

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

วิทยานิพนธ์ งานวิจัย

VH 124018

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ
ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม

ร้อยตำรวจเอกหญิงปณัญญา วงศ์สง่า

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

พ.ศ. 2560

สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



ใบอนุญาตวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

เรื่อง : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม

ผู้วิจัย : ร้อยตำรวจเอกหญิงปณัญญา วงศ์สง่า

ได้รับอนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาพร)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนธิ ตีเมืองชัย)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์)

ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.เนติพัฒน์ รุ้ยอินขง)

กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ จีระสมบัติ)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาพร)

กรรมการ

ชื่อเรื่อง	: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการตำรวจภูธร จังหวัดมหาสารคาม
ผู้วิจัย	: ร้อยตำรวจเอกหญิงปณัญญา วงศ์สง่า
ปริญญา	: รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อาจารย์ที่ปรึกษา	: อาจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ จีระสมบัติ รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยูภาส
ปีการศึกษา	: 2560

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายอำนวยการตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 81 คน และมวลชนสัมพันธ์ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 125 คน รวมทั้งหมด 206 คน คำนวณโดยใช้สูตร ของเครจซี่ และมอร์แกน แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง .24 ถึง .89 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม พบว่า มีจำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารจัดการ และปัจจัยด้านระบบการปฏิบัติงาน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .842 ตัว สามารถร่วมกันอธิบายการผันแปรได้ร้อยละ 70.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถเขียนสมการที่ใช้ในการทำนาย ดังนี้ 2.1) $0.419 + 0.360 (X_5) + 0.324 (X_4) + 0.138 (X_2)$ 2.2) $0.619 Z_5 + 0.478 Z_4 + 0.163 Z_3$ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม มีดังนี้ การมอบหมายงานควรพิจารณาความถนัดและความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ควรเพิ่มสวัสดิการให้เหมาะสมเพียงพอ ควรจัดให้มี

การอบรมเพิ่มทักษะการทำงานแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ และตรวจสอบผลงาน เพื่อยกระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

คำสำคัญ : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Title : Factors affecting the management efficiency of administrative section provincial police division, MahaSarakham province

Author : Police Captain Punyanuch Wongsanga

Degree : Master of Public Administration (Public Administration)
Rajabhat Maha SaraKham University

Advisor : Dr. Songsak Jeerasombat
Associate Professor Dr. Yupaporn Yupas

Year : 2017

ABSTRACT

The objectives of this research were study 1) level of level of management efficiency. 2) Factors affecting the management efficiency and 3) suggestion about management efficiency of administrative section provincial police division, Maha Sarakham province. The sample used in this research is police officer in administrative section provincial police division, Maha Sarakham province 81 personnel and Public Relations police 125 personnel total 206 personnel. Was determine by Krejcie and Morgan table using Sample Random Sampling. The research used questionnaire with the discrimination power between .24 to .89 and reliability at .89. The statistics used were frequency, Percentage, Mean, Standard deviation and Multiple Linear Regression Analysis.

The research results were found as follows 1) Management efficiency of administrative section provincial police division, Maha Sarakham province as overall at high level. 2) Factors affecting the management efficiency of administrative section provincial police division, Maha Sarakham province. Got 4 variables follows : Common values aspect factor, Management Model aspect factor and, System Performance aspect factor, Management 842 Multiple correlation coefficients value. The percentage of the independent variable was 70.90 % and the independent significantly varied at the 0.05 level. The equation of T-score was presented at follows 2) $0.419 + 0.360 (X5) + 0.324 (X4) + 0.138 (X2)$ 2.2) $0.619 Z5 + 0.478 Z4 + 0.163 Z2$ 3) Suggestion about management efficiency of administrative section provincial police division, MahaSarakham province. As follows : Assignment Should consider the aptitude and knowledge Ability of the police. Should be increase welfare to sufficient enough. should be provide the training for increase work skills for the police and investigate work for raise the standard in operation better.

Keywords : Factors affecting the management efficiency of administrative.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก อาจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ จีระสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รองศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์ ประธานสอบวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.เนติพัฒน์ ฐิ์ยืนยง ผู้ทรงคุณวุฒิสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ยิ่ง รวมทั้งคณาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ที่ให้ความอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกแก่ผู้วิจัย และขอขอบพระคุณกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายอำนวยการ และมวลชนสัมพันธ์ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ พ่อ - แม่ และญาติพี่น้องทุกคน ที่ให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา ประโยชน์และคุณค่าจากการวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ บิดา - มารดา ตลอดจน ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ให้ชีวิต ให้สติปัญญา ให้ความรัก ความหวัง กำลังใจ ในการทำงาน และการดำรงชีวิต ตลอดจนบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ประศาสน์การศึกษาแก่ผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ร้อยตำรวจเอกหญิงปณัญญา วงศ์สง่า

สารบัญ

หัวเรื่อง	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	จ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญ	ซ
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	3
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	4
1.4 สมมติฐานการวิจัย	4
1.5 ขอบเขตการวิจัย	4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
1.7 ประโยชน์ที่ได้รับ	7
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	8
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงาน	8
2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร	14
2.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารงาน	24
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ	36
2.5 หลักการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ	46
2.6 บริบททั่วไปของตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม	54
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	74
2.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย	80
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	82
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	82
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	83
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	85

หัวเรื่อง	หน้า
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	85
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	89
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	90
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	90
4.2 ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	91
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	91
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	112
5.1 สรุปผล	112
5.2 อภิปรายผล	114
5.3 ข้อเสนอแนะ	116
บรรณานุกรม	117
ภาคผนวก	125
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	126
ภาคผนวก ข ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม	133
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	136
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์	139
การเผยแพร่ผลงานวิจัย	145
ประวัติผู้วิจัย	146

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารงาน	35
2.2	ปัจจัยที่ไว้วัดผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจนคร	49
4.1	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	92
4.2	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ การบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจนครจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน	93
4.3	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ การบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจนครจังหวัดมหาสารคาม ปัจจัยด้านกลยุทธ์ขององค์กร จำแนกเป็นรายข้อ	94
4.4	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ การบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจนครจังหวัดมหาสารคาม ปัจจัยด้านระบบการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายข้อ	96
4.5	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ การบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจนครจังหวัดมหาสารคาม ปัจจัยด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ จำแนกเป็นรายข้อ	97
4.6	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ การบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจนครจังหวัดมหาสารคาม ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารจัดการ จำแนกเป็นรายข้อ	98
4.7	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ การบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจนครจังหวัดมหาสารคาม ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม จำแนกเป็นรายข้อ	99
4.8	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการบริหารงาน ของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจนครจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน	100
4.9	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการบริหารงาน ของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจนครจังหวัดมหาสารคาม ด้านเทคโนโลยี จำแนกเป็นรายข้อ	101

ตารางที่	หน้า
4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการดำเนินงาน ของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ด้านบุคคล จำแนกเป็นรายชื่อ	102
4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการดำเนินงาน ของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ด้านโครงสร้าง จำแนกเป็นรายชื่อ	103
4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม	105
4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างตัวแปรอิสระ 5 ตัวแปร	106
4.14 ผลการตรวจสอบ (Multicollinearity)	106
4.15 ตัวแปรที่จะใช้ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง	107
4.16 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอยมาตรฐานค่าสถิติ t และระดับนัยสำคัญทางสถิติ	108
4.17 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน ของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม	110
ข.1 การหาผลรวมและค่า IOC ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการ บริหารงาน ของฝ่ายอำนวยการตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม	134
ข.2 การหาผลรวมและค่า IOC ประสิทธิภาพการดำเนินงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม	135
ค.1 ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจการจำแนกของแบบสอบถาม	137

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	ตัวอย่างการวางภาพประกอบการทำบทนิพนธ์	10
2.2	ตัวอย่างการวางภาพประกอบการทำบทนิพนธ์	12
2.3	ตัวอย่างการวางภาพประกอบการทำบทนิพนธ์	20
2.4	ตัวอย่างการวางภาพประกอบการทำบทนิพนธ์	55
2.5	กรอบแนวคิดในการวิจัย	81



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อย และปฏิบัติงานใกล้ชิดกับประชาชน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ ให้เจริญรุ่งเรืองในทุก ๆ ด้านถ้าการบริหารงานสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีแนวนโยบายที่จะพัฒนาองค์กรปรับปรุงระบบงานของตำรวจ เพื่อยกระดับการปฏิบัติงานในการดูแลชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน โดยได้มอบนโยบายให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติพัฒนาศักยภาพของข้าราชการตำรวจ ให้มีอุดมการณ์และมีศักยภาพในการให้บริการประชาชนสร้างเกียรติภูมิและศักดิ์ศรีของข้าราชการตำรวจ ให้เป็นที่ยอมรับและนับถือสมกับที่เป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์อย่างแท้จริง (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2548, น. 12 - 13)

ตำรวจภูธรภาค 4 เป็นหน่วยงานระดับกองบัญชาการขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มียุทธศาสตร์แผนปฏิบัติการราชการ 4 ปี ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2555 - 2558 ซึ่งประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติการหลัก เพื่อตอบสนองนโยบาย ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนางานตำรวจให้โปร่งใสมีมาตรฐาน ยุทธศาสตร์ที่ 3 การมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่ายการปฏิบัติงานของตำรวจ และยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างความเข้มแข็งในการบริหาร ซึ่งหน่วยงานในสังกัดตำรวจภูธร มีหน้าที่ทำการศึกษาทำความเข้าใจแผนปฏิบัติการตำรวจภูธรภาค 4 แล้วดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการรองรับให้สอดคล้องในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของหน่วยงาน

หน้าที่หลักของตำรวจภูธรภาค 4 คือ การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม และปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อให้ตำรวจภูธรภาค 4 เป็นองค์กรที่มีศักยภาพสูงสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และข้าราชการตำรวจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการสอดคล้องกับแผนบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาล ถ้าการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพแล้วอาจทำให้การพัฒนาประเทศเกิดปัญหาไปด้วยเช่นกัน เป็นที่สังเกตได้ว่า ตั้งแต่ในอดีตแม้ว่าสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จะได้รับการพัฒนาปรับปรุงองค์กรในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านบุคลากร การบริหาร การปกครอง เทคโนโลยี แต่ก็ยังไม่ดีพอ โดยจะเห็นได้จากเสียงวิจารณ์ลักษณะการทำงาน ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จากประชาชน และสื่อมวลชนแขนงต่าง ๆ ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

พัฒนาและปรับปรุงองค์กรเสมอ ๆ เหมือนเป็นการเตือนให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้เห็นว่าการพัฒนาปรับปรุงองค์กร ตั้งแต่อดีตมาถึงปัจจุบันยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร (แผนปฏิบัติราชการตำรวจภูธรภาค 4 ประจำปี พ.ศ. 2555, 2555, น. 2 - 3)

ฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ งานกำลังพล งานคดีวินัย งานยุทธศาสตร์ และแผนงาน งานงบประมาณ งานศึกษาอบรม งานการเงิน งานบัญชี งานเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร รวมทั้งงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานของฝ่าย เมื่อถึงสิ้นปีงบประมาณ จะต้องรายงานผลการปฏิบัติราชการตามแผนการดำเนินการ โครงการ กิจกรรม แต่การรายงานผลการปฏิบัติราชการยังไม่ครบถ้วนตามแผนมีบางโครงการไม่สามารถปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าประสงค์ที่วางไว้ได้ในบางยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นปัญหาในการบริหารงานรวมทั้งยังมีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 236 เรื่อง ในด้านการเงินบัญชี มีบุคลากรไม่เพียงพอต่อความรับผิดชอบ ขาดทักษะทางการเงินและบัญชี และความรู้ความสามารถทางด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี เพื่อนำมาใช้ในงานการเงินและบัญชี จึงทำให้การปฏิบัติงานทั้งการบันทึกบัญชี และการจัดทำรายงานทางการเงินเกิดความล่าช้า และเกิดความผิดพลาดบ่อยครั้ง ทำให้ข้อมูลทางการเงินการบัญชีไม่เป็นปัจจุบันทำให้ผู้บริหารขาดข้อมูลในการตัดสินใจในการบริหารงานขององค์กรอย่างทันถ่วงที ซึ่งยังเป็นปัญหา และอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการบริหารงานเป็นอย่างยิ่ง (แผนปฏิบัติราชการตำรวจภูธรภาค 4 ประจำปี พ.ศ. 2555, 2555, น. 2 - 3)

ประสิทธิภาพในการบริหารงานนั้น จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการบรรลุตามยุทธศาสตร์และเป้าหมายขององค์กร ซึ่งประสิทธิภาพประกอบไปด้วย 3 ด้าน คือ ด้านองค์ประกอบเทคโนโลยี เป็นการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม และมีคุณสมบัติต่อการปฏิบัติงาน มีเครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการตรวจสอบคุณภาพการจัดทำระบบข้อมูล และการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร องค์ประกอบด้านบุคคล (People Factors) เป็นโครงสร้างงานภายในองค์กร ครอบคลุมถึงผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับล่าง และบุคคลระดับผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด ซึ่งบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานดำเนินงานต่าง ๆ สัมพันธ์กัน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับลักษณะและคุณสมบัติที่พึงปรารถนาของบุคคลทั้งปวง และด้านองค์ประกอบโครงสร้างขององค์กรเป็นการบริหารที่ครอบคลุมถึงการจัดโครงสร้างของงานการวางแผน การควบคุม การปฏิบัติ การจัดทรัพยากร งบประมาณ การติดตามกำกับดูแลการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติ รวมถึงนโยบายที่ครอบคลุมถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) การกำหนดพันธกิจ (Mission) ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และการกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติ และการดำเนินงานการพัฒนา

ประสิทธิภาพขององค์กร จะเกิดประสิทธิภาพได้นั้น องค์กรจะต้องมีองค์ประกอบทั้ง 3 ส่วนดังกล่าว Certo (2000, อ้างถึงใน จุมพล นิมพานิช, 2548, น. 75 - 78)

การบริหารจัดการฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จึงควรต้องพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและก้าวสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ด้วยเหตุผลที่ว่าการบริหารในองค์กรนั้น ๆ ย่อมจะต้องมีการพัฒนางานของตนให้มีคุณภาพ สักยภาพ และมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะถือได้ว่าการบริหารงานขององค์กรนั้น ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน สิ่งเหล่านี้ไม่ว่าจะเป็นองค์กรที่มีขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ ย่อมจะต้องมีการกระบวนการหรือการวางแผนในการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน เพื่อจะทำให้การบริหารงานนั้นมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรได้ตั้งไว้ (ชิตวุฒิ หมั่นมี, 2558, น. 1 - 2) ดังนั้น จึงควรเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และมีการสร้างผลลัพธ์และการกระทำที่เป็นที่ยอมรับร่วมกัน

จากที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัย จึงเกิดประเด็นข้อสงสัยว่าประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับใดรวมถึงปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ จึงเป็นประเด็นที่ควรทำการวิจัย เพื่อให้สามารถนำผลที่ได้ไปบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรมตอบสนองความต้องการของบุคลากรอย่างสูงสุด

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 ประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับใด

1.2.2 มีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม

1.2.3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม มีอะไรบ้าง

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม

1.3.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม

1.3.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 ประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง

1.4.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์กร, ระบบการปฏิบัติงาน, ทักษะ, ความรู้, ความสามารถ, รูปแบบการบริหารจัดการ และค่านิยมร่วม

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม โดยผู้วิจัย ได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ไว้ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการวิจัย คือ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม

1.5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม มีองค์ประกอบที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านบุคคล และด้านเทคโนโลยี

1.5.3 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

1.5.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม โดยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัย

ที่เกี่ยวข้องจากแนวคิดของนักวิชาการ แล้วนำมาสังเคราะห์เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงาน ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่

- 1) กลยุทธ์ขององค์กร
- 2) ระบบการปฏิบัติงาน
- 3) ทักษะ ความรู้ และความสามารถ
- 4) รูปแบบการบริหารจัดการ
- 5) ค่านิยมร่วม

1.5.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม โดยนำแนวคิดของ Certo (2000, อ้างอิงใน จุมพล หนิมพานิช, 2548, น. 75 - 78) มีองค์ประกอบที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านเทคโนโลยี
- 2) ด้านบุคคล
- 3) ด้านโครงสร้าง

1.5.4 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.4.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายอำนวยการตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 81 คน และมวลชนสัมพันธ์ตำรวจภูธร จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 125 คน รวมทั้งหมด 206 คน (ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม, 2559)

1.5.4.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็น คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายอำนวยการและมวลชนสัมพันธ์ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 136 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p. 267, อ้างอิงใน สมเกียรติ เกียรติเจริญ, 2552, น. 55)

1.5.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ มีระยะเวลาตั้งแต่เดือนมิถุนายน - เดือนกันยายน พ.ศ. 2560

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

“ประสิทธิภาพ” หมายถึง การดำเนินการ หรือการปฏิบัติงานที่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีทิศทางไปในทางที่ก้าวหน้าและทันตามเวลาที่กำหนดภายใต้ทรัพยากรที่เหมาะสม

“การบริหารงาน” หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติของฝ่ายอำนวยการ ดำรงจรรยาบรรณจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย จำนวน 3 ด้าน ประกอบไปด้วย ดังนี้

1. ด้านเทคโนโลยี หมายถึง เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ทันสมัยต่อการปฏิบัติงาน การตรวจสอบคุณภาพการให้บริการด้านเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ การจัดหา และใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม
2. ด้านบุคคล หมายถึง บทบาท และหน้าที่ในการปฏิบัติงานแต่ละบุคคล มีความสัมพันธ์กันเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ การพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร โดยมุ่งเน้นคุณสมบัติหรือคุณลักษณะของบุคลากรเป็นหลัก ความรู้ความสามารถพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับงาน ในหน้าที่ความสามารถในการพัฒนาตน พัฒนางานให้สอดคล้องกับนโยบาย และแผนการดำเนินงานของฝ่ายอำนวยการได้
3. ด้านโครงสร้างขององค์กร หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ มีความสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร การวางแผน การสั่งงาน และการควบคุมการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี การติดตามกำกับดูแลการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ การปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหาร และการกำหนดนโยบายต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการบริหารงานมากยิ่งขึ้น

“ปัจจัยทางการบริหาร” หมายถึง การสร้างผลผลิตในระดับที่สูงกว่าปัจจัยนำเข้าความมีประสิทธิภาพสามารถวัดได้ โดยนำปัจจัยนำเข้าหารด้วยผลผลิตจริง หากได้ค่าน้อยแสดงว่ามีผลผลิตเพิ่มขึ้นมากกว่าการเพิ่มขึ้นของปัจจัยนำเข้า ซึ่งหมายถึง การดำเนินกิจกรรมขององค์กรมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

1. ปัจจัยด้านกลยุทธ์ขององค์กร หมายถึง การสร้างกลยุทธ์ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกองค์กร การประเมินสภาพแวดล้อมทางการแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีวัตถุประสงค์และภารกิจในอนาคตอย่างชัดเจน มีแนวทางที่บุคคลภายในองค์กรรู้ว่า จะใช้ความพยายามไปในทิศทางใดกำหนด และพัฒนาข้อได้เปรียบทางการแข่งขัน
2. ปัจจัยด้านระบบการปฏิบัติงาน หมายถึง การแบ่งสับปันส่วนงานที่จะต้องปฏิบัติออกเป็นหน่วยงานย่อย ๆ สามารถปฏิบัติงานตามแผนงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การจัดระบบของฝ่ายอำนวยการได้อย่างรอบคอบ และรัดกุม การจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้อย่างเป็นระบบทันสมัย และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน การจัดระบบการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

3. ปัจจัยด้านทักษะ ความรู้ความสามารถ หมายถึง สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ และลักษณะงานที่รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี มีทักษะ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การจัดฝึกอบรม และพัฒนาความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ

4. ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารจัดการ หมายถึง การสร้างแบบแผนพฤติกรรมเพื่อจัดระเบียบ สภาพแวดล้อมภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โครงสร้างวัฒนธรรมขององค์กรด้วยการเชื่อมโยง ระหว่างความเป็นเลิศ และพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น

5. ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม หมายถึง การสร้างค่านิยม และบรรทัดฐานที่ใ้บุคลากรยึดถือ ปฏิบัติร่วมกัน สร้างค่านิยม และรากฐานทางปรัชญา เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กรได้เป็นอย่างดี การสร้างค่านิยมในด้านบุคลิกภาพ วิธีการปฏิบัติของบุคลากรภายในองค์กรของท่าน ได้ถูกยอมรับ ทั้งทั้งองค์กร

“ตำราจรรยาบรรณ” หมายถึง เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำราจรรยาบรรณจังหวัดมหาสารคาม

1.7 ประโยชน์ที่ได้รับ

1.7.1 ทราบถึงระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของฝ่ายอำนวยการ ตำราจรรยาบรรณจังหวัดมหาสารคาม เพื่อจะได้แนวทางการส่งเสริมให้บุคลากรฝ่ายอำนวยการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มประสิทธิภาพ นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

1.7.2 ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของฝ่ายอำนวยการ ตำราจรรยาบรรณจังหวัดมหาสารคาม เพื่อนำไปเป็นแนวทาง และปรับปรุงการดำเนินงานในองค์กร

1.7.3 ได้แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพของฝ่ายอำนวยการ ตำราจรรยาบรรณจังหวัดมหาสารคาม

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการตำรวจ จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัย ได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทาง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงาน
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร
3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ
4. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
5. หลักการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
6. บริบททั่วไปของตำรวจจังหวัดมหาสารคาม
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงาน

2.1.1 ความหมายของประสิทธิภาพ

ชูป กาญจนประกร (2520, อ้างถึงใน เทพศักดิ์ บุญรัตนพันธุ์, 2547, น. 254) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ ว่าเป็นแนวคิด หรือความมุ่งมาดปรารถนาในการบริหารงานในระบบประชาธิปไตย ซึ่งจะทำให้การบริหารราชการได้ผลสูงสุดคู่กับการที่ได้ใช้จ่ายเงินภาษีอากรในการบริหารงานของประเทศ และจะต้องก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชน

ทิพาวดี เหมสุวรรณค์ (2538, อ้างถึงใน รัชชาศิริวัฒน์, 2547, น. 14 - 15) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในระบบราชการ หมายถึง ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งวัดได้หลายมิติ ดังนี้ มิติค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต (Inputs) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรคน เงิน วัสดุ และเทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัด คู่กับค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด มิติกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานได้มาตรฐาน ถูกต้องรวดเร็ว มิติของผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ได้แก่ การทำงานมีคุณภาพเป็นประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน อีกทั้งลูกค้าพึงพอใจในบริการ

กันตนา เพิ่มผล (2550, น. 4) ประสิทธิภาพ หมายถึง สิ่งที่ป้อนเข้าหลาย ๆ อย่างนั้น ประกอบกันได้ดีเพียงใด หรืองานที่ทำนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเพียงไหน ซึ่งก็คือ ความสามารถในการทำให้เกิดผลผลิตมากขึ้นจากสิ่งที่ป้อนเข้าไปขั้นต่ำสุดนั้น หมายถึง การรักษาระดับการผลิตที่มีคุณภาพสูง โดยใช้เวลา น้อยลง หรือมีการสูญเสียเกิดขึ้นน้อย เป็นต้น

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2551, น. 8 - 9) ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การสร้างผลผลิตในระดับที่สูงกว่าปัจจัยนำเข้าความมีประสิทธิภาพสามารถวัดได้ โดยนำปัจจัยนำเข้าหารด้วยผลผลิตจริง หากได้ค่าน้อยแสดงว่ามีผลผลิตเพิ่มขึ้นมากกว่าการเพิ่มขึ้นของปัจจัยนำเข้า ซึ่งหมายถึงการดำเนินกิจกรรมขององค์กรมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

Simon (1960, อ้างถึงใน อรรถวุฒิ ตัญชนาวิทย์, 2544, น. 9) กล่าวว่า ถ้างานใดมีประสิทธิภาพสูงสุด ให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับออกมา ซึ่งสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพเท่ากับผลผลิต ถ้าเป็นหน่วยงานราชการของรัฐจะบอกความพึงพอใจของผู้รับบริการ เข้าไปด้วยเขียนเป็นสูตร ได้ดังนี้

$$E = (O - I) + S$$

E = ประสิทธิภาพของงาน (Efficient)

O = ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับออกมา (Output)

I = ปัจจัยนำเข้า หรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป (Input)

S = ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา (Satisfaction)

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ตามกำหนดเวลาภายใต้ทรัพยากรที่เหมาะสม และประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับมวลชนด้วย

2.1.2 ลักษณะองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพในองค์กรเป็นการมุ่งที่จะพัฒนาความสามารถขององค์กร เพื่อให้สามารถที่จะบรรลุและธำรงไว้ ซึ่งระดับการปฏิบัติงานที่พอใจที่สุด ซึ่งสามารถวัดได้ในแง่ของประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความเจริญเติบโตขององค์กรจากการศึกษาประสิทธิภาพขององค์กร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ Certo ซึ่งรูปแบบของประสิทธิภาพขององค์กรในแนวคิดของ Certo มีดังต่อไปนี้

เสนอรูปแบบประสิทธิภาพองค์กรว่าประกอบด้วยปัจจัยองค์ประกอบดังแผนภาพดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2.1 ตัวอย่างการวางภาพประกอบการทำบทนิพนธ์. ปรับปรุงจาก องค์ประกอบประสิทธิภาพ (น. 75 - 78), โดย แนวคิดของ Certo (2000, อ้างอิงใน จุมพล หนีมพานิช, 2548, นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช.

จากรูปแบบของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรตามแนวคิดของ Certo มุ่งไปที่ 3 ด้าน คือ

1. ด้านเทคโนโลยี

ปัจจุบันเทคโนโลยีมีความสำคัญในฐานะที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการออกแบบผลิตภัณฑ์ การออกแบบการบริการ การใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์ทันสมัยในกระบวนการผลิต การควบคุม และการตรวจสอบคุณภาพ การจัดทำระบบข้อมูล การเชื่อมโยงการตลาดและการบริการ เพื่อการจำหน่ายผลิตภัณฑ์สู่สังคม

1.1 ด้านการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมมีคุณประโยชน์ในการให้เทคโนโลยีทำงานแทนมนุษย์ในบางส่วนของงานที่เสี่ยงต่ออันตราย เช่น การทดสอบคุณสมบัติทางเคมีชีวภาพ แทนมนุษย์ในบางส่วนของงานที่ต้องใช้ความแม่นยำถูกต้อง เช่น การควบคุมกระบวนการผลิตควบคุม ส่วนผสมของผลิตภัณฑ์ การคิดคำนวณ การจัดข้อมูลแทนมนุษย์ในบางส่วนของงานที่ต้องอาศัยความรวดเร็ว เช่น ระบบเครือข่ายการตลาดทางอิเล็กทรอนิกส์ (E - Commerce)

Certo and Peter (1991, p. 5) ได้ให้นิยามว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการที่ทำซ้ำ ย้ำทวนอย่างต่อเนื่องที่มีจุดมุ่งหมาย เพื่อรักษาองค์การให้เข้ากันได้เป็นอย่างดีกับสิ่งแวดล้อมขององค์การและได้เสนอขั้นตอนการจัดการเชิงกลยุทธ์ไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environmental Analysis) ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การเป็นการระบุอุปสรรคโอกาสขององค์การในปัจจุบันและในโอกาสที่อาจมีอิทธิพลต่อความสามารถขององค์การในปัจจุบัน และอนาคตและการไปสู่เป้าหมาย ซึ่งประกอบด้วยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกขององค์การ ที่อาจจะมีผลต่อความก้าวหน้าขององค์การในการที่จะไปสู่เป้าหมาย ก็คือ ความสำเร็จขององค์การนั่นเอง เพราะองค์การสมัยใหม่เป็นองค์การแบบเปิดสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อองค์การได้ และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องแน่ใจว่าอิทธิพลนี้เข้ามาถูกช่องทางในทิศทางที่จะทำให้้องค์การประสบความสำเร็จ

ขั้นที่ 2 การสร้างทิศทางขององค์การ (Establishing Organization Direction) หรือกำหนดแนวรุก (Thrust) ขององค์การในการกำหนดทิศทางมี 2 ตัว คือ พันธกิจ ขององค์การ และวัตถุประสงค์ขององค์การ “พันธกิจขององค์การ” คือ จุดมุ่งหมาย หรือเหตุผลว่าทำไมองค์การจึงคงอยู่ (Exists) ส่วน “วัตถุประสงค์” คือ เป้าหมาย (Target) ที่้องค์การได้เลือกแล้ว โดยมีกระบวนการสร้างทิศทาง 3 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Reflecting on the Results of an Environmental Analysis) การสร้างพันธกิจขององค์การที่เหมาะสม (Establishing an Appropriate Organization Mission) เป็นผลมาจากการการวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ 1 เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมองค์การ การกำหนดพันธกิจที่เหมาะสม เพิ่มโอกาสของการอยู่รอดในระยะยาวให้แก่้องค์การ ซึ่งหลังจากนั้นจะสามารถดำเนินการในขั้นตอนต่อไปได้โดย

1. วิเคราะห์แนวโน้มสำคัญของสภาพแวดล้อม
2. พัฒนาวัตถุประสงค์โดยภาพรวมของ้องค์การ
3. สร้างวัตถุประสงค์ย่อย ๆ เป็นลำดับขั้น

การสร้างวัตถุประสงค์ของ้องค์การที่เหมาะสม (Establishing an Appropriate Organization Objectives)

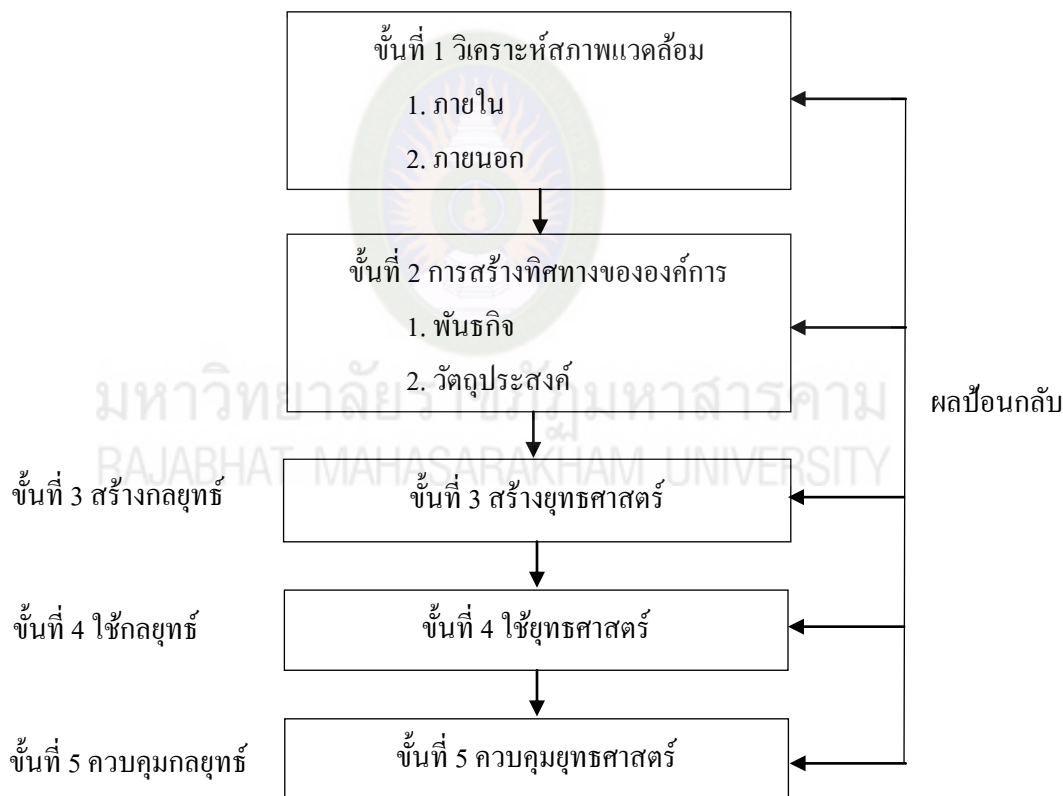
ขั้นที่ 3 การกำหนดกลยุทธ์ (Strategic Formulation) เนื่องจากกลยุทธ์หมายถึง การกระทำที่มุ่งไปสู่การประกันว่า ้องค์การจะบรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้น การสร้างกลยุทธ์จึงหมายถึงกระบวนการออกแบบและเลือกกลยุทธ์ ซึ่งนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของ้องค์การ วิธีการที่ใช้ในขั้นตอนนี้ อาจจะทำให้หลายแนวทาง เช่น การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (การวิเคราะห์ SWOT) วิธี Matrix ของ Boston Consulting Group Growth - Share Matrix (BCE)

และวิธีเมตริกซ์ภาพฉายหลายองค์ประกอบของ General Electric's Multifactor Portfolio Matrix (G.E.C.) เป็นต้น

ขั้นที่ 4 การใช้กลยุทธ์ ในองค์การ (Implementing Organizational Strategy) ขั้นตอนนี้เป็นการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งผู้บริหารต้องมีแนวความคิดที่ชัดเจนในหลาย ๆ ประเด็น เช่น เมื่อใช้กลยุทธ์ใหม่ องค์การจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงมากเพียงใดจะดำเนินการอย่างไร กับวัฒนธรรมองค์การ เพื่อเป็นหลักประกันว่าการใช้กลยุทธ์นี้จะประสบผลสำเร็จ

ขั้นที่ 5 การควบคุมกลยุทธ์ (Strategic Control) ซึ่งเป็นการควบคุม และประเมินผล

โดยสรุปแล้วขั้นตอนการวางแผนกลยุทธ์ของ Certo and Peter สามารถสรุปได้ ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 ตัวอย่างการวางแผนภาพประกอบการทำทนิพนธ์. ปรับปรุงจาก *กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์* (น. 75 - 78), โดย แนวคิดของ Certo (2000, อ้างอิงใน จุมพล หนิมพานิช, 2548, นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

2. ด้านบุคคล

องค์ประกอบด้านบุคคล (People Factors) จัดว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะบุคคลคือ หมู่คณะของการรวมตัวร่วมกันเป็นองค์กร มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงานดำเนินงานต่าง ๆ สัมพันธ์กันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้นบุคคลจึงรวมถึงผู้บริหาร ผู้จัดการ องค์กร บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานต่าง ๆ ตามโครงสร้างงานในองค์กรครอบคลุมถึงบุคคลระดับผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับล่าง และบุคคลระดับผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด ประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นกับลักษณะและคุณสมบัติที่พึงปรารถนาของบุคคลทั้งปวง เป็นคุณลักษณะที่ครอบคลุมด้านต่าง ๆ เช่น

- 2.1 จำนวนบุคลากรในแต่ละกลุ่มงาน
- 2.2 ความรู้ความสามารถพื้นฐาน
- 2.3 ความรู้ความสามารถที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่
- 2.4 ความเป็นผู้นำ และทักษะในการเป็นผู้นำ
- 2.5 ทักษะทางการสื่อสาร
- 2.6 ทักษะในการใช้เทคโนโลยี
- 2.7 ทักษะทางการบริหารจัดการ
- 2.8 เจตคติ ค่านิยมที่พึงปรารถนา

2.9 ความสามารถในการพัฒนาตน พัฒนางาน และการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนการดำเนินงาน

การพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร จำเป็นจะต้องพัฒนาปัจจัยด้านบุคคลเป็นเรื่องใหญ่ โดยมุ่งเน้นคุณสมบัติ หรือคุณลักษณะที่พึงปรารถนา

3. ด้านโครงสร้างขององค์กร

องค์กรจะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับลักษณะ โครงสร้าง (Structure Factors) ที่เหมาะสมขององค์กรปัจจัยด้านโครงสร้างจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยย่อย ๆ ที่สำคัญหลายประการ เช่น

3.1 ด้านการบริหารที่ครอบคลุมถึงการจัดโครงสร้างของงาน การจัดสายงาน การบังคับบัญชา การจัดกลุ่มงาน การจัดความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มงาน การวางแผน การสั่งงาน การควบคุมการปฏิบัติ การจัดทรัพยากร งบประมาณ การเงิน การติดตามกำกับดูแลการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติ

3.2 ด้านนโยบายที่ครอบคลุมถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) การกำหนดพันธกิจ (Mission) ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร ทั้งระยะสั้น และระยะยาว การกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติ และการดำเนินการพัฒนาประสิทธิภาพ

ขององค์กรจะได้ผลดีเพียงใด จำเป็นต้องอาศัยความสามารถขององค์กรว่าจะควบคุมการปฏิบัติ และการปรับเปลี่ยนการบริหาร และการกำหนดนโยบายได้ดีเพียงใด

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพขององค์กร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านเทคโนโลยี เป็นการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม และมีคุณสมบัติต่อการปฏิบัติงาน มีเครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการตรวจสอบคุณภาพ การจัดทำระบบข้อมูล และการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร

2. ด้านด้านบุคคล (People Factors) เป็น โครงสร้างงานภายในองค์กร ครอบคลุมถึงผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับล่าง และบุคคลระดับปฏิบัติงานทั้งหมด ซึ่งบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานดำเนินงานต่าง ๆ สัมพันธ์กัน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับลักษณะและคุณสมบัติที่พึงปรารถนาของบุคคลทั้งปวง

3. ด้านโครงสร้างขององค์กร เป็นการบริหารที่ครอบคลุมถึงการจัดโครงสร้างของงาน การวางแผน การควบคุมการปฏิบัติ การจัดทรัพยากร งบประมาณ การติดตามกำกับดูแล การปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติ รวมถึงนโยบายที่ครอบคลุมถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) การกำหนดพันธกิจ (Mission) ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และการกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติและการดำเนินงานการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร จะเกิดประสิทธิภาพได้นั้น องค์กรจะต้องมีองค์ประกอบทั้ง 3 ส่วนดังกล่าว

ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้กำหนดประสิทธิภาพการบริหารงาน โดยนำแนวคิดของ Certo (2000, อ้างถึงใน จุมพล นิมพานิช, 2548, น. 75 - 78) มาเป็นตัวแปรตามในการวิจัยครั้งนี้

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร

2.2.1 ความหมายของการบริหาร

คำว่า “การบริหาร” ได้มีนักวิชาการ และนักศึกษา ได้ให้ความหมายของ การบริหารไว้หลายท่าน ซึ่งความหมายเหล่านี้ต่างก็กล่าวไปในทำนองเดียวกัน โดยให้ความสำคัญแก่ผู้บริหารว่าเป็นผู้นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย การให้คำนิยามคำว่า “การบริหาร” จึงอาจแตกต่างกันไปบ้างตามแนวทางที่นักบริหารแต่ละคนได้ศึกษา ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2536, น. 3) ได้ให้ความหมาย การบริหาร หมายถึง งานที่หัวหน้า หรือผู้นำ ที่ต้องกระทำเพื่อให้กลุ่มต่าง ๆ ที่มีคนหมู่มากมาอยู่ร่วมกัน และร่วมกันทำงาน เพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จนสำเร็จผล โดยได้ประสิทธิภาพ

นิพนธ์ กินาวงศ์ (2542, น. 16) ได้ให้ความหมายของการบริหาร คือ การร่วมมือทำงานของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์ของการทำงานร่วมกันในการร่วมมือทำงานนั้นจะต้องมีบุคคลที่เป็นหัวหน้าที่เราเรียกว่า ผู้บริหารและร่วมมือกันจะจัดในรูปองค์การประเภทต่าง ๆ แล้วแต่วัตถุประสงค์ขององค์การนั้น ๆ

ทองหล่อ เดชไทย (2543) ได้ให้ความหมายของการบริหาร คือ การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ อัน ได้แก่ คน เงิน และวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน และจากความหมายดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการบริหารจะต้องมีลักษณะ ดังนี้

1. การบริหารต้องมีเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์
2. การบริหารต้องใช้ปัจจัยต่าง ๆ เช่น คน เงิน และวัสดุอุปกรณ์
3. การบริหารมีลักษณะเป็นการดำเนินการ

สมยศ นาวิการ (2544, น. 3) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า เป็นกระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมทรัพยากรขององค์การ (วัสดุ คน ข้อมูล เป็นต้น) เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2544, น. 10) ให้ความหมายของการบริหาร หมายถึง กระบวนการประสานงาน และบูรณาการกิจกรรมในงานเพื่อให้บรรลุความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยบุคคลต่าง ๆ ปฏิบัติ

นิตยา ศรีญาณลักษณ์ (2545, น. 14) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า คือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป นำศาสตร์มาร่วมกันดำเนินงาน โดยใช้วิธีการที่เหมาะสมอย่างมีศิลปะ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ หรือกล่าวอย่างง่าย ๆ ก็คือ การทำงานขององค์การให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่นนั่นเอง

Simon (1960, อ้างถึงใน จันทรานี สงวนนาม, 2545, น. 10) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ กล่าวคือ ผู้บริหารมิใช่ ผู้ปฏิบัติแต่เป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว

Barnard (n.d., อ้างถึงใน จันทรานี สงวนนาม, 2545, น. 58) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่ร่วมกันปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Getzels and Guba (n.d., อ้างถึงใน จันทรานี สงวนนาม, 2545, น. 162) ให้ความหมายว่าการบริหารเป็นกระบวนการทางสังคม 3 ทาง คือ

1. ทางโครงสร้าง ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และได้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชา

2. ทางหน้าที่ ได้แก่ ขั้นตอนของหน่วยงานที่ระบุบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารสำเร็จตามเป้าหมาย

3. ทางปฏิบัติ ได้แก่ กระบวนการบริหารที่บุคคล และกลุ่มบุคคลต้องร่วมกันทำ ปฏิบัติซึ่งกันและกัน

Carlisle (1976) ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหาร ว่าเป็นเรื่องของการใช้ทรัพยากร ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งเป็นกระบวนการผสมผสานงาน เพื่อดำเนินงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยสรุปไว้เป็นประเด็น สำคัญ คือ

1. การบริหารเป็นกระบวนการ
2. การบริหารเป็นเรื่องของกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับคน
3. การบริหารที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ได้รับผลลัพธ์ที่ต้องการ และมีการตัดสินใจ ที่ถูกต้อง
4. การบริหารที่มีประสิทธิภาพ ทำให้มีการใช้ทรัพยากรที่ประหยัด
5. การบริหารทำให้มุ่งเน้นไปที่กิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย

จากคำจำกัดความข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกัน ระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยอาศัยทรัพยากรการบริหาร ซึ่งได้แก่ คน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และกระบวนการบริหาร เพื่อให้สามารถบริหารงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

2.2.2 กระบวนการบริหาร

กระบวนการบริหารเป็นปัจจัยการบริหารประการหนึ่งที่มีความสำคัญไม่น้อยกว่าปัจจัยการบริหารด้านอื่น ๆ เพราะผู้บริหารจะต้องนำไปใช้ในการบริหารจัดการร่วมกับปัจจัยด้านอื่นที่มีอยู่ อย่างเหมาะสม การบริหารงานที่มีคุณภาพ คือ การบริหารงานอย่างมีหลักการ ความสำเร็จในการบริหารเป็นยอดปรารถนาของนักบริหารทุกคน ไม่มีนักบริหารคนใดที่อยากบริหารงานล้มเหลว การที่จะบริหารงานให้ประสบความสำเร็จไม่ใช่เรื่องง่ายแต่ก็ไม่ยากจนเกินไป หากนักบริหาร บริหาร อย่างมีหลักการ แล้วโอกาสที่จะเป็นนักบริหารมืออาชีพที่ประสบความสำเร็จในการบริหารก็อยู่ไม่ไกลเกินไป

ธงชัย สันติวงษ์ (2536) กล่าวถึงหน้าที่ในการบริหารที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดวิธีทางที่จะปฏิบัติไว้ เป็นการล่วงหน้า (Predetermine Course of Action) ซึ่งจะทำให้เกิดผลสำเร็จตามความต้องการ

2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการกำหนด จัดเตรียม และจัดความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) หมายถึง การคัดเลือกบรรจุคนเข้าทำงานและการธำรงรักษาให้มีคนงานที่มีประสิทธิภาพในตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์การ

4. การสั่งการ (Directing) หมายถึง ความพยายามที่จะทำให้การกระทำต่าง ๆ ของทุกฝ่ายภายในองค์การเป็นไปในทางที่จะส่งเสริมให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

5. การควบคุม (Controlling) หมายถึง การบังคับหรือการกำกับให้การทำงานต่าง ๆ เป็นไปตามแผน

พนัส หันนาคินทร์ (2542, น. 7 - 8) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารนั้นควร ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การจัดรูปงาน การดำเนินงาน และการประเมินผลงาน ดังนี้

1. ขั้นการวางแผน (Planning) เป็นการคาดคะเนถึงสิ่งที่จะทำต่อไปตามระยะเวลาหรือตามลักษณะของกิจกรรมที่จะต้องทำ เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยพิจารณาถึงกำลังคน และกำลังเงินที่มีอยู่ หรือที่คาดว่าจะมี ดังนั้นในขั้นวางแผน จึงมีองค์ประกอบที่จะต้องนำมาพิจารณา คือ จุดหมาย หรือเป้าหมายขององค์การ หรือของหน่วยงาน กำลังคน ซึ่งจะต้องพิจารณาทั้งปริมาณ และคุณภาพ ทั้งที่มีอยู่แล้ว หรือจะหามาให้ครบตามความต้องการที่จะดำเนินงาน และกำลังเงินที่จำเป็นจะต้องใช้ รวมทั้งการจัดทำงบประมาณเพื่อการใช้จ่ายตามลักษณะ และความจำเป็นของหน่วยงานแต่ละหน่วยในองค์การนั้น ๆ

2. ขั้นจัดรูปงาน (Organizing) หมายถึง การจัดแบ่งงานขององค์การออกเป็นส่วน ๆ ตามภาระหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติมุ่งตรงต่อจุดหมายขององค์การ แต่ละส่วนที่แบ่งออกไปนั้น จะต้องมึลักษณะที่สามารถตอบสนองความต้องการขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การแบ่งงานของบริษัท ออกเป็นฝ่ายต่าง ๆ เช่น ฝ่ายการตลาด ฝ่ายผลิต ฝ่ายขาย ทั้งนี้ ย่อมขึ้นอยู่กับขอบเขต และภารกิจของบริษัทนั้น ๆ เป็นหลัก

3. ขั้นดำเนินงาน (Executing) ในการดำเนินงานนั้น อาจจะต้องมีกิจกรรมหลายอย่างเกิดขึ้นในขณะเดียวกัน เช่น

3.1 การวินิจฉัยสั่งการ (Directing) เป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารชี้นำ หรือสั่งให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินงานไปสู่จุดหมายที่ต้องการ

3.2 การควบคุม (Controlling) เป็นกระบวนการติดตาม และตรวจสอบการดำเนินงานว่าเป็นไปตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้เพียงใด

3.3 การประสานงาน (Coordinating) ในกระบวนการดำเนินงานนั้นผู้บริหาร จะต้องดูว่างานทุกประเภทดำเนินไปอย่างสอดคล้องประสานกัน มีความก้าวหน้าไปตามขั้นตอนตามที่ได้วางแผนไว้

