสืบสวน (EXPER)  
มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.56 1.2) วิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี (TECHN) มีค่า  
สัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.33 และมีค่าอิทธิพลทางลบต่อการพัฒนาสมรรถนะของ  
เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 1 ปัจจัย คือ

1.3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ACHIE) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง เท่ากับ -0.37 2) อิทธิพลทางอ้อม ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถนะ ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าอิทธิพลส่งผ่านปัจจัยคั่นกลางต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด ดังนี้ 2.1) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าอิทธิพลส่งผ่านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ACHIE) มีดังนี้ 2.1.1) วิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี (TECHN) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกโดยอ้อมเท่ากับ 0.20 2.1.2) การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน (MASSC) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกโดยอ้อมเท่ากับ 0.05 2.1.3) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน (EXPER) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางลบโดยอ้อม เท่ากับ 0.04 2.2) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าอิทธิพลส่งผ่านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน (EXPER) มีดังนี้ 2.2.1) วิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี (TECHN) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกโดยอ้อมเท่ากับ 0.37 2.2.2) การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน (MASSC) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางบวกโดยอ้อม เท่ากับ 0.01 2.2.3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ACHIE) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางลบโดยอ้อม เท่ากับ -0.32 3) อิทธิพลโดยรวม อิทธิพลโดยรวมของตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ 3.1) วิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี (TECHN) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.40 3.2) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน (EXPER) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.32 3.3) การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน (MASSC) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.09 3.4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ACHIE) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ -0.28

โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ทั้ง 4 ปัจจัยสามารถอธิบายการผันแปรในตัวแปรผลลัพธ์ ได้ร้อยละ 21.60 ( $R^2 = 0.216$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปได้ว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทั้งทางตรง ทางอ้อม และโดยรวมต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 มี 4 ปัจจัย ได้แก่ วิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี (TECHN) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน (EXPER) การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน (MASSC) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ACHIE) ผู้วิจัยจึงนำเอาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทั้งทางตรง ทางอ้อม และโดยรวมต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน

ปราบปรามยาเสพติดทั้ง 4 ปัจจัย นำไปสร้างรูปแบบและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไปในระยะที่ 2

## ระยะที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบและวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

จากผลการวิจัยในระยะที่ 1 พบว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทั้งทางตรง ทางอ้อม และโดยรวมต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 มี 4 ตัวแปร คือ วิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสืบสวน การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้วิจัยได้นำมาสร้างรูปแบบและวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

### 1. นำผลการวิจัยในระยะที่ 1 มาวิเคราะห์เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

รูปแบบที่ได้จากการวิจัยในระยะที่ 1 ประกอบด้วย 4 ปัจจัย รวมจำนวนทั้งสิ้น 16คุณลักษณะ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 1.1 วิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี
  - 1.1.1 การพัฒนาวิทยาการตำรวจเกี่ยวกับการตรวจพิสูจน์หลักฐานที่ทันสมัยเชื่อถือได้
  - 1.1.2 การพัฒนาข้อมูลเกี่ยวกับกองทะเบียนประวัติอาชญากรรมมาใช้สนับสนุนในการสืบสวน
  - 1.1.3 การพัฒนาระบบศูนย์ข้อมูลสารสนเทศตำรวจ (Polis) มาใช้ในการสืบสวน
  - 1.1.4 การพัฒนาระบบเชื่อมโยงฐานข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ทะเบียนราษฎร์ เรือนจำ สถานีตำรวจทั่วประเทศ
- 1.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสืบสวน
  - 1.2.1 การมีประสพการณ์ในการสืบสวนคดีสำคัญๆ หรือคดีสลับซับซ้อน
  - 1.2.2 การปฏิบัติหน้าที่สืบสวนในเขตนครบาลหรือเขตเมืองฯ มาก่อน
  - 1.2.3 มีระดับการศึกษาสูงสอดคล้องกับการปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามยาเสพติด
  - 1.2.4 การได้ร่วมงานสืบสวนกับเจ้าหน้าที่สืบสวนที่มีประสพการณ์สูง

### 1.3 การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน

1.3.1 การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนตามข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับคดียาเสพติด

1.3.2 การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนเกี่ยวกับตำหนิรูปพรรณของคนร้าย

1.3.3 การบันทึกภาพของสื่อมวลชนในการเข้าจับกุมผู้กระทำผิดเกี่ยวกับยาเสพติด

1.3.4 การเทียบเคียงแผนประทุษกรรมจากข่าวสารที่เกิดขึ้นต่างท้องที่

### 1.4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

1.4.1 การโน้มน้าวให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนเห็นความจำเป็นมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

1.4.2 การพัฒนาความกล้าที่จะเสี่ยงเพื่อความก้าวหน้าของงานสืบสวนปราบปราม

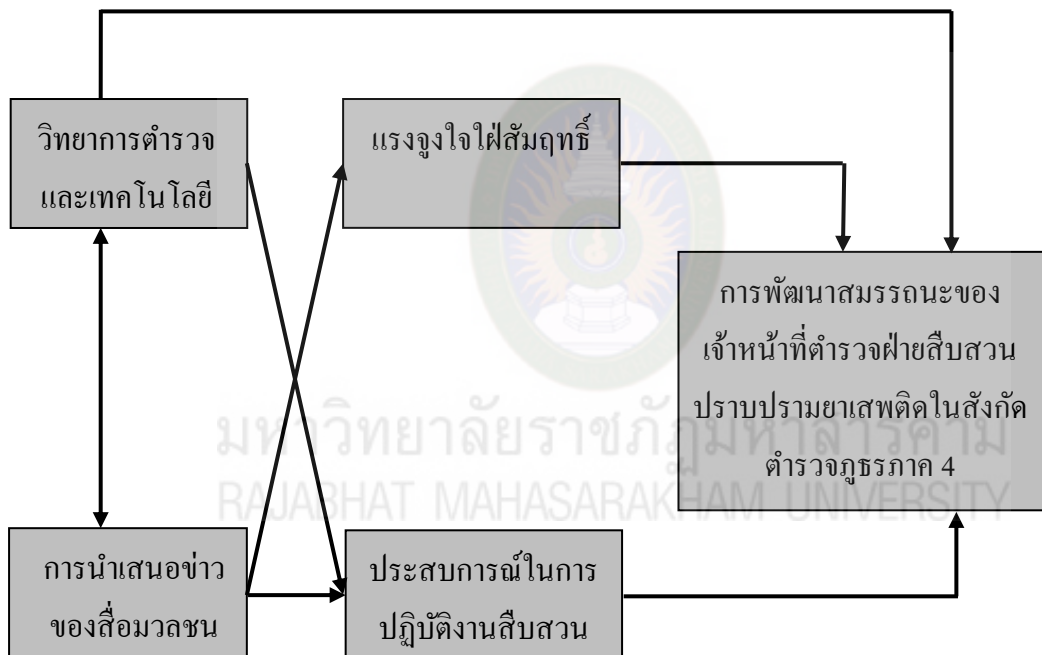
1.4.3 การมุ่งมั่นที่จะทำงานงานสืบสวนปราบปรามให้ประสบผลสำเร็จ

1.4.4 การวางแผนการทำงานสืบสวนที่สอดคล้องกับเป้าหมาย

จากการวิเคราะห์อิทธิพลเส้นทางเพื่อยืนยันรูปแบบความสัมพันธ์สมการ โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรม LISREL ผลการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของสมการ โครงสร้างเชิงเส้นรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จากทั้ง 13 ปัจจัย พบว่า มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 4 ปัจจัย คือ วิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี (TECHN) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน (EXPER) การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน (MASSC) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ACHIE) ผู้วิจัยจึงได้นำเอาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทั้งทางตรง และทางอ้อมต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ทั้ง 4 ปัจจัย นำไปสร้างรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยผลการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของสมการ โครงสร้างเชิงเส้นรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ได้ค่าสถิติที่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ  $\chi^2 = 10.69$  ,  $df = 11$  ,  $p\text{-value} = 0.46989$  ,  $GFI = 0.99$  ,  $AGFI = 0.96$  ,  $RMSEA = 0.00$  ,  $RMR = 0.00$  ,  $CN = 831.642$  ตัวแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งแสดงถึงรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิง

สาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัด ตำรวจภูธรภาค 4 ตามสมมติฐานการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จึงสรุปได้ว่า รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสามารถอธิบายการผันแปรในตัวแปรผลลัพธ์ หรือพยากรณ์การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ได้ร้อยละ 21.60 ( $R^2 = 0.216$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังปรากฏผลการวิจัยที่ค้นพบ “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4” ตามผังมโนทัศน์ ดังภาพที่ 4.3



ภาพที่ 4.3 ผังมโนทัศน์ข้อเสนอรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

ผู้วิจัยนำปัจจัยทั้ง 4 ด้าน มาสร้างเป็นแบบสอบถามตามเทคนิคเดลฟาย เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นพร้อมให้ข้อเสนอแนะ แบ่งออกเป็น 3 รอบ คือ

รอบที่ 1 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนพิจารณาปัจจัยแต่ละด้านว่าควรมีคุณลักษณะอะไรบ้าง โดยให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นว่า เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับคุณลักษณะแต่ละข้อ พร้อมทั้งให้เหตุผล



รอบที่ 2 เป็นการหาความสอดคล้องของคำตอบจากผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนว่าผู้เชี่ยวชาญยังคงยืนยันคำตอบของตนเองที่ได้มาจากรอบที่ 1 อยู่หรือไม่

รอบที่ 3 เป็นการยืนยันความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้ง 20 คน ว่าตนเองมีความคิดเห็นสอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มหรือไม่ เพื่อนำแต่ละปัจจัยมาสร้างการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

ผู้เชี่ยวชาญที่ตอบแบบสอบถามตามเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านทรัพยากรมนุษย์และด้านสมรรถนะที่ได้มาจากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจงจำนวน 20 คน ได้แก่ 1) ผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค 4 2) รองผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค 4 3) ผู้รองผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค 4 4) รองผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค 4 5) รองผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค 4 6) รองผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค 4 7) ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดกาฬสินธุ์ 8) ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น 9) ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม 10) ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดบึงกาฬ 11) ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม 12) ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร 13) ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดร้อยเอ็ด 14) ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดเลย 15) ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร 16) ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย 17) ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดหนองบัวลำภู 18) ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดอุดรธานี 19) ผู้บังคับการกองบังคับการสืบสวนตำรวจภูธรภาค 4 20) ผู้บังคับการศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4

## 2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทางด้านทรัพยากรมนุษย์และด้านสมรรถนะด้วยเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique)

### 2.1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ตามเทคนิคเดลฟายรอบที่ 1

ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 20 คน ได้ให้ความคิดเห็นว่า แต่ละปัจจัยควรมีคุณลักษณะอะไรบ้าง พบว่าผู้เชี่ยวชาญที่ตอบเห็นด้วยว่า ควรมีคุณลักษณะข้อนี้อยู่ในแต่ละปัจจัย มีดังนี้

## ตารางที่ 4.26

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อปัจจัยด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยีตามเทคนิคเดลฟาย  
รอบที่ 1

N=20

ลำดับ	ปัจจัยด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี	จำนวน ผู้เชี่ยวชาญ ที่เห็นด้วย	ร้อยละ
1	การพัฒนาวิทยาการตำรวจเกี่ยวกับการตรวจพิสูจน์หลักฐานที่ทันสมัยเชื่อถือได้	20	100.00
2	การพัฒนาข้อมูลเกี่ยวกับกองทะเบียนประวัติอาชญากรรมมาใช้สนับสนุนในการสืบสวน	18	90.00
3	พัฒนาระบบศูนย์ข้อมูลสารสนเทศตำรวจ (Polis) มาใช้ในการสืบสวน	19	95.00
4	พัฒนาระบบเชื่อมโยงฐานข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ทะเบียนราษฎร์ เรือนจำ สถานีตำรวจทั่วประเทศ	19	95.00

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นด้วยกับคุณลักษณะทั้ง 4 ข้อของปัจจัยด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ความคิดเห็นที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมากที่สุด คือ การพัฒนาวิทยาการตำรวจเกี่ยวกับการตรวจพิสูจน์หลักฐานที่ทันสมัยเชื่อถือได้ ร้อยละ 100.00 และมีค่าร้อยละของความคิดเห็นต่ำสุด คือ การพัฒนาข้อมูลเกี่ยวกับกองทะเบียนประวัติอาชญากรรมมาใช้สนับสนุนในการสืบสวน ร้อยละ 90.00

## ตารางที่ 4.27

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวนตามเทคนิคเคลฟายรอบที่ 1

		N=20	
ลำดับ	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน	จำนวน ผู้เชี่ยวชาญ ที่เห็นด้วย	ร้อยละ
1	การมีประสบการณ์ในการสืบสวนคดีสำคัญๆหรือคดีสลับซับซ้อน	19	95.00
2	การปฏิบัติหน้าที่สืบสวนในเขตนครบาลหรือเขตเมืองๆมาก่อน	16	80.00
3	มีระดับการศึกษาสูงสอดคล้องกับการปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามยาเสพติด	18	90.00
4	การได้ร่วมงานสืบสวนกับเจ้าหน้าที่สืบสวนที่มีประสบการณ์สูง	20	100.00

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นด้วยกับคุณลักษณะทั้ง 4 ข้อ ของปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน ความคิดเห็นที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมากที่สุด คือ การได้ร่วมงานสืบสวนกับเจ้าหน้าที่สืบสวนที่มีประสบการณ์สูง ร้อยละ 100.00 และมีค่าร้อยละของความคิดเห็นต่ำสุด คือ การปฏิบัติหน้าที่สืบสวนในเขตนครบาลหรือเขตเมืองๆ มาก่อน ร้อยละ 80.00

## ตารางที่ 4.28

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนตามเทคนิคเคลฟายรอบที่ 1

		N=20	
ลำดับ	การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน	จำนวน ผู้เชี่ยวชาญ ที่เห็นด้วย	ร้อยละ
1	การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนตามข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับคดียาเสพติด	20	100.00
2	การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนเกี่ยวกับคำนิรูปพรรณของคนร้าย	19	95.00
3	การบันทึกภาพของสื่อมวลชนในการเข้าจับกุมผู้กระทำผิดเกี่ยวกับยาเสพติด	18	90.00
4	การเทียบเคียงแผนประทุษกรรมจากข่าวสารที่เกิดขึ้นต่างท้องที่	17	85.00

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นด้วยกับคุณลักษณะทั้ง 4 ข้อ ของปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน ความคิดเห็นที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมากที่สุด คือ การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนตามข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับคดีอาชญากรรม ร้อยละ 100.00 และมีค่าร้อยละของความคิดเห็นต่ำสุด คือ การเทียบเคียงแผนประทุษกรรมจากข่าวสารที่เกิดขึ้นต่างท้องที่ ร้อยละ 85.00

#### ตารางที่ 4.29

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามเทคนิคเดล ฟายรอบที่ 1

N=20

ลำดับ	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่เห็นด้วย	ร้อยละ
1	การโน้มน้าวให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนเห็นความจำเป็นมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย	20	100.00
2	การพัฒนาความกล้าที่จะเสี่ยงเพื่อความก้าวหน้าของงานสืบสวนปราบปราม	18	90.00
3	การมุ่งมั่นที่จะทำงานงานสืบสวนปราบปรามให้ประสบผลสำเร็จ	19	95.00
4	การวางแผนการทำงานสืบสวนที่สอดคล้องกับเป้าหมาย	19	95.00

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นด้วยกับคุณลักษณะทั้ง 4 ข้อ ของปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความคิดเห็นที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมากที่สุด คือ การโน้มน้าวให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนเห็นความจำเป็นมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ร้อยละ 100.00 และมีค่าร้อยละของความคิดเห็นต่ำสุด คือการพัฒนาความกล้าที่จะเสี่ยงเพื่อความก้าวหน้าของงานสืบสวนปราบปราม ร้อยละ 90.00

จากการวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ดังกล่าวข้างต้น ผู้เชี่ยวชาญ 20 คน ได้ยืนยันว่าเห็นด้วยกับคุณลักษณะของทั้ง 4 ปัจจัย ซึ่งมีผลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ ดังนี้ 1) การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมเป็นสิ่งสำคัญที่สุด โดยมีทิศทางการ

ดำเนินการที่สอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ แผนบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาล ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2555-2564 และแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2555-2558) ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และหน่วยรับผิดชอบนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วย 2) ควรมีการส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจเป็นข้าราชการตำรวจที่มีความรู้ ความสามารถ รู้ลึก รู้รอบ รู้จริงในงานที่ทำและต้องเป็นคนดีมีคุณธรรม ซื่อสัตย์ ซื่อตรง อดทน เสียสละ ต้องขยัน และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สิ่งสำคัญที่สุดต้องตระหนักเสมอว่า นายที่แท้จริงของข้าราชการตำรวจ คือ ประชาชนทั้งประเทศ 3) ปัจจัยเชิงสาเหตุ ข้าราชการตำรวจต้องพัฒนาข้อมูลเกี่ยวกับกองทะเบียนประวัติอาชญากรรมมาใช้สนับสนุนในการสืบสวน รวมถึงเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดมีประสบการณ์ในการสืบสวนคดีสำคัญ ๆ เพื่อจะได้ร่วมงานสืบสวนกับเจ้าหน้าที่สืบสวนที่มีประสบการณ์สูงในระดับประเทศ 4) ปัจจัยคั่นกลาง ทั้ง 2 ปัจจัย ควรได้รับการพัฒนาอย่างจริงจัง เช่น การกำกับดูแลติดตามการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนตามข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับคดียาเสพติด ซึ่งจะมีผลต่อการมุ่งมั่นที่จะทำงานงานสืบสวนปราบปรามให้ประสบผลสำเร็จ และการวางแผนการทำงานสืบสวนที่สอดคล้องกับเป้าหมาย 5) ควรเพิ่มปัจจัยในกระบวนการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด ด้านการสร้างความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานอื่น ๆ ในกระบวนการยุติธรรม เพื่อร่วมกันพัฒนาหลักสูตรการศึกษาและฝึกอบรมทุกระดับให้สอดคล้องในการสนับสนุนยุทธศาสตร์ตำรวจภูธรภาค 4 6) ปัญหาในการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดที่สำคัญ คือ การดำเนินการปราบปรามจับกุมผู้ผลิต ผู้ค้า ผู้ค้าเลียงยาเสพติดในทุกระดับ โดยเน้นการสกัดกั้นที่จุดเสี่ยงและจุดผ่านตามแนวชายแดน ดังนั้น ควรเพิ่มประสิทธิภาพในการสกัดกั้นป้องกันมิให้เข้าสู่พื้นที่ชั้นใน รวมทั้งการสืบสวนปราบปรามเครือข่ายผู้ค้ายาเสพติดทั้งในและต่างประเทศ ตลอดจนยกระดับมาตรฐานด้านการข่าวในการเชื่อมโยงข้อมูลเครือข่ายยาเสพติดต่างประเทศกับกลุ่มผู้ค้าภายในประเทศ

ในภาพรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ตามเทคนิคเดลฟาย รอบที่ 1 สรุปได้ว่า แต่ละปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จะประกอบด้วยคุณลักษณะต่าง ๆ ซึ่งปัจจัยด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี มีจำนวน 4 คุณลักษณะ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน จำนวน 4 คุณลักษณะ ปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน จำนวน 4 คุณลักษณะ และปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำนวน 4 คุณลักษณะ ผู้วิจัยได้นำคุณลักษณะของทั้ง 4 ปัจจัยไปให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นตามเทคนิคเดลฟายในรอบที่ 2 อีกครั้ง

2.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ตามเทคนิคเดลฟายรอบที่ 2 ตามเทคนิคเดลฟายในรอบที่ 2 นี้ เป็นการหาความสอดคล้องของคำตอบที่ได้จากรอบที่ 1 ตามที่ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 20 คน ได้ให้คำตอบไว้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

#### ตารางที่ 4.30

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อปัจจัยด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยีตามเทคนิคเดลฟายรอบที่ 2

ลำดับ	ปัจจัยด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี	ค่ามัธยฐาน (Md)	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.)	แปลผล
1	การพัฒนาวิทยาการตำรวจเกี่ยวกับการตรวจพิสูจน์หลักฐานที่ทันสมัยเชื่อถือได้	4.00	0.75	สอดคล้องกันมาก
2	การพัฒนาข้อมูลเกี่ยวกับกองทะเบียนประวัติอาชญากรรมมาใช้สนับสนุนในการสืบสวน	4.00	0.75	สอดคล้องกันมาก
3	พัฒนาระบบศูนย์ข้อมูลสารสนเทศตำรวจ (Polis) มาใช้ในการสืบสวน	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
4	พัฒนาระบบเชื่อมโยงฐานข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ทะเบียนราษฎร์ เรือนจำ สถานีตำรวจทั่วประเทศ	4.00	0.00	สอดคล้องกันมาก

จากตารางที่ 4.30 ปัจจัยด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยีที่มีผลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ รอบที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี มีค่ามัธยฐาน เท่ากับ 4.00 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ น้อยกว่า 1.5 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นต่อปัจจัยด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี สอดคล้องกัน

### ตารางที่ 4.31

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อปัจจัยด้านประสพการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวนตามเทคนิคเคลฟาย รอบที่ 2

ลำดับ	ปัจจัยด้านประสพการณ์ ในการปฏิบัติงานสืบสวน	ค่ามัธยฐาน (Md)	ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.)	แปลผล
1	การมีประสพการณ์ในการสืบสวนคดี สำคัญ ๆ หรือคดีสลับซับซ้อน	4.00	1.00	สอดคล้อง กันมาก
2	การปฏิบัติหน้าที่สืบสวนในเขตนครบาล หรือเขตเมืองฯ มาก่อน	4.00	1.00	สอดคล้อง กันมาก
3	มีระดับการศึกษาสูงสอดคล้องกับการ ปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามยาเสพติด	3.00	0.00	สอดคล้อง กันปานกลาง
4	การได้ร่วมงานสืบสวนกับเจ้าหน้าที่ สืบสวนที่มีประสพการณ์สูง	4.00	1.00	สอดคล้อง กันมาก

จากตารางที่ 4.31 ปัจจัยด้านประสพการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวนที่มีผลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ รอบที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านประสพการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน มีค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 3.00-4.00 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ น้อยกว่า 1.5 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นต่อปัจจัยด้านประสพการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน สอดคล้องกัน

### ตารางที่ 4.32

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน ตามเทคนิคเคลฟาย รอบที่ 2

ลำดับ	ปัจจัยด้านการนำเสนอข่าว ของสื่อมวลชน	ค่ามัธยฐาน (Md)	ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.)	แปลผล
1	การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนตามข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น เกี่ยวกับคดียาเสพติด	4.00	1.00	สอดคล้อง กันมาก
2	การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนเกี่ยวกับดำเนินรูปพรรณ ของคนร้าย	4.00	1.00	สอดคล้อง กันมาก
3	การบันทึกภาพของสื่อมวลชนในการเข้าจับกุมผู้กระทำ ผิดเกี่ยวกับยาเสพติด	4.00	1.00	สอดคล้อง กันมาก
4	การเทียบเคียงแผนประทุษกรรมจากข่าวสารที่เกิดขึ้น ต่างท้องถิ่น	4.00	0.00	สอดคล้อง กันมาก