3.4 การติดต่อสื่อสาร (Communication) เป็นกระบวนการที่คนสองฝ่ายสามารถส่งและรับสารซึ่งกันและกันได้โดยตรงตามเจตนาารมณ์ที่ต้องการ ความสามารถในการส่ง และรับสารซึ่งกันและกันนั้น มีความจำเป็นอยู่ทุกขั้นตอนในการปฏิบัติงาน

4. ขั้นประเมินผลงาน (Evaluating) ทุกระยะของกระบวนการบริหาร ควรจะมีการประเมินผลของการกระทำที่ได้ผ่านไปแล้วว่า สามารถบรรลุจุดหมายที่ได้กำหนดไว้เพียงใด ด้วยคุณภาพสูงต่ำเพียงใด การประเมินผลงานอาจแบ่งเป็นระยะ ๆ ในการดำเนินงานได้ 2 ประการ คือ

4.1 การประเมินผลงานตามห้วงเวลาที่กำหนดไว้ (Formative Evaluation)

4.2 การประเมินผลงานเมื่อสิ้นสุดโครงการ (Summative Evaluation)

กล่าวโดยสรุป คือ ผู้บริหารมีความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถที่จะใช้ทักษะทางด้านกระบวนการบริหาร ซึ่งได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงาน การควบคุม ร่วมกับการใช้หลักการบริหาร เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้แล้ว Luther and Lyndall (1773, อ้างถึงใน สมพงษ์ เกษมสิน, 2526) กล่าวว่ากระบวนการบริหารประกอบด้วย ขั้นตอน 7 ประการ หรือเรียกกันย่อ ๆ ว่า “POSDCORB Model” ซึ่งอธิบายความหมาย ดังนี้

1. P = Planning หมายถึง การวางแผน เป็นการคาดเหตุการณ์ในอนาคต ซึ่งจะต้องคำนึงถึงนโยบาย (Policy) เพื่อให้แผนงานที่กำหนดขึ้นไว้มีความสอดคล้องกันในการดำเนินงาน การวางแผน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการใช้ความรู้ในด้านวิชาการและวิจารณ์เหตุการ์ณในอนาคตแล้วกำหนดวิธีการอย่างถูกต้องและมีเหตุผล เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์

2. O = Organizing หมายถึง การจัดส่วนราชการ หรือองค์การ รวมถึงการปฏิบัติงานหรือวิธีการจัดการ ซึ่งการจัดแบ่งส่วนงานนี้จะต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เช่น การจัดแบ่งงาน (Division of Work) เป็นกรม กอง แผนก โดยอาศัยปริมาณงาน คุณภาพของงาน หรือจัดตามลักษณะของงานเฉพาะอย่าง (Specialization) อาจพิจารณาในแง่ช่วงของการควบคุม (Span of Control) หรือพิจารณาในแง่ของหน่วยงาน เช่น หน่วยงานหลัก (Line) หน่วยงานที่ปรึกษา (Staff) หรือเรียกเป็นหน่วยแนะนำ หรือที่ปรึกษา (Staff) และหน่วยงานช่วย (Auxiliary) ในการศึกษาเรื่องการจัดองค์การนี้ ยังได้ศึกษาถึงการแก้ไขปัญหาอุปสรรคข้อขัดข้อง ตลอดจนการปรับปรุงองค์การบริหาร (Administrative Reorganization) ให้ดีขึ้นด้วย

3. S = Staffing หมายถึง การจัดหาบุคคลและเจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการแบ่งหน่วยงานที่กำหนดไว้ และเป็นการจัดการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพื่อให้ได้บุคคล

ที่มีความรู้ ความสามารถมาปฏิบัติงานให้เหมาะสม (Competency for Competent Job) รวมถึง การที่จะเสริมสร้าง และสร้างไว้ซึ่งความสัมพันธ์ภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

4. D = Directing หมายถึง การศึกษาวิธีการอำนวยการ รวมทั้งการควบคุมและนิเทศงานตลอดจนศิลปะในการบริหารงาน เช่น ภาวะผู้นำ (Leadership) มนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) และการจูงใจ (Motivation) รวมถึงการวินิจฉัยสั่งการ (Decision Making) เป็นหลักสำคัญของการบริหารและขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างาน เพราะการอำนวยการที่ดีจะต้องมีการสั่งการที่ถูกต้องเหมาะสมกับลักษณะของการตัดสินใจ

5. Co = Co - Ordination หมายถึง ความร่วมมือประสานงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และราบรื่น ศึกษาหลักเกณฑ์ และวิธีการที่จะช่วยให้การประสานงานดีขึ้น เพื่อช่วยแก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน การร่วมมือประสานงานเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากในการบริหาร เพราะเป็นกิจวัตรประจำวันที่จะต้องพึงกระทำในการปฏิบัติงานและเป็นสิ่งที่มีอยู่ในระดับงานของตน เพราะเป็นปัจจัยสำคัญในอันที่จะช่วยให้เกิดความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

6. R = Reporting หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงาน ตลอดถึงการประชาสัมพันธ์ (Public Relation) ที่จะต้องแจ้งให้ประชาชนทราบด้วย การรายงานนี้มีความสัมพันธ์กับการติดต่อสื่อสาร (Communication) อยู่มาก การรายงานโดยทั่วไป หมายถึง วิธีการของสถาบัน / หน่วยที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อเท็จจริง หรือข้อมูลแก่ผู้สนใจมาติดต่อสอบถาม ความสำคัญของรายงานนั้น ต้องตั้งอยู่บนรากฐานของความเป็นจริง

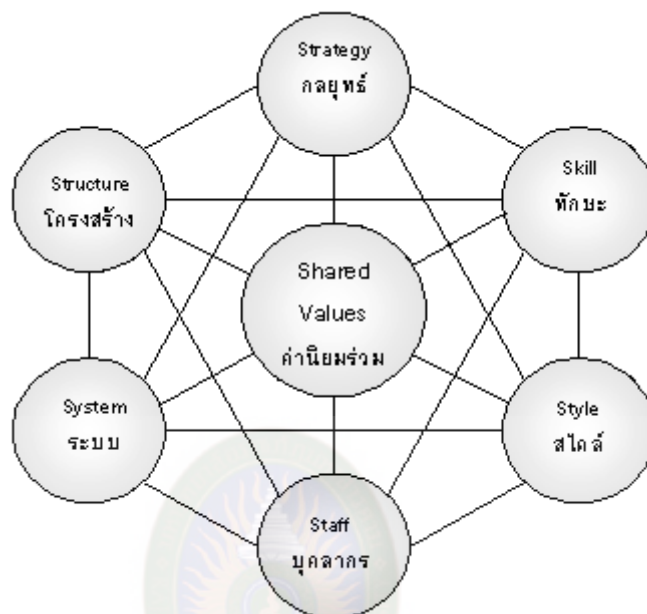
7. B = Budgeting หมายถึง งบประมาณ โดยศึกษาให้ทราบถึงระบบและกรรมวิธีในการบริหารเกี่ยวกับงบประมาณและการเงิน ตลอดจนการใช้วิธีการงบประมาณเป็นแผนงานเป็นเครื่องมือในการควบคุมงาน วิธีการบริหารงบประมาณ โดยทั่วไป มักดำเนินหมุนเวียนคล้ายคลึงกัน อย่างเป็นวงจรที่เรียกว่า วงจรงบประมาณ (Budget Cycle) ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

- 7.1 การเตรียมขออนุมัติงบประมาณ
- 7.2 การพิจารณาให้ความเห็นชอบ
- 7.3 การใช้จ่ายงบประมาณ
- 7.4 การตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ

2.2.3 แบบจำลอง 7 - S ของ McKinsey (7 - S Framework)

บริษัทแมคคินซี เป็นบริษัทที่ปรึกษาทางด้านธุรกิจของประเทศสหรัฐอเมริกาที่มีความสนใจที่จะศึกษาถึงความสัมฤทธิ์ผลของการบริหารของบริษัทธุรกิจจำนวน 62 บริษัท เพื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่ส่งผลให้บริษัทเหล่านั้นประสบความสำเร็จ โดยได้ทำการศึกษาในปี ค.ศ. 1977 พบว่า แนวความคิด

ในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีความเกี่ยวเนื่องกันทั้งหมด อย่างน้อยที่สุด 7 ตัว คือ โครงสร้าง, กลยุทธ์, ระบบ, บุคลากร, แบบการบริหารทักษะ และค่านิยมร่วม ซึ่งตัวแปรทั้ง 7 ตัว ที่กล่าวข้างต้นจะมีความสัมพันธ์กัน



ภาพที่ 2.3 ตัวอย่างการวางภาพประกอบการทำบทนิพนธ์. ปรับปรุงจาก Model ของ McKinney 7 - S Framework, โดย McKinney, 1980.

2.2.3.1 กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy)

การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการอย่างหนึ่ง ที่จะช่วยให้ผู้บริหารตอบคำถามที่สำคัญ อาทิ องค์กรอยู่ที่ไหนในขณะนี้ องค์กรมีเป้าหมายอยู่ที่ไหน พันธกิจของเราคืออะไร พันธกิจของเราควรจะเป็นอะไร และใครเป็นผู้รับบริการของเรา การบริหารเชิงกลยุทธ์จะมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง การบริหารเชิงกลยุทธ์จะช่วยให้องค์กร กำหนด และพัฒนาข้อได้เปรียบทางการแข่งขันขึ้นมาได้ และเป็นแนวทางที่บุคคลภายในองค์กรรู้ว่า จะใช้ความพยายามไปในทิศทางใดจึงจะประสบความสำเร็จ

การวางแผนเชิงกลยุทธ์มีขอบเขตที่เกี่ยวข้อง 4 องค์ประกอบ คือ 1) จุดมุ่งหมาย 2) เป้าหมาย 3) แผนงาน และ 4) การปฏิบัติ โดยมีการพัฒนาแผนงานต่าง ๆ เพื่อนำไปปฏิบัติ (ธงชัย สันติวงษ์, 2530, น. 73)

2.2.3.2 โครงสร้างองค์กร (Structure)

โครงสร้างที่ได้ตั้งขึ้นตามกระบวนการ หรือหน้าที่ของงาน โดยมีการรับบุคลากรให้เข้ามาทำงาน ร่วมกันในฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ หรือหมายถึง การจัดระบบระเบียบให้กับบุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจากองค์กรในปัจจุบันมีขนาดใหญ่ การจัดองค์กร

ที่คิดจะมีส่วนช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งในหน้าที่ช่วยให้บุคลากรได้ทราบขอบเขตงานความรับผิดชอบ มีความสะดวกในการติดต่อประสานงาน ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการบริหารจัดการได้อย่างถูกต้อง และรวดเร็ว

องค์ประกอบของโครงสร้างองค์การ สามารถแบ่งออกเป็นข้อย่อย ๆ ได้หลายประการ ดังนี้

1. สายการบังคับบัญชา เป็นความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละองค์กร ที่แสดงให้เห็นว่าสัมพันธ์ภาพและการติดต่อสื่อสารเป็นลักษณะใด มีการควบคุม และความรับผิดชอบ อันส่งผลให้ทราบถึงบทบาทการทำงานของหน่วยงานและความมีประสิทธิภาพขององค์กร ได้อย่างดี และบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นการมอบหมายงานอย่างเป็นกิจจะลักษณะ และจัดให้มีการประสานงานอย่างเป็นระบบ

3. การกำหนดลักษณะของงานในองค์กรอย่างชัดเจน และความรับผิดชอบของบุคคลไม่ให้เกิดซ้ำซ้อน และก้าวท้าวกัน

4. การยืดหยุ่น โดยการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ให้เหมาะสมกับธรรมชาติของงานที่มีการเปลี่ยนแปลงตามสภาพเศรษฐกิจและสังคม

2.2.3.3 ระบบการปฏิบัติงาน (System)

ในการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ นอกจากการจัดโครงสร้างองค์การที่เหมาะสมและมีกลยุทธ์ที่ดีแล้ว การจัดระบบการทำงาน (Working System) ก็มีความสำคัญยิ่ง อาทิ ระบบบัญชี / การเงิน (Accounting / Financial System) ระบบพัสดุ (Supply System) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology System) ระบบการติดตาม / ประเมินผล (Monitoring / Evaluation System) ฯลฯ

องค์ประกอบของระบบที่สำคัญมีการแบ่งออกเป็น 3 ประการ คือ ปัจจัยนำเข้ากระบวนการและการผลิต (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2529, น. 13 - 14) นอกจากนี้ การศึกษาระบบจะมีการวิเคราะห์ระบบในเรื่อง 1) เป้าหมายของระบบ 2) สภาพแวดล้อมของระบบปฏิบัติการ 3) ทรัพยากร 4) งานต่าง ๆ ของส่วนประกอบและเป้าหมายที่จะได้รับ 5) การบริหารจัดการระบบ (Hanson, 1996, p. 30, อ้างถึงใน ปิยธิดา ศรีเดช, 2543, น. 10)

2.2.3.4 บุคลากร (Staff)

ทรัพยากรมนุษย์ นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต

โดยการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากรนั้น ควรมีการวิเคราะห์ที่อยู่บนพื้นฐานของกลยุทธ์องค์กรที่เป็นสิ่งกำหนดทิศทางที่องค์กรจะดำเนินไปให้ถึง ซึ่งจะเป็นผลให้กระบวนการกำหนดคุณลักษณะ และการคัดเลือก และจัดวางบุคลากรได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น

องค์กรที่ประสบความสำเร็จ จะต้องมีบุคลากรที่มีองค์ประกอบนี้ มีความสามารถ มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน ได้รับการฝึกอบรมเป็นอย่างดี (สุบัญญัติ ไชยชาญ, 2551, น. 113) รวมถึงความอิสระในการทำงานและพนักงาน หรือบุคลากรในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

2.2.3.5 ทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skill)

ทักษะในการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลในองค์กรสามารถแยกทักษะออกเป็น 2 ด้านหลัก คือ ทักษะด้านงานอาชีพ (Occupational Skills) เป็นทักษะที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้ ตามหน้าที่และลักษณะงานที่รับผิดชอบ เช่น ด้านการเงิน ด้านบุคคล ซึ่งอยู่บนพื้นฐานการศึกษา หรือได้รับการอบรมเพิ่มเติม อีกด้านหนึ่งเป็นทักษะ ความถนัด หรือความชาญฉลาดพิเศษ (Aptitudes and Special Talents) ทักษะส่วนนี้อาจเป็นความสามารถที่ทำให้บุคลากรหรือพนักงานนั้น ๆ โดดเด่นกว่าคนอื่น ส่งผลให้มีผลงานที่ดีกว่าและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้รวดเร็ว ซึ่งองค์กรต้องมุ่งเน้นในทั้ง 2 ความสามารถไปควบคู่กัน

ความสามารถเด่นหรือความชำนาญ มีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ทักษะด้านความคิด ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านเทคนิค และรวมถึงทักษะในการบริหารจัดการอย่างถูกต้อง

2.2.3.6 รูปแบบการบริหารจัดการ (Style)

แบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร พบว่า ความเป็นผู้นำขององค์กรจะมีบทบาทที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร ผู้นำที่ประสบความสำเร็จ จะต้องวางโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการเชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศ และพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น

ผู้วิจัย ได้ศึกษารูปแบบการบริหารงาน โดยประยุกต์แนวคิด เพื่อศึกษารูปแบบพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานระดับผู้อำนวยการกลุ่มงาน และหัวหน้าฝ่าย โดยใช้ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ เพราะเป็นสิ่งจำเป็นต่อการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความเต็มใจ โดยมีทฤษฎีอยู่ 2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องได้แก่

1. พฤติกรรมผู้บริหารมี 2 มิติ ได้แก่ พฤติกรรมมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ (ธงชัย สันติวงษ์, 2536, น. 135)

2. การให้ความสำคัญกับคน และงาน โดยแบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่

2.1 การบริหารแบบให้ความสำคัญกับคนและงานน้อย

- 2.1 การบริหารแบบคนมากงานน้อย
- 2.3 การบริหารแบบงานมากคนน้อย
- 2.4 การบริหารแบบให้ความสำคัญกับคน และงาน
- 2.5 การบริหารแบบให้ความสำคัญกับคนและงานมาก

ซึ่งในส่วนหลังนี้ เป็นพฤติกรรมของความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ผู้วิจัย จึงเลือกศึกษาแบบการบริหารจัดการตามแนวคิดนี้

2.2.3.7 ค่านิยมร่วม (Shared Values)

ค่านิยม และบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกัน โดยสมาชิกขององค์กรที่ได้กลายเป็นรากฐานของระบบการบริหาร และวิธีการปฏิบัติของบุคลากร และผู้บริหารภายในองค์กร หรืออาจเรียกว่าวัฒนธรรมองค์กร

รากฐานของวัฒนธรรมองค์กร ก็คือ ความเชื่อ ค่านิยมที่สร้างรากฐานทางปรัชญาเพื่อทิศทางขององค์กร โดยทั่วไปแล้วความเชื่อจะสะท้อนให้เห็นถึงบุคลิกภาพและเป้าหมายของผู้ก่อตั้งหรือผู้บริหารระดับสูง ต่อมาความเชื่อเหล่านั้น จะกำหนดบรรทัดฐานเป็นพฤติกรรมประจำวันขึ้นมาภายในองค์กร เมื่อค่านิยม และความเชื่อ ได้ถูกยอมรับทั่วทั้งองค์กรและบุคลากรกระทำตามค่านิยมเหล่านั้นแล้ว องค์กรก็จะมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง

องค์ประกอบของค่านิยมร่วม ได้แบ่งตามแนวคิดของผู้เกี่ยวข้อง มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ค่านิยมของคน 2) ความเชื่อของคน 3) พฤติกรรมของคนในองค์กร 4) สิ่งที่องค์กรคาดหวังให้คนในองค์กรดำเนินการตาม และ 5) ปรัชญาขององค์กร (วีรชัย ดันดีวีระวิทยา, 2537, pp. 190 - 193)

อีกแนวคิดหนึ่งกล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ และบรรทัดฐานของสมาชิกในองค์กร จึงแบ่งองค์ประกอบของค่านิยมร่วมออกเป็นสัญลักษณ์เรื่องราว วีรบุรุษ คำขวัญ และงานพิธี

จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน ตามแนวคิดการบริหารจัดการของ Mckinsey (7 - S Framework) ประกอบไปด้วย 7 ด้าน คือ ด้านกลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) เป็นความชัดเจนของแนวทางการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุผล การดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัด และความต้องการของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงไปที่ชัดเจน ด้านโครงสร้างองค์กร (Structure) เป็นการจัดโครงสร้างหน้าที่ที่มีความเรียบง่ายตามประเภทของภารกิจ การแบ่งงานกันทำที่ชัดเจน การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานลง เพื่อเพิ่มความคล่องตัว และการกระจายอำนาจการตัดสินใจ แก่เจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายอย่างทั่วถึง ด้านระบบการปฏิบัติงาน (System) เป็นความสามารถในการบริหารงาน เพื่อให้ปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ให้บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ด้านบุคลากร (Staff) เป็นการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) รวมถึงกระบวนการวิเคราะห์

ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต ซึ่งจะทำให้กระบวนการกำหนดคุณลักษณะ และการจัดวางบุคลากร มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งกำหนดทิศทางให้องค์กรดำเนินการต่อไปได้ ด้านทักษะความรู้ ความสามารถ (Skill) เป็นทักษะในการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลในองค์กรสามารถแยกทักษะออกเป็น 2 ด้านหลัก คือ ทักษะด้านงานอาชีพ (Occupational Skills) และทักษะความถนัดหรือความชาญฉลาดพิเศษ (Aptitudes and Special Talents) เป็นความสามารถที่ทำให้พนักงานนั้น ๆ โดดเด่นกว่าคนอื่น ส่งผลให้มีผลงานที่ดีกว่าและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้รวดเร็ว ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ (Style) เป็นแบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร จะต้องวางโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการเชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศ และพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น และด้านค่านิยมร่วม (Shared Values) เป็นค่านิยม และบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกัน โดยบุคลากรเป็นความเชื่อ โดยทั่วไปแล้วความเชื่อจะสะท้อนให้เห็นถึงบุคลิกภาพ และเป้าหมายของผู้บริหาร เมื่อค่านิยม และความเชื่อได้ถูกยอมรับทั่วทั้งองค์กรแล้ว บุคลากรกระทำตามค่านิยมเหล่านั้นแล้วองค์กรก็จะมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง

2.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารงาน

2.3.1 กลยุทธ์ขององค์กร

การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารตอบคำถามที่สำคัญ อาทิ องค์กรอยู่ที่ไหน ในขณะนี้ องค์กรมีเป้าหมายอยู่ที่ไหน พันธกิจของเราคืออะไร พันธกิจของเราควรจะเป็นอะไร และใครเป็นผู้รับบริการของเรา การบริหารเชิงกลยุทธ์ จะมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง การบริหารเชิงกลยุทธ์จะช่วยให้องค์กรกำหนด และพัฒนาข้อได้เปรียบทางการแข่งขันขึ้นมาได้ และเป็นแนวทางที่บุคคลภายในองค์กรรู้ว่า จะใช้ความพยายามไปในทิศทางใด จึงจะประสบความสำเร็จ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงกลยุทธ์ขององค์กร ไว้ดังนี้

สตาร์โรจน์ โอพิทักษ์ชีวิน (2550, น. 87) กล่าวว่า ประโยชน์ของการบริหารเชิงกลยุทธ์ คือ

1. กิจกรรมการจัดสร้างกลยุทธ์เพิ่มพูนกำลังความสามารถของบริษัทในการแก้ไขปัญหา
2. การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ด้วยกลุ่มบุคคล มีแนวโน้มที่จะได้มาจากทางเลือกที่ดีที่สุดที่มีอยู่ กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์จะเป็นแนวทางในการตัดสินใจที่ดีขึ้น เพราะกลุ่มบุคคลจะสามารถกำหนดกลยุทธ์ที่ดีได้ และสามารถคาดการณ์ล่วงหน้า โดยมีพื้นฐานจากกลุ่มสมาชิกที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน

3. การมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดสร้างกลยุทธ์ ทำให้พนักงานมีความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ที่ออกมากับรางวัลตอบแทนในทุก ๆ แผนกลยุทธ์ของบริษัท ดังนั้นจึงเป็นการก่อให้เกิดแรงจูงใจ

4. ช่องว่าง และกิจกรรม ที่เหลื่อมล้ำระหว่างบุคคลและกลุ่มจะลดน้อยลงไป เพราะการมีส่วนร่วมในการจัดสร้างกลยุทธ์ ทำให้ทุกคนเข้าใจถึงบทบาทที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน

5. การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงจะลดน้อยลง เพราะการมีส่วนร่วมในการจัดสร้างกลยุทธ์ จะทำให้ทุกคนพอใจในการตัดสินใจของตนเอง และมีแนวโน้มที่จะยอมรับการตัดสินใจเหล่านั้น

ศาสตราจารย์ (2551, น. 66) ได้กล่าวไว้ว่า องค์กรที่สามารถนำกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ไปประยุกต์ใช้ได้เหมาะสม จะอำนวยความสะดวกหลายประการเช่น 1) สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ 2) สามารถกำหนดพันธกิจ และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ เพื่อเป็นแนวทางและเป้าหมายหลักขององค์กร รวมทั้งเป็นกรอบมิให้องค์กรเดินทางออกนอกวิถีที่ควรจะเป็น 3) ช่วยให้องค์กรประเมินสภาพแวดล้อมทางการแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การสร้างกลยุทธ์ที่เหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร 4) สามารถนำกลยุทธ์ที่สร้างไว้ดีแล้วไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับผลตามที่ประสงค์ 5) สามารถสร้างความได้เปรียบที่ยั่งยืนในการแข่งขัน

สุพจน์ ทราญแก้ว (2553, น. 59) การกำหนดแนวทางที่จะบรรลุ สภาพการณ์ในอนาคตที่ต้องการให้เกิดจะต้องเป็นระบบ คือ แนวทางที่กำหนดขึ้นจะต้องดำเนินไปอย่างเป็นขั้นเป็นตอน ดังต่อไปนี้

1. การวางแผนกลยุทธ์จะต้องตอบคำถามหลัก 3 ประการ คือ 1) องค์กรกำลังจะก้าวไปทางไหน (Where are you going?) 2) สภาพแวดล้อมเป็นอย่างไร (What is the Environment?) 3) องค์กรจะไปถึงจุดหมายได้อย่างไร (How do you get there?)

2. กระบวนการการวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning Processes) มีขั้นตอนดังต่อไปนี้ 1) กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) 2) กำหนดภารกิจหลัก หรือพันธกิจ (Mission) 3) กำหนดเป้าประสงค์ หรือจุดมุ่งหมาย เพื่อการพัฒนา (Goal) 4) กำหนดประเด็นกลยุทธ์ หรือกลยุทธ์ (Strategy) และ 5) กำหนดกลยุทธ์ หรือแนวทางการพัฒนา

บุญเลิศ เข็นคงคา (2554, น. 43) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ มีดังนี้

1. ช่วยให้องค์กรรู้วัตถุประสงค์ และภารกิจในอนาคตอย่างชัดเจน
2. ช่วยให้การดำเนินงานสอดคล้องกันในหน้าที่ต่าง ๆ ภายในองค์กร เพื่อนำไปสู่วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3. เปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการบริหาร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาองค์กร

4. ช่วยให้องค์กรสามารถคาดการณ์ถึงปัญหาที่จะเกิดขึ้นแล้วเปลี่ยนแปลงปัญหาให้เป็นโอกาสที่จะดำเนินธุรกิจในอนาคต

5. ช่วยให้ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถตัดสินใจได้อย่างรอบคอบ และสามารถลดความเสี่ยงได้

วาสนา สะอาด (2554, น. 7) กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง แผนระยะยาวของหน่วยงาน แผนที่กำหนดทิศทางการพัฒนาแผนกลยุทธ์ ประกอบไปด้วยวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม กลยุทธ์ต่าง ๆ ของหน่วยงานควรครอบคลุมทุกภารกิจ มีการกำหนดตัวบ่งชี้ความสำเร็จของแต่ละกลยุทธ์ และค่าเป้าหมายของตัวบ่งชี้ เพื่อวัดระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามกลยุทธ์

สรุปได้ว่า กลยุทธ์ขององค์กร คือ กำหนดและพัฒนาข้อได้เปรียบทางการแข่งขันขึ้นมาได้ และเป็นแนวทางที่บุคคลภายในองค์กรรู้ว่าจะใช้ความพยายามไปในทิศทางใดจึงจะประสบความสำเร็จ ช่วยให้องค์กรรู้วัตถุประสงค์และภารกิจในอนาคตอย่างชัดเจน ช่วยให้องค์กรประเมินสภาพแวดล้อมทางการแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การสร้างกลยุทธ์ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร

2.3.2 ระบบการปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ นอกจากการจัดโครงสร้างที่เหมาะสมและมีกลยุทธ์ที่ดีแล้ว การจัดระบบการทำงานก็มีความสำคัญยิ่งอันวาระบบบัญชี / การเงิน ระบบพัสดุ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบการติดตาม / ประเมินผล ฯลฯ ได้มีนักวิชาการ กล่าวถึงระบบการปฏิบัติงาน ดังนี้

ฤทัยทิพย์ โพธิ์อ่อน (2550, น. 99) กล่าวว่า iva ปัจจัยที่สำคัญของการปฏิบัติงานที่ดีของแต่ละบุคคลในองค์กรจะต้องประกอบไปด้วย ความสามารถลักษณะเฉพาะตัว (Trait) และความสนใจของบุคคลทั้ง 3 ปัจจัยนี้รวมกันเป็นเครื่องกำหนดสมรรถนะ (Capacity) ของบุคคลในการทำงานเพื่อองค์กร ดังนั้นถ้าขาดปัจจัยตัวใดตัวหนึ่งไปก็ยากที่จะคาดหวังได้ว่าผลปฏิบัติงานของบุคคลจะอยู่ในระดับสูงไปได้

กิติพันธ์ รุจิรกุล (2551, น. 10) กล่าวว่า การปฏิบัติงานในองค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ นอกจากจะมีการแบ่งระดับการปฏิบัติงานแล้ว ยังต้องมีการแบ่งส่วนงานที่จะต้องปฏิบัติออกเป็นหน่วยงานย่อย ๆ ซึ่งมีหัวหน้าหน่วย หรือผู้นำหน่วยเป็นผู้รับผิดชอบงานตามลักษณะหน้าที่ของตน

ที่แตกต่างกันในการปฏิบัติงานที่ต่างชนิด ต่างหน้าที่ ก็เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือหน่วยงานนั้น ซึ่งจะทำให้ผู้นำมีความสนใจ มีทักษะ มีความรู้มีทักษะ และมีบทบาทหน้าที่ ของแต่ละคนแตกต่างกันไป วรจิตร หนองแก (2552, น. 19 - 20) ได้เสนอว่า การปฏิบัติงานของแต่ละคนจะถูกกำหนด โดยคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล (Individual Attributes) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. Demographic Characteristics เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับเพศ อายุ เชื้อชาติ และ เผ่าพันธุ์

2. Competency Characteristics เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับด้านความรู้ ความสามารถ ความถนัด และความชำนาญของบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะได้มาจากการศึกษาอบรม และสั่งสม ประสบการณ์

3. Psychological Characteristics เป็นคุณลักษณะทางด้านจิตวิทยา อันได้แก่ทัศนคติค่านิยม การรับรู้ในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลด้วย

ชาริณี จันทร์แสงศรี (2552, น. 21) กล่าวว่า iva ความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีสาเหตุมาจากปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สติปัญญา การศึกษา และบุคลิกภาพ เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร โดยลักษณะส่วนบุคคลจะเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์กรที่ต่างกันออกไป

เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (2553, น. 56) กล่าวว่า องค์ประกอบพื้นฐานที่น่าจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน มีดังนี้

1. งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ ซึ่งจะต้องมีลักษณะท้าทายต่อบุคคลหนึ่ง อาจอาศัยความแตกต่างระหว่างบุคคล ความสามารถ ความถนัด ทักษะ และประสบการณ์

2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน เพื่อกำหนดสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ของตัวเอง และเพื่อนร่วมงาน ทำให้กระตุ้นให้อยากทำงานมากขึ้น

3. การให้การยกย่องและสถานภาพที่เหมาะสม

4. การให้ความรับผิดชอบมากขึ้น และการให้อำนาจในการตัดสินใจอย่างเหมาะสม

5. ความมั่นคง และปลอดภัย

6. ความเป็นอิสระในการทำงาน

7. โอกาสในด้านการเจริญเติบโตทางด้านส่วนตัว เช่น ทักษะ ความสามารถ

ด้านวิชาชีพ

8. โอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

9. เงินเดือน และรางวัลที่เกี่ยวกับเงินที่เป็นสิ่งแสดงสัญลักษณ์ทางสถานภาพ

10. สภาพการทำงานที่ดีต่อทั้งร่างกาย และจิตใจ

11. การแข่งขัน เพื่อกระตุ้นให้เกิดความทะเยอทะยานให้ตนเองเป็นเลิศ

Schermerhon (2000, p. 785) กล่าวว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติ เพื่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า ระบบการปฏิบัติงาน คือ การแบ่งส่วนงานที่จะต้องปฏิบัติออกเป็นหน่วยงานย่อย ๆ การจัดท่ากลยุทธ์ด้านการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติงานตามแผนงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเป็นระบบทันสมัย และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน การจัดระบบการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

2.3.3 ทักษะ ความรู้ ความสามารถ

ทักษะในการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลในองค์การสามารถแยกทักษะออกเป็น 2 ด้านหลัก คือ ทักษะด้านงานอำนวยการ (Occupational Skills) เป็นทักษะที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้ตามหน้าที่ และลักษณะงานที่รับผิดชอบ เช่น ด้านการเงิน ด้านบุคคล ซึ่งจะต้องอยู่บนพื้นฐานการศึกษาหรือได้รับการอบรมเพิ่มเติม ส่วนทักษะ ความถนัด หรือความชำนาญเฉพาะ (Aptitudes and Special Talents) นั้นอำนวยการเป็นความสามารถที่ทำให้พนักงานนั้น ๆ โดดเด่นกว่าคนอื่น ส่งผลให้มีผลงานที่ดีกว่าและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้รวดเร็ว ซึ่งองค์การคงต้องมุ่งเน้นในทั้ง 2 ความสามารถไปควบคู่กัน

มีนักวิชาการได้กล่าวถึง ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ไว้ดังนี้

ธีรพร สุทธิโส (2550, น. 35) ได้สรุปความหมายของพฤติกรรม คือ การทำงานเป็นทักษะในการทำงาน หรือปฏิบัติงาน หรือการแสดงออกของพนักงานที่เหมาะสมและสอดคล้องในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือนโยบายขององค์การ

ประจักษ์ ทรัพย์อุดม (2550, น. 3) สมรรถนะ คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic of Attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม (Behavior) ที่จำเป็น และมีผลให้บุคคลนั้น ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าบุคคลอื่น ซึ่งสมรรถนะของคนเกิดได้จาก 3 ทาง คือ 1) เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาแต่กำเนิด 2) เกิดจากประสบการณ์การทำงาน 3) เกิดจากการฝึกอบรม และพัฒนา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2551) สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์การ กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ตัวอย่างเช่น สมรรถนะการบริหารที่ดีซึ่งอธิบายว่า “สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ หากขาดองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ ความรู้ในงาน หรือทักษะที่เกี่ยวข้อง เช่น อาจต้องหาข้อมูลจาก

คอมพิวเตอร์ และคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นคนใจเย็น อดทน ชอบช่วยเหลือผู้อื่นแล้ว บุคคลก็ไม่อาจจะแสดงสมรรถนะของการบริหารที่ดีด้วยการให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้

เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค (2556, น. 63) ความสามารถเชิงสมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และความสามารถของมนุษย์ที่แสดงผ่านพฤติกรรม

อานนท์ ศักดิ์วีระชัย (2557, น. 95) ได้กล่าวว่า นิยามของสมรรถนะ คือ คุณลักษณะของบุคคล ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่าง ๆ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ และอื่น ๆ ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับความเหมาะสมองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสามารถจำแนกได้ว่า ผู้ที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ต้องมีคุณลักษณะเด่น ๆ อะไรบ้าง หรือคุณลักษณะสำคัญ ๆ อะไรบ้าง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือสาเหตุที่ทำงานแล้วไม่ประสบความสำเร็จ เพราะขาดคุณลักษณะบางประการคืออะไร เป็นต้น

Parry (1997, อ้างถึงใน สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2555) สรุปคำนิยามของสมรรถนะไว้ว่า กลุ่มของความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้โดยผ่านการฝึกอบรม และการพัฒนา

Schermerhon (2000, p. 48) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับ

1. คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ความรู้และทักษะประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งจะสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน กล่าวคือ คุณลักษณะเฉพาะของบุคคลต้องเหมาะกับงานนั้น จึงจะส่งผลให้เกิดความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดีได้

2. ความพยายามในการทำงานของบุคคล หมายถึง ความตั้งใจ เต็มใจ ของบุคคลต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความยินดีที่จะปฏิบัติงาน ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน หากบุคคลมีแรงจูงใจ ก็จะพยายามทำงานนั้นให้ประสบความสำเร็จได้

3. การสนับสนุนจากองค์กร ค่าตอบแทน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน สิ่งเหล่านี้จะมีความสัมพันธ์กับโอกาสที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลด้วย

สรุปได้ว่า ทักษะ ความรู้ ความสามารถ คือ สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ และลักษณะงานที่รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี มีทักษะ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การจัดฝึกอบรม และพัฒนาความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ

2.3.4 รูปแบบการบริหารจัดการ

แบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร พบว่า ความเป็นผู้นำขององค์กรจะมีบทบาทที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องวางโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการเชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศและพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น ได้มีนักวิชาการ กล่าวถึงระบบการบริหารจัดการ ดังนี้

ธงชัย สันติวงศ์ (2550, น. 24) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร คือ งานของหัวหน้าหรือผู้นำที่จะต้องกระทำ เพื่อให้กลุ่มต่าง ๆ ที่มีคนหมู่มากมาอยู่รวมกัน และร่วมกันทำงาน เพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จนสำเร็จผล โดยได้ประสิทธิภาพ

สุริยะ วิริยะสวัสดิ์ (2550, น. 19) ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ อันได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการปฏิบัติงานเป็นอุปกรณ์สำคัญในการดำเนินงาน

ประทาน คงฤทธิศึกษากร (2552, น. 12) กล่าวว่า คำว่า “การบริหาร” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า (Administration) และคงใช้คำว่า (Management) หรือ การจัดการ ได้เช่นเดียวกัน การบริหารหรือการจัดการนี้ ได้มีการศึกษาและรวบรวมขึ้นเป็นระบบ มีการค้นคว้า รวบรวมขึ้นเป็นทฤษฎีได้ จึงเห็นว่าการบริหาร เป็นศาสตร์ เป็นวิทยาศาสตร์ ซึ่งเรียกเป็นภาษาอังกฤษว่า (Administrative Science หรือ Management Science)

ประจักษ์ บัวผัน (2552, น. 15) ได้อธิบายและกล่าวว่า การบริหารจัดการเป็นกระบวนการบริหารทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สมยศ นาวิการ (2552, น. 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร คือ กระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมกำลังความพยายามของสมาชิกขององค์กร และใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

ติน ปรัชญาพฤทธิ (2553, น. 10) กล่าวว่า การบริหารจัดการ คือ การที่มุ่งจะพรรณนาอธิบาย และพยากรณ์ความสัมพันธ์ ระหว่างปรากฏการณ์ หรือพฤติกรรม โดยชี้ให้เห็นถึงส่วนประกอบหรือตัวแปรของการศึกษาในองค์กรนั้น ๆ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2553, น. 18) ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมในการบริหารทรัพยากร และกิจการงานอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

บุญทัน ดอกไธสง (2557, น. 8) กล่าวว่า การบริหาร (Administration) หมายถึง การแสดงหรือกระบวนการบริหาร การประกอบการตามหน้าที่ กลุ่มของบุคคลผู้ทำหน้าที่การบริหาร ซึ่งเป็นคำ

ที่ใช้กับองค์การบริหาร ส่วนคำว่าการจัดการ (Management) หมายถึง การจัดทำการบริหาร และนำ การควบคุมมาเกี่ยวกับฐานะทำให้สำเร็จ หรือองค์การที่ทำหน้าที่นำ และควบคุมธุรกิจ

Gulick and Urwick (1973, p. 10) ได้สรุปไว้ว่า กระบวนการบริหาร หรือศาสตร์ของ วิธีการบริหาร มีกิจกรรมที่สำคัญ 7 ประการ หรือที่เรียกย่อ ๆ ว่า “POSDCORB Model” ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) ว่าต้องการจะทำอะไร ทำไมต้องทำ จะทำที่ไหนจะทำ เมื่อไร จะทำอย่างไร และใครจะรับผิดชอบ

2. การจัดองค์กร (Organizing) ในเรื่องการจัดโครงสร้างของหน่วยงาน การกำหนด วัตถุประสงค์ กำหนดตำแหน่งว่าง ประสานงาน มอบอำนาจ และหน้าที่ความรับผิดชอบ

3. การบริหารงานบุคคล (Staffing) ด้วยการเตรียมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้เหมาะสม และเพียงพอกับงานที่จะต้องปฏิบัติ โดยพิจารณากรอบอัตรากำลังคนที่กำหนดการคัดเลือกบรรจุ ปฏิบัติ และพัฒนาทักษะ

4. การอำนวยการ (Directing) หรือการบังคับบัญชา รวมถึงการควบคุมงานนิเทศงาน สร้างมนุษยสัมพันธ์ และจูงใจ รวมถึงการตัดสินใจ เพื่อการวินิจฉัยสั่งการที่ถูกต้อง

5. การประสานงาน (Coordinating) เพื่อการดำเนินการเป็นไปด้วยความราบรื่น ช่วยแก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานทำให้กิจกรรมต่าง ๆ เอื้ออำนวย สนับสนุนเกื้อกูลกันและกัน ไม่ซ้ำซ้อนหรือเกิดช่องว่าง ผู้ร่วมงานทุกคนมีความเข้าใจทั้งด้านการปฏิบัติงาน และดำรงชีพ

6. การรายงานผลการปฏิบัติงาน (Reporting) เป็นส่วนหนึ่งของการติดต่อสื่อสาร ที่จำเป็นของหน่วยงานที่ต้องจัดให้มีขึ้น เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานไว้สำหรับการ ประเมินผลความก้าวหน้า และความสำเร็จของงาน

7. การงบประมาณ (Budgeting) เป็นการจัดการเกี่ยวกับระบบเงินของหน่วยงาน อันรวมถึงการเตรียมอนุมัติ การจัดสรร การใช้จ่าย และการตรวจสอบงบประมาณ

Wehrich and Koontz (1993, p. 12) กล่าวว่า การบริหารนั้น ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ

1. การวางแผน (Planning) เกี่ยวข้องกับการเลือกภารกิจ การกำหนดวัตถุประสงค์ และวิธีการ เพื่อที่จะให้บรรลุเป้าหมาย

2. การจัดองค์กร (Organizing) เกี่ยวข้องกับการออกแบบรูปแบบและโครงสร้าง ขององค์กร โดยการระบุ และแยกแยะกิจกรรมการจัดกลุ่มกิจกรรมที่จำเป็น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ การมอบหมายงาน และการจัดให้มีการประสานงานทั้งแนวระนาบ และแนวตั้งในโครงสร้างขององค์กร

3. การจัดคนเข้างาน (Staffing) เกี่ยวข้องกับการสรรหาและการดำรงไว้ ซึ่งบุคลากร ตามตำแหน่งในโครงสร้างขององค์กร โดยการระบุความต้องการแรงงาน การสรรหา การคัดเลือก

การรับเข้าทำงาน การเลื่อนขั้น การประเมิน การวางแผนพัฒนาบุคลากร กล่าวโดยสรุป คือ การเติมเต็มบุคลากรที่มีความสามารถ และเหมาะสมกับตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์กร

4. การนำองค์การ (Directing / Leading) เกี่ยวข้องกับกระบวนการของการมีอิทธิพลต่อคนในองค์กร โดยการใช้ความเป็นผู้นำ การจูงใจ การตัดสินใจร่วมกัน และการสื่อสารเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

5. การควบคุมกำกับ (Controlling) เกี่ยวข้องกับการวัด และการแก้ไขผลงานเพื่อให้มั่นใจว่าวัตถุประสงค์องค์กร และแผนที่วางไว้จะประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดมาตรฐาน การวัดผลงานโดยเทียบกับมาตรฐาน และการแก้ไขหากเกิดความคลาดเคลื่อนจากวัตถุประสงค์ และแผนงาน

สรุปได้ว่า รูปแบบการบริหารจัดการ คือ แบบแผนพฤติกรรม เพื่อจัดระเบียบสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โครงสร้างวัฒนธรรมขององค์กรด้วยการเชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศและพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น

2.3.5 ค่านิยมร่วม

ค่านิยม และบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกัน โดยสมาชิกขององค์กรที่ได้กลายเป็นรากฐานของระบบการบริหาร และวิธีการปฏิบัติของบุคลากร และผู้บริหารภายในองค์กร หรืออาจเรียกว่าวัฒนธรรมองค์กร รากฐานของวัฒนธรรมองค์กร ก็คือ ความเชื่อ ค่านิยมที่สร้างรากฐานทางปรัชญาเพื่อทิศทางขององค์กร โดยทั่วไปแล้วความเชื่อจะสะท้อนให้เห็นถึงบุคลิกภาพ และเป้าหมายของผู้ก่อตั้ง หรือผู้บริหารระดับสูง ต่อมาความเชื่อเหล่านั้น จะกำหนดบรรทัดฐานเป็นพฤติกรรมประจำวันขึ้นมาภายในองค์กร เมื่อค่านิยม และความเชื่อได้ถูกยอมรับทั่วทั้งองค์กร และบุคลากรกระทำตามค่านิยมเหล่านั้น แล้วองค์กรก็จะมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงค่านิยมร่วม ไว้ดังนี้

วัลลี พุทโสม (2550, น. 138) ได้ให้ความหมายของ วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) หมายถึง การกำหนดบรรทัดฐาน และค่านิยมร่วมกันที่ใช้ควบคุมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างผู้ขายปัจจัยการผลิตลูกค้า และบุคคลอื่น ๆ ภายนอกองค์กร

สาโรจน์ โอพิทักษ์ชีวิน (2550, น. 428) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กร คือ สิ่งต่าง ๆ หรือความเห็นร่วมกัน ซึ่งสมาชิกขององค์กรแชร์ร่วมกันทุก ๆ องค์กรจะมีวัฒนธรรมเป็นของตัวเอง วัฒนธรรมองค์กร เป็นสิ่งที่เหมือนกับบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลจับต้องไม่ได้แต่แสดงออกบอกรถึงความหมาย ทิศทาง และพื้นฐานของการกระทำ ซึ่งเป็นในทางเดียวกับอิทธิพลจากบุคลิกภาพที่มีต่อพฤติกรรมของแต่ละบุคคลสมมติฐานร่วมกัน (ความเชื่อ และค่านิยม) ระหว่างสมาชิกในองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น และการปฏิบัติภายในองค์กรนั้น ๆ

สุนทร โคตรบรรเทา (2551, น. 258) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ แบบแผนของ ความเชื่อ และสมมุติฐานต่าง ๆ ที่มีร่วมกันของสมาชิกองค์การ คุณลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ ข้อบังคับทางพฤติกรรมที่สังเกตได้ปทัสถาน ค่านิยมที่เด่น ประชญา กฎระเบียบ และความรู้สึก

ฉวีวรรณ วรรณประเสริฐ (2552, น. 64) กล่าวว่า ค่านิยมร่วม คือ บรรทัดฐานที่ยึดถือ ร่วมกันโดยบุคลากรเป็นรากฐานของระบบการบริหาร วิธีการปฏิบัติของบุคลากร และสิ่งที่คนยึดถือ ประจำใจในกลุ่มใหญ่เป็นสิ่งที่ช่วยตัดสินใจในการเลือกที่กระทำ อาจเป็นสิ่งที่เหมาะสม แต่ก็ เป็นสิ่งที่คนส่วนใหญ่ในสังคมปรารถนา

วิเชียร วิทย์อุดม (2552, น. 94) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ ส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อม ภายใน ซึ่งประกอบกันขึ้นเป็นข้อสมมุติฐานความเชื่อ และคุณค่า ซึ่งสมาชิกขององค์การมีส่วนร่วม และใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ วัฒนธรรมจะอิงถึงความหมายร่วมกัน และใช้เป็นแนวทาง ในการปฏิบัติหน้าที่ และอธิบายให้เห็นถึงคุณลักษณะเฉพาะของกลุ่ม หรือสมาชิกขององค์การอันเน้น ถึงการกระทำของสมาชิกในองค์การ หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ การสร้าง ค่านิยม และความเชื่อ ซึ่งสมาชิกขององค์การ หรือหน่วยงานให้ความสนใจต่อการดำรงอยู่ขององค์การ วัฒนธรรมจึงเป็นเหมือนส่วนหนึ่งของชีวิตในองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ทักษะคิด และประสิทธิภาพ ในการทำงานโดยรวมของพนักงาน นอกจากนั้นแล้ววัฒนธรรมก็มีอิทธิพล หรือมีอำนาจเหนือองค์การ ไม่ว่าวัฒนธรรมองค์การนั้น จะอ่อนแอ หรือแข็งแกร่งสักปานใดก็ตามย่อมมีผลกระทบต่อทุกสิ่งทุกอย่าง ที่เกิดขึ้นในองค์การ นับ ตั้งแต่การเลื่อนขั้นการเลื่อนตำแหน่ง การตัดสินใจ ตลอดจนการแต่งกาย การกีฬา การทำงาน

ธนาคาร อากาศสงเคราะห์ (2558) ค่านิยมองค์การ หมายถึง หลักการชี้นำ และพฤติกรรม ที่คาดหวังให้องค์การ และบุคลากรปฏิบัติค่านิยมสะท้อน และเสริมสร้างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ ขององค์การค่านิยมสนับสนุน และชี้นำการตัดสินใจของบุคลากรทุกคน และช่วยให้องค์การบรรลุภารกิจ และวิสัยทัศน์ ด้วยวิธีการที่เหมาะสมตัวอย่างของค่านิยมอาจรวมถึงการแสดงให้เห็นถึงความมีคุณธรรม และความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์ในทุกกรณีการทำให้อีกว่าความคาดหวังของลูกค้าการเห็นคุณค่าของแต่ละบุคคลและของความหลากหลายของบุคลากรการป้องกันสิ่งแวดล้อม และการพยายาม ให้มีการดำเนินการที่เป็นเลิศทุก ๆ วัน

Rokeach (1973, อ้างถึงใน ฉวีวรรณ วรรณประเสริฐ, 2551, น. 40) ค่านิยม หมายถึง ความเชื่อ ที่เป็นแนวทางของการแสดงออก (Action) และการใช้วิจารณญาณ (Judgment) ในสถานการณ์ที่ หลากหลายของบุคคล ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการมีระบบค่านิยมที่ต่างกัน ก็จะมีการแสดงออกที่ต่างกันด้วย โดยค่านิยมจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติ การรับรู้ ความต้องการ และการจูงใจ ทั้งในชีวิตและการทำงานของบุคคล

Robbins (1998, อ้างถึงใน นิติพล ภูตะโชติ, 2556, น. 98) คำนียม หมายถึง ความเชื่อมั่นพื้นฐานของบุคคล และใช้เป็นแบบอย่างในการกระทำและปฏิบัติตนของคนในสังคม

Brawn and Harvey (2006, p. 67 อ้างถึงใน วัลลีย์ พุทโสม, 2550, น. 137) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร คือ การนิยามการกำหนดความเกี่ยวข้องกันของความเชื่อ คำนียม แนวทางของพฤติกรรม และเครื่องมือที่เป็นรูปแบบการดำเนินชีวิตที่มาจากพื้นฐานของสังคมที่สมาชิกมีความโน้มเอียงไปสู่ความเป็นถาวร บางครั้งอาจจะใช้เวลานานความต่อเนื่องที่มีความหลากหลายของผลิตภัณฑ์มาจากแรงผลักดันทางสังคมที่บ่งบอกถึงความดี ซึ่งเป็นขอบเขตที่ไม่สามารถมองเห็นได้แต่บุคคลสามารถเรียนรู้ได้จากบรรทัดฐาน และค่านียมของกลุ่มมีการให้รางวัล เมื่อบุคคลเกิดการยอมรับและเป็นการขับไล่เมื่อบุคคลไม่สามารถปฏิบัติได้

ค่านียมองค์กรเป็นผลรวมของค่านียมส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน เมื่อมารวมกันเข้า ค่านียมองค์กรให้ผลเพิ่มพลัง ดังคำกล่าวที่ว่า ผลรวมของส่วนต่าง ๆ ให้พลังยิ่งใหญ่กว่าค่านียมแต่ละส่วน ค่านียมให้แนวทางเป็นทางเสื่อให้ถือปฏิบัติ เป็นธงชัยให้ทุกคนยึดเหนี่ยว Drummond (2000, อ้างอิงใน นฤมล สุนสวัสดิ์, 2549, น. 215) ยืนยันว่า คุณค่าเป็นสิ่งที่องค์กรต้องยึดมั่นไว้เป็นสิ่งที่ทำให้ทุกคนในองค์กรภาคภูมิใจ เป็นสิ่งยึดโยงคนไปถึงอนาคต เป็นสิ่งที่เมื่อมองย้อนหลังกลับมาแล้วมีความปลื้มใจ

สรุปได้ว่า ค่านียมร่วม คือ การสร้างค่านียม และบรรทัดฐานที่ให้บุคลากรยึดถือปฏิบัติร่วมกัน สร้างค่านียม และรากฐานทางปรัชญา เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กรได้เป็นอย่างดี สร้างค่านียมในด้านบุคลิกภาพ วิธีการปฏิบัติของบุคลากรภายในองค์กรของท่านได้ถูกยอมรับทั่วทั้งองค์กร

ตารางที่ 2.1

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารงาน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ประสิทธิภาพการ บริหารงาน	สาโรจน์ โอปัททภักขิณ (2550, น. 87)	ศาสตราจารย์สุวิทย์ (2551, น. 66)	สุพจน์ ทรายแก้ว (2553, น. 59)	บุญเลิศ เข็นคงคา (2554, น. 43)	วาสนา สะอาด (2554, น. 7)	ฤทัยพิชญ์ โพธิ์อ่อน (2550, น. 99)	กิติพันธ์ รุจิรกุล (2551, น. 10)	วรจิตร หนองแก (2552, น. 19 - 20)	ชวริณี จันทร์แสงศรี (2552, น. 21)	เทพพนม เมืองแมน (2553, น. 56)	ประจักษ์ ทรัพย์อุดม (2550, น. 3)	ธีรพร สุทธิโส (2550, น. 35)	เกริกเกียรติ ศรีเสริมโชค (2556, น. 63)	อานนท์ ศักดิ์วีระวิทย์ (2557, น. 95)	ธงชัย สันติวงษ์ (2550, น. 24)	สุริยะ วิริยะสวัสดิ์ (2550, น. 19)	ประทาน คงฤทธิศึกษากร (2552, น. 12)	ประจักษ์ บัวผัน (2552, น. 15)	สมยศ นาวิการ (2552, น. 6)	ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2553, น. 18)	ติน ปรัชญาพฤกษ์ (2553, น. 10)	บุญทัน ดอกไธสง (2557, น. 8)	วัลดี พุทธิโสภ (2550, น. 138)	สุนทร โคตรบรรเทา (2551, น. 258)	ฉวีวรรณวรรณประเสริฐ (2552, น. 64)	วิเชียร วิทยอุดม (2552, น. 94)
1. กลยุทธ์ขององค์กร	/	/	/	/	/	-	-	/	/	-	-	-	/	/	-	-	-	/	/	-	-	-	-	-	/	/
2. โครงสร้างองค์กร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3. ระบบการปฏิบัติงาน	-	-	-	-	-	/	/	/	/	/	-	-	-	-	/	-	-	-	-	/	/	/	/	-	-	-
4. บุคลากร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	/	-	-	-	-	-
5. ทักษะ ความรู้ ความสามารถ	/	-	-	-	-	-	-	-	-	-	/	/	/	/	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6. รูปแบบการบริหารจัดการ	-	-	-	-	-	/	-	-	-	-	-	-	-	-	/	/	/	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7. เทคโนโลยี	-	/	/	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	/	/	-	-	-	-	-	-
8. ค่านิยมนร่วม	-	-	-	/	/	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	/	/	-	-	-

จากตารางที่ 2.1 ผลการสังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารงาน พบว่ามีหลายปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้คัดเลือกปัจจัยที่มีนักวิชาการได้กล่าวซ้ำ ตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป ซึ่งปัจจัยที่ผู้วิจัยเลือกในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบไปด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์กร ระบบการปฏิบัติงาน ทักษะความรู้ และความสามารถรูปแบบการบริหารจัดการ และค่านิยมร่วม

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

2.4.1 ความหมายเกี่ยวกับภารกิจของตำรวจ

มานพ เฉยกลาง (2547, น. 6 - 8) กล่าวว่า ภารกิจของตำรวจเป็นงานที่เป็นกลไกการควบคุมทางสังคม (Social Control) อย่างหนึ่งที่ทำให้ดำรงอยู่ของสังคมมีความสุข ปลอดภัยตรงตามความหมายที่ว่า “ผู้พิทักษ์สันติราษฎร์” การดำเนินงาน และการปฏิบัติงานของตำรวจค่อนข้างเป็นงานการควบคุมให้เป็นไปตามบรรทัดฐานของสังคม (Social Norm) งานของตำรวจจึงมีขอบเขตที่กว้างขวาง

สำหรับประเทศไทยนั้น ตามระเบียบการตำรวจได้กำหนดไว้ว่า ตำรวจมีอำนาจตามที่กฎหมายได้บัญญัติไว้ตามยุคตามสมัยต่าง ๆ กระจายกระจายกันอยู่ในตัวบทกฎหมายบ้างในประกาศพระบรมราชโองการบ้าง ในกฎเสนาบดีบ้าง และในระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ บ้าง ซึ่งได้กล่าวโดยสรุปแล้ว ตำรวจมีอำนาจหน้าที่ดังนี้ คือ

1. ตำรวจในฐานะเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนภายในราชอาณาจักร

2. ตำรวจในฐานะเป็นผู้รักษากฎหมาย มีหน้าที่ป้องกันมิให้มีผู้ละเมิดกฎหมายมหาชน และถ้ามีผู้ละเมิดก็มีอำนาจ และหน้าที่สืบสวน จับกุม ตรวจค้นและปราบปรามนำตัวผู้กระทำความผิดดำเนินคดีตามสมควรแก่ความผิด

3. ตำรวจในฐานะข้าราชการพลเรือน นอกจากจะต้องปฏิบัติราชการตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด และมอบหมายไว้แล้ว ยังต้องปฏิบัติหน้าที่ทั่วไป คู่เคียงกับข้าราชการพลเรือนทุกประการ และต้องรักษาความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

4. ตำรวจในฐานะเป็นพนักงานฝ่ายปกครอง มีหน้าที่บำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน

5. ตำรวจเมื่ออยู่ในฐานะตำรวจสนาม มีหน้าที่ป้องกันและต่อสู้กับข้าศึกทั้งในเขตที่ทำการ และมีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยตามระเบียบที่ทางราชการมอบหมายและกำหนดเป็นครั้งคราว งานของตำรวจที่กล่าวมาแล้วทั้งหมด ก็เพื่อให้สังคมและชุมชนบรรลุเป้าหมายสูงสุด คือ

ความสงบของสังคม และชุมชน นั่นก็หมายความว่า ตำรวจต้องมีประสิทธิภาพสูงสุดในการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินแก่ประชาชน

ชินวัตร ศรีสวัสดิ์ (2547, น. 8) ได้กล่าวถึงภารกิจของตำรวจโดยทั่ว ๆ ไป คือ

1. การรักษาความสงบเรียบร้อยทั้งภายนอกและภายใน เพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน
2. รักษากฎหมายที่เกี่ยวข้องแก่การกระทำผิดทางอาญา
3. บำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่ประชาชน
4. ดูแลรักษาผลประโยชน์ของสาธารณะ

จากภารกิจของตำรวจดังกล่าว เป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ครอบคลุมกว้างขวางเกินไปที่ทำให้ตำรวจมีบทบาทหลายฐานะ ได้แก่

1. ในฐานะผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
 2. ในฐานะผู้รักษากฎหมาย มีหน้าที่ป้องกัน และปราบปรามอาชญากรรม
 3. ในฐานะที่เป็นข้าราชการพลเรือน และกึ่งทหาร ต้องปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกากระทรวงมหาดไทยกำหนด และรักษาความสัมพันธ์ระหว่างทหารและพลเรือน
 4. ในฐานะพนักงานฝ่ายปกครอง มีหน้าที่บำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่ประชาชน
 5. ในฐานะตำรวจสนาม มีหน้าที่ป้องกัน และต่อสู้ข้าศึกศัตรูจากภายนอกประเทศ
- ในลักษณะรุกราน โดยฉับพลัน และการก่อการร้ายในรูปแบบต่าง ๆ

นอกเหนือจากความขัดแย้งของบทบาทต่าง ๆ เหล่านี้แล้ว การที่ตำรวจต้องรับบทบาทดังกล่าว ก่อให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ติดตามอีกมาก ซึ่งปัญหาหนึ่งที่น่าสนใจยิ่ง ได้แก่ การขยายขอบเขตความรับผิดชอบ ตลอดจนเพิ่มอำนาจหน้าที่แก่ประชาชน กล่าวคือ ถ้าปล่อยให้องค์กรตำรวจโดยปราศจากเป้าประสงค์และวัตถุประสงค์ที่แน่ชัดและเฉพาะเจาะจงนานเพียงใด องค์กรตำรวจก็จะประสบอุปสรรคต่าง ๆ ในการบริหารและการปฏิบัติงานพอกพูนมากขึ้นเพียงนั้น ผลที่ตามมาก็ไม่เพียงแต่เป็นอุปสรรคต่อการวางแผน การดำเนินงาน การควบคุมบังคับบัญชาและประเมินผลการปฏิบัติงาน แต่ยังเชื่อมโยงถึงการกำหนดคุณสมบัติ เพื่อคัดเลือกบุคลากรและการจัดหลักสูตรฝึกอบรมอีกครั้งด้วย

สรุปได้ว่า ภารกิจของตำรวจเป็นงานที่เป็นกลไกการควบคุมทางสังคมอย่างหนึ่งที่ทำให้ดำรงอยู่ของสังคมมีความสุข และปลอดภัย การดำเนินงาน และการปฏิบัติงานของตำรวจค่อนข้างเป็นงานการควบคุมให้เป็นไปตามบรรทัดฐานของสังคม ภารกิจของตำรวจที่สำคัญ เช่น การรักษาความสงบเรียบร้อย การรักษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกระทำผิดทางอาญา การบำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่ประชาชน และการดูแลรักษาผลประโยชน์ของสาธารณะ

2.4.2 หลักการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

ประมวลจริยธรรม และจรรยาบรรณของตำรวจ พ.ศ. 2551 ด้วยสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีอำนาจและหน้าที่ที่สำคัญ ได้แก่ การรักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ และการรักษากฎหมาย ค้ำครองชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน รักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม บริการชุมชนให้เกิดความร่มเย็น ป้องกันและปราบปราม ผู้กระทำความผิดกฎหมาย และดำเนินการเพื่อนำผู้กระทำผิดกฎหมายเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม เพื่อให้การปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และประชาชนมีความศรัทธาเชื่อมั่น จึงจำเป็นต้องกำหนดประมวลจริยธรรม และจรรยาบรรณของตำรวจ เป็นกรอบการประพฤติปฏิบัติของข้าราชการตำรวจให้มีคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณที่ดี และเป็นมาตรฐาน (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2550, น. 67 - 87) ดังนี้

2.4.2.1 ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ ประกอบด้วย

- 1) คุณธรรม ค่านิยมหลัก และอุดมคติ ของตำรวจเป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งให้ข้าราชการตำรวจอยู่ในกรอบของศีลธรรม และคุณธรรม ขณะเดียวกันก็เป็นแนวทางชี้แนะให้ข้าราชการตำรวจบรรลุถึงปณิธานของการเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์
- 2) จริยธรรมของตำรวจ คือ คุณความดีที่เป็นข้อประพฤติตน และปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ เพื่อให้ประชาชนศรัทธา เชื่อมั่น และยอมรับ
- 3) จรรยาบรรณของตำรวจ คือ ประมวลความประพฤติในการปฏิบัติหน้าที่ของวิชาชีพตำรวจ ที่ข้าราชการตำรวจต้องยึดถือปฏิบัติ เพื่อธำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรี และเกียรติภูมิของข้าราชการตำรวจ และวิชาชีพตำรวจ

2.4.2.2 ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ มีดังนี้

- 1) การไม่เลือกปฏิบัติ หมายความว่า การไม่ใช้ความรู้สึกพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจ ส่วนตัวต่อบุคคล หรือกลุ่มบุคคล อันเนื่องมาจากชาติกำเนิด เพศ ศาสนา หรือความเชื่อ เชื้อชาติ สัญชาติ อายุ การศึกษา ความเห็นทางการเมือง หรือความเห็นอื่น ความนิยมทางเพศส่วนบุคคล ความพิการ สภาพร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพ หรือสถานะทางเศรษฐกิจ หรือสังคม
- 2) ประโยชน์ หมายความว่า เงิน ทรัพย์สิน บริการ ตำแหน่งหน้าที่การงาน สิทธิประโยชน์ หรือประโยชน์อื่นใด หรือคำมั่นสัญญาที่จะให้ หรือจะได้รับสิ่งดังกล่าวในอนาคตด้วย
- 3) การทารุณ หรือทารุณกรรม หมายความว่า การปฏิบัติ หรือกระทำใด ๆ ต่อร่างกาย หรือจิตใจของบุคคลในลักษณะที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือก่อให้เกิดความเจ็บปวดอย่างแสนสาหัส หรือดูถูกศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

4) ข้าราชการตำรวจต้องเคารพ และปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และจรรยาบรรณของตำรวจอย่างเคร่งครัด เมื่อตนได้ละเมิด ฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ จะต้องรายงานผู้บังคับบัญชาเป็นหนังสือทันที หากไม่แน่ใจว่าการที่ตนได้กระทำหรือตัดสินใจ หรือจะกระทำ หรือจะตัดสินใจเป็นที่จะเป็นการละเมิด ฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และจรรยาบรรณของตำรวจหรือไม่ ให้ข้าราชการตำรวจนั้นปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชา หรือปรึกษากับศูนย์ให้คำปรึกษาแนะนำตามกฎหมาย คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) ข้อ 8 วรรคสาม

2.4.2.3 คุณธรรม ค่านิยมหลัก และอุดมคติของตำรวจ

ข้าราชการตำรวจต้องยึดถือคุณธรรมสี่ประการตามพระบรมราโชวาท เป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งในการประพฤติตน และปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

1) การรักษาความสัตย์ ความจริงใจต่อตัวเองที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์ และเป็นธรรม

2) การรู้จักข่มใจตนเอง ฝึกตนเองให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัตย์ ความดีเท่านั้น

3) การอดทน อดกลั้น และอดออม ที่จะไม่ประพฤติล่วงความสัตย์สุจริตไม่ว่าด้วยเหตุประการใด

4) การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตน เพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง

5) ข้าราชการตำรวจต้องปฏิบัติตามค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามที่ผู้ตรวจการแผ่นดินกำหนด ดังนี้

5.1) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

5.2) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

5.3) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

5.4) การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

5.5) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

5.6) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

5.7) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

5.8) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

5.9) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

เพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่อของบ้านเมือง

6) ข้าราชการตำรวจต้องยึดถืออุดมคติของตำรวจ 9 ประการ เป็นแนวทางชี้้นำการประพฤติตน และปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุถึงปณิธานของการเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ดังนี้

6.1) เคารพเอื้อเฟื้อต่อหน้าที่

6.2) กรุณาปราณีต่อประชาชน

6.3) อดทนต่อความเจ็บใจ

6.4) ไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก

6.5) ไม่มั่งมากในลาภผล

6.6) มุ่งบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่ประชาชน

6.7) ดำรงตนในยุติธรรม

6.8) กระทำการด้วยปัญญา

6.9) รักษาความไม่ประมาทเสมอชีวิต

7) ข้าราชการตำรวจต้องเคารพ ศรัทธาและยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ซึ่งต้องประพฤติปฏิบัติ ดังนี้

7.1) จงรักภักดี และเทิดทูนพระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระรัชทายาท และไม่ยอมให้ผู้ใดล่วงละเมิด

7.2) สนับสนุนการเมืองประชาธิปไตยด้วยศรัทธามีความเป็นกลางทางการเมือง ไม่เป็นผู้บริหาร หรือกรรมการพรรคการเมือง และไม่กระทำการใด ๆ อันเป็นคุณ หรือเป็นโทษแก่พรรคการเมือง หรือผู้สมัครรับเลือกตั้งทั้งในระดับชาติ และท้องถิ่น

8) ข้าราชการตำรวจต้องเคารพสิทธิ และเสรีภาพของประชาชน ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ และตามกฎหมายอื่นโดยเคร่งครัด โดยไม่เลือกปฏิบัติ

9) ข้าราชการตำรวจต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ ประชาชน ชุมชน และประเทศชาติเป็นสำคัญ ซึ่งต้องประพฤติปฏิบัติ ดังนี้

9.1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว กระตือรือร้น รอบคอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นธรรม

9.2) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร เสียสละ ใช้ปฏิภาณไหวพริบ กล้าหาญ และอดทน

- 9.3) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ความเต็มใจไม่ละทิ้งหน้าที่ ไม่หลีกเลี่ยง หรือปิดความรับผิดชอบ
- 9.4) ดูแลรักษา และใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่า โดยระมัดระวัง มิให้เสียหาย หรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง
- 9.5) รักษาความลับของทางราชการ และความลับที่ได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่ หรือจากประชาชนผู้มาติดต่อราชการ เว้นแต่เป็นการเปิดเผยเพื่อประโยชน์ในกระบวนการยุติธรรม หรือการตรวจสอบตามที่กฎหมาย กฎ ข้อบังคับกำหนด
- 10) ข้าราชการตำรวจ ต้องมีจิตสำนึกของความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์เพื่อให้ประชาชนศรัทธาและเชื่อมั่น ซึ่งต้องประพฤติปฏิบัติ ดังนี้
- 10.1) มีท่าทีเป็นมิตร มีมนุษยสัมพันธ์อันดี และมีความสุภาพอ่อนโยน ต่อประชาชนผู้รับบริการ รวมทั้งให้บริการประชาชนด้วยความเต็มใจ รวดเร็ว และไม่เลือกปฏิบัติ
- 10.2) ปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชนไม่เบียดเบียน ไม่แสดงกริยา หรือท่าทางไม่สุภาพหรือไม่ให้เกียรติ รวมทั้งไม่ใช้ถ้อยคำ กริยา หรือท่าทาง ที่มีลักษณะหยาบคาย ดูหมิ่น หรือเหยียดหยามประชาชน
- 10.3) เอื้อเฟื้อ สงเคราะห์ และช่วยเหลือประชาชนเมื่ออยู่ในฐานะที่จำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือ หรือประสบเคราะห์จากอุบัติเหตุ การละเมิดกฎหมาย หรือภัยอื่น ๆ ไม่ว่าบุคคลนั้น จะเป็นผู้ต้องสงสัย หรือผู้กระทำผิดกฎหมายหรือไม่
- 10.4) ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการ อย่างเคร่งครัด การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนที่ร้องขอ ต้องดำเนินการด้วยความรวดเร็วไม่ถ่วงเวลา ให้เนิ่นช้า และไม่ให้ข้อมูลข่าวสารอันเป็นเท็จแก่ประชาชน
- 11) ข้าราชการตำรวจต้องหมั่นศึกษาหาความรู้อยู่ตลอดเวลา เพื่อพัฒนาตนเอง ให้ทันโลกทันเหตุการณ์ และมีความชำนาญการในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ รวมทั้งต้องศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ธรรมเนียม การปฏิบัติของส่วนราชการในกระบวนการยุติธรรม เช่น ฝ่ายอัยการ ศาล ราชทัณฑ์ และกระทรวง ทบวง กรมอื่นที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบ ของตน เพื่อสามารถประสานงานได้อย่างกลมกลืนแนบเนียน และเป็นประโยชน์ต่อราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- 12) ข้าราชการตำรวจ ต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต และยึดมั่นในศีลธรรม โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน ซึ่งต้องประพฤติปฏิบัติ ดังนี้
- 12.1) ไม่ใช่ตำแหน่ง อำนาจหรือหน้าที่ หรือไม่ยอมให้ผู้อื่นใช้ตำแหน่ง อำนาจ หรือหน้าที่ของตนแสวงหาประโยชน์สำหรับตนเอง หรือผู้อื่น