จากตารางที่ 4.32 ปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนที่มีผลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ รอบที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน มีค่ามัธยฐาน เท่ากับ 4.00 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ น้อยกว่า 1.5 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน สอดคล้องกัน

#### ตารางที่ 4.33

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตามเทคนิคเดลฟาย รอบที่ 2

ลำดับ	ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ค่ามัธยฐาน (Md)	ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.)	แปลผล
1	การโน้มน้าวให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนเห็นความจำเป็นมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
2	การพัฒนาความกล้าที่จะเสี่ยงเพื่อความก้าวหน้าของงานสืบสวนปราบปราม	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
3	การมุ่งมั่นที่จะทำงานงานสืบสวนปราบปรามให้ประสบผลสำเร็จ	3.00	1.00	สอดคล้องกันปานกลาง
4	การวางแผนการทำงานสืบสวนที่สอดคล้องกับเป้าหมาย	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก

จากตารางที่ 4.33 ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่มีผลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ รอบที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 3.00-4.00 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ น้อยกว่า 1.5 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สอดคล้องกัน

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ตามเทคนิคเดลฟาย รอบที่ 2 สรุปได้ว่าผู้เชี่ยวชาญทั้ง 20 คน ยืนยันว่าการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยีอริบยาได้ด้วยคุณลักษณะ 4 ข้อ 2) ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวนอริบยา



ได้ด้วยคุณลักษณะ 4 ข้อ 3) ด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนอธิบายได้ด้วยคุณลักษณะ 4 ข้อ  
4) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อธิบายได้ด้วยคุณลักษณะ 4 ข้อ

### 2.3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ตามเทคนิคเดลฟายรอบที่ 3

ตามเทคนิคเดลฟายในรอบที่ 3 นี้ เป็นการยืนยันความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้ง 20 คน ว่าตนเองมีความคิดเห็นสอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มหรือไม่ เพื่อนำแต่ละปัจจัยมาสร้างและยืนยันรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

#### ตารางที่ 4.34

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อปัจจัยด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยีตามเทคนิคเดลฟาย รอบที่ 3

ลำดับ	ปัจจัยด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี	Md	Mo	I.R.	แปลผล
1	การพัฒนาวิทยาการตำรวจเกี่ยวกับการตรวจพิสูจน์หลักฐานที่ทันสมัยเชื่อถือได้	4.00	4.00	0.00	สอดคล้องกันมาก
2	การพัฒนาข้อมูลเกี่ยวกับกองทะเบียนประวัติอาชญากรรมมาใช้สนับสนุนในการสืบสวน	4.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
3	การพัฒนาระบบศูนย์ข้อมูลสารสนเทศตำรวจ (Polis) มาใช้ในการสืบสวน	4.00	4.00	0.00	สอดคล้องกันมาก
4	การพัฒนาระบบเชื่อมโยงฐานข้อมูลกับหน่วยงานทะเบียนราษฎร์ เรือนจำ และสถานีตำรวจ	4.00	4.00	0.75	สอดคล้องกันมาก

จากตารางที่ 4.34 ปัจจัยด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยีที่มีผลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ รอบที่ 3 พบว่า คุณลักษณะทั้ง 4 ข้อ ของปัจจัยด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี มีค่ามัธยฐาน เท่ากับ 4.00 ระดับความสอดคล้องของคำตอบที่มีค่าความถี่มากที่สุด มีค่าอยู่ที่ 4.00 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ น้อยกว่า 1.5 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี สอดคล้องกัน

### ตารางที่ 4.35

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสืบสวน ตามเทคนิคเคลฟาย รอบที่ 3

ลำดับ	ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสืบสวน	Md	Mo	I.R.	แปลผล
1	การมีประสพการณ์ในการสืบสวนคดีสำคัญ ๆ หรือคดีสลับซับซ้อน	4.00	4.00	0.75	สอดคล้อง กันมาก
2	การปฏิบัติหน้าที่สืบสวนในเขตนครบาลหรือเขตเมืองฯ มาก่อน	4.00	4.00	0.00	สอดคล้อง กันมาก
3	มีระดับการศึกษาสูงสอดคล้องกับการปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามยาเสพติด	4.00	4.00	0.00	สอดคล้อง กันมาก
4	การได้ร่วมงานสืบสวนกับเจ้าหน้าที่สืบสวนที่มีประสพการณ์สูง	4.00	4.00	0.00	สอดคล้อง กันมาก

จากตารางที่ 4.35 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสืบสวนที่มีผลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 3 พบว่า คุณลักษณะทั้ง 4 ข้อ ของปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสืบสวน มีค่ามัธยฐาน เท่ากับ 4.00 ระดับความสอดคล้องของคำตอบที่มีค่าความถี่มากที่สุด มีค่าอยู่ที่ 4.00 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ น้อยกว่า 1.5 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสืบสวน สอดคล้องกัน

### ตารางที่ 4.36

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนตามเทคนิคเคลฟาย รอบที่ 3

ลำดับ	ปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน	Md	Mo	I.R.	แปลผล
1	การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนตามข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับคดียาเสพติด	4.00	4.00	1.50	สอดคล้อง กันมาก
2	การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนเกี่ยวกับคำหุ้รูปพรรณของคนร้าย	4.00	4.00	0.00	สอดคล้อง กันมาก
3	การบันทึกภาพของสื่อมวลชนในการเข้าจับกุมผู้กระทำผิดเกี่ยวกับยาเสพติด	4.00	4.00	1.00	สอดคล้อง กันมาก
4	การเทียบเคียงแผนประทุษกรรมจากข่าวสารที่เกิดขึ้นต่างท้องที่	4.00	4.00	0.00	สอดคล้อง กันมาก

จากตารางที่ 4.36 ปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ รอบที่ 3 พบว่า คุณลักษณะทั้ง 4 ข้อ ของการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 4.00 ระดับความสอดคล้องของคำตอบที่มีค่าความถี่มากที่สุด มีค่าอยู่ที่ 4.00 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ น้อยกว่า 1.5 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน สอดคล้องกัน

#### ตารางที่ 4.37

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจไฟ้สัมฤทธิ์ ตามเทคนิคเดลฟาย รอบที่ 3

ลำดับ	ปัจจัยด้านแรงจูงใจไฟ้สัมฤทธิ์	Md	Mo	I.R.	แปลผล
1	การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนตามข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับคดีอาเสพติด	4.50	5.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
2	การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนเกี่ยวกับตำหนิรูปพรรณของคนร้าย	4.50	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
3	การบันทึกภาพของสื่อมวลชนในการเข้าจับกุมผู้กระทำผิดเกี่ยวกับยาเสพติด	4.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
4	การเทียบเคียงแผนประทุษกรรมจากข่าวสารที่เกิดขึ้นต่างท้องถิ่น	4.00	4.00	0.00	สอดคล้องกันมาก

จากตารางที่ 4.37 ปัจจัยด้านแรงจูงใจไฟ้สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ รอบที่ 3 พบว่า คุณลักษณะทั้ง 4 ข้อ ของปัจจัยด้านแรงจูงใจไฟ้สัมฤทธิ์ มีค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 4.00 - 4.50 ระดับความสอดคล้องของคำตอบที่มีค่าความถี่มากที่สุด มีค่าอยู่ที่ 4.50 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ น้อยกว่า 1.5 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจไฟ้สัมฤทธิ์ สอดคล้องกัน

2.4 การสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

ผู้วิจัยนำคุณลักษณะ 16 คุณลักษณะ ของทั้ง 4 ปัจจัย ที่ผู้เชี่ยวชาญระบุว่า มีผลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 มาทำการสังเคราะห์เพื่อสร้างเป็นรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของ

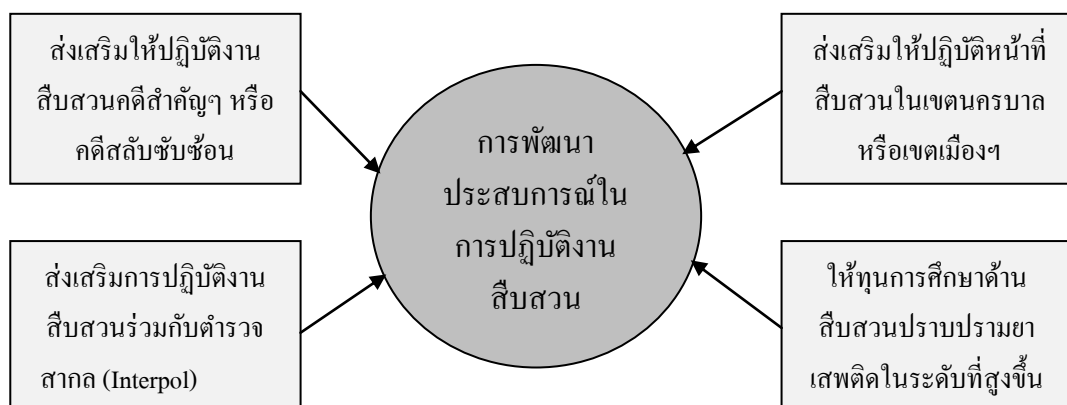
เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 และผู้วิจัยได้เสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมไว้ ปรากฏผล ดังนี้

2.4.1 การปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยีตามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความคิดเห็นไว้ นั้น ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์รูปแบบและควมรวมแนวทางการพัฒนาควรประกอบด้วย 4 คุณลักษณะ ตามภาพที่ 4.4



ภาพที่ 4.4 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด ด้าน วิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

2.4.2 การปรับปรุงพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสืบสวน ตามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความคิดเห็นไว้ นั้น ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์รูปแบบและควมรวมแนวทางการพัฒนาควรประกอบด้วย 4 คุณลักษณะ ตามภาพที่ 4.5



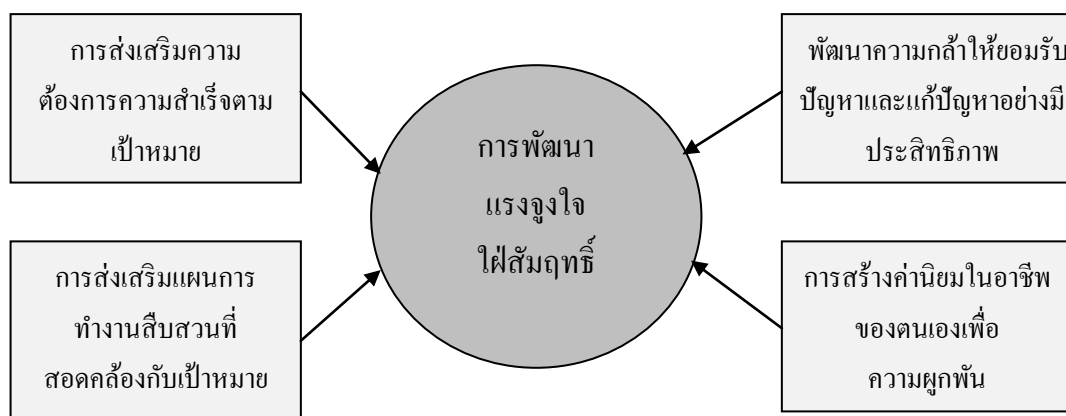
ภาพที่ 4.5 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด ด้าน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสืบสวน ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

2.4.3 การปรับปรุงพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน ตามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความคิดเห็นไว้ นั้น ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์รูปแบบและรวบรวมแนวทางการพัฒนาควรประกอบด้วย 4 คุณลักษณะ ตามภาพที่ 4.6



ภาพที่ 4.6 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด ด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

2.4.4 การปรับปรุงพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความคิดเห็นไว้ นั้น ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์รูปแบบและรวบรวมแนวทางการพัฒนาควรประกอบด้วย 4 คุณลักษณะ ตามภาพที่ 4.7



ภาพที่ 4.7 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

จากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 20 คน และสังเคราะห์ข้อมูลร่วมกับแนวคิด ทฤษฎีที่ได้ศึกษารวบรวมมาสรุปได้ว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ซึ่งเป็นแนวทางที่เหมาะสมในการการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 เมื่อเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดได้รับการพัฒนาสมรรถนะก็จะส่งผลให้ข้าราชการตำรวจสามารถขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ เป็นที่ซึ่งเกิดรูปแบบการคิดใหม่ๆ หลากหลายมากมายที่ซึ่งแต่ละคนมีอิสระที่จะสร้างแรงบันดาลใจ และเป็นที่ยังทุกคนต่างก็เรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกันแล้วก็ย่อมส่งผลต่อการพัฒนาสถานีตำรวจให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น แสดงความสัมพันธ์ของทั้ง 4 ปัจจัยได้ดังภาพที่ 4.8 อันประกอบด้วย คุณลักษณะ คือ ด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี จำนวน 4 คุณลักษณะ ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน จำนวน 4 คุณลักษณะ ด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน จำนวน 4 คุณลักษณะ และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำนวน 4 คุณลักษณะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

### 1. การพัฒนาวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี

1.1 การพัฒนาวิทยาการตำรวจระบบตรวจพิสูจน์หลักฐานที่ทันสมัย ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังต่อไปนี้

1.1.1 พัฒนาระบบตรวจสอบลายพิมพ์นิ้วมืออัตโนมัติ AFIS (Automated Fingerprint Identification System)

1.1.2 พัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ประกอบภาพใบหน้าคนร้าย PICASSO (Police Identikit : Computer Assisted Suspect Sketching Outfit)

1.1.3 พัฒนาการสืบสวนคดีโดยใช้ระบบเทคนิคของคนร้าย (The Investigation by the Criminal Modus Operandi System)

1.2 การพัฒนาข้อมูลทะเบียนประวัติอาชญากรรมสนับสนุนการสืบสวน ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังต่อไปนี้

1.2.1 พัฒนาระบบฐานข้อมูลประวัติอาชญากรรม CDOS (Criminals Database Operating System) ฐานระบบข้อมูลย่อยประกาศสืบจับ

1.2.2 พัฒนาระบบฐานข้อมูลประวัติอาชญากรรม CDOS (Criminals Database Operating System) ฐานระบบข้อมูลย่อยประวัติอาชญากร

1.2.3 พัฒนาระบบฐานข้อมูลประวัติอาชญากรรม CDOS (Criminals Database Operating System) ฐานระบบข้อมูลย่อยประวัติและคำหารูปพรรณ

1.2.4 พัฒนาระบบฐานข้อมูลประวัติอาชญากรรม CDOS (Criminals Database Operating System) ฐานระบบข้อมูลย่อแผนประทุษกรรม

1.3 การพัฒนาระบบศูนย์ข้อมูลสารสนเทศตำรวจ (Polis) ในการสืบสวน ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังต่อไปนี้

1.3.1 การสืบหาคนร้ายโดยดูจากเทคนิคของคนร้าย

1.3.2 การสืบหาตัวคนร้ายโดยตรวจจากลายมือเขียน

1.3.3 การสืบหาตัวคนร้ายโดยอาศัยตำหนิรูปพรรณ

1.4 การพัฒนาระบบเชื่อมโยงฐานข้อมูลกับองค์การตำรวจสากล ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังต่อไปนี้

1.4.1 ส่งเสริมแนวคิดความช่วยเหลือทางอาญาระหว่างประเทศ (International Mutual Assistance in Criminal Matters)

1.4.2 ส่งเสริมแนวคิดเครือข่ายเชิงนโยบายด้านกระบวนการยุติธรรมทางอาญา (Criminal Justice Policy Networks)

1.4.3 ส่งเสริมมาตรการเชิงนโยบายและกฎหมายเพื่อต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติในปัจจุบัน

## 2. การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสืบสวน

2.1 การส่งเสริมให้ปฏิบัติงานสืบสวนคดีสำคัญที่มีความสลับซับซ้อน ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังต่อไปนี้

2.1.1 ส่งเสริมการสืบสวนคดีที่ต้องใช้เทคโนโลยีและความเป็นวิทยาศาสตร์เพื่อพิสูจน์การกระทำความผิดของผู้ถูกกล่าวหา

2.1.2 ส่งเสริมการสืบสวนคดีที่ต้องเน้นการใช้องค์ความรู้ที่เป็นมาตรฐานสากล

2.1.3 ส่งเสริมการนำหลักนิติวิทยาศาสตร์มาใช้อย่างถูกต้องและเป็นระบบ

2.2 การส่งเสริมให้ปฏิบัติหน้าที่สืบสวนในเขตนครบาลหรือเขตเมือง ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังต่อไปนี้

2.2.1 การสร้างเครือข่ายในการสืบสวนสอบสวนในกลุ่มประชาชนในพื้นที่อย่างใกล้ชิด เพื่อให้ประชาชนแจ้งเบาะแสของอาชญากรและการเกิดอาชญากรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.2 การตรวจสอบโดยละเอียดในสถานที่เกิดเหตุ เพื่อทำการบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับพยานหลักฐานที่พบในที่เกิดเหตุอย่างครบถ้วน

2.2.3 การเป็นเจ้าของพื้นที่เกิดเหตุ และการเข้าถึงสถานที่เกิดเหตุอย่างรวดเร็วทันเวลา เพื่อทำการบันทึกข้อมูลโดยละเอียด

2.3 การให้ทุนการศึกษาด้านสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในระดับที่สูงขึ้น ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังต่อไปนี้

2.3.1 ส่งเสริมทุนการศึกษาด้านประสิทธิภาพของการตรวจยึดวัตถุพยานหลักฐานในที่เกิดเหตุและการเก็บรักษาวัตถุพยาน

2.3.2 ส่งเสริมทุนการศึกษาด้านการพัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรับมือกับอาชญากรยุคใหม่ที่อาศัยเทคโนโลยีประกอบอาชญากรรม

2.3.3 ส่งเสริมทุนการศึกษาด้านการใช้เทคโนโลยีและความเป็นวิทยาศาสตร์มาใช้ในการสืบสวนเพื่อพิสูจน์ผลการกระทำความผิดของผู้ถูกกล่าวหา เพื่อป้องกันการตกเป็นเหยื่อของอาชญากรรม

2.4 การส่งเสริมการปฏิบัติงานสืบสวนร่วมกับตำรวจสากล (Interpol) ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังต่อไปนี้

2.4.1 การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางการสืบสวนระหว่างองค์การตำรวจทุกระดับ

2.4.2 การพัฒนาการดำเนินการและการปฏิบัติการที่ต้องสอดคล้องกันทั่วทั้งโลกเพื่อต่อสู้กับอาชญากรรมข้ามชาติและการก่อการร้าย

2.4.3 การแบ่งปันข้อมูลระหว่างกันผ่านช่องทางตำรวจสากลแล้วนำข้อมูลที่ได้ออกไปสู่นโยบายการใช้ข่าวกรองนำกิจการตำรวจ (Intelligence-led Policing)

### 3. การพัฒนาการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน

3.1 การให้ข้อมูลตามข้อเท็จจริงของรูปคดีที่เกิดขึ้น ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังต่อไปนี้

3.1.1 การนำเสนอผลการสืบสวนให้พบว่ามีกระทำความผิดกฎหมายเกิดขึ้นจริงหรือไม่

3.1.2 การนำเสนอผลถ้ามีการกระทำความผิดเกิดขึ้นจริงแล้วเป็นความผิดใด

3.1.3 การนำเสนอผลว่าใครเป็นผู้กระทำความผิดในคดีนั้น ๆ

3.2 การส่งเสริมการนำเสนอข่าวข้อมูลตำหนิรูปพรรณของคนร้าย ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังต่อไปนี้

3.2.1 การนำเสนอข่าวข้อสังเกต จดจำ สิ่งที่ใหญ่เห็นได้ง่าย ไปสู่สิ่งที่เล็กเห็นยาก



3.2.2 การนำเสนอข่าวข้อสังเกต จดจำ ลักษณะเด่นดำเนินไปสู่ลักษณะปกติ ธรรมดา

3.2.3 การนำเสนอข่าวข้อสังเกตสิ่งที่เป็นจุดเด่นผิดปกติ ดำเนินที่อาจจดจำได้ง่าย

3.3 การส่งเสริมให้สื่อมวลชนบันทึกภาพขณะจับกุมผู้กระทำผิดกฎหมาย ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังต่อไปนี้

3.3.1 ไม่ควรนำเสนอข่าว/ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เป็นการนำข้อมูลของผู้เสียหาย และภาพข่าวมาเผยแพร่ซ้ำ อันเป็นการตอกย้ำเหตุการณ์เลวร้ายต่อผู้เสียหาย และครอบครัวของผู้เสียหาย

3.3.2 การนำเสนอข่าวต้องคำนึงถึงข้อเท็จจริงที่ไม่ส่งผลให้ผู้รับรู้ว่าตัดสินว่าผู้ต้องหาเป็นผู้กระทำผิด

3.3.3 ไม่ควรระบุตัวตนโดยการเปิดเผยชื่อสกุลจริง และใบหน้าของผู้เสียหาย

3.4 การส่งเสริมให้สื่อมวลชนเทียบเคียงแผนประทุษกรรมจากแหล่งข่าวต่างๆ ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังต่อไปนี้

3.4.1 การให้สื่อมวลชนค้นหาข่าวและรายละเอียดจากแหล่งข้อมูลทั่วไป (Exploiting Available Sources of Information)

3.4.2 การให้สื่อมวลชนเยี่ยมชมสอบถามผู้เสียหายเพิ่มเติม (Second Contact with Complainants)

3.4.3 การให้สื่อมวลชนการหาข่าวจากประชาชนข้างเคียง (Neighborhood Contacts)

#### 4. การพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

4.1 การส่งเสริมความต้องการความสำเร็จตามเป้าหมาย ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังต่อไปนี้

4.1.1 ส่งเสริมการวางแผนการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมาย

4.1.2 ส่งเสริมการ โน้มหน้าไว้ให้บุคลากรเห็นความจำเป็นมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

4.1.3 ส่งเสริมความเชื่อว่าความกระตือรือร้นคือพลังในการทำงานให้ได้ผลดีตามเป้าหมาย

4.2 การพัฒนาความกล้าให้ยอมรับปัญหาและแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังต่อไปนี้

4.2.1 การส่งเสริมการหาแหล่งข้อมูลที่สนับสนุนการตัดสินใจในการสืบสวนที่จำเป็น

4.2.2 การสนับสนุนการจัดเก็บปัญหาในลักษณะฐานข้อมูลเพื่อใช้เป็นข้อมูลช่วยในการตัดสินใจหรือหาข้อสรุปในการสืบสวน

4.3 การส่งเสริมการสร้างค่านิยมในอาชีพของตนเองเพื่อความผูกพัน ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังต่อไปนี้

4.3.1 ส่งเสริมการสร้างค่านิยมทำงานอย่างครบถ้วน

4.3.2 ส่งเสริมการสร้างค่านิยมไม่กลัวที่จะเรียนรู้

4.3.4 ส่งเสริมการสร้างค่านิยมสร้างวินัยเคร่งครัด

4.4 การส่งเสริมแผนการทำงานสืบสวนที่สอดคล้องกับเป้าหมาย ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังต่อไปนี้

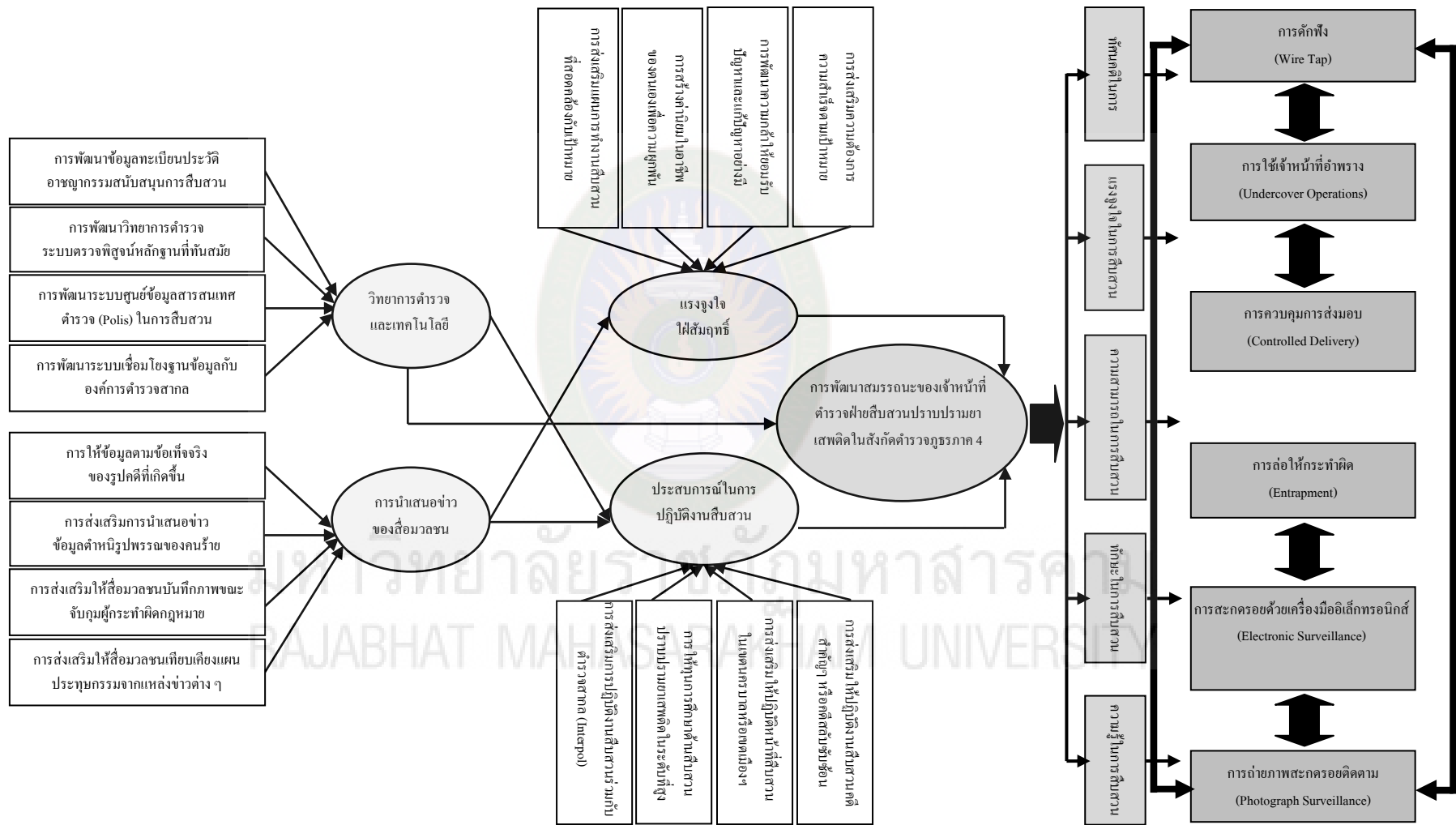
4.4.1 ส่งเสริมการทำงานสืบสวนตามสมรรถนะ

4.4.2 ส่งเสริมการทำงานสืบสวนด้วยความสุจริต เป็นธรรม

4.4.3 ส่งเสริมการทำงานสืบสวนยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

4.4.4 ส่งเสริมการทำงานสืบสวนการบริการด้วยใจ

กล่าวโดยสรุป ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 1 และระยะที่ 2 มาสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 เพื่อจะเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติต่อไป ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมผลการศึกษาและแนวคิดของผู้วิจัยทั้งหมด นำมาเขียนเป็นข้อเสนอเชิงสังเคราะห์รูปแบบ (Model Synthesis) ของ “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4” เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้



ภาพที่ 4.8 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 (Wichatorm' Model)

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ผู้วิจัยนำมาสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปผล
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผล

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 พบว่า 1) สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.67$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านความรู้ในการสืบสวน ( $\bar{X} = 3.83$ ) ด้านทักษะในการสืบสวน ( $\bar{X} = 3.81$ ) ด้านความสามารถในการสืบสวน ( $\bar{X} = 3.76$ ) และด้านแรงจูงใจในการสืบสวน ( $\bar{X} = 3.59$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านทัศนคติในการสืบสวน ( $\bar{X} = 3.38$ ) ตามลำดับ ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยเป็นรายด้านได้ ดังนี้ 1.1) ด้านทัศนคติในการสืบสวน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.38$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ ความเชื่อมั่นในแผนปฏิบัติราชการของหน่วยงานว่ามีความสำคัญ ( $\bar{X} = 3.70$ ) และมีแนวคิดในการพัฒนาหน่วยงานต่อผู้บริหารซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ( $\bar{X} = 3.49$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ ดังนี้ มีทัศนคติที่เปิดกว้างและเข้าใจผู้ได้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.36$ ) การปลุกฝังผู้ได้บังคับบัญชาให้มีความเชื่อมั่นในการทำงานเป็นทีม ( $\bar{X} = 3.19$ ) และการเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานมีความสำคัญที่ทำให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จได้ ( $\bar{X} = 3.16$ ) ตามลำดับ 1.2) ด้านแรงจูงใจในการสืบสวน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.60$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ ดังนี้ การกำหนดรูปแบบการให้

รางวัลกับผู้ที่บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.80$ ) สามารถสร้างแรงกระตุ้นผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ( $\bar{X} = 3.66$ ) และสามารถวิเคราะห์ระบบการสร้างแรงจูงใจในหน่วยงานให้มีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.60$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ คือ การดำเนินการต่าง ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานเกิดความพยายามทุ่มเทการทำงาน ( $\bar{X} = 3.38$ ) ตามลำดับ 1.3) ด้านความสามารถในการสืบสวน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.76$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ ดังนี้ สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ( $\bar{X} = 3.96$ ) สามารถนำเครื่องมือหรือเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ( $\bar{X} = 3.95$ ) และสามารถนำเสนอแนวทางเลือกในการทำงานให้เกิดความเหมาะสมกับงานแต่ละด้านได้ ( $\bar{X} = 3.69$ ) ตามลำดับ 1.4) ด้านทักษะในการสืบสวน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.81$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ ดังนี้ สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการสอนงานตามพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาแต่ละคน ( $\bar{X} = 4.17$ ) มีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศในการกำหนดรูปแบบงาน ( $\bar{X} = 3.80$ ) และมีความชำนาญในการติดต่อประสานงานกับผู้อื่นที่ไม่เคยรู้จักมาก่อน ( $\bar{X} = 3.77$ ) ตามลำดับ 1.5) ด้านความรู้ในการสืบสวน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ ดังนี้ มีความเข้าใจในงานหลายด้านสามารถผสมผสานนำไปใช้ในการสืบสวนให้เกิดความเหมาะสมได้ ( $\bar{X} = 4.10$ ) มีความเข้าใจในงานสืบสวนที่สามารถแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่นได้ ( $\bar{X} = 4.08$ ) และมีความรู้ในการวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ที่เข้ามาในงานสืบสวน ( $\bar{X} = 3.95$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ คือ การเข้าใจแนวคิดและหลักการทำงานของหน่วยงานสามารถทำงานให้สอดคล้องกับแนวคิดได้ ( $\bar{X} = 3.27$ ) ตามลำดับ 2) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.60$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.72$ ) การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ( $\bar{X} = 3.71$ ) ขวัญกำลังใจ ( $\bar{X} = 3.69$ ) วิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ( $\bar{X} = 3.68$ ) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสืบสวน ( $\bar{X} = 3.67$ ) สายลับ ( $\bar{X} = 3.63$ ) การรับรู้วัฒนธรรมท้องถิ่น ( $\bar{X} = 3.59$ ) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.59$ ) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ( $\bar{X} = 3.58$ ) ความร่วมมือของประชาชน ( $\bar{X} = 3.53$ ) กำลังพล ( $\bar{X} = 3.51$ ) การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน ( $\bar{X} = 3.50$ ) และกลุ่มอิทธิพล ( $\bar{X} = 3.43$ ) ตามลำดับ ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยเป็นรายด้านได้ ดังนี้ 2.1) ระดับความ

คิดเห็นเกี่ยวกับวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.68$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ ดังนี้ การพัฒนาวิทยาการตำรวจเกี่ยวกับการตรวจพิสูจน์หลักฐานที่ทันสมัยเชื่อถือได้ ( $\bar{X} = 3.73$ ) การพัฒนาข้อมูลเกี่ยวกับกองทะเบียนประวัติอาชญากรรมมาใช้สนับสนุนในการสืบสวน ( $\bar{X} = 3.68$ ) และการพัฒนาระบบศูนย์ข้อมูลสารสนเทศตำรวจ (Polis) มาใช้ในการสืบสวน ( $\bar{X} = 3.68$ ) ตามลำดับ 2.2) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสายลับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ ดังนี้ การสืบสวนคดีต่างๆ เกี่ยวกับยาเสพติดมีสายลับเพื่อแจ้งเหตุและให้ข่าว ( $\bar{X} = 3.73$ ) การกำกับ ดูแล ควบคุมสายลับเพื่อให้การสนับสนุนการสืบสวนปราบปรามยาเสพติด ( $\bar{X} = 3.68$ ) และการกรองข่าวสารจากสายลับกับข้อมูลต่าง ๆ เพื่อประกอบการตัดสินใจปฏิบัติงานสืบสวน ( $\bar{X} = 3.68$ ) ตามลำดับ 2.3) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความร่วมมือของประชาชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ การได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการส่งมอบพยานหลักฐานในคดียาเสพติด ( $\bar{X} = 3.79$ ) การได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงานสืบสวน ( $\bar{X} = 3.78$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ คือ การได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการเป็นพยานเกี่ยวกับคดียาเสพติด ( $\bar{X} = 3.29$ ) และการพัฒนาความร่วมมือจากประชาชนในการแจ้งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการค้ายาเสพติด ( $\bar{X} = 3.26$ ) ตามลำดับ 2.4) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.50$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนตามข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับคดียาเสพติด ( $\bar{X} = 3.78$ ) การเทียบเคียงแผนประทุษกรรมจากข่าวสารที่เกิดขึ้นต่างท้องถิ่น ( $\bar{X} = 3.70$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ คือ การบันทึกภาพของสื่อมวลชนในการเข้าจับกุมผู้กระทำผิดเกี่ยวกับยาเสพติด ( $\bar{X} = 3.34$ ) และการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนเกี่ยวกับตำหนิรูปพรรณของคนร้าย ( $\bar{X} = 3.20$ ) ตามลำดับ 2.5) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกลุ่มอิทธิพล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.43$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ กลุ่มอิทธิพลท้องถิ่นให้การสนับสนุนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามยาเสพติด ( $\bar{X} = 3.67$ ) ความคาดหวังของสังคมต่อการสืบสวนคดียาเสพติดสำคัญๆ หรือ สะเทือนขวัญในสังคม ( $\bar{X} = 3.66$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชาระดับสูงมอบหมายเป็นนโยบายเร่งด่วนเฉพาะคดี ( $\bar{X} = 3.28$ ) และนักการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้องกดดันในการปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามยาเสพติด ( $\bar{X} = 3.13$ ) ตามลำดับ 2.6) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.59$ ) เมื่อพิจารณา

เป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ ดังนี้ การปฏิบัติหน้าที่อย่างระมัดระวังไม่รีบร้อนโดยสร้างความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่เป็นสำคัญ ( $\bar{X} = 3.72$ ) การปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมท้องถิ่น ( $\bar{X} = 3.68$ ) และการนำหลักปฏิบัติของวัฒนธรรมท้องถิ่นมาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.68$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ คือ การเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อวัฒนธรรมท้องถิ่น ( $\bar{X} = 3.28$ ) ตามลำดับ 2.7) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกำลังพล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.51$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนได้รับการฝึกอบรมสืบทอดป้องกันตัวและอาวุธปืนก่อนการทำงาน ( $\bar{X} = 3.80$ ) และการมีเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนสอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณคดีที่เกิดขึ้นในท้องที่ ( $\bar{X} = 3.66$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนมีความรู้และประสบการณ์ในการสืบสวนปราบปราม ( $\bar{X} = 3.28$ ) และเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนได้รับการฝึกอบรมระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยในด้านเครื่องดักฟังการสื่อสาร และอุปกรณ์การติดตามทางโทรศัพท์ ( $\bar{X} = 3.26$ ) ตามลำดับ 2.8) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.58$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ ดังนี้ การวางแผนการทำงานสืบสวนที่สอดคล้องกับเป้าหมาย ( $\bar{X} = 3.76$ ) การมุ่งมั่นที่จะทำงานงานสืบสวนปราบปรามให้ประสบผลสำเร็จ ( $\bar{X} = 3.70$ ) และการโน้มน้าวให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนเห็นความจำเป็นมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ( $\bar{X} = 3.59$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ คือ การพัฒนาความกล้าที่จะเสี่ยงเพื่อความก้าวหน้าของงานสืบสวนปราบปราม ( $\bar{X} = 3.26$ ) ตามลำดับ 2.9) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.72$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบกล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ( $\bar{X} = 3.76$ ) ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.74$ ) และผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ( $\bar{X} = 3.70$ ) ตามลำดับ 2.10) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.59$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ ดังนี้ การมีเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานสืบสวน ( $\bar{X} = 3.74$ ) การสืบสวนคดีต่าง ๆ มีการปฏิบัติงานเป็นทีม ( $\bar{X} = 3.68$ ) และการเสริมสร้างความสนิทสนมเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงานทุกระดับ ( $\bar{X} = 3.59$ ) 2.11) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.67$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดย

เรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ ดังนี้ มีระดับการศึกษาสูงสุดคล้อยกับการปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามยาเสพติด ( $\bar{X} = 3.72$ ) การปฏิบัติหน้าที่สืบสวนในเขตนครบาลมาก่อน ( $\bar{X} = 3.71$ ) และการมีประสบการณ์ในการสืบสวนคดีสำคัญ ๆ หรือคดีสลับซับซ้อน ( $\bar{X} = 3.68$ ) ตามลำดับ 2.12) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.69$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ ดังนี้ การได้รับคำชมเชยจากประชาชนและสื่อมวลชนเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ ( $\bar{X} = 3.73$ ) ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสโดยมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถเฉพาะตัว ( $\bar{X} = 3.68$ ) และการมีโอกาสดูแลความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ ( $\bar{X} = 3.68$ ) ตามลำดับ 2.13) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.71$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ ดังนี้ การส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ( $\bar{X} = 3.73$ ) การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายเพื่อวางแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.72$ ) และการเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานโดยยึดเป็นหลักในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.71$ ) ตามลำดับ

3) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมจากมากไปหาน้อย คือ วิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.40 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.32 การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.09 และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ -0.28 สามารถพยากรณ์การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ได้ร้อยละ 21.60 ( $R^2 = 0.216$ ,  $p\text{-value} \leq .05$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $\chi^2 = 10.69$ ,  $df = 11$ ,  $p\text{-value} = 0.46989$ ,  $GFI = 0.99$ ,  $AGFI = 0.96$ ,  $RMSEA = 0.00$ ,  $RMR = 0.00$ ,  $CN = 831.642$ ) 4) ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ได้รูปแบบการพัฒนา ดังนี้ 4.1) ด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ประกอบด้วย 4 แนวทางการพัฒนา คือ 1) การพัฒนาวิทยาการตำรวจระบบตรวจพิสูจน์หลักฐานที่ทันสมัย 2) การพัฒนาข้อมูลทะเบียนประวัติอาชญากรรมสนับสนุนการสืบสวน 3) การพัฒนาระบบศูนย์ข้อมูลสารสนเทศตำรวจ (Polis) ในการสืบสวน และ 4) การพัฒนาระบบเชื่อมโยงฐานข้อมูลกับองค์กร



ตำรวจสากล 4.2) ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ประกอบด้วย 4 แนวทางการพัฒนา คือ 1) การส่งเสริมให้ปฏิบัติงานสืบสวนคดีสำคัญ ๆ 2) การส่งเสริมให้ปฏิบัติหน้าที่สืบสวนในเขตนครบาล 3) การให้ทุนการศึกษาด้านสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในระดับที่สูงขึ้น และ 4) การส่งเสริมการปฏิบัติงานสืบสวนร่วมกับตำรวจสากล (Interpol) 4.3) ด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ประกอบด้วย 4 แนวทางการพัฒนา คือ 4.3.1) การให้ข้อมูลตามข้อเท็จจริงของรูปคดีที่เกิดขึ้น 4.3.2) การส่งเสริมการนำเสนอข่าวข้อมูลดำเนินรูปพรรณของคนร้าย 4.3.3) การส่งเสริมให้สื่อมวลชนบันทึกภาพขณะจับกุมผู้กระทำผิดกฎหมาย และ 4.3.4) การส่งเสริมให้สื่อมวลชนเทียบเคียงแผนประทุษกรรมจากแหล่งข่าวต่าง ๆ 4.4) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ประกอบด้วย 4 แนวทางการพัฒนา คือ 4.4.1) การส่งเสริมความต้องการความสำเร็จตามเป้าหมาย 4.4.2) การพัฒนาความกล้าให้ยอมรับปัญหาและแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ 4.4.3) การสร้างค่านิยมในอาชีพของตนเองเพื่อความผูกพัน และ 4) การส่งเสริมแผนการทำงานสืบสวนที่สอดคล้องกับเป้าหมาย 5) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ประกอบด้วย 1) การพัฒนาวิชาการตำรวจและเทคโนโลยี 2) การพัฒนาการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน 3) การพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ 4) การพัฒนาประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน โดยมีแนวทางการพัฒนาทั้ง 16 แนวทาง ดังนี้ 5.1) การพัฒนาวิชาการตำรวจระบบตรวจพิสูจน์หลักฐานที่ทันสมัย 5.2) การพัฒนาข้อมูลทะเบียนประวัติอาชญากรรมสนับสนุนการสืบสวน 5.3) การพัฒนาระบบศูนย์ข้อมูลสารสนเทศตำรวจ (Polis) ในการสืบสวน 5.4) การพัฒนาระบบเชื่อมโยงฐานข้อมูลกับองค์การตำรวจสากล 5.5) การส่งเสริมให้ปฏิบัติงานสืบสวนคดีสำคัญ ๆ หรือคดีสลับซับซ้อน 5.6) การส่งเสริมให้ปฏิบัติหน้าที่สืบสวนในเขตนครบาลหรือเขตเมืองฯ 5.7) การให้ทุนการศึกษาด้านสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในระดับที่สูงขึ้น 5.8) การส่งเสริมการปฏิบัติงานสืบสวนร่วมกับตำรวจสากล (Interpol) 5.9) การให้ข้อมูลตามข้อเท็จจริงของรูปคดีที่เกิดขึ้น 5.10) การส่งเสริมการนำเสนอข่าวข้อมูลดำเนินรูปพรรณของคนร้าย 5.11) การส่งเสริมให้สื่อมวลชนบันทึกภาพขณะจับกุมผู้กระทำผิดกฎหมาย 5.12) การส่งเสริมให้สื่อมวลชนเทียบเคียงแผนประทุษกรรมจากแหล่งข่าว 5.13) การส่งเสริมความต้องการความสำเร็จตามเป้าหมาย 5.14) การพัฒนาความกล้าให้ยอมรับปัญหาและแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ 5.15) การสร้างค่านิยมในอาชีพของตนเองเพื่อความผูกพัน 5.16) การส่งเสริมแผนการทำงานสืบสวนที่สอดคล้องกับเป้าหมาย

## 5.2 อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ข้อค้นพบที่เป็นประเด็นสำคัญสมควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

### 5.2.1 สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 มีความเข้าใจในงานหลายด้านสามารถผสมผสานนำไปใช้ในการสืบสวนให้เกิดความเหมาะสมได้ โดยมีความเข้าใจในงานสืบสวนที่สามารถแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่นได้ และมีความรู้ในการวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ที่เข้ามาในงานสืบสวน ส่งผลให้เกิดการเข้าใจแนวคิดและหลักการทำงานของหน่วยงานสามารถทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายได้ จากสมรรถนะด้านความรู้ในงานสืบสวนดังกล่าวส่งผลให้เกิดสมรรถนะด้านทักษะในการสืบสวน กล่าวคือ สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการสอนงานตามพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนได้อย่างมีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศในการกำหนดรูปแบบงานและมีความชำนาญในการติดต่อประสานงานกับผู้อื่นที่ไม่เคยรู้จักมาก่อน เป็นผลให้เกิดความสามารถในการสืบสวน โดยสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สามารถนำเครื่องมือหรือเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน และสามารถนำเสนอแนวทางเลือกในการทำงานให้เกิดความเหมาะสมกับงานแต่ละด้านได้เป็นอย่างดี ดังนั้น ระดับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยภาพรวมจึงอยู่ในระดับมาก

ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กฤษกร พลิชัญญวงศ์ (2554, น. 253) ได้วิจัยรูปแบบสมรรถนะการบริหารของผู้กำกับการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้บริหารระดับผู้กำกับการมีสมรรถนะการบริหารในภาพรวมในระดับมาก 2) ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารของผู้กำกับการในภาพรวม 3) ปัจจัย คุณลักษณะทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ แรงจูงใจ และทัศนคติ มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการบริหารของผู้กำกับการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติในภาพรวม 4) ปัจจัยคุณลักษณะทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ แรงจูงใจ และทัศนคติ มีอิทธิพล ทางตรงและทางอ้อมต่อสมรรถนะการบริหารของผู้กำกับการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติเชิงบวก 5) รูปแบบสมรรถนะการบริหารของผู้

กำกับการณ์ในสำนักงานตำรวจแห่งชาติตามลำดับ ความสัมพันธ์ประกอบด้วยปัจจัยคุณลักษณะด้านทัศนคติ แรงจูงใจ ความสามารถ ทักษะ และ ความรู้ ซึ่งสามารถสร้างเป็นรูปแบบในการศึกษาครั้งนี้ โดยให้ชื่อว่ารูปแบบสมรรถนะการ บริหาร “A-MASK Model”

และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิเชียร วิทย์อุดม (2551, น. 87) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารในมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล” เพื่อศึกษาระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ และสมรรถนะในการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และอิทธิพลของความรู้ ทักษะ ทัศนคติในการบริหารที่มีต่อสมรรถนะในการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ผลการศึกษาพบว่า ความรู้ ทักษะและทัศนคติในการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในทำนองเดียวกับ ภาณุพงศ์ สุวัฒน์ (2551, น. 97) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ตัวแบบสมรรถนะหลักของผู้สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรหลักประจำโรงเรียนเสนาธิการทหารบก ผลการวิจัยซึ่งได้กลุ่มสมรรถนะร่วม (VEL-MARCH) ประกอบด้วย