12.2) ไม่ใช่ตำแหน่ง อำนาจหรือหน้าที่ หรือไม่ยอมให้ผู้อื่นใช้ตำแหน่ง อำนาจ หรือหน้าที่ของตนไปในทางจงใจ หรือมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ การใช้ดุลพินิจ หรือการกระทำ ของข้าราชการตำรวจ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐอื่น อันเป็นผลให้การตัดสินใจ การใช้ดุลพินิจ หรือการ กระทำของผู้นั้น สูญเสียความเที่ยงธรรม และยุติธรรม

12.3) ไม่รับของขวัญนอกเหนือจากโอกาส และกาลตามประเพณีนิยม และของขวัญนั้น ต้องมีมูลค่าตามที่คณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประกาศ กำหนด

12.4) ไม่ใช่เวลาราชการ หรือทรัพย์สินของราชการเพื่อธุรกิจ หรือประโยชน์ ส่วนตน

12.5) ไม่ประกอบอาชีพเสริม ซึ่งมีลักษณะเป็นผลประโยชน์ทับซ้อน หรือเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม

12.6) ดำรงชีวิตส่วนตัวไม่ให้เกิดมลทินมัวหมองต่อตำแหน่งหน้าที่ที่ไม่ ทำผิดกฎหมาย แม้เห็นว่าเป็นเรื่องเล็กน้อย ไม่หมกมุ่นในอบายมุขทั้งหลาย ไม่ฟุ้งเฟ้อหรูหรา และ ใช้จ่ายประหยัดตามฐานะแห่งตน

13) ข้าราชการตำรวจต้องภาคภูมิใจในวิชาชีพ กล้ายืนหยัด กระทำในสิ่งที่ ถูกต้องดีงาม เพื่อเกียรติศักดิ์ และศักดิ์ศรีของความเป็นตำรวจ ซึ่งต้องประพฤติปฏิบัติ ดังนี้

13.1) ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามครรลองของการปกครอง ระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างเคร่งครัด

13.2) ไม่สั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติกรณในสิ่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรือขัดต่อคุณธรรม และศีลธรรม

13.3) ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งที่ตนรู้ หรือควรจะรู้ว่าไม่ชอบด้วยกฎหมาย ในการนี้ให้ทั้กท้วงเป็นลายลักษณ์อักษรต่อผู้บังคับบัญชาผู้สั่ง

13.4) ไม่เลียงกฎหมายใช้ หรือแนะนำใช้ช่องโหว่ของกฎหมายเพื่อ ประโยชน์สำหรับตนเอง หรือผู้อื่น หรือทำให้สูญเสียความเป็นธรรมในกระบวนการยุติธรรม

14) ในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการตำรวจต้องประพฤติปฏิบัติ ดังนี้

14.1) ประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งเป็นที่ ปรีกษา และที่พึ่งของผู้ใต้บังคับบัญชา

14.2) หมั่นอบรมให้ผู้ใต้บังคับบัญชายึดถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และจรรยาบรรณ ว่ากล่าวตักเตือนด้วยจิตเมตตา และให้ความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่

14.3) ปกครองบังคับบัญชา ด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนอง
ครองธรรมยอมรับฟังความคิดเห็น และไม่ผลักความรับผิดชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

14.4) ใช้หลักคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลที่อยู่ในความรับผิดชอบ
ของตนอย่างเคร่งครัด และปราศจากความลำเอียง

15) ในฐานะผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานข้าราชการตำรวจต้องประพฤติ
ปฏิบัติ ดังนี้

15.1) เคารพเชื่อฟัง และปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วย
กฎหมาย

15.2) รักษาวินัยและความสามัคคีในหมู่คณะ

15.3) ปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ
รักใคร่ สมานฉันท์ และมีมนุษยสัมพันธ์ รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน

15.4) อุทิศตนเองไม่หลีกเลี่ยงหรือเกี่ยงงาน ร่วมมือร่วมใจปฏิบัติหน้าที่
โดยยึดความสำเร็จของงาน และชื่อเสียงของหน่วยเป็นที่ตั้ง

กล่าวโดยสรุป ข้าราชการตำรวจต้องเป็นที่พึ่งของประชาชนต้องเป็น
ผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ใช้อำนาจเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ที่
มิควรได้ ข้าราชการตำรวจต้องมีคุณธรรม จริยธรรมสูง สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างภาคภูมิใจ

2.4.3 บทบาทและหน้าที่ของตำรวจ

การปฏิบัติงานของตำรวจ โดยทั่วไปได้ถูกกำหนดขึ้นตั้งแต่เริ่มมีกิจการตำรวจและเปลี่ยนแปลง
เรื่อยมาตามกาลเวลาตามยุคสมัย และมีการพิจารณาใช้อำนาจหน้าที่ตามลำดับจนกระทั่งในปัจจุบันนี้
หน้าที่ของตำรวจมีอยู่ 8 ประการ (โสภณ ชูพิกุลชัย, 2552, น. 142 - 144) คือ

2.4.3.1 การป้องกันอาชญากรรม (Crime Prevention) คือ การปฏิบัติใด ๆ ก็ตามในขอบเขต
อำนาจหน้าที่ก่อนที่จะมีการกระทำความผิดเกิดขึ้น เพื่อมุ่งประโยชน์ต่อผลในด้านการตัดโอกาสขัดขวาง
มิให้เกิดการกระทำความผิด หรือเพื่อขจัดพฤติกรรมอันอาจเป็นภัยต่อสังคมมิให้เกิดขึ้นเป็นสำคัญ
ประกอบด้วย การกำหนดโครงการแผนงานหลักการรักษาความสงบเรียบร้อย การจัดระบบงานป้องกัน
ปราบปราม และเทคนิคการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจที่มีสมรรถภาพสูงประกอบด้วยคุณลักษณะความสามารถ
ส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ตำรวจ การควบคุมแหล่งเสื่อมโทรมอันเป็นปัจจัยสาเหตุแห่งอาชญากรรม
อย่างเข้มงวด การให้การศึกษาด้านการป้องกันอาชญากรรมแก่ประชาชน การให้ความร่วมมือสนับสนุน
หน่วยงานป้องกันสังคมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และประสานงานแก่ประชาชน การให้ความร่วมมือสนับสนุน
หน่วยงานป้องกันสังคมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และประสานงานระหว่างตำรวจ อัยการ ศาล และราชทัณฑ์
อย่างไรก็ดีชุดเหล่านี้ จักเป็นประโยชน์เกื้อกูลอย่างยิ่งในการเรียกร้องความร่วมมือร่วมใจจากประชาชน

ให้สนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจโดยตรง ซึ่งจะมีส่วนช่วยลดจำนวนอาชญากรรมและสามารถควบคุมพฤติกรรมอันเป็นปฏิปักษ์ต่อสังคมให้อยู่ในวิสัยที่จะป้องกันเหตุร้ายก่อนที่จะปรากฏขึ้นได้เป็นอย่างดี

2.4.3.2 การปราบปรามอาชญากรรม (Crime Repression) ปัจจัยสำคัญของภารกิจข้อนี้ได้แก่ การมุ่งเน้นย้ำเกี่ยวกับการจัดกำลังตำรวจตรวจตราท้องถนน (Police Patrol) อย่างเพียงพอและเอาใจใส่อย่างทั่วถึง ทั้งในรูปแบบสายตรวจเท้า (Foot Patrol) สายตรวจจักรยาน (Bicycle Patrol) สายตรวจรถจักรยานยนต์ (Scooter and Motorcycle Patrol) สายตรวจรถยนต์ (Automobile Patrol) สายตรวจทางน้ำ (Marine Patrol) สายตรวจหน่วยม้า (House Patrol) สายตรวจสุนัขตำรวจ (Police Canine Patrol) สายตรวจพิเศษ (Special Types of Patrol) ซึ่งได้รับการฝึกฝนเทคนิคตำรวจเป็นอย่างดีเยี่ยม และมีความสามารถเคลื่อนที่ไปถึงที่เกิดเหตุอย่างรวดเร็ว (Omnipresence) นับเป็นหน้าที่หลักอันสำคัญยิ่งของตำรวจในการรณรงค์ปราบปรามอาชญากรรม ซึ่งจะส่งผลสนองต่อการควบคุมหรือขจัดปัจจัยต่าง ๆ อันเป็นภัยต่อสังคมไว้ก่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยจับพยานและในลักษณะขยายต่อการที่จะกระทำผิดยิ่งขึ้น จึงได้มีคำกล่าวเป็นที่ยอมรับนับถือของตำรวจอย่างจริงจังว่า “การจัดหน่วยสายตรวจเป็นหัวใจสำคัญในการปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจ” (The Heart of Police Effort Against Crime is Patrol)

2.4.3.3 การสืบสวนฟ้องร้องผู้กระทำผิด (Apprehension of offenders) เป็นมาตรการปราบปรามหลังจากการกระทำผิดได้เกิดขึ้นแล้ว การสืบสวนสอบสวนหลังจากการจับกุมผู้กระทำผิดได้โดยจับพยานทันควมยอมเป็นการข่มขวัญผู้กระทำผิด ให้ตระหนักถึงความสูญเสียที่ได้รับจากการประกอบอาชญากรรมโดยทันที และเป็นการสร้างความอบอุ่นใจแก่ผู้ประกอบอาชีพสุจริตทั่วไป ตำรวจพึงระลึกอยู่เสมอว่าการจับกุมฟ้องร้องผู้กระทำผิดจะต้องยึดถือปฏิบัติตามกฎหมาย และมีประจักษ์พยานหลักฐานยืนยันเป็นที่แน่ชัดอย่างแจ่มแจ้ง ทั้งในด้านข้อเท็จจริงที่มีอยู่จริง ทั้งนี้เพื่อกันผู้บริสุทธิ์ออกจากข่ายการสงสัย หมายความว่า การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจในทุกกรณีจะต้องรักษาความเที่ยงธรรม และความบริสุทธิ์ใจเป็นสำคัญที่สุด นอกจากนั้นการจับกุมผู้กระทำผิดที่ถูกต้องตามความเป็นจริงจะมีผลอย่างดียิ่งในด้านการปราบปรามอาชญากรรม และการกำหนดมาตรการฟื้นฟูจิตใจของผู้กระทำผิดให้กลับประพฤติตนเป็นพลเมืองดี ภายหลังจากการพ้นโทษไปแล้วอีกด้วย

2.4.3.4 การค้นหายทรัพย์สินสูญหาย (Recovery of Property) การค้นหายทรัพย์สินสูญหายหรือทรัพย์สินที่ได้ถูกโจรกรรมไปแล้วให้ได้กลับคืนโดยเร็ว มีผลในด้านลดความเสียหายทางเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องกับอาชญากรรม และเป็นการข่มขู่ผู้แสวงหาประโยชน์จากความเดือดร้อนของผู้อื่นหรือผลพลอยได้จากอาชญากรรมเกี่ยวกับทรัพย์สินนั้น ๆ โดยตรง ทั้งนี้ให้รวมตลอดถึงการกำหนด

มาตรการควบคุมโรงจํานำ หรือจัดแหล่งรับซื้อของโจรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อลดความสูญเสียว หรือตัดโอกาสช่องทางแห่งการโจรกรรมทรัพย์สินอย่างใกล้ชิดควดขันยิ่งขึ้น

2.4.3.5 การรักษาระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่ไม่เกี่ยวกับอาชญากรรม (Regulation of Criminal) การปฏิบัติภารกิจของตำรวจในกรณีนี้ ได้แก่ การควบคุมการจราจรและควบคุมกิจการสาธารณสุข การจัดสวัสดิการต่าง ๆ แก่ประชาชน การจัดควบคุมความเป็นระเบียบเรียบร้อยของฝูงชน และการปฏิบัติหน้าที่เจรจาไกล่เกลี่ยปัญหาข้อขัดแย้งของครอบครัว (Domestic Disputes) ไปจนถึงการให้คำแนะนำและตักเตือนประชาชนให้ปฏิบัติหน้าที่ถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อรักษาไว้ซึ่งความเป็นระเบียบเรียบร้อย และความผาสุกของชุมชน

2.4.3.6 การจัดสรรบริการแก่ประชาชน (Provision of Service) เป็นการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจในฐานะผู้ให้บริการช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ แก่ประชาชนทั่วไปที่สอดคล้องกับหลักการจัดบริการของตำรวจแก่สังคม อาทิ การจัดบริการข่าวสาร การแจ้งบอกถนนหนทางให้คำแนะนำช่วยเหลือประชาชน การจัดบริการเกี่ยวกับเด็กและเยาวชน การจัดระบบห้องขังที่ถูกต้องตามมาตรฐาน การดำเนินการเกี่ยวกับการออกใบอนุญาต การควบคุมทะเบียนต่าง ๆ การควบคุมการเลือกตั้ง การจัดกำลังตำรวจประจำศาล หรือธนาคาร เป็นต้น

2.4.3.7 การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคล (Protection of Individual Freedom) นอกจากตำรวจจะต้องปฏิบัติหน้าที่บังคับใช้กฎหมายด้วยความเป็นธรรมเสมอภาค ปกป้องพิทักษ์ประชาชนให้สามารถประกอบอาชีพได้โดยไม่ถูกข่มเหงรังแกจากเหล่ามิฉอาชีพแล้ว ตำรวจยังมีภารกิจในการคุ้มครองปัจเจกชนมิให้ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลแทรกแซงต่อการดำรงชีวิตปกติประจำวันตามหลักการที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ และปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติรวมทั้งจะต้องให้คำแนะนำช่วยเหลือแก่ประชาชนในการใช้สิทธิหน้าที่พลเมืองดีโดยสมบูรณ์อีกด้วย

2.4.3.8 การปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ (Different Kind of Function) หน้าที่ในประการอื่นของตำรวจ ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่พิเศษอื่น ๆ นอกเหนือหน้าที่ปกติดังกล่าวมาแล้วเป็นต้นว่า การปฏิบัติหน้าที่ควบคุม หรือปราบปรามผู้เป็นปฏิปักษ์ต่อรัฐบาลอันชอบด้วยวิถีทางแห่งรัฐธรรมนูญการอารักขาคุ้มครองบุคคลสำคัญ การจัดกำลังตำรวจรักษา และป้องกันขับไล่ต่อสู้ข้าศึกศัตรูที่บุกรุกย่ำยีอธิปไตยของชาติบ้านเมือง เป็นต้น

สรุปได้ว่า ตำรวจมีบทบาทสำคัญยิ่งในการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม ซึ่งในการปฏิบัติภารกิจของตำรวจนั้น ตำรวจมิได้ดำเนินการอย่างโดดเดี่ยว แต่อยู่ภายใต้ภาวะสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ของสังคม ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง การทหาร กฎหมาย และเทคโนโลยี ซึ่งสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ทุก ๆ ด้านดังกล่าวเหล่านี้จะมี “ประชาชน” เป็นองค์ประกอบหลักอยู่เสมอ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าในการปฏิบัติภารกิจของตำรวจนั้น จะต้องเกี่ยวข้องกับประชาชนและพฤติกรรมของประชาชน

ซึ่งรวมกันเรียกว่า ชุมชน เป็นหลัก ดังนั้น ความสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชน หรือชุมชน จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดสำหรับตำรวจ โดยเฉพาะในการปกครองระบบประชาธิปไตย ซึ่งถือว่าตำรวจต้องรับใช้ประชาชน และสังคม เพราะตำรวจนั้นได้รับงบประมาณที่เก็บจากภาษีของประชาชน จึงต้องพยายามทุกวิถีทางที่จะเรียนรู้ว่าประชาชนหรือ ชุมชนต้องการอะไรจากบริการของตำรวจ และพยายามที่จะเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประชาชน ซึ่งในความพยายามของตำรวจที่จะปฏิบัติหน้าที่ เพื่อความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของชุมชนนั้น

2.5 หลักการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

วิสุทธิ กิตติวัฒน์ (2528, น. 53) กล่าวว่าไว้ว่า ตำรวจมีบทบาทสำคัญยิ่งในการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม ซึ่งในการปฏิบัติภารกิจของตำรวจนั้น ตำรวจมิได้ดำเนินการอย่างโดดเดี่ยวแต่อยู่ภายใต้ภาวะสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ของสังคม ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง การทหาร กฎหมาย และเทคโนโลยี ซึ่งสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ทุก ๆ ด้านดังกล่าวเหล่านี้จะมี “ประชาชน” เป็นองค์ประกอบหลักอยู่เสมอ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าในการปฏิบัติภารกิจของตำรวจนั้น จะต้องเกี่ยวข้องกับประชาชนและพฤติกรรมของประชาชน ซึ่งรวมกันเรียกว่า ชุมชนเป็นหลัก ดังนั้นความสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชน หรือชุมชน จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดสำหรับตำรวจ โดยเฉพาะในการปกครองระบบประชาธิปไตย ซึ่งถือว่าตำรวจต้องรับใช้ประชาชน และสังคม เพราะตำรวจนั้นได้รับงบประมาณที่เก็บจากภาษีของประชาชน จึงต้องพยายามทุกวิถีทางที่จะเรียนรู้ว่าประชาชน หรือชุมชนต้องการอะไรจากบริการของตำรวจ และพยายามที่จะเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประชาชน ซึ่งในความพยายามของตำรวจที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของชุมชนนั้น

ลักษณะหน้าที่หลักของตำรวจ คือ เป็นผู้บังคับใช้กฎหมาย (Law Enforcement Agent) ซึ่งเป็นผู้ควบคุมความประพฤติของสมาชิกในสังคมให้อยู่ภายใต้กรอบ หรือระเบียบที่สังคมนั้น ๆ กำหนดให้ปฏิบัติ หรือละเว้นการปฏิบัติ เพื่อให้สมาชิกในสังคมอยู่กันอย่างเป็นปกติสุขหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ เป็นผู้ปกป้องรักษามิให้กฎหมายของสังคมถูกละเมิด และทำให้เกิดความปลอดภัยในสังคมมั่นคง

2.5.1 การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ โดยใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจคุณภาพ โดยให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ โดยมีหลักการประเมินผลตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาในหัวข้อการประเมิน ได้แก่ การครองตน, การครองคน, การครองงาน, การรักษาวินัย และความสามารถพิเศษ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนแต่ละหัวข้อ และใช้คะแนนเฉลี่ยมาเป็นเกณฑ์การพิจารณาในการบริหารงานบุคคล

หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ พ.ศ. 2539 มีลักษณะองค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ส่วนใหญ่ ๆ ดังนี้ (อำนาจ นิมมา, 2545, น. 53 - 58)

2.5.1.1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณาผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน ได้แก่

- 1) คุณภาพของงาน ประเมินความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์ ความละเอียดรอบคอบของงานที่ทำ
- 2) ปริมาณงาน เปรียบเทียบกับปริมาณของงานที่คาดว่า ควรจะทำงานได้ในเวลาที่ควรจะเป็น หรือปริมาณมากน้อยของงานที่สำเร็จ เพื่อเปรียบเทียบกับงานที่ได้รับมอบหมาย
- 3) การรักษาวินัย การที่ข้าราชการตำรวจปฏิบัติงานตามวินัย และจรรยาบรรณตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนดไว้
- 4) ความอดุสาหะ ความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา
- 5) ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รู้จักหน้าที่ และศึกษาความรู้เพิ่มเติม เพื่อนำมาปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

2.5.1.2 การประเมินศักยภาพ พิจารณาความสามารถในการรับผิดชอบมากขึ้น สามารถที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ซึ่งสูงกว่าเดิม

- 1) ความริเริ่ม การมีความคิดสร้างสรรค์มีแนวความคิดใหม่ ๆ และเหมาะสมกับสถานการณ์อันก่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน โดยมีต้องให้มีผู้ออกคำสั่งโดยละเอียด
- 2) การใช้ดุลยพินิจ การวินิจฉัยปัญหา หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ อย่างมีเหตุผลและรอบคอบ และมีการตัดสินใจที่แน่นอน ทั้งเวลาเหมาะสมกับสถานการณ์
- 3) ความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จ ความรับผิดชอบ ความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนติดตามงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี
- 4) การร่วมงานกับผู้อื่น ความสามารถในการประสานงานให้ความร่วมมือปรับตัว และมีส่วนร่วมในทีมงานช่วยระดมความคิดเห็นที่มีประโยชน์ต่องาน และปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพ
- 5) การมองผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการแก้ปัญหา การมองการณ์ไกลถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการแก้ไขปัญหาคือต้องพิจารณาแก้ไข
- 6) ความสามารถในการทำงานในสถานการณ์เร่งด่วนความสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสำเร็จไปตามเป้าหมายที่กำหนดเวลาในสถานการณ์ที่บีบบังคับให้รีบปฏิบัติ

7) ความเป็นที่วางใจ ความเชื่อถือไว้วางใจได้ เชื่อสัจสุจริตในการที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปตามที่ได้รับมอบหมาย

8) ความเป็นผู้นำ ความสามารถในการชักนำให้ผู้อื่นเห็นชอบ และปฏิบัติตามที่ต้องการ ตลอดจนปกครอง และสร้างทีมงานที่มีขวัญ และกำลังใจสูง

9) ความสามารถในการวางแผนสามารถกำหนดวางแผนโครงการของงานระยะต่าง ๆ รวมทั้งศึกษาข้อดี ข้อเสียของแผนงาน และโครงการที่วางไว้

10) ความสามารถในการจัดระบบ และควบคุมงาน สามารถจัดระบบงาน และควบคุมดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2.5.1.3 การประเมินลักษณะเฉพาะตัว พิจารณาลักษณะเฉพาะตัวของผู้ปฏิบัติงานได้แก่

- 1) ชอบทำงานอิสระทำงานคนเดียว
- 2) ชอบเป็นผู้นำ
- 3) ชอบทำงานที่มีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น
- 4) ชอบแสดงความรู้สึกออกมาให้ปรากฏ พูดตรงไปตรงมา
- 5) ชอบทำงานที่ใช้ทักษะ หรือเทคนิคเฉพาะด้าน
- 6) ชอบริเริ่มหรือสร้างสรรค์แต่งานใหม่
- 7) ชอบทำงานประจำ ซึ่งมีแนวปฏิบัติกำหนดไว้อย่างชัดเจน
- 8) ชอบสอน และแนะนำวิธีการทำงาน
- 9) ทำงานโดยมันเริงครัดกับกฎ ระเบียบ
- 10) ทำงานโดยเชื่อมั่นในแนวคิดของตนเอง
- 11) วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

จากการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานแบบคุณภาพยังมีปัญหาในทางปฏิบัติบางประการ เช่น กำหนดหลักเกณฑ์การวัดได้ในลักษณะกว้างเกินไป ต่อมาวันที่ 3 เมษายน 2544 มีมติคณะรัฐมนตรีเห็นชอบอนุมัติในหลักการ และรายละเอียดข้อเสนอการปรับปรุงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลปฏิบัติงานของข้าราชการตามปีงบประมาณปีละ 2 ครั้ง และนำผลการประเมินดังกล่าวไปใช้ในการประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้น และอัตราเงินเดือน และให้ค่าตอบแทนสำหรับผู้ที่มีเงินเดือนเต็มขั้น ณ วันที่ 1 เมษายน และวันที่ 1 ตุลาคม ของทุกปี โดยให้ส่วนราชการ และองค์กรกลางบริหารบุคคลของส่วนราชการต่าง ๆ ดำเนินการ เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ข้างต้น ประกอบสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้รับทราบปัญหา และข้อขัดข้องที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และมีมติ ก.ตร. วิสามัญ ครั้งที่ 3 / 2544 เมื่อวันที่ 17 กันยายน 2544

อนุมัติหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ และลูกจ้างในสังกัดตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติเสนอ เพื่อให้สอดคล้องกับมติ ค.ร.ม. ข้างต้น และสามารถรองรับการแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องที่เกิดขึ้นอันเป็นด้วยความเรียบร้อย โปร่งใส ยุติธรรม และสามารถนำข้อมูลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ประกอบพิจารณา ด้านบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อย่างแท้จริง จึงได้กำหนดแนวทางในการดำเนินหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ และลูกจ้างประจำให้ทุกหน่วยปฏิบัติ ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2