- 1) สมรรถนะด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพในอนาคตและสร้างจุดมุ่งหมายปลายทางที่เป็นไปได้ มีความเชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยมและความเชื่อเข้าด้วยกัน
- 2) สมรรถนะด้านความรู้ หมายถึง ความสามารถในการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยี ด้านการใช้ภาษาต่างประเทศ และด้านความรู้เพื่อตอบสนองภารกิจ
- 3) สมรรถนะด้านความจงรักภักดี หมายถึง ความซื่อสัตย์และความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
- 4) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ ฝ่ายเสนาธิการ และผู้บังคับหน่วยจะต้องมีเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและทำให้งานเกิดประสิทธิภาพ
- 5) สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ เป็นความสามารถในการหยั่งรู้สถานการณ์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อให้สถานการณ์ที่ซับซ้อนสามารถกำหนดการ
- 6) สมรรถนะด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การทำตามหน้าที่ที่ตน รับผิดชอบอยู่คือ ความรับผิดชอบต่อองค์การ ความรับผิดชอบในฐานะทหารอาชีพ และความรับผิดชอบต่อสังคม
- 7) สมรรถนะด้านความคิดสร้างสรรค์ เป็นการคิดแนวความคิดใหม่หรือกระบวนการใหม่ ๆ เพื่อสร้างหรือกระทำบางสิ่งบางอย่าง ซึ่งอาจจะเป็นการพัฒนาจากสิ่งที่มีอยู่ หรือสร้างนวัตกรรม และ
- 8) สมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การใดองค์การหนึ่งเพื่อดำเนินงานร่วมกัน ซึ่งจะทำให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายหรือเกิดความล้มเหลวได้

## 5.2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

### 5.2.2.1 วิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี

วิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 มีการพัฒนาวิทยาการตำรวจเกี่ยวกับการตรวจพิสูจน์หลักฐานที่ทันสมัยเชื่อถือได้ โดยการพัฒนาข้อมูลเกี่ยวกับกองทะเบียนประวัติอาชญากรรมมาใช้สนับสนุนในการสืบสวนและการพัฒนาระบบศูนย์ข้อมูลสารสนเทศตำรวจ (Polis) มาใช้ในการสืบสวน ส่งผลให้วิทยาการตำรวจและเทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก ดังนั้น วิทยาการตำรวจและเทคโนโลยีสมัยใหม่มีอิทธิพลอย่างมากต่องานสืบสวนสอบสวนและเป็นการแน่นอนที่สุดว่าได้ส่งผลอย่างสูงทางด้านประสิทธิภาพของการทำงานความรู้เกี่ยวกับแผนประทุษกรรมของอาชญากร และรูปแบบวิธีการความคุ้นเคยของผู้กระทำผิด เป็นต้นว่า ทักษะความอดทน กลเม็ด แห่่ง ความชำนาญ ฯลฯ ตลอดจนความสนใจในสิ่งเล็ก ๆ น้อย ๆ ของฝ่ายเจ้าหน้าที่ก็ล้วนแต่เป็นคุณสมบัติพื้นฐานของการทำงานสืบสวนสอบสวน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธารชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, น. 157) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 พบว่า ปัจจัยภายในองค์การด้านกำลังพล ปัจจัยด้านงบประมาณและสวัสดิการ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ และปัจจัยภายนอกองค์การด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ปัจจัยด้านสายลับ ปัจจัยด้านความร่วมมือของประชาชน ปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน และปัจจัยด้านกลุ่มอิทธิพล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านงบประมาณและสวัสดิการ ด้านกำลังพล ด้านขวัญกำลังใจ ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน และด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ตามลำดับ

### 5.2.2.2 สายลับ

สายลับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การสืบสวนคดีต่าง ๆ เกี่ยวกับยาเสพติดมีสายลับเพื่อแจ้งเหตุและให้ข่าวโดยให้ความสำคัญต่อการกำกับดูแล ควบคุมสายลับเพื่อให้การสนับสนุนการสืบสวนปราบปรามยาเสพติด และการกรองข่าวสารจากสายลับกับข้อมูลต่าง ๆ เพื่อประกอบการตัดสินใจปฏิบัติงานสืบสวน ดังนั้น การสืบสวนเป็นการปฏิบัติเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อเท็จจริงและหลักฐานของพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่จึงมีขั้นตอนการปฏิบัติหลายรูปแบบด้วยกัน โดยมีการใช้สายลับหาหลักฐาน มีการเฝ้าสะกดรอย เป็นต้น ซึ่งสามารถแบ่งขั้นตอนการสืบสวน คือ การสำรวจสถานที่ การใช้สายลับ การอำพราง การสะกดรอย และการซักถาม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธนะชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, น. 157) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 พบว่า ปัจจัยภายในองค์การด้านกำลังพล ปัจจัยด้านงบประมาณและสวัสดิการ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสืบสวน ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ และปัจจัยภายนอกองค์การด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ปัจจัยด้านสายลับ ปัจจัยด้านความร่วมมือของประชาชน ปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน และปัจจัยด้านกลุ่มอิทธิพล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านงบประมาณและสวัสดิการ ด้านกำลังพล ด้านสายลับ ด้านขวัญกำลังใจ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน และด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับ ณรงค์ กุณินเทศ (2554, น. 87) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการสืบสวนเพื่อการปราบปรามยาเสพติดในชุมชน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการสืบสวนที่สำคัญคือ การใช้สายลับและการรวบรวมพยานหลักฐานให้ชัดเจนก่อนที่จะจับกุมผู้กระทำผิด ทั้งนี้สายลับต้องได้รับความปลอดภัยมากที่สุด

### 5.2.2.3 ความร่วมมือของประชาชน

ความร่วมมือของประชาชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการส่งมอบพยานหลักฐานในคดียาเสพติด โดยได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงานสืบสวน และได้รับความร่วมมือจากประชาชน ในการเป็นพยานเกี่ยวกับคดียาเสพติด ส่งผลให้เกิดการพัฒนาความร่วมมือจากประชาชนในการแจ้ง

ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการค้ายาเสพติดในทิศทางที่ดี ดังนั้น พฤติกรรมของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน หรือช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อไปสู่เป้าหมายใดเป้าหมายหนึ่งเป็นความเต็มใจของแต่ละคนในการช่วยเหลือซึ่งกันและกันอาจกล่าวได้ว่าความร่วมมือคือการทำงานที่บุคคลในหน่วยงานหรือองค์กรทำงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน โดยมีลักษณะของความร่วมมือ คือ ความร่วมมือเป็นลักษณะของการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกัน ความร่วมมือเป็นการช่วยเหลือบุคคลอื่น ๆ หรือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในทางสร้างเสริม ความร่วมมือเป็นการยอมรับการกระทำของบุคคลอื่นและของตนเอง และความร่วมมือเป็นการกระทำที่เห็นพ้องต้องกันและเพิ่มกำลังในทางปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธนะชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, น. 157) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรด้านกำลังพล ปัจจัยด้านงบประมาณและสวัสดิการ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ และปัจจัยภายนอกองค์กรด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ปัจจัยด้านสายลับ ปัจจัยด้านความร่วมมือของประชาชน ปัจจัยด้านการนำเสนองานของสื่อมวลชน และปัจจัยด้านกลุ่มอิทธิพล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านงบประมาณและสวัสดิการ ด้านกำลังพล ด้านสายลับ ด้านความร่วมมือของประชาชน ด้านขวัญกำลังใจ ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน และด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ตามลำดับ

และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นางพะงา บุญปักษ์ (2549, น. 137) ได้ศึกษาเรื่อง ตัวแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการเขตกรุงเทพมหานครอย่างยั่งยืน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการเขตของกรุงเทพมหานครอย่างยั่งยืนการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้ดำเนินการครบถ้วนทุกขั้นตอนตามกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้และได้นำผลที่ได้จากการศึกษา มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ ดังสรุปผลการวิจัย PATRIOTS Model ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

P = Policy Informed and Implementation หมายถึง การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ นโยบายเป็นจริงได้ อันจะยังประโยชน์สู่ประชาชนอย่างแท้จริง

A = Accurate Good Governance หมายถึงการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใสหรือมีธรรมาภิบาล เป็นการนำแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้กับการบริหารจัดการเขตแบบมีส่วนร่วม โดยเน้นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจของภาครัฐมากขึ้น

T = Throughout the Public Relation หมายถึง มุ่งเน้นการให้ข้อมูลโดยใช้หลักการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ ถือเป็นหัวใจหลักขององค์กรในการเสริมสร้างภาพลักษณ์ ความนิยม และเป็นการสร้างความเข้าใจอันดีร่วมกัน

R = Recommendable Extension หมายถึง เพิ่มช่องทางรับฟังความคิดเห็น ช่องทางที่หน่วยงานเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมตามกระบวนการการมีส่วนร่วมของประชาชน และเปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นให้มีหลายช่องทางมากขึ้น

I = Information and Knowledge Management หมายถึง การเสริมสร้างองค์ความรู้ด้วยการพัฒนาและเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจตลอดจนทักษะในการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมให้บุคลากรระดับต่าง ๆ รวมทั้งการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจและทัศนคติเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมให้กับประชาชนในการพัฒนาเขต

O = Obtainable Advisories หมายถึง การร่วมรับฟังความคิดเห็นหรือเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมเป็นผู้ให้ข้อมูล เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจ และยังเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในระดับการเข้ามามีบทบาทเป็นคณะทำงาน เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมทำงานด้วย

T = Team Decision-making Committee หมายถึงการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อการบริหารจัดการเขต คือการที่เขตได้เรียนเชิญประชาชนจากทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ในลักษณะเขตกับประชาชนเป็นหุ้นส่วนกันในทุกขั้นตอนของการตัดสินใจ

S = Sustained Participated Evaluation & Follow-up หมายถึงกลไกการติดตามตรวจสอบโดยภาคประชาชนเพื่อความยั่งยืน เพื่อให้ได้มาซึ่งตัวแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการเขตของกรุงเทพมหานครอย่างยั่งยืน อันจะส่งผลให้เกิดความรับผิดชอบต่อประโยชน์ส่วนรวม รักถิ่นฐานที่ตนอยู่ เกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของและเป้าหมายสูงสุดก็คือประโยชน์สุขของประชาชนในเขตทุกคน

#### 5.2.2.4 การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน

การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนเป็นไปตามข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับคดียาเสพติด โดยได้รับความร่วมมือในการเทียบเคียงแผนประทุษกรรมจากข่าวสารที่เกิดขึ้นต่างท้องที่ มีการบันทึกภาพ

ของสื่อมวลชนในการเข้าจับกุมผู้กระทำผิดเกี่ยวกับยาเสพติด และการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนเกี่ยวกับตำหนิรูปพรรณของคนร้าย จึงส่งผลให้การสื่อสารมวลชน เป็นแบบหนึ่งของการสื่อสารสามารถกระจายเรื่องราวความรู้เปิดเผยไปสู่คนส่วนใหญ่ ซึ่งมีลักษณะไม่เหมือนกัน และไปถึงผู้รับพร้อมกัน มีบทบาทสำคัญในการกำหนดแนวโน้มทางวัฒนธรรมของมวลชน ดังนั้น การสื่อสารมวลชนเป็นกระบวนการหรือวิธีของการสื่อสารที่รวมองค์ประกอบของการสื่อสารทั้งหมด ส่วนสื่อมวลชนนั้น หมายถึง สื่อหรือช่องทางที่ใช้ในการสื่อสารมวลชน อันได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ วารสาร นิตยสาร ฯลฯ ซึ่งเป็นเพียงองค์ประกอบหนึ่งของการสื่อสาร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของของธนะชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, น. 157) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 พบว่า ปัจจัยภายในองค์การ ด้านกำลังพล ปัจจัยด้านงบประมาณและสวัสดิการ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสืบสวน ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ และปัจจัยภายนอกองค์การด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ปัจจัยด้านสายลับ ปัจจัยด้านความร่วมมือของประชาชน ปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน และปัจจัยด้านกลุ่มอิทธิพล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านงบประมาณและสวัสดิการ ด้านกำลังพล ด้านสายลับ ด้านความร่วมมือของประชาชน ด้านขวัญกำลังใจ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน และด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน ตามลำดับ

#### 5.2.2.5 กลุ่มอิทธิพล

กลุ่มอิทธิพล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กลุ่มอิทธิพลท้องถิ่นให้การสนับสนุนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามยาเสพติด ซึ่งเป็นไปตามความความคาดหวังของสังคมต่อการสืบสวนคดียาเสพติดสำคัญ ๆ หรือสะท้อนขวัญในสังคม โดยผู้บังคับบัญชาระดับสูงมอบหมายเป็นนโยบายเร่งด่วนเฉพาะคดีแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 และในทางตรงกันข้ามบางครั้งก็กลับพบว่า มีกลุ่มนักการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้องกดดันในการปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามยาเสพติดด้วย ดังนั้น กลุ่มอิทธิพลก็คือ กลุ่มชนกลุ่มหนึ่งที่มีอาชีพมีผลประโยชน์ร่วมกัน มีความประสงค์จะแสวงหาประโยชน์เฉพาะอย่าง หรือรักษาผลประโยชน์ของตนไว้ หรือต้องการที่จะขยายผลประโยชน์ที่มีอยู่



แล้วให้กว้างขวางขึ้น สำหรับวิธีดำเนินงานของกลุ่มอิทธิพลก็คือ การเสนอความคิดเห็น ความต้องการของกลุ่มของตนแก่รัฐบาล หรือใช้อิทธิพลในทุกด้าน รวมทั้งการเงิน ชักชวน ผลักดัน บีบบังคับรัฐบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งฝ่ายนิติบัญญัติให้ออกกฎหมายเพื่อประโยชน์กลุ่มตน ตลอดจนใช้อิทธิพลเข้าแทรกแซงพรรคการเมืองได้พยายามดำเนินนโยบายเพื่อผลประโยชน์ของกลุ่มตน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ของ ธนะชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, น. 157) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 พบว่า ปัจจัยภายในองค์การด้านกำลังพล ปัจจัยด้านงบประมาณและสวัสดิการ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสืบสวน ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ และปัจจัยภายนอกองค์การด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ปัจจัยด้านสายลับ ปัจจัยด้านความร่วมมือของประชาชน ปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน และปัจจัยด้านกลุ่มอิทธิพล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านงบประมาณและสวัสดิการ ด้านกำลังพล ด้านสายลับ ด้านความร่วมมือของประชาชน ด้านขวัญกำลังใจ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน และด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน และด้านกลุ่มอิทธิพล ตามลำดับ

#### 5.2.2.6 การรับรู้วัฒนธรรมท้องถิ่น

การรับรู้วัฒนธรรมท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างระมัดระวังไม่รีบร้อนโดยสร้างความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่เป็นสำคัญ โดยมีการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมท้องถิ่นและการนำหลักปฏิบัติของวัฒนธรรมท้องถิ่นมาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ส่งผลให้เกิดการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อวัฒนธรรมท้องถิ่นเป็นอย่างดี ดังนั้น ลักษณะของการรับรู้วัฒนธรรมท้องถิ่นจะต้องทำความเข้าใจกลุ่มคนที่อยู่ร่วมกันเป็นสังคมขนาดเล็ก เชื่อมโยงในระบบนิเวศเดียวกัน หรือพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่ง มีความผูกพันในพื้นที่นั้น ๆ มีกฎระเบียบในวิถีชีวิต เป็นสถาบันทางสังคมฐานล่าง มีระบบอาวุโส มีความเกื้อกูลกัน และอยู่ร่วมกันกับธรรมชาติมายาวนาน มีกระบวนการความรู้และมีการร่วมกันกลั่นกรองภายในชุมชนท้องถิ่น การมีทัศนคติที่ดีต่อวัฒนธรรมท้องถิ่นและการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมท้องถิ่นจึงเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ

ถาวรศักดิ์ เทพชาติ (2550, น. 156) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยภูมิหลัง ภาวะผู้นำ ขวัญ กำลังใจ และการรับรู้วัฒนธรรมท้องถิ่นและวัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ตำรวจในเขตพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ผลการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ตำรวจในเขตพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ขึ้นอยู่กับการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมท้องถิ่น ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และการมีความสามารถส่วนตัว

#### 5.2.2.7 กำลังพล

กำลังพล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ตำรวจภูธรภาค 4 มีจำนวนเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนสอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณคดีที่เกิดขึ้นในท้องที่ โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนได้รับการฝึกอบรมศิลปะป้องกันตัวและอาวุธปืนก่อนการทำงาน ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนมีความรู้และประสบการณ์ในการสืบสวนปราบปราม และเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนได้รับการฝึกอบรมระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยในด้านเครื่องดักฟังการสื่อสาร และอุปกรณ์การติดตามทางโทรศัพท์เป็นอย่างดี จึงกล่าวได้ว่า การบริหารงานบุคคลหรือกำลังพลนั้น เป็นหน้าที่ที่สำคัญยิ่งในทุกกระทรวง ทบวง กรม หน่วยงานที่มีความรับผิดชอบการบริหารงานบุคคลหรือกำลังพลนั้น อาจเรียกชื่อแตกต่างกันออกไป แต่หน้าที่ รับผิดชอบนั้นคล้ายคลึงกัน โดยสรุปแล้วมี 3 ประการ คือ ประการแรกได้แก่ การแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถสูงสุดเข้ามาสู่หน่วยงาน ประการที่สองได้แก่ การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคคลที่มีอยู่แล้วให้มีความสามารถยิ่งขึ้น และประการที่สาม ได้แก่ การวางแผนกำลังพลทำให้บุคคลได้ใช้ความสามารถของตนปฏิบัติงาน โดยเต็มกำลังความสามารถ เกิดประโยชน์กับหน่วยงานมากที่สุด ทั้งนี้ หมายรวมถึงการกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน การรับสมัครเลือกสรร บรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน การฝึกอบรม วินัย สวัสดิการ การออกจากราชการรวมถึงการจูงใจ และขวัญในการทำงานด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธนะชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, น. 157) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 พบว่า ปัจจัยภายในองค์การด้านกำลังพล ปัจจัยด้านงบประมาณและสวัสดิการ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ และปัจจัยภายนอกองค์การด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ปัจจัยด้านสายลับ ปัจจัยด้านความร่วมมือของประชาชน ปัจจัยด้านการนำเสนองานของสื่อมวลชน และปัจจัยด้านกลุ่มอิทธิพล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ

ของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านงบประมาณและสวัสดิการ ด้านกำลังพล ด้านสายลับ ด้านความร่วมมือของประชาชน ด้านขวัญกำลังใจ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน และด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน และด้านกลุ่มอิทธิพล ตามลำดับ

#### 5.2.2.8 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 มีการวางแผนการทำงานสืบสวนที่สอดคล้องกับเป้าหมาย การทำงานด้วยความมุ่งมั่นที่จะทำงานงานสืบสวนปราบปรามให้ประสบผลสำเร็จ โดยได้รับการโน้มน้าวให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนเห็นความจำเป็นมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายจากผู้บริหาร นำมาสู่การพัฒนาความกล้าที่จะเสี่ยงเพื่อความก้าวหน้าของงานสืบสวนปราบปราม ดังนั้น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงเป็นการแสดงออกหรือการกระทำที่เกิดจากแรงผลักดัน ให้ประสบความสำเร็จด้วยมาตรฐานที่ดีเป็นเลิศ ต้องการความสำเร็จ (Needs for Achievement) หรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคคลที่มีแรงจูงใจแบบนี้จะเป็นผู้มีเป้าหมายระยะยาว มีการวางแผนการทำงาน มีความกระตือรือร้น กล้าเสี่ยง มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จของงานอันนำไปสู่สมรรถนะทางการบริหารของเจ้าหน้าที่ตำรวจอันจะส่งผลต่อความสำเร็จของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รุ่งอรุณ รังรองรัตน์ (2556, น. 289) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีค่าอิทธิพลรวมต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติ ภาวะผู้นำ และความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าเท่ากับ .243, .230, .227, .098, .096 และ .094 ตามลำดับ

#### 5.2.2.9 ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา

ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบกล้าตัดสินใจในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยให้ความสำคัญต่อการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาดำรงเป็นบุคคลที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้้องค์การประสบความสำเร็จและบรรลุผลสำเร็จ โดยใช้อิทธิพลจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม นอกจากนั้นแล้ว ผู้นำยังมีส่วนที่ทำให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์กรและพนักงาน รวมทั้งผู้นำที่สามารถ

ใช้อำนาจอิทธิพลต่าง ๆ ทั้งโดยตรงและโดยอ้อมเพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งด้วย ดังนั้น ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญในการประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกัน ไม่ว่าจะเป็นการอยู่ร่วมกันก็ตามหรือทำการร่วมกันก็ตามให้พากันไปด้วยดี ผู้จุดหมายที่ดีงาม โดยจะต้องมีคุณสมบัติที่ดี คือ สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธารชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, น. 157) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 พบว่า ปัจจัยภายในองค์การด้านกำลังพล ปัจจัยด้านงบประมาณและสวัสดิการ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ และปัจจัยภายนอกองค์การด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ปัจจัยด้านสายลับ ปัจจัยด้านความร่วมมือของประชาชน ปัจจัยด้านการนำเสนองานของสื่อมวลชน และปัจจัยด้านกลุ่มอิทธิพล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านงบประมาณและสวัสดิการ ด้านกำลังพล ด้านสายลับ ด้านความร่วมมือของประชาชน ด้านขวัญกำลังใจ ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน และด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ด้านการนำเสนองานของสื่อมวลชน และด้านกลุ่มอิทธิพล ตามลำดับ

#### 5.2.2.10 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 มีเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานสืบสวนเป็นอย่างดี โดยการสืบสวนคดีต่าง ๆ มีการปฏิบัติงานเป็นทีม ได้รับการเสริมสร้างความสนิทสนมเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงานทุกระดับ และหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคีอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีและการทำงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เป็นอย่างดี ดังนั้น การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ได้แก่ เมื่อเพื่อนพูดให้รับฟังอย่างเต็มที่ ให้ความเป็นกันเองและเป็นมิตร ยกย่องชมเชยเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ อย่าแสดงว่าตนเหนือกว่าเพื่อนร่วมงาน มีความจริงใจเสมอต้นเสมอปลาย ให้ความช่วยเหลือเมื่อมีทุกข์ร้อน มีโอกาสในการพบประสังสรรค์นอกเวลาทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใสและเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน ไม่โยนความผิดหรือชดทอดความผิด

ให้กับเพื่อนร่วมงาน และใจกว้างและยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธารชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, น. 157) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 พบว่า ปัจจัยภายในองค์การด้านกำลังพล ปัจจัยด้านงบประมาณและสวัสดิการ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสืบสวน ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ และปัจจัยภายนอกองค์การด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ปัจจัยด้านสายลับ ปัจจัยด้านความร่วมมือของประชาชน ปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน และปัจจัยด้านกลุ่มอิทธิพล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านงบประมาณและสวัสดิการ ด้านกำลังพล ด้านสายลับ ด้านความร่วมมือของประชาชน ด้านขวัญกำลังใจ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน และด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน และด้านกลุ่มอิทธิพล ตามลำดับ

#### 5.2.2.11 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสืบสวน

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานสืบสวน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 มีระดับการศึกษาสูงสอดคล้องกับการปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามยาเสพติด ซึ่งเคยมีการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนในเขตนครบาลหรือเขตเมืองฯ มาก่อน และการมีประสบการณ์ในการสืบสวนคดีสำคัญ ๆ หรือคดีสลับซับซ้อน ดังนั้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสืบสวน คือ ต้องปฏิบัติหน้าที่ในสายงานสืบสวนมีช่วงอายุราชการระหว่าง 1 - 5 ปี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านกำกับ ติดตาม และควบคุมการปฏิบัติงานคดี การบังคับทางปกครอง การสืบสวน และการตรวจค้น กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการดำเนินคดี การบังคับทางปกครอง การสืบสวน และการตรวจค้น ศึกษาและวิเคราะห์กฎหมาย กฎ ระเบียบ คำสั่ง และคำพิพากษาศาล เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานคดี การบังคับทางปกครอง การสืบสวน และการตรวจค้น ตรวจสอบการหลีกเลี่ยงการเสียภาษีอากร รวมทั้งตรวจค้นและยึดเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการดังกล่าว สืบสวนและรวบรวมพยานหลักฐานในการดำเนินคดี พิจารณาดำเนินคดี แก่ต่างคดีที่ราชอาณาจักร และดำเนินการเกี่ยวกับการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการ ให้คำปรึกษาแนะนำ สนับสนุนทางวิชาการ และวิธีการปฏิบัติงานแก่หน่วยงานสรรพากร และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับ

มอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนะชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, น. 157) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 พบว่า ปัจจัยภายในองค์การด้านกำลังพล ปัจจัยด้านงบประมาณและสวัสดิการ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ และปัจจัยภายนอกองค์การด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ปัจจัยด้านสายลับ ปัจจัยด้านความร่วมมือของประชาชน ปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน และปัจจัยด้านกลุ่มอิทธิพล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านงบประมาณและสวัสดิการ ด้านกำลังพล ด้านสายลับ ด้านความร่วมมือของประชาชน ด้านขวัญกำลังใจ ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน และด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน และด้านกลุ่มอิทธิพล ตามลำดับ

#### 5.2.2.12 ขวัญกำลังใจ

ขวัญกำลังใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ได้รับคำชมเชยจากประชาชนและสื่อมวลชนเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จอยู่เสมอ โดยเกิดจากผู้บังคับบัญชาให้โอกาสโดยมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถเฉพาะตัว และการมีโอกาสดำเนินการได้รับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ราชการอย่างต่อเนื่อง กล่าวได้ว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอาจพิจารณา ได้ 2 ประการ คือ ขวัญของบุคคล (Individual Morale) และขวัญของหมู่คณะ (Group Morale) ขวัญทั้ง 2 ประการนี้ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ที่ใดมีขวัญของหมู่คณะสูง ขวัญของบุคคลก็จะสูงไปด้วย ถ้าที่ใดมีขวัญของหมู่คณะต่ำ ขวัญของบุคคลก็จะต่ำไปด้วยเช่นกัน ทั้งนี้ เพราะขวัญเป็นกำลังใจที่จะร่วมกันทำงานแต่พลังในการทำงานจะเกิดขึ้นกับบุคคลและคณะบุคคลย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น สิ่งแวดล้อมจิตใจให้คนทำงานเพียงใด หน้าที่การงาน ได้รับการยอมรับนับถือจากสังคมเพียงใด โอกาสที่จะได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง การศึกษาอบรม หรือศึกษาต่อมีมากน้อยเพียงใด เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธนะชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, น. 157) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 พบว่า ปัจจัยภายใน

องค์การด้านกำลังพล ปัจจัยด้านงบประมาณและสวัสดิการ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสืบสวน ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ และปัจจัยภายนอกองค์การด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ปัจจัยด้านสายลับ ปัจจัยด้านความร่วมมือของประชาชน ปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน และปัจจัยด้านกลุ่มอิทธิพล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านงบประมาณและสวัสดิการ ด้านกำลังพล ด้านสายลับ ด้านความร่วมมือของประชาชน ด้านขวัญกำลังใจ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน และด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน และด้านกลุ่มอิทธิพล ตามลำดับ

และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธนาเศรษฐ์ นาระตะ (2554, น. 98) ศึกษาเรื่องระดับของปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงราย พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านการยอมรับ ด้านความสำเร็จในงาน และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปณต สิงห์สุขโรจน์ (2555, น. 124) ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อบต. ท่าช้าง จังหวัดจันทบุรี พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อบต. ท่าช้าง จังหวัดจันทบุรี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านความเพียงพอของรายได้ ตามลำดับ

#### 5.2.2.13 การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร

การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ตำรวจภูธรภาค 4 มีการส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม การส่งเสริมให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายเพื่อวางแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน และการเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงาน โดยยึดเป็นหลักในการทำงาน จึงสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นเรื่องเกี่ยวกับธรรมเนียมปฏิบัติของพฤติกรรมและเป็นค่านิยมร่วมกันของสมาชิกในกลุ่ม ธรรมเนียมปฏิบัติเป็นวิธีการปฏิบัติพื้นฐานที่สมาชิกในกลุ่มกระทำต่อกัน กลายเป็นค่านิยมร่วมเพื่อเป็นการสร้างเป้าหมายร่วมกันจากสมาชิกส่วนใหญ่ในองค์การตำรวจ อาจกล่าวได้ว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของตำรวจ ส่วนใหญ่เป็นวัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ (Bureaucratic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่องค์กรสนใจที่สภาพแวดล้อมภายใน ประสิทธิภาพภายในองค์กร เน้นความมั่นคง ควบคุมความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น รูปแบบโครงสร้างขององค์การมีลักษณะสายการบังคับ

บัญชาที่ชัดเจน เป็นทางการ มีกระบวนการทำงานภายในที่น่าเชื่อถือ การทำงานที่พร้อมเพรียงยึดหลักกฎระเบียบ โดยวัฒนธรรมแบบนี้มีค่านิยมหลัก คือความมีมั่นคง มีเสถียรภาพ มีกลไกควบคุมการทำงาน วัฒนธรรมที่เน้นสายการบังคับบัญชาเป็นวัฒนธรรมที่ทำให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีความมั่นคง ประสิทธิภาพการทำงานจะเกิดขึ้นจากการยึดหลักของกระบวนการวิธีการ ความเป็นเหตุผล ความมีระเบียบของการทำงาน มีหน้าที่การทำงานที่ชัดเจนโดยให้ยึดและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เสน่ห์ จุ้ยโต (2555, น. 87) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรด้านการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พบว่า องค์กรบริหารส่วนจังหวัดมีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความต้องการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เทศบาลมีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความต้องการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก องค์กรบริหารส่วนตำบลมีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความต้องการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรอยู่ในระดับมาก 2) ผลการจัดทำต้นแบบขีดสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ต้นแบบสมรรถนะหลักขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดมี 6 ประการ ได้แก่ ความรอบรู้ด้านวัฒนธรรมองค์กร การคิดค้นนวัตกรรมใหม่ การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม ความรอบรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการทำงานเป็นทีม ต้นแบบสมรรถนะหลักของเทศบาลมี 6 ประการ ได้แก่ จิตสำนึกบริการ คุณธรรมจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม การทำงานเป็นทีม การคิดนอกกรอบ ริเริ่ม การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพและการจัดการความขัดแย้งในชุมชน ต้นแบบสมรรถนะหลักขององค์กรบริหารส่วนตำบลมี 6 ประการ ได้แก่ จิตสำนึกบริการ ความรอบรู้ด้านวัฒนธรรมองค์กร การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม จิตสำนึกประชาธิปไตย ความรอบรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการทำงานเป็นทีม 3) ผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้มีอาชีพทั้งองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี เทศบาลตำบลบึงยี่โถ และองค์กรบริหารส่วนตำบล บึงทองหลาง มีความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักด้วยเทคนิคการฝึกอบรมเชิงระบบอยู่ในระดับมาก

และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์ (2553, น. 162) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและการจัดการความรู้ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านการจัดการความรู้



และประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล อยู่ในระดับปานกลาง อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ และประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล มีลักษณะดังนี้ 1) วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัวมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลด้านการวิจัยเพียงด้านเดียว วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นการพัฒนา มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลด้านการสอนเพียงด้านเดียว แต่ในการมีอิทธิพลจะเป็นไปในทางตรงข้าม วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นสายการบังคับบัญชามีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลโดยรวม ประสิทธิผลด้านการสอน และประสิทธิผลด้านการบริการวิชาการ ส่วนวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นการตลาดนั้น ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

2) วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นการพัฒนา วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นสายการบังคับบัญชา และวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นการตลาด มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในทุกด้าน และ 3) การระบุนความรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้งประสิทธิผลโดยรวม และประสิทธิผลทั้ง 4 ด้าน ดังนี้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลด้านการวิจัยเพียงด้านเดียว การเข้าถึงความรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลโดยรวม ด้านการสอน ด้านการวิจัย และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การแลกเปลี่ยนความรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลโดยรวม ด้านการวิจัย และด้านการบริการวิชาการ การประยุกต์ใช้ความรู้ มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลโดยรวม ด้านการสอน และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ส่วนการสร้างและแสวงหาความรู้ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย (2552, น. 161) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้นำสร้างความเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นการปรับตัว กิจกรรมการฝึกอบรม และกิจกรรมการพัฒนาของพนักงานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ โดยที่พฤติกรรมผู้นำสร้างความเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือกิจกรรมการฝึกอบรม วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นการปรับตัว และกิจกรรมการพัฒนาของพนักงาน ตามลำดับ และพฤติกรรมผู้นำที่ขาดภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ โดยที่วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นพันธกิจ และพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจโดยส่งผ่านกิจกรรมการ

ฝึกอบรม และกิจกรรมการพัฒนาของพนักงาน และพบว่าพฤติกรรมผู้นำสร้างความเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นการปรับตัว วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นพันธกิจ และพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นพันธกิจ

### 5.2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย คือ วิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.40 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสืบสวน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.32 การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.09 และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ -0.28 สามารถพยากรณ์การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ได้ร้อยละ 21.60 ( $R^2 = 0.216$ ,  $p\text{-value} \leq .05$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $\chi^2 = 10.69$ ,  $df = 11$ ,  $p\text{-value} = 0.46989$ ,  $GFI = 0.99$ ,  $AGFI = 0.96$ ,  $RMSEA = 0.00$ ,  $RMR = 0.00$ ,  $CN = 831.642$ ) ผู้วิจัยได้นำทั้ง 4 ปัจจัยมาอภิปรายผล ดังนี้

5.2.3.1 วิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี กล่าวได้ว่า วิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพราะรูปแบบในการสืบสวนปราบปรามยาเสพติดที่สำคัญที่สุด คือ การใช้วิทยาการตำรวจและเทคโนโลยีในการรวบรวมพยานหลักฐานให้ชัดเจนก่อนที่จะจับกุมผู้กระทำผิด ทั้งนี้ วิทยาการตำรวจและเทคโนโลยีต้องมีความทันสมัยและน่าเชื่อถือมากที่สุด ดังนั้น จึงต้องมีการการพัฒนาวิทยาการตำรวจเกี่ยวกับการตรวจพิสูจน์หลักฐานที่ทันสมัยเชื่อถือได้ การพัฒนาข้อมูลเกี่ยวกับกองทะเบียนประวัติอาชญากรรมมาใช้สนับสนุนในการสืบสวน การพัฒนาระบบศูนย์ข้อมูลสารสนเทศตำรวจ (Polis) มาใช้ในการสืบสวน และการพัฒนาระบบเชื่อมโยงฐานข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ทะเบียนราษฎร์ เรือนจำ สถานีตำรวจทั่วประเทศ ดังนั้น ประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ฝ่ายสืบสวนด้านยาเสพติดจำเป็นต้องมีความรู้ มีประสิทธิภาพในการสืบสวนยาเสพติด โดยเฉพาะเป็นอย่างดี และจะต้องมีเครื่องมือ อุปกรณ์ประเภทเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการสืบสวน

ปัจจัยด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) การพัฒนาวิทยาการตำรวจเกี่ยวกับการตรวจพิสูจน์หลักฐานที่ทันสมัยเชื่อถือได้ 2) การพัฒนาข้อมูลเกี่ยวกับกองทะเบียนประวัติอาชญากรรมมาใช้สนับสนุนในการสืบสวน 3) การพัฒนาระบบศูนย์ข้อมูลสารสนเทศตำรวจ (Polis) มาใช้ในการสืบสวน และ 4) การพัฒนาระบบเชื่อมโยงฐานข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ทะเบียนราษฎร์ เรือนจำ สถานีตำรวจทั่วประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของธนะชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, น. 157) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านงบประมาณและสวัสดิการ ด้านกำลังพล ด้านขวัญกำลังใจ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน และด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ไทพีศรีนิติ ภัคศิกุล (2554, น. 1) กล่าวว่า วิทยาการตำรวจและเทคโนโลยีสมัยใหม่มีอิทธิพลอย่างมากต่องานสืบสวนสอบสวน และเป็นการแน่นอนที่สุดว่าได้ส่งผลอย่างสูงทางด้านประสิทธิภาพของการทำงาน ความรู้เกี่ยวกับแผนประทุษกรรมของอาชญากร และรูปแบบวิธีการความคุ้นเคยของผู้กระทำผิด เป็นต้นว่า ทักษะ ความอดทน กลเม็ด แห่ล่ง ความชำนาญ ฯลฯ ตลอดจนความสนใจในสิ่งเล็ก ๆ น้อย ๆ ของฝ่ายเจ้าหน้าที่สืบสวนแต่เป็นคุณสมบัติพื้นฐานของการทำงานสืบสวนสอบสวน

#### 5.2.3.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสืบสวน

กล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสืบสวน มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสืบสวน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถเรียนรู้งานสืบสวนปราบปรามยาเสพติด กล่าวคือ 1) ก่อนเกิดเหตุ จะต้องสามารถกำหนดนโยบายและแผนการปฏิบัติ การกำหนดโครงสร้างองค์กร การกำหนดลักษณะงานและผู้รับผิดชอบ การรายงานและสรุปผลการดำเนินงาน การประสานงานและการสั่งการ และการติดตามและประเมินผล 2) ขณะเกิดเหตุ ต้องมีการบริหารจัดการและสนับสนุน การตัดสินใจ การบริหารสั่งการ และการวิเคราะห์สถานการณ์ และ 3) หลังเกิดเหตุ ต้องมีการติดตามตรวจสอบ การประชุมสรุปผล/แนวทางแก้ไข การรายงานและปรับปรุงวิธีดำเนินงาน และการจัดทาระบบการสืบสวนขยายผล ดังนั้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสืบสวนเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อเจ้าหน้าที่ตำรวจได้รับการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสืบสวนในขั้นตอนต่าง ๆ กล่าวคือ ขั้นตอนการสืบสวนคดียาเสพติด ขั้นตอนการเก็บ

รวบรวมข้อมูลผลการสืบสวนคดีอาชญากรรม ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลและการเฝ้าระวัง ขั้นตอนการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานและผู้ปฏิบัติงานหลัก และขั้นตอนการสรุปผล รายงาน และการขยายผล จึงต้องมีการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อให้การปฏิบัติงานบังเกิดผล และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสืบสวน มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) การส่งเสริมให้ปฏิบัติงานสืบสวนคดีสำคัญๆ หรือคดีสลับซับซ้อน 2) การส่งเสริมให้ปฏิบัติหน้าที่สืบสวนในเขตนครบาล 3) การให้ทุนการศึกษาด้านสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมในระดับที่สูงขึ้น และ 4) การส่งเสริมการปฏิบัติงานสืบสวนร่วมกับตำรวจสากล (Interpol)

ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธาระชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, น. 157) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านงบประมาณและสวัสดิการ ด้านกำลังพล ด้านสายลับ ด้านความร่วมมือของประชาชน ด้านขวัญกำลังใจ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน ด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน และด้านกลุ่มอิทธิพล ตามลำดับ

และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ สมบูรณ์ หอมมาน (2557, น. 27) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสืบสวน คือ ต้องปฏิบัติหน้าที่ในสายงานสืบสวนมีช่วงอายุราชการระหว่าง 1 - 5 ปี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านกำกับติดตาม และควบคุมการปฏิบัติงานคดี การบังคับทางปกครอง การสืบสวน และการตรวจค้น กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการดำเนินคดี การบังคับทางปกครอง การสืบสวน และการตรวจค้น ศึกษาและวิเคราะห์กฎหมาย กฎ ระเบียบ คำสั่ง และคำพิพากษาศาล เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานคดี การบังคับทางปกครอง การสืบสวน และการตรวจค้น ตรวจสอบการหลีกเลี่ยงการเสียภาษีอากร รวมทั้งตรวจค้นและยึดเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการดังกล่าว สืบสวนและรวบรวมพยานหลักฐานในการดำเนินคดี พิจารณาดำเนินคดี แก่ต่างคดีทั่วราชอาณาจักร และดำเนินการเกี่ยวกับการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการ ให้คำปรึกษาแนะนำ สนับสนุนทางวิชาการ และวิธีการปฏิบัติงานแก่หน่วยงานสรรพากร และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

### 5.2.3.3 การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน

กล่าวได้ว่า การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยส่งผ่านแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสืบสวน จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 เกิดจากการข่าว โดยการมีแหล่งข่าว และสามารถเป็นแหล่งข่าวที่ดีได้ ส่งผลให้การสืบสวนสอบสวนปราบปรามยาเสพติดสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มรูปแบบ สามารถสืบสวนขยายผลได้เป็นอย่างดี งานมีความก้าวหน้า การประชุมวางแผนเจ้าหน้าที่ใช้ความชำนาญและประสิทธิภาพเป็นหลัก มีข้อมูลจากแหล่งข่าว ส่งผลให้มีการทำงานเป็นทีมในการจับกุมได้ผลสำเร็จ มีการจับกุมเพิ่มมากขึ้น ซึ่งปัจจัยความสำเร็จเหล่านี้เกิดขึ้นจากการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนที่สามารถเป็นแหล่งข่าวที่ดีได้เกี่ยวกับการข่าว (Intelligence) ประกอบด้วย แหล่งข่าวกรอง (The Informed Source) การรวบรวมข่าว (Collection) การประเมินค่า (Evaluation) การวิเคราะห์ข่าว (Analysis) และการกระจายข่าว (Dissemination) ดังนั้น ปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) การให้ข้อมูลตามข้อเท็จจริงของรูปคดีที่เกิดขึ้น 2) การส่งเสริมการนำเสนอข่าวข้อมูลตำหนิรูปพรรณของคนร้าย 3) การส่งเสริมให้สื่อมวลชนบันทึกภาพขณะจับกุมผู้กระทำผิดกฎหมาย และ 4) การส่งเสริมให้สื่อมวลชนเทียบเคียงแผนประทุษกรรมจากแหล่งข่าวต่าง ๆ

ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนะชัย เหลืองเพชรรัตน์ (2553, น. 157) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านงบประมาณและสวัสดิการ ด้านกำลังพล ด้านสายลับ ด้านความร่วมมือของประชาชน ด้านขวัญกำลังใจ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน และด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนตามลำดับ

และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ นรินทร์ นำเจริญ (2549, น. 98) กล่าวว่า การสื่อสารหรือการสื่อความหมายระหว่างกลุ่มบุคคล หรือองค์กรหนึ่ง กับประชาชนทั่วไปเป็นกระบวนการสื่อสารที่มีความซับซ้อน เนื่องจากมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องหลายอย่าง มีปริมาณของข่าวสารมาก จำเป็นต้องใช้เครื่องมือ บุคลากร หรือสื่อ (Media) ที่มีประสิทธิภาพสูงเพียงพอ ที่จะนำข่าวสารไปถึง

ผู้รับจำนวนมาก สื่อที่ใช้เป็นตัวกลางในการสร้างข่าวสารของการสื่อสารมวลชน จึงเรียกว่า สื่อมวลชน (Mass Media)

#### 5.2.3.4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

กล่าวได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตาม สมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นลักษณะ บทบาทที่เกิดขึ้นในระดับผู้ปฏิบัติหรือเจ้าหน้าที่ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งเหมือนกัน ดังนั้น ควรมีการ สร้างขวัญและกำลังใจให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อให้เกิดการ แสดงออกหรือการกระทำที่เกิดจากแรงผลักดัน ให้ประสบความสำเร็จด้วยมาตรฐานที่ดีเป็นเลิศ เนื่องจากการปฏิบัติงานนั้นมีความเสี่ยงต่อการดำเนินงาน ไม่ว่าด้านกฎหมายที่ล่าช้า อำนาจหน้าที่ ที่จำกัดส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างมากอีกทั้งขอบเขตการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ที่จำกัดนั้น หากมีการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนอย่างต่อเนื่องแล้วอาจส่งผลกระทบต่อหน้าที่ที่ได้ซึ่ง ถือเป็นความเสี่ยงอย่างมาก ดังนั้นในฐานะผู้บริหารควรจะต้องระมัดระวังและใช้อำนาจตาม บทบาทหน้าที่ที่มีอยู่จากกฎหมายที่บังคับใช้เพื่อป้องกันและปกป้องเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ได้ อาจ กล่าวได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ข้าราชการตำรวจมีความรู้สึที่ดีต่องานที่ทำรวมถึงเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่าง เต็มความสามารถโดยพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีการกระจายความรับผิดชอบ การมอบความ ไว้วางใจ และให้ความมีอิสระในการทำงานแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจเพื่อให้ผลงานออกมาดีที่สุด ตลอดจนเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแสดงศักยภาพสูงสุดจึงส่งผลกระทบต่อสมรรถนะ ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จึงต้องมีการ พัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้เป็นแรงผลักดันที่ทำให้เกิดการกระทำด้วยความเต็มใจและกระทำ กิจกรรมนั้นต่อไปในทิศทางที่ไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มี องค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) การส่งเสริมความต้องการความสำเร็จตามเป้าหมาย 2) การพัฒนาความ กล้าให้ยอมรับปัญหาและแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ 3) การสร้างค่านิยมในอาชีพของตนเองเพื่อความ ผูกพัน และ 4) การส่งเสริมแผนการทำงานสืบสวนที่สอดคล้องกับเป้าหมาย

ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของรุ่งอรุณ รังรองรัตน์ (2556, น. 289) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีค่าอิทธิพลรวมต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ตัวแปร พยากรณ์ที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานครและ ปริมณฑล พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยการเป็นองค์กร

แห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติ ภาวะผู้นำ และความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าเท่ากับ .243, .230, .227, .098, .096 และ .094 ตามลำดับ และสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

#### 5.2.4 การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

ในการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ประกอบด้วย การพัฒนาวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี การพัฒนาการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน การพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสืบสวน ซึ่งแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