ปัจจัยที่ใช้วัดผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธร

สายงาน	ปัจจัยที่ใช้วัดผลงาน
ป้องกันปราบปราม	
1. การวางแผนป้องกันอาชญากรรม	คุณภาพ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลอาชญากรรม	
3. ประสิทธิภาพในการรักษาสถานที่เกิดเหตุ	
4. สถิติประเภทต่าง ๆ	ปริมาณผลงาน
5. สถิติที่เพิ่มขึ้น หรือลดลง	
6. ผลการจับกุม	
7. การบำรุงรักษายานพาหนะ อาวุธปืนประจำกาย เครื่องมือสื่อสาร	ความประหยัดและความคุ้มค่า
8. การบำรุงรักษาห้องควบคุม และอุปกรณ์ควบคุม	
9. การจัดทำแผนประทุษกรรม	การนำผลไปใช้
10. การจัดทำประวัติคนร้าย	
11. งานตำรวจชุมชนสัมพันธ์	
12. ความมีปฏิภาณไหวพริบ และความรวดเร็วในการปฏิบัติหน้าที่	ความทันเวลา
สืบสวน	
1. การจัดทำแผนประทุษกรรมคนร้าย และบุคคล น่าสงสัย	ปริมาณผลงาน
2. ความสำเร็จของการสืบสวน	

(ต่อ)

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

สายงาน	ปัจจัยที่ใช้วัดผลงาน
3. สถิติที่เพิ่มขึ้นหรือลดลง	
4. ผลการจับกุม	ความประหยัด และความคุ้มค่า
5. การใช้เทคโนโลยีเข้าช่วย	
6. การได้รับข้อมูลข่าวสาร	
7. ความรอบรู้สถานภาพอาชญากรรมในพื้นที่	
8. การประชาสัมพันธ์ ข้อมูลอาชญากรรมให้ประชาชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	
9. การวางแผนปฏิบัติงานปรับแผนเฉพาะหน้า	การนำเอาไปใช้ความทันต่อเวลา
10. ความรวดเร็วในการสืบสวน	
สอบสวน	
1. ความละเอียดรอบคอบและถูกต้อง	คุณภาพงาน
2. การวินิจฉัยตัดสินใจและการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	
3. ปริมาณงานสอบสวน	ปริมาณงาน
4. การดำเนินงานเพื่อให้ประชาชนให้ความร่วมมือเป็นพยาน	
5. การหาพยานหลักฐาน	
6. การวางแผนการสอบสวน	
7. ความรอบรู้ชัดเจนในการสอบสวน	ความประหยัดและความคุ้มค่า
8. การขยายผลการสอบสวน	
9. การเก็บรวบรวมสถิติข้อมูลที่เกี่ยวข้อง	การนำผลไปใช้
10. ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	
จราจร	
1 การวางแผนการจัด และควบคุมจราจร	ความทันเวลา
2. การจัด และควบคุมจราจร	
3. สถิติจราจร	คุณภาพ
4. การดำเนินงานให้ผู้ใช้นถนนปฏิบัติตามกฎหมาย	
5. ผลการจับกุม	ปริมาณผลงาน

(ต่อ)

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

สายงาน	ปัจจัยที่ใช้วัดผลงาน
6. การประชาสัมพันธ์สถานการณ์จราจร	
7. การช่วยเหลือพนักงานสอบสวนในการดำเนินการ ต่าง ๆ	ความประหยัด และความคุ้มค่า
8. การให้ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับจราจรแก่ประชาชน และการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในงานจราจร	การนำผลไปใช้
9. การตรวจตราและให้ประชาชนใช้รถ ใช้ถนน ปฏิบัติตามกฎหมาย	
10. การช่วยเหลือ หรือการจัดส่งผู้บาดเจ็บไปรักษา	ความทันเวลา
11. การจัดการจราจรในบริเวณที่เกิดเหตุ การอำนวยความสะดวก	
1. ความละเอียดรอบคอบ	คุณภาพงาน
2. ความถูกต้องเรียบร้อย	
3. ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	
4. ความสามารถในการจัดระบบงานธุรการ	ปริมาณผลงาน
5. จำนวนเนื้องาน	
6. การประหยัดทรัพยากร	
7. การเก็บรักษาซ่อมแซมและบำรุงรักษาเครื่องมือ เครื่องใช้	ความประหยัดและคุ้มค่า
8. การเก็บรวบรวมข้อมูล	
9. การจัดทำสถิติ	การนำผลไปใช้
10. การวางแผนการดำเนินงานอย่างมีระบบ	
11. การเสนอข้อมูล	ปริมาณผลงาน
12. งานสำเร็จรวดเร็ว และทันเวลาสายงาน เทคนิค	ปัจจัยที่ใช้วัดผลงาน
1. ความละเอียดรอบคอบ	คุณภาพงาน
2. ความถูกต้อง	
3. ความชำนาญทางด้านเทคนิค	

(ต่อ)

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

สายงาน	ปัจจัยที่ใช้วัดผลงาน
4. จำนวนผลงาน	
5. ผลสำเร็จของงาน	ปริมาณงาน
6. การเก็บรักษาซ่อมแซม รักษาเครื่องมือ	ความประหยัดและความคุ้มค่า
7. การประหยัดทรัพยากร	การนำผลไปใช้
8. การประยุกต์ความสามารถที่มีให้เกิดประโยชน์	
9. ความสามารถในการแสดงความคิดเห็น	ความทันต่อเวลา
10. งานสำเร็จ รวดเร็ว ทันเวลา	

หมายเหตุ. ปรับปรุงจาก ปัจจัยที่ใช้วัดผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ, โดย สถานีตำรวจภูธร เมืองมหาสารคาม, 2556, มหาสารคาม.

2.5.1.4 คำอธิบายปัจจัยในการประเมินของข้าราชการตำรวจในกลุ่มตำแหน่ง

1) องค์กรประกอบรวม หมายถึง ปัจจัยที่ใช้ในการประเมินคุณสมบัติทั่วไปเกี่ยวกับความประพฤติ และการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ชั้นสัญญาบัตร

1.1) วินัย คือ

1.1.1) วินัยตำรวจ

1.1.2) มีระเบียบวินัยในตนเอง

1.2) ความซื่อสัตย์ คือ

1.2.1) มีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่

1.2.2) มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองหรือผู้อื่น

1.3) มนุษยสัมพันธ์ คือ

1.3.1) มีความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานภาพแวดล้อมขององค์กร เพื่อร่วมงาน และประชาชน

1.3.2) มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม

1.3.3) มีความสามารถในการประสานงาน

1.4) การพัฒนา คือ รู้จักพัฒนาตนเอง

2) องค์กรประกอบ หมายถึง ปัจจัยที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามลักษณะ และประเภทของงานที่ได้รับมอบหมายของข้าราชการตำรวจ และลูกจ้างประจำ

2.1) คุณภาพของงาน หมายถึง การพิจารณาถึงความถูกต้องความครบถ้วน สมบูรณ์ และความประณีต หรือคุณภาพอื่น ๆ

2.2) ปริมาณงาน หมายถึง การพิจารณาจากผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ข้อตกลง หรือมาตรฐานของงาน

2.3) การประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร หมายถึง การพิจารณาจากความฟุ่มเฟือยในการใช้ทรัพยากรที่ใช้กับผลผลิตของงาน หรือโครงการ

2.4) การนำผลงานไปใช้ หมายถึง การพิจารณาการผลิต หรือผลลัพธ์ ของผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์กรสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ต่อหน่วยประชาชนและสังคมโดยส่วนร่วม

2.5) ความทันเวลา หมายถึง การพิจารณาจากเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบกับเวลาที่กำหนดไว้สำหรับการปฏิบัติงาน หรือภารกิจนั้น ๆ

2.6) อื่น ๆ หมายถึง การพิจารณาจากกิจกรรม หรือผลการปฏิบัติงาน พิเศษที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชานอกเหนือจากงานในหน้าที่ประจำ

การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ จะให้ผู้บังคับบัญชา ใกล้ชิดเหนือกว่าผู้รับการประเมินขึ้นไป 2 ระดับ ตำแหน่งเป็นผู้ประเมินผล โดยพิจารณาจากลักษณะ องค์กรประกอบรวม และองค์ประกอบเฉพาะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในคะแนนในแต่ละส่วน มารวมกัน เพื่อพิจารณาการปฏิบัติงานเป็นคะแนนมาตรฐานกลางเฉลี่ยในการเปรียบเทียบผลการ ปฏิบัติงานของผู้รับประเมิน

2.5.2 การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ มีเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

2.5.2.1 คุณภาพของงาน พิจารณาผลงานมีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ และความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน

2.5.2.2 ประเมินงานที่ทำพิจารณาปริมาณงานเปรียบเทียบกับเป้าหมาย หรือมาตรฐาน ของงาน

2.5.2.3 การนำผลงานไปใช้พิจารณาจากผลของการเปรียบเทียบกับเป้าหมาย หรือ วัตถุประสงค์ ของหน่วยงานที่เกิดประโยชน์จริงต่อสังคม

2.5.2.4 ความทันเวลา พิจารณาจากเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับเวลาที่ กำหนดไว้สำหรับการปฏิบัติงาน หรือภารกิจนั้น ๆ

2.5.2.5 ผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำเป็นพิเศษ พิจารณาจากความอดสาหัส ในการทำงาน ความคิดริเริ่มในการทำงาน ความตั้งใจทำงาน ความรอบรู้ ความสามารถทำงานใน สถานการณ์เร่งด่วน ความเป็นที่ไว้วางใจในการมอบหมายงานให้ปฏิบัติ

2.6 บริบททั่วไปของตำราวจุทธจังหวัดมหาสารคาม

2.6.1 ประวัติความเป็นมาของตำราวจุทธจังหวัดมหาสารคาม

ตำราวจุทธจังหวัดมหาสารคามเดิมมีที่เดียว คือ สถานีตำราวจุทธอำเภอเมืองมหาสารคาม เมื่อปี พ.ศ. 2480 ได้จัดตั้งเป็นกองกำกับการตำราวจุทธจังหวัดมหาสารคาม ได้สร้างอาคารขึ้นหนึ่งหลังเป็นเรือนไม้ชั้นเดียวยกพื้นประมาณ 1 เมตรอยู่ที่หลังสถานีตำราวจุทธอำเภอเมืองมหาสารคาม (อาคารสารสินปัจจุบัน) มีอำนาจการปกครองรับผิดชอบสถานีตำรวจต่าง ๆ ในจังหวัดมหาสารคาม รวม 6 อำเภอ คือ

2.6.1.1 สถานีตำรวจอำเภอเมืองมหาสารคาม

2.6.1.2 สถานีตำรวจอำเภอกันทรวิชัย

2.6.1.2 สถานีตำรวจอำเภอโกสุมพิสัย

2.6.1.3 สถานีตำรวจอำเภอบรบือ

2.6.1.4 สถานีตำรวจอำเภอวาปีปทุม

2.6.1.5 สถานีตำรวจอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย

1) กองกำกับการตำรวจจังหวัดมหาสารคาม เดิมมีกำลังตำรวจ ดังนี้

1.1) ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร มี 3 นาย

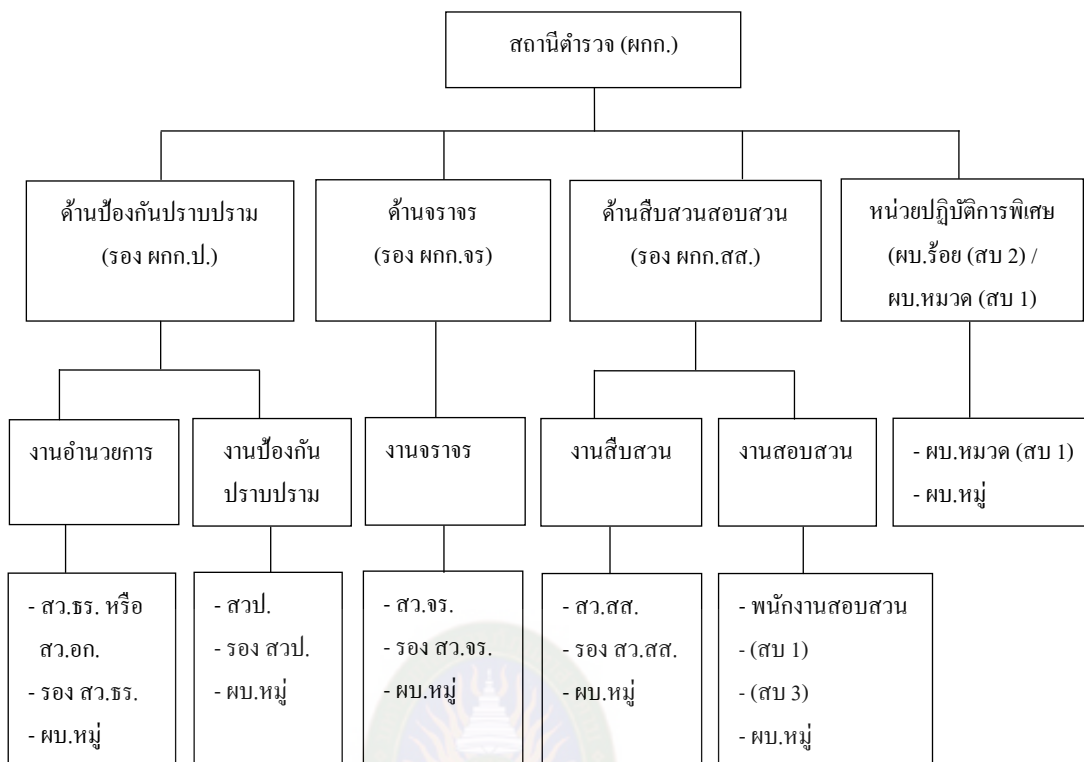
1.2) ตำแหน่งผู้กำกับการ จำนวน 1 นาย

1.3) ตำแหน่งรองผู้กำกับการ จำนวน 1 นาย

1.4) ตำแหน่งผู้บังคับหมวดการเงิน 1 นาย

2) ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนประมาณ 20 นาย

ตำรวจจังหวัดมหาสารคาม มีพื้นที่รับผิดชอบ ประมาณ 5,228.84 ตารางกิโลเมตร แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 13 อำเภอ 133 ตำบล 1,944 หมู่บ้าน มีสถานีตำรวจในสังกัดจำนวน 23 สถานี ประกอบด้วย 1) สภ.เมืองมหาสารคาม 2) สภ.โกสุมพิสัย 3) สภ.บรบือ 4) สภ.กันทรวิชัย 5) สภ.เขียงยืน 6) สภ.วาปีปทุม 7) สภ.พยัคฆภูมิพิสัย 8) สภ.นาาดูน 9) สภ.นาเชือก 10) สภ.กุฉีกรัง 11) สภ.ยางสีสุราช 12) สภ.แกดำ 13) สภ.ชื่นชม 14) สภ.ดอนหว่าน 15) สภ.เหล่า 16) สภ.ราษฎร์เจริญ 17) สภ.ปอพาน 18) สภ.ท่าตูม 19) สภ.มะค่า 20) สภ.เขวาใหญ่ 21) สภ.นาสีนวน 22) สภ.หนองซอน 23) สภ.ภูทอง (ตำราวจุทธจังหวัดมหาสารคาม, 2556, น. 54)



ภาพที่ 2.4 ตัวอย่างการวางภาพประกอบการทำพันธกิจ. ปรับปรุงจาก โครงสร้างสถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม (น. 127), โดย สถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม, 2556, มหาสารคาม.

- หมายเหตุ. 1. รองผู้กำกับการป้องกันปราบปราม เป็นหัวหน้างานอำนวยการ งานป้องกันปราบปราม
 2. รองผู้กำกับการสืบสวนสอบสวน เป็นหัวหน้างานสืบสวน และงานสอบสวน
 3. หน่วยปฏิบัติการพิเศษจะกำหนดให้ตามสถานการณ์ และความจำเป็น

2.6.2 แผนการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชน

สถานีตำรวจ เป็นที่พึ่งให้แก่ประชาชนการให้บริการที่ดีแก่ประชาชนและยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยได้ปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจำนวน 7 ด้าน ดังนี้ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2541, น. 25 - 27)

2.6.2.1 ด้านบริการทั่วไป ได้แก่

1) จัดให้มีการบริการประชาชนไว้ที่จุดเดียวกันพร้อมจัดเจ้าหน้าที่ไว้บริการประชาชนอย่างเพียงพอ เพื่อให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วแก่ประชาชนผู้มาใช้บริการให้มากที่สุด โดยเฉพาะการแจ้งความไว้เป็นหลักฐาน การแจ้งเอกสารหาย การแจ้งความร้องทุกข์กล่าวโทษ การสอบสวนปากคำผู้เสียหาย พยาน และผู้ต้องหา เป็นต้น

2) จัดเจ้าหน้าที่ตำรวจไว้ต้อนรับ อำนวยความสะดวก และบริการประชาชนบนสถานีตำรวจอย่างเพียงพอ เช่น การติดต่อสอบถาม การปฏิบัติงานธุรการ เป็นต้น

3) จัดเจ้าหน้าที่ให้การต้อนรับ และประชาสัมพันธ์ ให้มีบุคลิกลักษณะกิริยา วาจาท่าทาง และมีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการบริการประชาชนตามลำดับก่อนหลังด้วยความ สะดวก รวดเร็ว สุภาพ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

4) ปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานทางธุรการ โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการลง รายงานประจำวัน การเปรียบเทียบปรับให้สั้นกะทัดรัด ง่ายต่อการทำความเข้าใจของประชาชน

5) จัดให้มีหน่วยบริการประชาชนนอกสถานีตำรวจ เป็นหน่วยบริการเคลื่อนที่ เช่น หน่วยลาดตระเวนตามชุมชน ตรอก ซอกซอยต่าง ๆ เพื่อป้องกันอาชญากรรม

2.6.2.2 ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ได้แก่

1) จัดให้มีการปรับปรุงพัฒนาระบบสายตรวจให้เหมาะสมกับสภาพและสถานการณ์ในพื้นที่ โดยเพิ่มประสิทธิภาพการจัดสายตรวจให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

2) จัดเจ้าหน้าที่สายตรวจออกพบปะเยี่ยมเยียนประชาชนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อทำความรู้จักคุ้นเคยกับประชาชนในพื้นที่

3) ปรับปรุงระบบการติดต่อสื่อสาร ควบคุมสั่งการ โดยให้เจ้าหน้าที่ไปถึงที่เกิดเหตุให้เร็วที่สุด

4) ปรับปรุงระบบตู้ยาม และที่พักสายตรวจให้มีความพร้อมที่จะสกัดจับกุมคนร้าย โดยให้ความพร้อมในกำลังพล และเครื่องมือสื่อสารให้มากที่สุด

5) เร่งรัดสืบสวนจับกุมผู้ต้องหาคดีค้างเก่าให้ได้ผลอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง เป็นระบบ โดยเฉพาะคดีที่ทราบตัวผู้กระทำความผิด

6) ควบคุม และปราบปรามแหล่งอบายมุขอย่างจริงจังและต่อเนื่อง รวมทั้งตรวจตราสถานบริการ และแหล่งสถานบันเทิงต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด

7) ปราบปรามยาเสพติด และอบายมุขทุกประเภทอย่างเฉียบขาด รวมทั้งรณรงค์ป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติด

8) จัดชุดกู้ภัยช่วยเหลือนักท่องเที่ยว เพื่อป้องกันอุบัติเหตุ อุบัติเหตุต่าง ๆ รวมทั้งป้องกัน ปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับป่าไม้ และทรัพยากรธรรมชาติ

9) ปรับปรุงระบบการทำงาน และการเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของสถานีตำรวจให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน เช่น แผนที่ความรับผิดชอบ ข้อมูลเกี่ยวกับคดีต่าง ๆ

10) ปรับปรุงการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบุคคลที่น่าสนใจพิเศษผู้มีอิทธิพล มือปืนรับจ้าง แหล่งอาชญากรรม และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.6.2.3 ด้านการอำนวยความสะดวกธรรมชาติทางอาญา ได้แก่

1) จัดเวรพนักงานสอบสวนในแต่ละผลัดให้เหมาะสมเพียงพอกับปริมาณงาน และจำนวนประชาชนที่มาใช้บริการ

2) ปรับปรุงระบบการมอบหมายความรับผิดชอบงานสอบสวน ให้แก่พนักงานสอบสวน แต่ละคนอย่างเหมาะสมใกล้เคียงกัน

3) จัดทีมสนับสนุนเวรสอบสวน ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว เช่น ผู้ช่วยพนักงานสอบสวน เจ้าหน้าที่วิทยากร เวรบริการเสมียนประจำวัน และพลขับรถ

4) จัดอบรมเสริมสร้างความรู้ความสามารถในการสอบสวนคดีสำคัญต่าง ๆ โดยเฉพาะอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ นำวิทยากรตำรวจและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการสืบสวน และสอบสวน

5) ปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวนให้สะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น โดยเฉพาะเกี่ยวกับการรับคำร้องทุกข์ หรือกล่าวโทษ

6) ปรับปรุงระบบการควบคุมสำนวนการสอบสวนทั้งคดีที่ยังไม่เสร็จสิ้น และคดีที่เสร็จสิ้น โดยกำหนดผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน

2.6.2.4 ด้านการควบคุม และจัดการจราจร ได้แก่

1) จัดกำลังตำรวจควบคุม และจัดการจราจรในบริเวณ หรือจุดที่มีปัญหาจราจรในบริเวณทางร่วมทางแยก ถนนสายหลัก ตรอกซอย ย่านชุมชน หรือจุดต่าง ๆ ที่เกิดปัญหาจราจรที่ติดขัดบ่อย ๆ

2) จัดกำลังตำรวจไว้อำนวยความสะดวกการจราจร และบังคับใช้กฎหมายให้มีสายตรวจจราจรไว้คอยช่วยเหลืออำนวยความสะดวกแก้ไขปัญหาจราจรเฉพาะหน้า และควบคุมการจราจรให้เป็นไปตามกฎหมาย

3) อำนวยความสะดวก ด้านการเปรียบเทียบปรับคดีจราจร โดยจัดให้มีการอำนวยความสะดวกทางการเปรียบเทียบปรับคดีจราจร

4) จัดฝึกอบรมอาสาสมัครจราจรตามหลักสูตรสำนักงานตำรวจแห่งชาติ แล้วมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตามสมควร เช่น สนับสนุนการรายงานข่าวจราจร ประชาสัมพันธ์การจราจรให้ประชาชนได้รับทราบ

5) ปรับปรุงระบบการวางแผนจัดการจราจรให้สอดคล้อง ประสานสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ของสถานีตำรวจ

6) ประสานกับหน่วยงานภาครัฐ และองค์กรเอกชน เกี่ยวกับการก่อสร้างสาธารณูปโภค โดยให้กระทบต่อพื้นผิวการจราจรน้อยที่สุด

2.6.2.5 ด้านการประชาสัมพันธ์ และแสวงหาความร่วมมือจากประชาชน ได้แก่

1) จัดให้มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ของสถานีตำรวจไว้ในจำนวนที่เหมาะสม

2) การให้ข้อมูล และคำแนะนำของเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์บนสถานีตำรวจเมื่อประชาชนมาติดต่อราชการ

3) รณรงค์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับภารกิจ และข้อปฏิบัติต่าง ๆ ของสถานีตำรวจ โดยใช้สื่อต่าง ๆ เช่น เอกสาร แผ่นพับ ใบปลิว แจกแนะนำ ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอาชญากรรมให้แก่ประชาชน

4) จัดให้มีการอบรมปลูกจิตสำนึกในการประชาสัมพันธ์แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการประชาสัมพันธ์ทั้งบนสถานีตำรวจ และนอกสถานีตำรวจ