##### 5.2.4.1 การพัฒนาวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี

การพัฒนาวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ทำได้โดยส่งเสริมให้ทุกคนในองค์กรพัฒนาวิทยาการตำรวจระบบตรวจพิสูจน์หลักฐานที่ทันสมัย มีการพัฒนาข้อมูลทะเบียนประวัติอาชญากรรมสนับสนุนการสืบสวน การพัฒนาระบบศูนย์ข้อมูลสารสนเทศตำรวจ (Polis) ในการสืบสวน และการพัฒนาระบบเชื่อมโยงฐานข้อมูลกับองค์กรตำรวจสากล ซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดต่อไป

##### 5.2.4.2 การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสืบสวน

การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ทำได้โดย การส่งเสริมให้ปฏิบัติงานสืบสวนคดีสำคัญๆ หรือคดีสลับซับซ้อน การส่งเสริมให้ปฏิบัติหน้าที่สืบสวนในเขตนครบาลหรือเขตเมืองฯ การให้ทุนการศึกษาด้านสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในระดับที่สูงขึ้น และการส่งเสริมการปฏิบัติงานสืบสวนร่วมกับตำรวจสากล (Interpol) ดังนั้น การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสืบสวนจึงถือว่าเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด

##### 5.2.4.3 การพัฒนาการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน

การพัฒนาการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ทำได้โดยพัฒนาการให้ข้อมูลตามข้อเท็จจริงของรูปคดีที่เกิดขึ้น การส่งเสริมการนำเสนอข่าวข้อมูลตำหนิรูปพรรณของคนร้าย การส่งเสริมให้สื่อมวลชนบันทึกภาพขณะจับกุมผู้กระทำผิดกฎหมาย และการส่งเสริมให้สื่อมวลชนเทียบเคียง

แผนประทุษกรรมจากแหล่งข่าวต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดต่อไป

#### 5.2.4.4 การพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

การพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ทำได้โดยการส่งเสริมความต้องการความสำเร็จตามเป้าหมาย การพัฒนาความกล้าให้ยอมรับปัญหาและแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างค่านิยมในอาชีพของตนเอง เพื่อความผูกพัน และการส่งเสริมแผนการทำงานสืบสวนที่สอดคล้องกับเป้าหมายเพื่อนำมาสู่การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดต่อไป

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ผู้วิจัยค้นพบข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

##### 5.3.1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1) ด้านทัศนคติในการสืบสวน ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นในแผนปฏิบัติการว่าบุคลากรในหน่วยงานมีความสำคัญที่ทำให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จได้
- 2) ด้านแรงจูงใจในการสืบสวน ผู้บริหารควรดำเนินการต่าง ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดความพยายามทุ่มเทการทำงาน และพัฒนารูปแบบการให้รางวัลอย่างเหมาะสม
- 3) ด้านความสามารถในการสืบสวน ควรพัฒนาความสามารถการสื่อสารและเสนอการทำงานเป็นภาษาต่างประเทศให้กับผู้เกี่ยวข้องหรือสถานการณ์ได้ และพัฒนาความสามารถในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- 4) ด้านทักษะในการสืบสวน พัฒนาทักษะให้มีความชำนาญในการปราบปรามเพื่ออธิบายเรื่องที่ซับซ้อนให้ผู้อื่นเข้าใจได้และสามารถเขียนรายงานนำเสนอได้ครบถ้วน และพัฒนารูปแบบการสอนงานตามพฤติกรรมของผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคน
- 5) ด้านความรู้ในการสืบสวน ควรพัฒนาแนวคิดและหลักการทำงานของหน่วยงานให้สามารถทำงานที่สอดคล้องกับแนวคิดได้ และส่งเสริมความเข้าใจในงานหลายด้านให้สามารถผสมผสานนำไปใช้ในการสืบสวนให้เกิดความเหมาะสมได้
- 6) ด้านวิทยาการตำรวจ ควรพัฒนาระบบศูนย์ข้อมูลสารสนเทศตำรวจ (Polis) ในการสืบสวนให้สามารถเชื่อมโยงฐานข้อมูลกับองค์กรตำรวจสากล



7) ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน ควรกำหนดนโยบายในการส่งเสริมการปฏิบัติงานสืบสวนร่วมกับตำรวจสากล (Interpol)

8) ด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน ควรกำหนดนโยบายการนำเสนอข่าวในด้านบังคับใช้กฎหมาย อำนาจความยุติธรรม ให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาคเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล

9) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ควรพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ให้มีค่านิยมหลัก ความภาคภูมิใจและเป็นตำรวจมืออาชีพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและเป็นที่พึ่งของประชาชน รวมทั้งการปลูกเร้า สอนแนะจากผู้บังคับบัญชา

#### 5.3.1.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1) ควรสร้างจิตสำนึกของบุคลากรให้ทุ่มเทและอุทิศตนในการทำงาน โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและต้นทุนในการทำงานเพื่อให้ผลงานมีมูลค่าเพิ่มขึ้น

2) ควรปรับปรุงเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับวิชาชีพ สายงานและความเสี่ยงภัยเพื่อให้ดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีเกียรติและสมศักดิ์ศรี

3) ควรส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจทุกระดับ มีความรู้ ทักษะ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษซึ่งเป็นภาษาสากลในการสื่อสาร รวมทั้งภาษาของประเทศในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เพิ่มประสิทธิภาพในการบริการ และการติดต่อสื่อสารกับต่างชาติได้

4) ควรดำเนินการสืบสวนปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับยาเสพติด ที่มีลักษณะเป็นเครือข่าย ขบวนการ รวมทั้งการสืบสวนปราบปรามเครือข่ายผู้ค้ายาเสพติดทั้งในและต่างประเทศ ตลอดจนยกระดับมาตรฐานด้านการข่าวในการเชื่อมโยงข้อมูลเครือข่ายยาเสพติด

5) ควรพัฒนาหลักสูตรการศึกษาและฝึกอบรมทุกระดับให้สอดคล้องสนับสนุนยุทธศาสตร์ตำรวจภูธรภาค 4 โดยพัฒนารูปแบบ วิธีการ และวางระบบในการพัฒนาบุคลากรให้มีความครอบคลุมและต่อเนื่องภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณ

6) ยกกระดับหน่วยงานด้านนิติวิทยาศาสตร์ให้มีความพร้อม มีมาตรฐานสามารถตรวจพิสูจน์วัตถุพยานได้ทุกประเภทและสามารถเชื่อมโยงเครือข่ายการตรวจพิสูจน์กับหน่วยงาน ทั้งภายในและต่างประเทศ

7) ส่งเสริมความร่วมมือ พัฒนาคือความสัมพันธ์กับตำรวจในอาเซียนและนานาชาติ และเร่งรัดกระบวนการจัดส่งเจ้าหน้าที่ตำรวจประสานงานประจำสถานทูต ให้ครอบคลุมประเทศสมาชิกอาเซียน

8) ปฏิบัติงานร่วมกับสื่อมวลชนในพื้นที่โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการนำเสนอข่าวการบังคับใช้กฎหมายและอำนาจความ ยุติธรรมด้วยระบบที่เป็นมาตรฐาน โปร่งใส

เสมอภาคเป็นธรรม รวมทั้งพัฒนางานนิติวิทยาศาสตร์ให้มีมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับและเชื่อมั่น ศรัทธาของประชาชน

9) พัฒนาระบบงานฝ่ายอำนวยการให้มีความเข้มแข็งและสนับสนุนบุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายอำนวยการให้มีความเจริญก้าวหน้าในสายงานเพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ได้ประเด็นที่ควรศึกษาวิจัยต่อไป ดังนี้

5.3.2.1 ควรที่จะได้มีการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาไว้ ไปทดลองใช้กับสำนักงานตำรวจแห่งชาติเพื่อจะได้ทำความเข้าใจลักษณะสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดและพัฒนาตัวแบบให้มีอำนาจอธิบายและทำนายได้ครอบคลุมยิ่งขึ้น

5.3.2.2 จากข้อค้นพบที่ว่า สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดด้านทัศนคติในการสืบสวนยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรเนื่องจากอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทัศนคติในการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด เพื่อสร้างเอกภาพทางความคิดของผู้นำหน่วยทุกระดับให้คิดและมองไปในทิศทางเดียวกัน

5.3.2.3 จากข้อค้นพบที่ว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 องค์กรประกอบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรเนื่องจากมีค่าอิทธิพลทางลบต่อการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับตัวแบบของกระบวนการบริหารที่เหมาะสมและมีความเป็นไปได้สำหรับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดและตัวบ่งชี้เกณฑ์การประเมินผลแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด



**บรรณานุกรม**

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## บรรณานุกรม

- กฤษกร พลิชัญญวงศ์. (2554). *รูปแบบสมรรถนะการบริหารของผู้กำกับการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณศึกษิต). ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.
- เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย. (2552). *อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณศึกษิต). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2551). *การใช้ SPSS for Window*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จรูญ สุภาพ. (2535). *ระบบการเลือกตั้งเปรียบเทียบ (ประชาธิปไตย , เผด็จการ) และหลักวิเคราะห์การเมืองแผนใหม่*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชย์.
- จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์. (2553). *ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและการจัดการความรู้ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณศึกษิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จุมพล พุฒินทร์ชีวิน. (2548). *ปฏิบัติการวิจัยขนาดด้วย EDFR*. *วารสารบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 1(2), 19-31.
- จุมพล หนิมพานิช. (2552). *กลุ่มผลประโยชน์กับการเมืองไทยแนวเก่า แนวใหม่ และกรณีศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนนท์ เอ็มพันธุ์, พันตำรวจเอก. (2546). *แนวทางพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมตำรวจภูธรจังหวัดนครนายกปี 2547*. (เอกสารศึกษา). กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาข้าราชการตำรวจ.
- ชัชวลิต สรวารี. (2552). *19 สมรรถนะเชิงพฤติกรรมเพื่อการจัดคนให้ตรงกับงาน*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยงค์ พรหมวงศ์ และวาสนา ทวีกุลทรัพย์. (2551). *ชุดการเรียนรู้การสอน ในประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาหลักสูตรและสื่อการเรียนรู้การสอน (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. หน่วยที่ 14. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). *มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ณัฐพันธ์ เจริญนนท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.

- ณัฐรัฐ จันทะโลก. (2553). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โรงเรียนเมืองพัทธา 5 (บ้านเนินพัทธาเหนือ) สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทธา กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คนัย เทียนพุ่ม. (2550). *ความสามารถในทรรชนะ คร.คนัย เทียนพุ่ม (พิมพ์ครั้งที่ 3).* กรุงเทพฯ : คณะบุคคลโครงการฮิวแมนแคปปีตอล.
- เดชา กัลยาวุฒิพงษ์, พันตำรวจโท. (2551). *ประชาชนอยากเห็นตำรวจไทยในอนาคตเป็นเช่นไร.* (บทความทางวิชาการ). กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาข้าราชการตำรวจ.
- ตำรวจภูธรภาค 4. (2558ก). *คู่มือการปฏิบัติตามแผนการปฏิบัติราชการปีงบประมาณ 2558.*  
 ขอนแก่น : ตำรวจภูธรภาค 4.
- ตำรวจภูธรภาค 4. (2558ข). *หน่วยงานในสังกัด, สืบค้นจาก <http://www.police4.go.th/p4>.*
- ถาวรศักดิ์ เทพชาตรี, พลตำรวจโท. (2550). *อิทธิพลของปัจจัยภูมิหลัง ภาวะผู้นำ ขวัญกำลังใจ และการรับรู้วัฒนธรรมท้องถิ่นและวัฒนธรรมองค์กร ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในเขตพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุณวุฒิปบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ทรงวุฒิ เชื้อปลาจิก. (2550). *ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการสืบสวนจับกุมผู้กระทำความผิดในคดีอาญา ศึกษาเฉพาะกรณีกองบัญชาการตำรวจนครบาลสำนักงานตำรวจแห่งชาติ.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทัศนพงษ์ คงทัพ. (2550). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สืบสวนชั้นประทวนในสถานีตำรวจนครบาล สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ไทพิศร์นิวัติ ภักดีกุล. (2554). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับหลักการสืบสวนสอบสวนและการพิสูจน์หลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์.* เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธนบูรณ์กิตติ์ จิตรพัฒนากร. (2552). *สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารระดับกลางของอุตสาหกรรม การโรงแรมในภาคใต้ของประเทศไทย.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุณวุฒิปบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธนะชัย เหลืองเพชรรัตน์. (2553). *แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). กำแพงเพชร : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

- ชนาเศรษฐ นาระตะ. (2554). *ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) จังหวัดเชียงราย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). เชียงราย : มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- ชัชชัย พักเทพ, พ.อ. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ : แอล. ที. เพรส จำกัด.
- ธานี เลิศชัยชาญ. (2554). *กลุ่มอิทธิพลกับการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการการท่องเที่ยวในเกาะช้างใต้ จังหวัดตราด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชาวิต เพ็งดิษฐ์. (2547). *พระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547*. กรุงเทพฯ : ธรรมนิติ.
- ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2550). *สัมภาษณ์อย่างไร..ให้ได้คนที่ “ใช่” สำหรับองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2552). *เริ่มต้นอย่างไร เมื่อจะนำ COMPETENCY มาใช้ในองค์กร*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- นงคราญ กาญจนประเสริฐ. (2545). *ศึกษาภูมิปัญญาท้องถิ่นในการผลิตสิ่งของเครื่องใช้โดยใช้เทคโนโลยีชาวบ้าน ของประชากรในจังหวัดพิษณุโลกและจังหวัดสุโขทัย*. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลีสมรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงพะงา บุญปักษ์. (2549). *ตัวแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการเขตกรุงเทพมหานครมหานครอย่างยั่งยืน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุณวุฒิปบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- นรินทร์ นำเจริญ. (2549). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการทำข่าว*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาฯ.
- นิศดาร์ก เวชยานนท์. (2551). *มิติใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์*. กรุงเทพฯ : กราฟิโก ซิสเต็มส์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8)*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญชอบ พุ่มวิจิตร, พลตำรวจตรี. (2537). *หลักการสืบสวน*. (เอกสารโรเนียวการบรรยายหลักสูตรการอบรมสารวัตรสืบสวน). กรุงเทพฯ : กองบัญชาการตำรวจนครบาล.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2553). *ขอบข่ายรัฐประศาสนศาสตร์ยุคโลกาภิวัตน์*. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

- เบญจมาศ สมศรี. (2553). *แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณยศึกษิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปณิต สิงห์สุขโรจน์. (2555). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อบต.ท่าช้าง จังหวัดจันทบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประมะ สตะเวทิน. (2546). *หลักนิเทศศาสตร์*. กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์.
- ประณี จิตกรณกิจศิลป์. (2548). *ธุรกิจระหว่างประเทศและความแตกต่างของวัฒนธรรมสังคม*. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*, 45(2), 89-126.
- ประสงค์ ศิริโกคา, พันตำรวจโท. (2552). *ผลสัมฤทธิ์ในการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานีตำรวจภูธรภาค 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณยศึกษิตบัณฑิต). ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2554). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- ประเสริฐ อัครประดมพงศ์. (2557). *7 ขั้นตอนการปรับปรุงคุณภาพ PDCA สถาบันพัฒนารัฐวิสาหกิจขนาดย่อม*. สืบค้นจาก <http://www.ismed.or.th/SME>.
- ปราชญา กล้าผจญ และพอลดา บุตรสุขทิวังศ์. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : ก.พลการพิมพ์.
- ปิลัญญ์ ปฏิพิมพ์าคม. (2550). *รูปแบบภาวะผู้นำและประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณยศึกษิตบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์, ร.ต.อ. (2546). *การบริหารงานตำรวจ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ 1991.
- ผดุง วุฒิเอื้อ. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการทหาร สังกัดสำนักงานพัฒนาภาค 3 จังหวัดเชียงใหม่*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. (2546). กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์ พับลิเคชั่นส์.
- พนิดา วรรณเวียง. (2553). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ กรมทหารสื่อสาร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พรทิพย์ วรกิจโกคาทร. (2554). *หลักและทฤษฎีการสื่อสาร หน่วยที่ 1-8 (พิมพ์ครั้งที่ 19)*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- พรรณราย ทรัพย์ะประภา. (2548). *จิตวิทยาประยุกต์ในชีวิตและในการทำงาน*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- พระมหาวิวัฒน์ ปรีชาโน พวกนิยม. (2551). *การศึกษาขวัญกำลังใจและแนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดนครราชสีมา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2552. (2552). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 126. ตอนที่ 65 ก. 6 กันยายน 2552.
- ภาณุพงศ์ สุวัฒน์สุสส์, พันเอก. (2551). *ตัวแบบสมรรถนะหลักของผู้สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรหลักประจำโรงเรียนเสนาธิการทหารบก*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณศึกษามหาบัณฑิต).  
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์. (2556). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณศึกษามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ระวีวรรณ ประกอบผล. (2541). องค์ประกอบและกระบวนการของการสื่อสาร ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาหลักและทฤษฎีการสื่อสาร หน่วยที่ 1 – 8*. หน้า 134-140 (พิมพ์ครั้งที่ 13).  
นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมชิราษ.
- รังสรรค์ สิงห์เลิศ. (2551). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- รังสรรค์ สิงห์เลิศ. (2553). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- เรวัต อุบลรัตน์ ร.น., น.อ. (2551). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายวิทยาการสื่อสาร : ศึกษากรณี กรมสื่อสารทหารเรือ กองทัพเรือ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เลิศชาย ศิริชัย และคณะ. (2547). *สิทธิชุมชนท้องถิ่นภาคใต้*. กรุงเทพฯ : นิติธรรม.
- วรรณภา กลับคง. (2552). *ขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิภาส ทองสุทธิ. (2552). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : อินทเกษ.
- วิเชียร วิทญอุดม. (2551). *สมรรถนะของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณศึกษามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิเชียร วิทญอุดม. (2554). *ทฤษฎีองค์กร*. กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์.



- วุทธิศักดิ์ โกษานุกุล. (2552). *ภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา*. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วัฒน์ บุญกอบ. (2552). *การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณศึกษิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วันชัย มีชาติ. (2551). *พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ สมชาย หิรัญกิตติ และชนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2548). *การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย*. กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศูนย์ปฏิบัติการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2558). *คู่มือแนวทางการขับเคลื่อนแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2555-2559 ไปสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- สมบูรณ์ หอมนาน. (2557). *คู่มือการบริหารงานการสืบสวนคดีอาชญากรรมเกี่ยวกับขบวนการค้ายาเสพติดลักลอบตลาดเถียงยาเสพติดไปกับระบบ โลจิสติกส์ของจังหวัดเชียงใหม่*. หลักสูตรการบริหารงานตำรวจชั้นสูง รุ่นที่ 38 กองบัญชาการเสึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- สุพิน บุญชูวงศ์ และปวีณา ผาสุข สปีดเลอร์. (2551). *การปฏิบัติงานวิชาชีพครู 2*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สุภมาส อังสุโชติ สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนิกุล ภิญญานูวัฒน์. (2554). *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ : เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL*. กรุงเทพฯ : เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- สุรเชษฐ์ สุวพร. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). นครสวรรค์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สุเทพ พงศรีวัฒน์. (2550). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ : บริษัท ส. เอเชียเพรส (1989) จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2548). *คู่มือจัดทำแผนการจัดการความรู้*. โครงการพัฒนาส่วนราชการให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้ในส่วนราชการ. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). *ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง. คู่มือการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน*. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะทางการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 1)*. กรุงเทพฯ : โครงการศึกษาข้อมูลและพัฒนาองค์ความรู้เพื่อรองรับการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ.

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด. (2556). *ผลการปราบปรามยาเสพติดทั่วประเทศประจำปี 2556*. กรุงเทพฯ : ส่วนการข่าวสำนักปราบปรามยาเสพติด.

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด. (2558). *รายงานผลการปราบปรามยาเสพติดประจำปี*, สืบค้นจาก <https://www.oncb.go.th/Home/DocLiB18/Forms/AllItems.aspx>.

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, สำนักงานกำลังพล. (2558). *กองทะเบียนพล*, สืบค้นจาก [www.human.police.go.th](http://www.human.police.go.th).

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, สำนักงานวิทยาการตำรวจ กองพิสูจน์หลักฐาน. (2558). *การพิสูจน์หลักฐาน*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ตำรวจ.

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2548). *รายงานการวิจัยเรื่องคุณภาพการให้บริการของเจ้าหน้าที่ตำรวจ*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, สำนักงานวิทยาการตำรวจ กองพิสูจน์หลักฐาน. (2558). *การพิสูจน์หลักฐาน*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ตำรวจ.

สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน. (2558). *รวมกฎหมาย ปปง. และกฎหมาย ปกร*, สืบค้นจาก [www.amlo.go.th](http://www.amlo.go.th).

สุกัญญา รัศมีธรรม โชติ. (2549). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ : ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.

สุรัชย์ พรหมพันธุ์. (2554). *ข้ามหละสมรรถนะเพื่อการพัฒนา Competency*. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

สัจญญา เคนาภูมิ. (2559). การสร้างกลยุทธ์จากฐานการวิจัยทางการบริหารจัดการ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 35(1), มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เสน่ห์ จุ้ยโต. (2554). การพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*, 8(2), 33-6.

เสน่ห์ จุ้ยโต. (2555). การพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*, 8(2), นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- เสรี จุ้ยพริก. (2550). *เมื่อสังคมขาดความเป็นชุมชน..ปัญหาจึงตามมา. สืบค้นจาก*  
<http://www.thaiknowledge.org/board/board-show>.
- อนันต์ธรรมา อังกิณันท์ และเกื้อกูล คุปรัตน์. (2532). *สื่อสารมวลชนและประชาสัมพันธ์เพื่อการศึกษา*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. (2548). *Competency Dictionary*. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- Atkinson, J., P. (1964). *An Introduction to Motivation*. New York : American Book.
- Bohlander, G., W.; Snell, S. and Sherman, A. (2001). *Managing Human Resources* (12<sup>th</sup> ed).  
 Cincinnati, Ohio : South-Western College Pub.
- Boyatzis, R., E. (1982). *The Competent Manager : A Model for Effective Performance*. New York : Wiley2.
- Bandura, A. (1977). *Social-Cognitive Theory*. NJ : Prentice-Hall.
- Cameron, K., S. and Quinn, R. E. (1999). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. Massachusetts : Addison-Wesley.
- Charles, H. (1979). *Gods of Management*. London : Pan Book.
- Cronbach, L., J. (1970). *Essentials of Psychological Testing*. New York : Harper and Row.
- Curry, T., J., Schwirian, K., and Woldoff, R. A. (2004). *Big Time Sports and Downtown Redevelopment*. Thomson-Shore : Columbus, OH. Retrieved October 5, 2015,  
 From <http://www.ohiostatepress.org/Books/Book%20PDFs/High.pdf>.
- Daft, R., L. (2005). *The Leadership Experience* (3<sup>rd</sup>). International Student Edition : South - Western Thomson.
- Daft, R., L. (2008). *The Leadership Experience* (4<sup>th</sup> ed). Mason, O.H. : Thomson/South-Western.
- Dales, M and Hes, K. (1995). *Creating Training Miracles*. Sydney : Prentice Hall.
- Delmont, T., J. (2002). *A Competency Model for the Position of Chair/Head of an Academic Unit at the University of Minnesota*. August 8.
- Denison, D., R. (2000). *The Denison Organizational Culture Survey*. Retrieved January 13, 2009, from <http://www.denisonculture.com>.
- Deyan, S. (2001). *The Cities Project, Phase One : The Long-Term Legacies of Glasgow 1990 European City of Culture*. London : Centre for Cultural Policy Research.
- Domjan, M. (2006). *The Principles of Learning and Behavior*. Belmont, CA : Thomson.