5) มีผู้รับฟังความคิดเห็น หรือใช้แบบสอบถาม สัมภาษณ์รวบรวมข้อคิดเห็น ความเดือดร้อน และความต้องการของประชาชน

2.6.2.6 ด้านการปรับปรุงสถานที่และสภาพแวดล้อม ได้แก่

1) ดูแลรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อย และสภาพแวดล้อมของสถานีตำรวจ

2) จัดทำป้ายประชาสัมพันธ์ไว้บนถนน และเขตติดต่อ เพื่อให้ประชาชนรู้ที่ตั้ง และขอบเขตของสถานีตำรวจ

3) จัดพื้นที่ใช้สอยบนสถานีตำรวจ และรอบบริเวณสถานีตำรวจ เช่น สถานีรับคำร้องทุกข์ ห้องควบคุม และห้องพบทนาย และที่จอดรถ เป็นต้น

4) มีสถานที่เก็บรักษาของกลางที่เหมาะสม เช่น รถที่เกิดอุบัติเหตุรถที่ถูกโจรกรรม ยาเสพติด หรือห้องเก็บทรัพย์สิน เป็นต้น

5) ปรับปรุงห้องน้ำ ที่ให้บริการประชาชนให้สะอาด และถูกสุขลักษณะ

2.6.2.7 ด้านการบริหารงาน และปกครองบังคับบัญชา ได้แก่

1) ผู้บังคับบัญชา จะต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เช่น มีวิถีชีวิตที่เรียบง่าย ประหยัด สมถะ สมฐานะ ไม่ฟุ้งเฟ้อ ฟุ่มเฟือย ลด ละอบายมุข ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

2) ผู้บังคับบัญชา ต้องดูแลความประพฤติ คุณลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา และครอบครัวอย่างใกล้ชิด

3) ผู้บังคับบัญชา จะต้องให้ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน

4) ผู้บังคับบัญชา จะต้องได้ส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่ผู้บังคับบัญชา เช่น การศึกษาต่อ และการฝึกอบรมเสริมความรู้ในด้านต่าง ๆ

5) ผู้บังคับบัญชา ต้องไม่สร้างความเดือดร้อน หรือเป็นภาระแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะทางใดทางหนึ่ง

6) ผู้บังคับบัญชา ต้องให้ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน

7) ผู้บังคับบัญชา ต้องดูแลเอาใจใส่ในเรื่องสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ควรได้รับจากทางราชการอย่างถูกต้อง ครบถ้วนให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

8) ผู้บังคับบัญชา ต้องกวดขันในเรื่องระเบียบวินัย เคารพหน้าที่ มีคุณธรรม จริยธรรม ความสามัคคี และจิตสำนึกที่รับผิดชอบต่อตนเอง ประชาชน และประเทศชาติ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.6.3 ฝ่ายอำนวยการ

ฝ่ายอำนวยการ หมายความว่า ผู้ที่ทำหน้าที่ช่วยเหลือผู้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างสมบูรณ์ โดยการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งให้ข้อมูลข่าวสาร ประสานงาน วิเคราะห์ ข้อมูลข่าวสาร และให้ข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาในการตกลงใจในการปฏิบัติงานในภารกิจใด ๆ การจัดทำแผน หรือคำสั่ง และการดำเนินการให้แผน หรือคำสั่งไปถึงมือผู้ปฏิบัติได้ทันต่อเวลาสามารถปฏิบัติตามแผน หรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้อง ตรงตามวัตถุประสงค์

ติดตามกำกับดูแลปฏิบัติงานแทนผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาสามารถทราบสถานการณ์ และปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติภารกิจได้อย่างรวดเร็ว และต่อเนื่อง

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้มีคำสั่งแต่งตั้งให้ผู้บังคับการตำรวจภูธร จังหวัดมหาสารคาม เดินทางมารับตำแหน่งใหม่ และมีข้าราชการตำรวจตามคำสั่งดังกล่าวได้เกษียณอายุราชการ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ให้สอดคล้องตามระเบียบ และเป็นปัจจุบัน จึงได้มอบหมาย การปฏิบัติหน้าที่ราชการของฝ่ายต่าง ๆ ของตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ดังนี้

1. กำหนดลักษณะงานของตำรวจภูธรจังหวัด ประกอบด้วย

1.1 ฝ่ายอำนวยการ ประกอบด้วยแผนกงานต่าง ๆ ดังนี้

1.1.1 งานธุรการ และกำลังพล สวัสดิการ (ฝอ.1)

1.1.2 งานการข่าว และสถิติ (ฝอ.1)

1.1.3 งานยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ งานวิจัยและประเมินผล (ฝอ.3)

1.1.4 งานเกี่ยวกับพลาธิการ งานพัสดุ งานอาคารสถานที่ งานส่งกำลังบำรุง งานยานพาหนะ งานโยธาธิการ และงานสรรพวุธ (ฝอ.4)

1.1.5 งานกิจการพลเรือน งานประชาสัมพันธ์ และงานชุมชน และมวลชนสัมพันธ์ (ฝอ.5)

1.1.6 งานงบประมาณ การเงิน และบัญชี (ฝอ.6)

1.1.7 งานคดี และวินัย งานตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร (ฝอ.7)

1.1.8 งานกิจการต่างประเทศ (ฝอ.8)

1.1.9 งานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ฝอ.9)

1.2 อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบแต่ละแผนกงาน ดังนี้

1.2.1 ฝอ.1 งานธุรการ และกำลังพล (จร. / กพ.) มีหน้าที่ และความรับผิดชอบ งานต่าง ๆ ดังนี้

1.2.1.1 งานด้านธุรการ และงานสารบรรณ รวมทั้งจัดทำสถิติงาน เข้า - ออก ของงานธุรการ และกำลังพล ของฝ่ายอำนวยการ และของตำรวจภูธรจังหวัด

1.2.1.2 เป็นเลขานุการของการประชุมตามที่ฝ่ายอำนวยการ หรือ ตำรวจภูธรจังหวัดจัดให้มีการประชุมขึ้น เว้นแต่กรณีที่มีเจ้าของเรื่องการประชุมรับหน้าที่เป็นเลขานุการของการประชุม

1.2.1.3 รวบรวมจัดเก็บรักษา และแจกจ่ายกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ราชกิจจานุเบกษา และเอกสารของทางราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง

- 1.2.1.4 จัดเวรยาม เพื่อรักษาความปลอดภัยป้องกัน และระงับอัคคีภัย
สถานที่ราชการของตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม
- 1.2.1.5 ควบคุมสมุดลงเวลาทำงาน ของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ
ตำรวจภูธร จังหวัดมหาสารคาม ให้เป็นไปตามระเบียบที่วางไว้
- 1.2.1.6 จัดข้าราชการตำรวจไปร่วมในกิจกรรม หรือพิธีการต่าง ๆ
- 1.2.1.7 เสนอแนะ จัดทำนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับตัวบุคคล
เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของตำรวจภูธรจังหวัด ตลอดจนจัดการเกี่ยวกับการเสนอแนะ
และจัดทำโครงการสรรหาตัวบุคคลเข้ารับราชการตำรวจ
- 1.2.1.8 จัดทำการสำรวจ ศึกษา วิเคราะห์ และประเมินผลการ
ปฏิบัติงานของบุคคลในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัด เพื่อใช้ในการพิจารณาปรับปรุงสมรรถภาพ และ
ใช้ประกอบการพิจารณาความดี ความชอบ
- 1.2.1.9 จัดทำ และเสนอแนะการวิเคราะห์ และกำหนดตำแหน่ง
ให้กับหน่วยงานของตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ตลอดจนการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ
ตำแหน่ง
- 1.2.1.10 จัดทำแผน โครงการ และงบประมาณด้านอัตรากำลังของ
ตำรวจภูธรจังหวัด
- 1.2.1.11 จัดทำทำเนียบอัตรากำลังอนุญาตข้าราชการตำรวจพนักงาน
ราชการและลูกจ้าง ตลอดจนการจัดทำทะเบียนกำลังพลที่มีอยู่จริง
- 1.2.1.12 ประสานงานด้านอัตรากำลัง และอัตราเงินเดือนกับหน่วยงาน
ที่รับผิดชอบการเปลี่ยนแปลงแก้ไขจำนวนอัตรากำลัง และอัตราเงินเดือนของข้าราชการตำรวจ พนักงาน
ราชการ และลูกจ้าง ให้ถูกต้องตามความเป็นจริง และแจ้งให้ตำรวจภูธรภาค และ สำนักงานตำรวจ
แห่งชาติทราบ รวมทั้งงานขออัตราเพิ่มใหม่ และการขอแปลงอัตรา
- 1.2.1.13 ดำเนินการเกี่ยวกับการบรรจุ และแต่งตั้งข้าราชการตำรวจ
พนักงานราชการ และลูกจ้างในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม
- 1.2.1.14 ดำเนินการเกี่ยวกับการโอน การรับสมัครบุคคลภายนอก
เข้ารับราชการในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัด
- 1.2.1.15 ดำเนินการเกี่ยวกับการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
- 1.2.1.16 ดำเนินการเกี่ยวกับการสั่งให้ข้าราชการตำรวจในสังกัด
ตำรวจภูธรจังหวัด ปฏิบัติราชการ หรือสำรองราชการ

1.2.1.17 ดำเนินการเกี่ยวกับการลาประเภทต่าง ๆ การลาออก และการให้ออกจากราชการที่ไม่เกี่ยวกับความผิดทางวินัย

1.2.1.18 ดำเนินการเกี่ยวกับการเกณฑ์ การขอปลดประจำการของข้าราชการตำรวจ ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

1.2.1.19 ดำเนินการประสานงานกับภาคเอกชน หรือหน่วยราชการอื่น กรณีให้ตำรวจไปรักษาการณ์

1.2.1.20 ดำเนินการเกี่ยวกับการแต่งตั้งนายตำรวจราชสำนักเวร

1.2.1.21 ดำเนินการเกี่ยวกับการขอเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือน การเพิ่มค่าจ้างการขอเงินเพิ่มพิเศษต่าง ๆ การขอเลื่อนยศ และการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เหรียญตรา เครื่องหมายแสดงเกียรติคุณต่าง ๆ

1.2.1.22 ตรวจสอบและรับรองความถูกต้องของบัญชีขอเบิกเงินเดือน ข้าราชการตำรวจพนักงานราชการ และลูกจ้างในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดประจำเดือน

1.2.1.23 รวบรวมหลักฐานต่าง ๆ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาขอ บำเหน็จความชอบประจำปี และเก็บสถิติผลงานเป็นรายบุคคล เพื่อใช้พิจารณาความสามารถ หรือหย่อน ความสามารถตามกฎหมายว่าด้วยตำรวจแห่งชาติ

1.2.1.24 จัดทำรวบรวม และเก็บรักษาสมุดประวัติ บัตรประวัติ ก.พ.7 และแฟ้มประวัติข้าราชการตำรวจ รวมทั้งตำรวจนอกราชการ การหมายเหตุแก้ไขเพิ่มเติม การลงประวัติความดีความชอบพิเศษประวัติการศึกษาอบรมเพิ่มเติมหลักสูตรต่าง ๆ และคุณวุฒิ เพิ่มเติม เมื่อมีการเปลี่ยนแปลง หรือการขอเปลี่ยนแปลงไปให้หน่วยเกี่ยวข้องของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดฝ่ายอำนวยการตำรวจภูธรจังหวัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1.2.1.25 จัดทำบัตรประจำตัว บัตรประวัติ บัตรที่เกี่ยวข้องกับเหรียญ ประเภทต่าง ๆ และบัตรประจำตัวอื่น ๆ ให้แก่ข้าราชการตำรวจ พนักงานราชการ ลูกจ้าง และข้าราชการ บำนาญในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัด

1.2.1.26 ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบอายุราชการของข้าราชการ ตำรวจและลูกจ้างที่จะครบกำหนดเกษียณอายุราชการ รวมทั้งจัดการเกี่ยวกับการขอบำเหน็จบำนาญ และการขอเลื่อนยศผู้เกษียณอายุราชการ

1.2.1.27 ดำเนินการเกี่ยวกับการขอพระราชทานสัญญาบัตรยศ การออกประทวนยศ และการเรียกคืน

1.2.1.28 ดำเนินการปฐมนิเทศข้าราชการตำรวจที่เข้ารับราชการใหม่ หรือย้ายเข้ามาใหม่ให้ทราบ และเข้าใจเป้าหมาย และนโยบายในการปฏิบัติงาน

1.2.1.29 จัดการเกี่ยวกับสวัสดิการข้าราชการตำรวจ และการสงเคราะห์แก่ครอบครัว ข้าราชการตำรวจที่ประสบได้รับความเดือดร้อน

1.2.1.30 จัดการช่วยเหลืออุปการะบุตร - ธิดา ของข้าราชการตำรวจ ในด้านการศึกษา ได้แก่ การจัดหาทุนการศึกษา และจัดสถานศึกษา เป็นต้น

1.2.1.31 ตรวจสอบ และพิจารณาคำขอเงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ ในลักษณะเดียวกัน

1.2.1.32 ดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมกิจกรรมด้านกีฬาให้กับข้าราชการตำรวจ ทุกหน่วยงานในสังกัด

1.2.1.33 จัดให้ข้าราชการตำรวจเข้าศึกษา และฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ หรือส่วนราชการอื่น

1.2.1.34 ดำเนินการเกี่ยวกับข้าราชการตำรวจขอลาศึกษาต่อ

1.2.1.35 ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมิน และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวน

1.2.1.36 ดำเนินการเกี่ยวกับการยกย่องชมเชยข้าราชการตำรวจที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น

1.2.1.37 งานบันทึก ตรวจสอบ ควบคุม และรายงานข้อมูลสถานภาพกำลังพลของข้าราชการตำรวจในสังกัด รวมทั้งตรวจสอบข้อมูลดังกล่าวกับฐานข้อมูลกำลังพลกลางของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และดำเนินการ เพื่อให้ข้อมูลสถานภาพกำลังพลในความรับผิดชอบ เป็นไปอย่างถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน

1.2.1.38 งานที่มีได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานใดไว้เป็นการเฉพาะ หรืองานที่เกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงานให้ประมวลเรื่องเสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณา สั่งการให้หน่วยงานใดเป็นผู้รับผิดชอบ

1.2.1.39 ปฏิบัติงานร่วมกัน หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

1.2.1.40 ดำเนินการเกี่ยวกับข้าราชการตำรวจขอลาศึกษาต่อต่างประเทศ

1.2.1.41 ดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องตำรวจขอลาไปศึกษาดูงาน หรือเดินทางไปต่างประเทศ

1.2.1.42 งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือมิได้อยู่ในหน้าที่ของฝ่ายใด โดยเฉพาะ

1.2.1.43 งานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

1.2.2 ฝอ.2 งานการข่าว และสถิติ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการข่าว และงานสถิติโดยปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

1.2.2.1 ปฏิบัติงานเกี่ยวกับกิจการข่าวกรอง การต่อต้านข่าวกรอง การข่าวกรองทางการสื่อสาร และการรักษาความปลอดภัยฝ่ายตำรวจ

1.2.2.2 จัดทำข้อมูลท้องถิ่น และรายงานสถานการณ์ ด้านการป้องกันอาชญากรรม ด้านความมั่นคง ด้านกิจการพิเศษ ด้านอื่น ๆ เพื่อรายงานภาค 4 และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1.2.2.3 จัดเก็บเอกสาร และข่าวสารที่สำคัญ เพื่อใช้ในการตรวจสอบและประโยชน์ในการปฏิบัติงานของทางราชการ

1.2.2.4 ดำเนินการเกี่ยวกับการรวบรวมสถิติข้อมูลอาชญากรรมทุกประเภทในเขตพื้นที่รับผิดชอบ เพื่อวิเคราะห์ และติดตามสถานการณ์อาชญากรรมทุกประเภท

1.2.2.5 ดำเนินการบูรณาการ ด้านการข่าว รวมทั้งการดำเนินการวิธีต่อข่าว เพื่อเสนอผู้บังคับบัญชา และงานประสานการข่าวกับส่วนราชการต่าง ๆ

1.2.2.6 จัดทำทะเบียนประวัติของแหล่งข่าว จัดหา และควบคุมการปฏิบัติงานของแหล่งข่าว (สายลับ) หรือแหล่งข่าวอื่น ๆ

1.2.2.7 วิเคราะห์สถานการณ์ และสิ่งบอเหตุ เพื่อพิสูจน์ทราบแนวโน้มภัยคุกคามที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศ

1.2.2.8 ศึกษา วิจัย และพัฒนาเกี่ยวกับกิจการข่าวกรอง การต่อต้านข่าวกรอง และการรักษาความปลอดภัยตำรวจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.2.2.9 ปฏิบัติงานร่วมกัน หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

1.2.2.10 งานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

1.2.3 ฝอ.3 งานยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ งานวิจัย และประเมินผล (นพ.) มีหน้าที่ และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสถิติข้อมูลงานยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ งานวิจัย และประเมินผลของตำรวจภูธรจังหวัด โดยปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

1.2.3.1 งานธุรการ และงานสารบรรณ รวมทั้งจัดทำสถิติงานเข้า - ออกของงานนโยบาย และแผน

1.2.3.2 จัดทำข้อมูลท้องถิ่น และรายงานสถานการณ์ด้านการป้องกันอาชญากรรมด้านความมั่นคงด้านกิจการพิเศษ และด้านอื่น ๆ เพื่อรายงานให้กับตำรวจภูธรภาคและสำนักงานตำรวจแห่งชาติทราบ

1.2.3.3 งานศูนย์ปฏิบัติการตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม

1.2.3.4 วิเคราะห์สถานการณ์ และสิ่งบอกเหตุ เพื่อพิสูจน์ทราบ
แนวโน้มภัยคุกคามที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศ

1.2.3.5 ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของ
หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

1.2.3.6 ดำเนินการเกี่ยวกับการเสนอแนะนโยบาย กำหนดยุทธศาสตร์
วางแผนทำโครงการ ตลอดจนควบคุม กำกับดูแลแผนด้านป้องกัน และปราบปรามการกระทำความผิด
ทางอาญาทุกประเภท

1.2.3.7 ดำเนินการเกี่ยวกับการเสนอแนะนโยบาย กำหนดยุทธศาสตร์
วางแผนทำโครงการ ตลอดจนควบคุม กำกับดูแล แผนความมั่นคงภายในประเทศของตำรวจภูธรจังหวัด
เช่น ความมั่นคงทางการเมือง และการบริหาร ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงทางสังคม เป็นต้น

1.2.3.8 ดำเนินการเกี่ยวกับการเสนอแนะนโยบาย กำหนดยุทธศาสตร์
วางแผน ทำโครงการ ตลอดจนควบคุม กำกับดูแล แผนการถวายความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์
พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ พระราช
อาคันตุกะ และการรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญอื่น และแผนด้านกิจการพิเศษ

1.2.3.9 วางแผนงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย และภัยธรรมชาติ

1.2.3.10 พิจารณาปรับปรุงวิธีการ และรูปแบบของการปฏิบัติราชการ
ของหน่วยงานตำรวจภูธรจังหวัดให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์

1.2.3.11 แผนด้านการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

1.2.3.12 พิจารณาปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติราชการให้มี
ประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยอาศัยเครื่องมืออุปกรณ์ที่มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีระดับสูง

1.2.3.13 ริเริ่ม และดำเนินการเกี่ยวกับแผนพัฒนาทางวิชาการ
ด้านงานบริหารกิจการตำรวจ และอื่น ๆ ตามความเหมาะสม รวมทั้งประสานงานทางวิชาการกับ
ส่วนราชการอื่น

1.2.3.14 จัดทำคู่มือ และแนวทางปฏิบัติราชการให้กับเจ้าหน้าที่
ตำรวจฝ่ายต่าง ๆ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัด ดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดคลังขณะงาน และการ
มอบหมายหน้าที่การทำงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ, ตำรวจภูธรภาค 4 รวมทั้งการจัดทำ และรวบรวม
การแบ่งมอบหมายหน้าที่การทำงานของตำรวจภูธรจังหวัด

1.2.3.15 ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติตามแผนงานรายงานผลของโครงการต่าง ๆ และดำเนินการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (ตัวชี้วัด) ทั้งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และตำรวจภูธรจังหวัด

1.2.3.16 ดำเนินการเกี่ยวกับการวิจัย เพื่อพัฒนาระบบ รูปแบบ เทคนิค วิธีการปฏิบัติในงานตำรวจ ตลอดจนสนับสนุนให้มีการถ่ายทอดการพัฒนาให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัด

1.2.3.17 วิเคราะห์กำหนดความต้องการในการฝึกอบรม และติดตาม ประเมินผลประสานหน่วยที่เกี่ยวข้อง กำหนดหลักสูตรที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมความรู้ ความเชี่ยวชาญ เฉพาะทาง หรือการใช้เทคนิคพิเศษ ในการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ของตำรวจภูธรจังหวัด

1.2.3.18 รวบรวมแผนการฝึกความต้องการของหน่วย เพื่อบรรจุเป็นแผนการฝึกในรอบปีงบประมาณ

1.2.3.19 จัดให้ข้าราชการตำรวจเข้าศึกษา และฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ หรือส่วนราชการอื่น

1.2.3.20 ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

1.2.3.21 งานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

1.2.4 ฝอ.4 งานส่งกำลังบำรุง (กบ.) มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงาน พลาธิการ งานพัสดุ งานอาคารสถานที่ งานส่งกำลังบำรุง งานยานพาหนะ งานโยธาธิการ และงาน สรรพอาวุธ โดยปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

1.2.4.1 งานธุรการ และสารบรรณ รวมทั้งจัดทำสถิติงานเข้า - ออก ของงานส่งกำลังบำรุง

1.2.4.2 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำแผน โครงการ ตรวจสอบจัดทำ สถานภาพพัสดุสิ่งของหลวง กำหนดความต้องการพัสดุ เพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณเป็นค่า จัดหาพัสดุให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กำหนดคุณลักษณะเฉพาะของพัสดุ จัดหา ควบคุม แจกจ่าย ซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุสิ่งของหลวงทุกประเภท

1.2.4.3 ดำเนินการเกี่ยวกับการกำกับ ดูแล ควบคุม ติดตามงาน โยธาธิการ และควบคุมที่ดิน และสิ่งปลูกสร้างของตำรวจภูธรจังหวัด และหน่วยงานในสังกัด

1.2.4.4 จัดทำบัญชี หรือทะเบียนการรับ จำหน่าย เก็บรักษา และการบำรุงรักษาของงานด้านส่งกำลังบำรุง และงานพลาธิการ

1.2.4.5 จัดหาบ้านพักให้กับข้าราชการตำรวจที่เดือดร้อนที่พักอาศัย

1.2.4.6 ติดตาม และควบคุมการใช้งบประมาณด้านพลาธิการ ยานพาหนะ เครื่องมือสื่อสาร อาคารสถานที่

1.2.4.7 ตรวจสอบสถานภาพพัสดุ ครุภัณฑ์ ยานพาหนะ เครื่องมือสื่อสาร อาคารสถานที่ และอื่น ๆ ที่ใช้ในราชการ

1.2.4.8 รวบรวม เก็บรักษา และแจกจ่ายกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ที่เกี่ยวข้องกับงานส่งกำลังบำรุง และงานพลาธิการ

1.2.4.9 ติดตาม และควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณด้านอาวุธ ยุทโธปกรณ์ และตรวจสอบสถานภาพพัสดุ ด้านอาวุธยุทโธปกรณ์ที่ใช้ในราชการตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

1.2.4.10 ดำเนินการเกี่ยวกับขนส่ง การกำหนดความต้องการควบคุม เก็บรักษาแจกจ่ายยานพาหนะ และน้ำมันเชื้อเพลิง การตรวจสอบ และซ่อมบำรุงรักษายานพาหนะ

1.2.4.11 จัดหาเครื่องอุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่