- Dubois, D., D., Rothwell, W., J., King Stern, D., J., and Kemp, L., K. (2004). *Competency-Based Human Resource Management*. Palo Alto, CA : Davies-Black.
- DuBrin, A., J. (1998). *Leadership : Research, Findings, Practice, and Skills* (2<sup>nd</sup> ed). Boston : Houghton Mifflin.
- Elton, M. (1954). *The Human Problems of an Industrial Civilization*. Boston : Harvard.
- Farnham, D. and Horton, S. (1996). *Managing People in the Public Services*. London : Macmillan.
- Fishbein, M., and Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention and Behavior : An Introduction to Theory and Research*. Reading, MA : Addison-Wesley.
- Flippo , E., B. (1961). *Principles of Personnel Management* (3<sup>rd</sup> ed). New York : McGraw-Hill.
- Frederickson, H., G. (1997). *The Spirit of Public Administration*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Good, C., V. (1973). *Dictionary of Education* (3<sup>rd</sup> ed). New York : McGraw-Hill.
- Greenwood, T., W. (1965). *Management and Organizational Behavior : An Interdisciplinary Approach*. Ohio : South-Western Publishing co.
- Handy, C. (1981). *Understanding Organizations*. Harmondsworth : Penguin Books.
- Harris, A. and Lambert, L. (2003). *Building Leadership Capacity for School Improvement*. Maidenhead-Philadelphia : Open University Press.
- Harrison, R. (1972). Understanding Your Organization's Character. *Harvard Business Review*. 5, 119-128.
- Hearn, G., Close, A., Smith, B., and Southey, G. (1997). Defining Generic Professional Competencies in Australia : Towards a Framework for Professional Development. *Asia Pacific Journal of Human Resource*, 13(1), 157-180.
- Hellriegel, D., Jackson, S. E., and Slocum, J. W., Jr. (2007). *Management : A Competency Based Approach* (11<sup>th</sup> ed). Mason, OH : Thomson/South Western.
- Henri, F. (1949). *General and Industrial Management*. London : Sir Isaac Pitman and Sons.
- Hersey, P. and Blanchard, K., H. (1977). *Management of Organization Behavior* (3<sup>rd</sup> ed). New Jersey : Prentice-Hall.
- Herzberg, F., I. (1967). *Work and the Nature of Man*. New York : The Word Publishing.
- Hilgard, E., E., R., and Atkinson, R. C. (1967). *Introduction to Psychology : Guide*. San Diego : Harcourt, Brace and World.

- Joreskog, K., G. and Sorbom, D. (1998). *LISREL 8 User's Reference Guide*. Chicago : Scientific Software International.
- Katz, Robert L. (1955). Skills of an Effective Administrator. *Harvard Business Review*, (January-February), 33-42.
- Kinicki, A. and Kreitner, R. (2009). *Organizational Behavior : Key Concepts, Skills and Best Practices* (4<sup>th</sup> ed). Boston : McGraw-Hill Irwin.
- Klendauer, R., Berkovich, M., Gelvin, R., Leimeister, J.M., and Krcmar, H. (2012). Towards a Competency Model for Requirements Analysts. *Information Systems Journal*, 22(6), 475-503.
- Kotter, J., R. (1996). *Leading Change*. Boston : Harvard Business School Press.
- Lambert, L. (1998). *Building Leadership Capacity in School*. Alexandria, VA : Association for Supervision and Curriculum Development.
- McShane, S., L. and Von Gilnow, M., A. (2009). *Organizational Behavior* (2<sup>nd</sup> ed). New York : McGraw-Hill.
- Masda J., H., L. (1982). *Pleasant Organization and Participation in Tanganiil in a Bhaduri and MDA Rahman*. In *Studies in Rural Participation*. New York : Oxford 4 IBH Publishing.
- Maslow, A., H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*. 54(2), 45-46.
- McClelland, D., C. (1998). Identifying Competencies with Behavioral Event Interviews. *Psychological Science*, 9(5), 331-339.
- Mitrani, A., Dalziel, M., and Fitt, D. (1992). *Competency Based Human Resource Management : Value Driven Strategies for Recruitment, Development, and Reward*. London : McGraw-Hill.
- Moorhead. G. and Griffin. R., W. (2001). *Organizational Behavior : Managing People and Organization*. Boston : Houghton Mifflin Co.
- Murray, H., A. (1983). *Explorations in Personality : A Clinical and Experimental Study of Fifty Men of College Age*. New York : Oxford University Press.
- Nelson and Quick. (2003). *Organizational Behavior : foundations, Realities, and Challenges* (4<sup>th</sup> ed). Mason, Ohio : Thomson/South-Western.
- Pierce and Gardner. (2001). *Leader and Leadership Process* (2<sup>nd</sup> ed). Boston : Irwin MCgraw-Hill.

- Robbins, S., P. (1998). *Organizational Behavior*. New Jersey : Prentice-Hall International.
- Robbins, S. P and Judge, T. A. (2007). *Organizational Behavior* (12<sup>th</sup> ed). Upper Saddle River, N.J. : Pearson/Prentice Hall.
- Robbins, S. P and Judge, T. A. (2009). *Organizational Behavior* (13<sup>th</sup> ed). Upper Saddle River, N. J.: Pearson Prentice Hall.
- Robert, A., D. (1963). *Modern Political Analysis*. N.J. Prentice Hall.
- Schein, E., H. (1999). *The Corporate Culture Survival Guide*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Scott, W. Richard. (1987). *Organizational Rational Natural and Open Systems* (2<sup>nd</sup> ed). Englewood Cliffs. New Jersey : Prentice-Hall.
- Spencer, L., M. and Spencer, S., M. (1993). *Competence at Work : Model for Superior Performance*. New York : John Wiley and Sons, Inc.
- Taylor, F., W. (2002). *The Principles of Scientific Management*. New York : Harper.
- Trenholm, S. (2001). *Thinking Through Communication : A Introduction to The Study of Human Communication* (3<sup>rd</sup> ed). Boston : Allyn and Bacon.
- Turo, V. (2000). Changing Competences of Public Managers : Tensions in Commitment. *International Journal of Public Sector Management*. 13(4).
- United Nations. (1981). *Popular Participation as a Strategy for Promoting Community Level Action and Social Affairs*. New York : United Nations Publication.
- Vroom, V., H. (1990). *Manage People not Personnel : Motivation and Performance Appraisal*. Boston : Harvard Business School Press.
- Wade, C., and Tavis, C. (1987). *Psychology*. New York : Harper and Row.
- William, E. (1976). *Participation Management : Concept Theory and Implementation*. Atlanta : Georgia State University Press.
- William, W., R. (1974). *Some Aspects of the Informal Social Participation of Farm Families in New York*. Unpubilshed.ph.D.
- Wootton, G. (1970). *Interest Groups*. Englewood Cliff, New Jersey : Prentice-Hall.
- Wright, P., M. and Noe, R., A. (1996). *Management of Organizations*. Chicago : Irwin.
- Xenikou, A. and Simosi, M. (2006). Organizational Culture and Transformational Leadership as Predictors of Business Unit Performance. *Journal of Managerial Psychology*. 21(6), 566-579.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปราม**  
**ยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4**

ชุดที่ □□□□

**คำชี้แจง**

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยกำหนดให้มีการสอบถามถึงข้อมูล จำนวน 2 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ประกอบด้วย วิทยาการตำรวจและเทคโนโลยีสายลับความร่วมมือของประชาชนการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนกลุ่มอิทธิพลการรับรู้วัฒนธรรมท้องถิ่นกำลังพลแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวนขวัญกำลังใจการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร จำนวน 52 ข้อ

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ประกอบด้วยประกอบด้วยคุณลักษณะด้านความรู้ในการสืบสวนด้านทักษะในการสืบสวนด้านความสามารถในการสืบสวนด้านแรงจูงใจในการสืบสวนและด้านทัศนคติในการสืบสวน จำนวน 25 ข้อ

การวิจัยในครั้งนี้ใช้เป็นข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์เท่านั้นและจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม โดยจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ได้กรุณาอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

พันตำรวจตรี วิชาธร พิมพ์กลม  
 นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

**คำชี้แจง** 1. โปรดอ่านข้อความในแบบสอบถามโดยละเอียดก่อนตอบคำถาม  
2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเห็นที่ตรงกับความเป็นจริง ซึ่งเกิดขึ้นในหน่วยงานของท่าน หรือเกิดกับตัวท่านเอง ตามเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงมากที่สุด

เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงมาก

ไม่แน่ใจ หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงบ้าง

ไม่เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นไม่ค่อยเป็นจริง

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นไม่เป็นจริงเลย

ข้อที่	ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. วิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี						
1	การพัฒนาวิทยาการตำรวจเกี่ยวกับการตรวจพิสูจน์หลักฐานที่ทันสมัยเชื่อถือได้					
2	การพัฒนาข้อมูลเกี่ยวกับกองทะเบียนประวัติอาชญากรรมมาใช้สนับสนุนในการสืบสวน					
3	พัฒนาระบบศูนย์ข้อมูลสารสนเทศตำรวจ (Polis) มาใช้ในการสืบสวน					
4	พัฒนาระบบเชื่อมโยงฐานข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ทะเบียนราษฎร์ เรือนจำ สถานีตำรวจทั่วประเทศ					
2. สายลับ						
5	การสืบสวนคดีต่างๆ เกี่ยวกับยาเสพติดมีสายลับเพื่อแจ้งเหตุและให้ข่าว					
6	การกำกับ ดูแล ควบคุมสายลับเพื่อให้การสนับสนุนการสืบสวนปราบปรามยาเสพติด					

ข้อที่	ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อ สมรรถนะของ เจ้าหน้าที่ตำรวจ	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
7	การกรอกรงข่าวสารจากสายลับกับข้อมูลต่างๆ เพื่อ ประกอบการตัดสินใจปฏิบัติงานสืบสวน					
8	การสอนวิธีการเพื่อชี้แนะให้สายลับเข้าใจก่อน การปฏิบัติเกี่ยวกับการหาข่าว					
3. ความร่วมมือของประชาชน						
9	การพัฒนาความร่วมมือจากประชาชนในการแจ้ง ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการค้ายาเสพติด					
10	การได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการเป็น พยานเกี่ยวกับคดียาเสพติด					
11	การได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการ สนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงาน สืบสวน					
12	การได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการส่ง มอบพยานหลักฐานในคดียาเสพติด					
4. การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน						
13	การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนตามข้อเท็จจริงที่ เกิดขึ้นเกี่ยวกับคดียาเสพติด					
14	การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนเกี่ยวกับคำหับ รูปพรรณของคนร้าย					
15	การบันทึกภาพของสื่อมวลชนในการเข้าจับกุม ผู้กระทำผิดเกี่ยวกับยาเสพติด					
16	การเทียบเคียงแผนประทุษกรรมจากข่าวสารที่ เกิดขึ้นต่างท้องถิ่น					
5. กลุ่มอิทธิพล						
17	ความคาดหวังของสังคมต่อการสืบสวนคดียาเสพติด ที่สำคัญๆหรือสะท้อนขวัญในสังคม					

ข้อที่	ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของ เจ้าหน้าที่ตำรวจ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
18	นักการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้องกับกวดขันในการปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามยาเสพติด					
19	ผู้บังคับบัญชาาระดับสูงมอบหมายเป็นนโยบายเร่งด่วนเฉพาะคดี					
20	กลุ่มอิทธิพลท้องถิ่นให้การสนับสนุนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามยาเสพติด					
6. การรับรู้วัฒนธรรมท้องถิ่น						
21	การเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อวัฒนธรรมท้องถิ่น					
22	การปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมท้องถิ่น					
23	การนำหลักปฏิบัติของวัฒนธรรมท้องถิ่นมาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม					
24	การปฏิบัติหน้าที่อย่างระมัดระวังไม่รีบร้อนโดยสร้างความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่เป็นสำคัญ					
7. กำลังพล						
25	การมีจำนวนเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนสอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณคดีที่เกิดขึ้นในท้องที่					
26	เจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนมีความรู้และประสบการณ์ในการสืบสวนปราบปราม					
27	เจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนได้รับการฝึกอบรมระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยในด้านเครื่องดักฟังการสื่อสาร และอุปกรณ์การติดตามทางโทรศัพท์					
28	เจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนได้รับการฝึกอบรมศิลปะป้องกันตัวและอาวุธปืนก่อนการทำงาน					
8. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์						
29	การโน้มน้าวให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนเห็นความจำเป็นมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย					

ข้อที่	ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อ สมรรถนะของ เจ้าหน้าที่ตำรวจ	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
30	การพัฒนาความกล้าที่จะเสี่ยงเพื่อความก้าวหน้า ของงานสืบสวนปราบปราม					
31	การมุ่งมั่นที่จะทำงานงานสืบสวนปราบปรามให้ ประสบผลสำเร็จ					
32	การวางแผนการทำงานสืบสวนที่สอดคล้องกับ เป้าหมาย					
9. ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา						
33	ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบกล้า ตัดสินใจในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น					
34	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นจาก ผู้ใต้บังคับบัญชา					
35	ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาแนะนำ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง					
36	ผู้บังคับบัญชาร่วมลงมือปฏิบัติงานสืบสวนใน คดีสำคัญ					
10. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
37	การเสริมสร้างความสนิทสนมเป็นกันเองกับ เพื่อนร่วมงานทุกระดับ					
38	การมีเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการ ปฏิบัติงานสืบสวน					
39	การสืบสวนคดีต่าง ๆ มีการปฏิบัติงานเป็นทีม					
40	หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความ สามัคคีอย่างต่อเนื่อง					
11. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสืบสวน						
41	การมีประสิทธิภาพในการสืบสวนคดีสำคัญๆ หรือคดีสลับซับซ้อน					

ข้อที่	ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของ เจ้าหน้าที่ตำรวจ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
42	การปฏิบัติหน้าที่สืบสวนในเขตนครบาลหรือเขตเมืองฯ มาก่อน					
43	มีระดับการศึกษาสูงสอดคล้องกับการปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามยาเสพติด					
44	การได้ร่วมงานสืบสวนกับเจ้าหน้าที่สืบสวนที่มีประสบการณ์สูง					
12. ขวัญกำลังใจ						
45	การได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ					
46	การได้รับคำชมเชยจากประชาชนและสื่อมวลชนเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ					
47	ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสโดยมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถเฉพาะตัว					
48	การมีโอกาสได้รับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ					
13. การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร						
49	การเข้าไปมีส่วนร่วมเพื่อระดมความคิดเห็นในการตัดสินใจในการทำงานของหน่วยงาน					
50	การส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม					
51	การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายเพื่อวางแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน					
52	การเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานโดยยึดเป็นหลักในการทำงาน					

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด  
ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

**คำชี้แจง** 1. โปรดอ่านข้อความในแบบสอบถามโดยละเอียดก่อนตอบคำถาม  
2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงซึ่งเกิดขึ้นใน  
หน่วยงานของท่าน หรือเกิดกับตัวท่านเอง ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้


เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ข้อความนั้นเป็นจริงมากที่สุด
เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความนั้นเป็นจริงมาก
ไม่แน่ใจ	หมายถึง	ข้อความนั้นเป็นจริงบ้าง
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความนั้นไม่ค่อยเป็นจริง
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ข้อความนั้นไม่เป็นจริงเลย

ข้อที่	สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
<b>1. ด้านทัศนคติในการสืบสวน</b>						
1	การเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นว่าบุคลากรใน หน่วยงานมีความสำคัญที่ทำให้หน่วยงาน ประสบผลสำเร็จได้					
2	มีทัศนคติที่เปิดกว้างและเข้าใจผู้ได้บังคับบัญชา					
3	การปลูกฝังผู้ได้บังคับบัญชาให้มีความเชื่อมั่นใน การทำงานเป็นทีม					
4	มีแนวคิดในการพัฒนาหน่วยงานต่อผู้บริหารซึ่ง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง					
5	ความเชื่อมั่นในแผนปฏิบัติราชการของ หน่วยงานว่ามีความสำคัญ					
<b>2. ด้านแรงจูงใจในการสืบสวน</b>						
6	สามารถสร้างแรงกระตุ้นผู้ได้บังคับบัญชาในการ ดำเนินงาน					

ข้อที่	สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
7	สามารถวิเคราะห์ระบบการสร้างแรงจูงใจใน หน่วยงานให้มีความเหมาะสม					
8	การดำเนินการต่าง ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจและ กระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานเกิดความพยายาม ทุ่มเทการทำงาน					
9	สามารถพุดจูงใจให้เพื่อนร่วมงานเห็นความ สำคัญของการทำงานได้					
10	การกำหนดรูปแบบการให้รางวัลกับผู้ใต้ บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม					
3. ด้านความสามารถในการสืบสวน						
11	สามารถนำเสนอแนวทางเลือกในการทำงาน ให้เกิดความเหมาะสมกับงานแต่ละด้านได้					
12	สามารถสื่อสารและเสนอการทำงานเป็น ภาษาต่างประเทศให้เข้ากับผู้เกี่ยวข้องหรือ สถานการณ์ได้					
13	สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					
14	สามารถนำเครื่องมือหรือเทคโนโลยีสมัยใหม่ มาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน					
15	สามารถตอบข้อซักถามแก่ผู้อื่นทั้งงานที่ รับผิดชอบและงานที่เกี่ยวข้องได้					
4. ด้านทักษะในการสืบสวน						
16	มีความสามารถในการเป็นผู้นำที่ดีในการสืบสวน					
17	สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการสอนงานตาม พฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน					



ข้อที่	สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
18	มีความชำนาญในการอธิบายเรื่องที่ซับซ้อนให้ ผู้อื่นเข้าใจได้และสามารถเขียนรายงานนำเสนอได้ ครบถ้วน					
19	มีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีและ สารสนเทศในการกำหนดรูปแบบงาน					
20	มีความชำนาญในการติดต่อประสานงานกับ ผู้อื่นที่ไม่เคยรู้จักมาก่อน					
5. ด้านความรู้ในการสืบสวน						
21	การเข้าใจแนวคิดและหลักการทำงานของ หน่วยงานสามารถทำงานให้สอดคล้องกับ แนวคิดได้					
22	การเข้าใจขั้นตอนการทำงานสืบสวนและสามารถ ให้คำแนะนำผู้อื่นได้					
23	มีความเข้าใจในงานสืบสวนที่สามารถ แลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่นได้					
24	มีความเข้าใจในงานหลายด้านสามารถผสม ผสานนำไปใช้ในการสืบสวนให้เกิดความ เหมาะสมได้					
25	มีความรู้ในการวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ที่เข้า มาในงานสืบสวน					



ภาคผนวก ข

แบบสอบถามการวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจ  
ฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4  
(Delphi Technique รอบที่ 1)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

**แบบสอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญด้วยเทคนิค Delphi รอบที่ 1**  
**การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปราม**  
**ยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4**

\*\*\*\*\*

**คำชี้แจง**

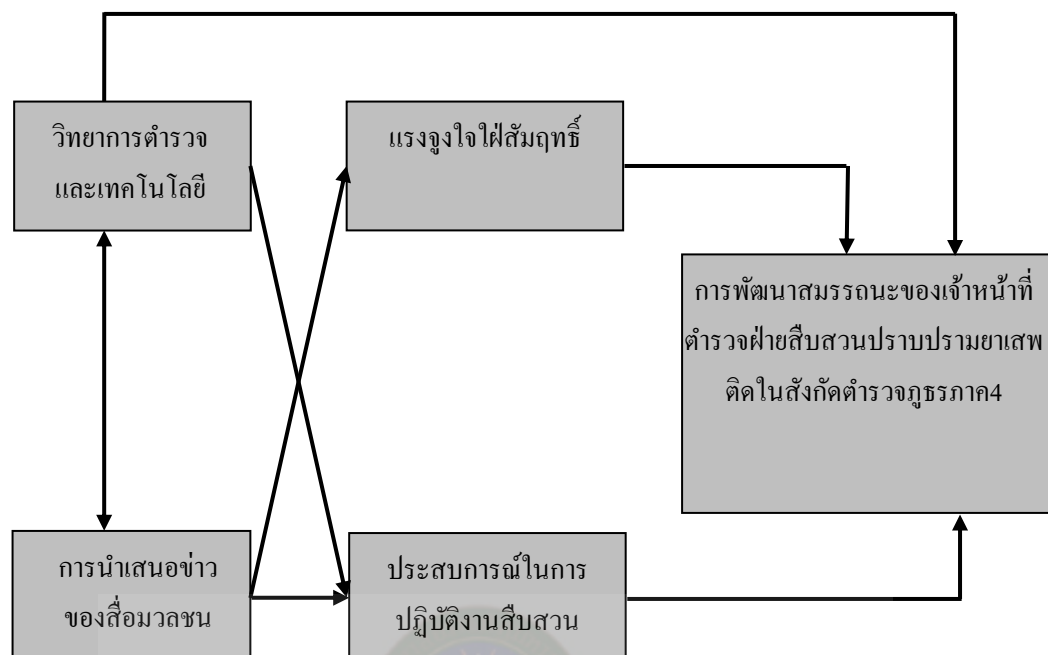
แบบสอบถามการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ที่นำเสนอให้ท่านพิจารณาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการระดมความคิดเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทางด้านทรัพยากรมนุษย์และด้านสมรรถนะเพื่อให้ได้มาซึ่งความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน (Consensus) ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญอันจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามตามเทคนิคเดลฟาย รอบที่ 1 ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมาได้อย่างอิสระ

**ที่มาของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4**

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ดังแผนภาพที่ 1 ได้มาจากการสอบถามกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 360 คน ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรม LISREL สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ได้แก่

1. วิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี
2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน
3. การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน
4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ปรากฏดังภาพที่ ข.1



ภาพที่ ข.1 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

### ประเด็นการวิพากษ์

เพื่อให้การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 มีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยได้เสนอรายละเอียดประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ไว้ดังตารางต่อไปนี้ และขอความกรุณาท่านได้โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความเป็นจริง และสามารถแสดงข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมได้อย่างอิสระ

ลำดับ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ข้อเสนอแนะ
	ปัจจัยด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี			
1	การพัฒนาวิทยาการตำรวจเกี่ยวกับการตรวจพิสูจน์หลักฐานที่ทันสมัยเชื่อถือได้			
2	การพัฒนาข้อมูลเกี่ยวกับกองทะเบียนประวัติอาชญากรรมมาใช้สนับสนุนในการสืบสวน			
3	การพัฒนาระบบศูนย์ข้อมูลสารสนเทศตำรวจ (Polis) มาใช้ในการสืบสวน			

ลำดับ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติด	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ข้อเสนอแนะ
4	การพัฒนาระบบเชื่อมโยงฐานข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง			
	ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน			
5	การมีประสบการณ์ในการสืบสวนคดีสำคัญๆหรือคดี สลับซับซ้อน			
6	การปฏิบัติหน้าที่สืบสวนในเขตนครบาลหรือ เขตเมืองๆ มาก่อน			
7	มีระดับการศึกษาสูงสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน สืบสวนปราบปรามยาเสพติด			
8	การได้ร่วมงานสืบสวนกับเจ้าหน้าที่สืบสวนที่มี ประสบการณ์สูง			
	ปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน			
9	การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนตามข้อเท็จจริงที่ เกิดขึ้นเกี่ยวกับคดียาเสพติด			
10	การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนเกี่ยวกับคำนิ รูปพรรณของคนร้าย			
11	การบันทึกภาพของสื่อมวลชนในการเข้าจับกุม ผู้กระทำผิดเกี่ยวกับยาเสพติด			
12	การเทียบเคียงแผนประทุษกรรมจากข่าวสารที่เกิดขึ้น ต่างท้องที่			
	ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์			
13	การโน้มน้าวให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนเห็นความ จำเป็นมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย			
14	การพัฒนาความกล้าที่จะเสี่ยงเพื่อความก้าวหน้าของ งานสืบสวนปราบปราม			
15	การมุ่งมั่นที่จะทำงานงานสืบสวนปราบปรามให้ ประสบผลสำเร็จ			
16	การวางแผนการทำงานสืบสวนที่สอดคล้องกับ เป้าหมาย			



ภาคผนวก ค

แบบสอบถามการวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจ  
ฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา  
(Delphi Technique รอบที่ 2)  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

# แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

## ฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

### ด้วยเทคนิคเดลฟาย (Delphi) รอบที่ 2

\*\*\*\*\*

#### คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

2. แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นแบบสอบถามเดลฟายรอบที่ 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ที่พิจารณาเฉพาะปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดพร้อมให้ข้อเสนอแนะและปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ได้อย่างอิสระตามความคิดเห็นของท่าน

3. ความคิดเห็นของท่านในครั้งนี้ มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 เป็นอย่างยิ่ง คำตอบที่ผู้วิจัยได้รับในครั้งนี้จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้นต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่าน ดังนั้น จึงขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง หรือตามความต้องการที่แท้จริงของท่าน เพื่อให้ผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

4. ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่าน ตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วน และส่งคืนผู้วิจัย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

พันตำรวจตรี วิชาธร พิมพักลม

นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต


มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผู้วิจัย



ลำดับ	ข้อความ	ระดับความสอดคล้อง				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	ปัจจัยด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี					
1	การพัฒนาวิทยาการตำรวจเกี่ยวกับการตรวจพิสูจน์หลักฐานที่ทันสมัยเชื่อถือได้					
2	การพัฒนาข้อมูลเกี่ยวกับกองทะเบียนประวัติอาชญากรรมมาใช้สนับสนุนในการสืบสวน					
3	พัฒนาระบบศูนย์ข้อมูลสารสนเทศตำรวจ (Polis) มาใช้ในการสืบสวน					
4	พัฒนาระบบเชื่อมโยงฐานข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ทะเบียนราษฎร์ เรือนจำ ฯลฯ					
	ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสืบสวน					
5	การมีประสบการณ์ในการสืบสวนคดีสำคัญหรือคดีสลับซับซ้อน					
6	การปฏิบัติหน้าที่สืบสวนในเขตนครบาลหรือเขตเมืองฯ มาก่อน					
7	มีระดับการศึกษาสูงสอดคล้องกับการปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามยาเสพติด					
8	การได้ร่วมงานสืบสวนกับเจ้าหน้าที่สืบสวนที่มีประสบการณ์สูง					
	ปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน					
9	การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนตามข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับคดียาเสพติด					
10	การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนเกี่ยวกับคำหารูปพรรณของคนร้าย					
11	การบันทึกภาพของสื่อมวลชนในการเข้าจับกุมผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด					

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความสอดคล้อง				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
12	การเทียบเคียงแผนประทุษกรรมจากข่าวสารที่เกิดขึ้นต่างห้องที่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์					
13	การโน้มน้าวให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนเห็นความ จำเป็นมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย					
14	การพัฒนาความกล้าที่จะเสี่ยงเพื่อความก้าวหน้า ของงานสืบสวนปราบปราม					
15	การมุ่งมั่นที่จะทำงานงานสืบสวนปราบปรามให้ ประสบผลสำเร็จ					
16	การวางแผนการทำงานสืบสวนที่สอดคล้องกับ เป้าหมาย					



ภาคผนวก ง

แบบสอบถามการวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจ  
ฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4  
(Delphi Technique รอบที่ 3)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่าย  
สืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ของผู้เชี่ยวชาญ  
ด้วยเทคนิคเดลฟาย (Delphi) รอบที่ 3

\*\*\*\*\*

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4
2. แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นแบบสอบถามเดลฟายรอบที่ 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อยืนยันความคิดเห็นของท่านว่ายังคงมีความเห็นที่สอดคล้องกันที่จะนำแต่ละปัจจัยมาใช้ในการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4
3. การตอบแบบสอบถามในรอบที่ 3 มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ท่านได้ทบทวนคำตอบ โดยอาจยืนยันคำตอบเดิมหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบได้ ดังนี้
  - 3.1 หากท่านยืนยันคำตอบเดิมจากการตอบแบบสอบถามรอบที่ 2 ท่านไม่ต้องทำเครื่องหมายใดๆ
  - 3.2 หากท่านต้องการเปลี่ยนแปลงคำตอบ กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องค่าระดับคะแนนใหม่และหากคำตอบใหม่ของท่านอยู่นอกขอบเขตค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ โปรดให้เหตุผลประกอบ
4. ความคิดเห็นของท่านในครั้งนี้ มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดเป็นอย่างยิ่ง คำตอบที่ผู้วิจัยได้รับในครั้งนี้จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้นต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่าน ดังนั้น จึงขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง เพื่อผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านส่งคืนแบบสอบถามจักเป็นพระคุณยิ่ง

พันตำรวจตรี วิชาธร พิมพักลม  
นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
ผู้วิจัย

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความสอดคล้อง					ให้เหตุผลเฉพาะ ข้อคำถามใหม่อยู่นอก ขอบเขตค่าพิสัย ระหว่างควอไทล์
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
ปัจจัยด้านวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยี							
1	การพัฒนาวิทยาการตำรวจเกี่ยวกับการตรวจพิสูจน์หลักฐานที่ทันสมัยเชื่อถือได้						
2	การพัฒนาข้อมูลเกี่ยวกับกองทะเบียนประวัติอาชญากรรมมาใช้สนับสนุนในการสืบสวน						
3	การพัฒนาระบบศูนย์ข้อมูลสารสนเทศตำรวจ (Polis) มาใช้ในการสืบสวน						
4	การพัฒนาระบบเชื่อมโยงฐานข้อมูลกับหน่วย						
ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสืบสวน							
5	การมีประสบการณ์ในการสืบสวนคดีสำคัญๆหรือคดีสลับซับซ้อน						
6	การปฏิบัติหน้าที่สืบสวนในเขตนครบาลหรือเขตเมืองฯ มาก่อน						
7	มีระดับการศึกษาสูงสอดคล้องกับการปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามยาเสพติด						
8	การได้ร่วมงานสืบสวนกับเจ้าหน้าที่สืบสวนที่มีประสบการณ์สูง						
ปัจจัยด้านการนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน							
9	การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนตามข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับคดียาเสพติด						
10	การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชนเกี่ยวกับตำหนิรูปพรรณของคนร้าย						
11	การบันทึกภาพของสื่อมวลชนในการเข้าจับกุมผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด						
12	การเทียบเคียงแผนประทุษกรรมจากข่าวสารที่เกิดขึ้นต่างท้องที่						

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความสอดคล้อง					ให้เหตุผลเฉพาะ ข้อคำถามใหม่อยู่นอก ขอบเขตคำพิสัย ระหว่างควอไทล์
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์							
13	การโน้มน้าวให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนเห็น ความจำเป็นมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จตาม เป้าหมาย						
14	การพัฒนาความกล้าที่จะเสี่ยงเพื่อ ความก้าวหน้าของงานสืบสวนปราบปราม						
15	การมุ่งมั่นที่จะทำงานงานสืบสวน ปราบปรามให้ประสบผลสำเร็จ						
16	การวางแผนการทำงานสืบสวนที่ สอดคล้องกับเป้าหมาย						

ภาคผนวก จ

ค่าความสอดคล้องของเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

## ตารางที่ จ.1

การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

คำถาม ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					รวมค่า IOC	ค่า IOC เฉลี่ย	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
14	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
22	+1	+1	+1	+1	+1	4	1	สอดคล้อง
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง

(ต่อ)



ตารางที่ จ.1 (ต่อ)

คำถาม ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					รวมค่า IOC	ค่า IOC เฉลี่ย	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
31	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	สอดคล้อง
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
41	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
42	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
43	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
44	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
45	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
46	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
47	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
48	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
49	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
50	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
51	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
52	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง

(ต่อ)

ตารางที่ จ.1 (ต่อ)

คำถาม	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					รวมค่า IOC	ค่า IOC เฉลี่ย	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
53	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
54	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
55	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
56	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
57	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
58	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
59	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
60	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
61	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
62	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
63	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
64	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
65	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
66	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
67	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
68	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
69	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
70	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
71	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
72	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
73	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
74	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
75	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
76	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
77	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง

ภาคผนวก ฉ

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ จ.1

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

Items	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	331.8500	1045.310	.610	.981
X2	331.8000	1046.318	.675	.980
X3	331.9000	1051.682	.369	.981
X4	331.9500	1053.331	.271	.981
X5	332.0500	1039.228	.692	.980
X6	332.0250	1041.358	.714	.980
X7	332.0000	1037.846	.846	.980
X8	331.8750	1041.240	.577	.981
X9	331.8750	1045.138	.581	.981
X10	331.8250	1045.174	.710	.980
X11	332.0500	1037.536	.824	.980
X12	332.1250	1047.087	.445	.981
X13	332.1000	1045.528	.538	.981
X14	332.0000	1044.974	.659	.980
X15	332.0250	1038.794	.692	.980
X16	332.0000	1039.179	.757	.980
X17	331.6750	1046.225	.477	.981
X18	331.6500	1047.823	.522	.981
X19	331.6000	1051.169	.568	.981
X20	331.6250	1049.471	.560	.981
X21	332.0500	1034.459	.800	.980
X22	332.0250	1036.128	.845	.980

(ต่อ)

ตารางที่ ๑.๑ (ต่อ)

Items	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X23	332.0000	1037.846	.846	.980
X24	331.9750	1039.615	.787	.980
X25	331.6750	1046.225	.477	.981
X26	331.6500	1047.823	.522	.981
X27	331.6000	1051.169	.568	.981
X28	331.6250	1049.471	.560	.981
X29	332.0500	1034.459	.800	.980
X30	332.0250	1036.128	.845	.980
X31	332.0000	1037.846	.846	.980
X32	331.9750	1039.615	.787	.980
X33	331.8500	1045.310	.610	.981
X34	331.8000	1046.318	.675	.980
X35	331.9000	1051.682	.369	.981
X36	332.0500	1039.228	.692	.980
X37	332.0250	1041.358	.714	.980
X38	332.0000	1037.846	.846	.980
X39	331.8750	1041.240	.577	.981
X40	331.8750	1045.138	.581	.981
X41	332.0500	1039.228	.692	.980
X42	332.0250	1041.358	.714	.980
X43	332.0000	1037.846	.846	.980
X44	331.8750	1041.240	.577	.981
X45	331.8750	1045.138	.581	.981

(ต่อ)

ตารางที่ ๑.๑ (ต่อ)

Items	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X46	331.8250	1045.174	.710	.980
X47	332.0500	1037.536	.824	.980
X48	332.1250	1047.087	.445	.981
X49	332.1000	1045.528	.538	.981
X50	332.0250	1041.358	.714	.980
X51	331.8500	1045.310	.610	.981
X52	331.8000	1046.318	.675	.980
Y1	331.9000	1051.682	.369	.981
Y2	331.9500	1053.331	.271	.981
Y3	332.0500	1039.228	.692	.980
Y4	332.0250	1041.358	.714	.980
Y5	332.0000	1037.846	.846	.980
Y6	331.8750	1041.240	.577	.981
Y7	331.8750	1045.138	.581	.981
Y8	331.8250	1045.174	.710	.980
Y9	332.0500	1037.536	.824	.980
Y10	332.1250	1047.087	.445	.981
Y11	332.1000	1045.528	.538	.981
Y12	332.0000	1044.974	.659	.980
Y13	332.0250	1038.794	.692	.980
Y14	332.0000	1039.179	.757	.980
Y15	331.6750	1046.225	.477	.981
Y16	331.6500	1047.823	.522	.981

(ต่อ)

ตารางที่ ๑.๑ (ต่อ)

Items	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y17	331.6000	1051.169	.568	.981
Y18	331.6250	1049.471	.560	.981
Y19	332.0500	1034.459	.800	.980
Y20	332.0250	1036.128	.845	.980
Y21	332.0000	1037.846	.846	.980
Y22	331.9750	1039.615	.787	.980
Y23	331.6500	1047.823	.522	.981
Y24	331.6000	1051.169	.568	.981
Y25	331.6250	1049.471	.560	.981

หมายเหตุ.

1. N of Cases = 40.00

2. N of Item = 77

3. Alpha = .981

4. งานวิจัยนี้มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98



ภาคผนวก ข

รายละเอียดกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



## รายละเอียดกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ

- ลำดับที่ 1 ชื่อ-สกุล : พลตำรวจโทบุญเลิศ ใจประดิษฐ์  
ตำแหน่ง : ผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค 4  
สถานที่ปฏิบัติงาน : ตำรวจภูธรภาค 4
- ลำดับที่ 2 ชื่อ-สกุล : พลตำรวจตรีจตุพล ปานรักษา  
ตำแหน่ง : รองผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค 4  
สถานที่ปฏิบัติงาน : ตำรวจภูธรภาค 4
- ลำดับที่ 3 ชื่อ-สกุล : พลตำรวจตรีเจริญวิทย์ ศรีวนิชย์  
ตำแหน่ง : รองผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค 4  
สถานที่ปฏิบัติงาน : ตำรวจภูธรภาค 4
- ลำดับที่ 4 ชื่อ-สกุล : พลตำรวจตรีพนมพร อิทธิประเสริฐ  
ตำแหน่ง : รองผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค 4  
สถานที่ปฏิบัติงาน : ตำรวจภูธรภาค 4
- ลำดับที่ 5 ชื่อ-สกุล : พลตำรวจตรีบุญลือ กอบางยาง  
ตำแหน่ง : รองผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค 4  
สถานที่ปฏิบัติงาน : ตำรวจภูธรภาค 4
- ลำดับที่ 6 ชื่อ-สกุล : พลตำรวจตรีรัฐพงษ์ ยิ้มใหญ่  
ตำแหน่ง : รองผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค 4  
สถานที่ปฏิบัติงาน : ตำรวจภูธรภาค 4
- ลำดับที่ 7 ชื่อ-สกุล : พลตำรวจตรีภัทรารุช เอี่ยมศศิธร  
ตำแหน่ง : ผู้บังคับศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4  
สถานที่ปฏิบัติงาน : ตำรวจภูธรภาค 4
- ลำดับที่ 8 ชื่อ-สกุล : พลตำรวจตรีรณรงค์ เวชโอสถ  
ตำแหน่ง : ผู้บังคับการสืบสวนตำรวจภูธรภาค 4  
สถานที่ปฏิบัติงาน : กองบังคับการสืบสวนตำรวจภูธรภาค 4
- ลำดับที่ 9 ชื่อ-สกุล : พลตำรวจตรีอภิชาติ เทียนเพิ่มพูล  
ตำแหน่ง : ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดกาฬสินธุ์  
สถานที่ปฏิบัติงาน : ตำรวจภูธรจังหวัดกาฬสินธุ์

- ลำดับที่ 10 ชื่อ-สกุล : พลตำรวจตรีจิตรจรรยา ศรีวินิชย์  
ตำแหน่ง : ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น  
สถานที่ปฏิบัติงาน : ตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น
- ลำดับที่ 11 ชื่อ-สกุล : พลตำรวจตรีชนพล บริบูรณ์  
ตำแหน่ง : ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม  
สถานที่ปฏิบัติงาน : ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม
- ลำดับที่ 12 ชื่อ-สกุล : พลตำรวจตรีสุภลักษณ์ วรรณฤกษ์งาม  
ตำแหน่ง : ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดบึงกาฬ  
สถานที่ปฏิบัติงาน : ตำรวจภูธรจังหวัดบึงกาฬ
- ลำดับที่ 13 ชื่อ-สกุล : พลตำรวจตรีก่อเกียรติ วงศ์สุเมธ  
ตำแหน่ง : ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม  
สถานที่ปฏิบัติงาน : ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม
- ลำดับที่ 14 ชื่อ-สกุล : พลตำรวจตรีวิวัฒน์ บูรณสมภพ  
ตำแหน่ง : ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร  
สถานที่ปฏิบัติงาน : ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร
- ลำดับที่ 15 ชื่อ-สกุล : พลตำรวจตรียงเกียรติ มนประณีต  
ตำแหน่ง : ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดร้อยเอ็ด  
สถานที่ปฏิบัติงาน : ตำรวจภูธรจังหวัดร้อยเอ็ด
- ลำดับที่ 16 ชื่อ-สกุล : พลตำรวจตรีชวลิต ประสพศิลป์  
ตำแหน่ง : ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดเลย  
สถานที่ปฏิบัติงาน : ตำรวจภูธรจังหวัดเลย
- ลำดับที่ 17 ชื่อ-สกุล : พลตำรวจตรีชัยวุฒิ สายถื่น  
ตำแหน่ง : ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร  
สถานที่ปฏิบัติงาน : ตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร
- ลำดับที่ 18 ชื่อ-สกุล : พลตำรวจตรีสมชาย นุ่มโต  
ตำแหน่ง : ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย  
สถานที่ปฏิบัติงาน : ตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย
- ลำดับที่ 19 ชื่อ-สกุล : พลตำรวจตรีสุทิพย์ ผลิตกุลศรัช  
ตำแหน่ง : ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดหนองบัวลำภู  
สถานที่ปฏิบัติงาน : ตำรวจภูธรจังหวัดหนองบัวลำภู

ลำดับที่ 20 ชื่อ-สกุล : พลตำรวจตรีพีระพงศ์ วงษ์สมาน  
ตำแหน่ง : ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดอุดรธานี  
สถานที่ปฏิบัติงาน : ตำรวจภูธรจังหวัดอุดรธานี



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



**ภาคผนวก ซ**

**ภาพประกอบการวิจัย**

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาพที่ ๗.1 การวิพากษ์รูปแบบตามเทคนิค Delphi Technique รอบที่ 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาพที่ ๗.2 การวิพากษ์รูปแบบตามเทคนิค (Delphi Technique รอบที่ 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาพที่ ๕.3 การวิพากษ์รูปแบบตามเทคนิค Delphi Technique รอบที่ 3



ภาคผนวก ฅ

หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โทร. ๓๐๐

ที่ รพค. ว๐๒๕๒/๒๕๕๕

วันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยูภาส

ด้วยพ้นตำราจโทวิชาธร พิมพ์กมล รหัสประจำตัว ๕๖๕๒๖๐๐๑๐๑๒๕  
 นักศึกษาปริญญาเอกสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ  
 ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ  
 ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 เพื่อให้การวิจัย  
 ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียน  
 เชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

เพื่อ

- ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
- ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
- ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
- อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี  
 ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.ยุภาพร ยูภาส)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บันทึกวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โทร. ๓๐๐

ที่ รปค. ว๐๒๕๒/๒๕๕๕

วันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธินี อัดถากร

ด้วยพินคำรองโทวิชาธร พิมพ์กลม รหัสประจำตัว ๕๖๕๒๖๐๐๑๐๑๒๕

นักศึกษาปริญญาเอกสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ

ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ

ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 เพื่อให้การวิจัย

ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียน  
เชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

เพื่อ

- |                                     |                                    |
|-------------------------------------|------------------------------------|
| <input checked="" type="checkbox"/> | ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา |
| <input type="checkbox"/>            | ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล      |
| <input type="checkbox"/>            | ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย          |
| <input type="checkbox"/>            | อื่นๆ ระบุ.....                    |

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี  
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.ยุภาพร ยูภาค)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โทร. ๓๐๐

ที่ รปค. ว๐๒๕๒/๒๕๕๕

วันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร

ด้วยพันตำรวจโทวิชาธร พิมพ์กลม รหัสประจำตัว ๕๖๕๒๖๐๐๑๐๑๒๕

นักศึกษาระดับปริญญาเอกสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ

ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ

ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 เพื่อให้การวิจัย

ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียน

เชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

เพื่อ

- ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
- ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
- ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
- อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี  
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.ยุภาพร ยูภาค)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บันทึกวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โทร. ๓๐๐

ที่ รปค. ว๐๒๕๒/๒๕๕๕

วันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัลยา กุลสุวรรณ

ด้วยพันธำรจโทวิชาทร พิมพ์กลม รหัสประจำตัว ๕๖๕๒๖๐๐๑๑๒๕

นักรศึกษาปริญญาเอกสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ

ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ

ของเจ้าหน้าที่ดำรจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดดำรจภูธรภาค 4 เพื่อให้การวิจัย

ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียน  
เชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

เพื่อ

- |                                     |                                    |
|-------------------------------------|------------------------------------|
| <input checked="" type="checkbox"/> | ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา |
| <input type="checkbox"/>            | ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล      |
| <input type="checkbox"/>            | ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย          |
| <input type="checkbox"/>            | อื่นๆ ระบุ.....                    |

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี  
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.ยุภาพร ยูภาส)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บันทึกวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โทร. ๓๐๐

ที่ รปค. ว๐๒๕๒/๒๕๕๕

วันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สังสรรค์ สิงเหล็ก

ด้วยพันตำรวจโทวิชาธร พิมพ์กลม รหัสประจำตัว ๕๖๕๒๖๐๐๑๐๑๒๕

นักศึกษาระดับปริญญาเอกสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ

ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ

ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 เพื่อให้การวิจัย

ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียน

เชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

เพื่อ

- ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
- ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
- ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
- อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี  
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.ยุภาพร ยุภาศ)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์





ที่ รศ.รปศ. ว ๐๒๕๓ /๒๕๕๕

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน

ด้วย พันตำรวจโทวิชาธร พิมพ์กลม รหัสประจำตัว ๕๖๕๒๖๐๐๑๐๑๒๕ นักศึกษา  
ปริญญาเอกสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ  
ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 เพื่อให้การวิจัย  
ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาต  
ให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือ ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง  
ในเขตภาคอีสานตอนบน เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี  
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รศ.ดร.ยุภาพร ยุภาศ)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร.๐๔๓-๖๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๖๒๓๕๕๕

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	พันตำรวจโทวิชาธร พิมพ์กลม
วันเกิด	วันที่ 3 เดือน กันยายน พ.ศ. 2525
ภูมิลำเนา	99 หมู่ 11 ตำบลโพธิ์ชัย อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย
ที่อยู่ปัจจุบัน	71/1 ถนนหนองทุ่ม ตำบลกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2549	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รป.บ.) (ตร.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ
พ.ศ. 2554	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
พ.ศ. 2560	รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รป.ด.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY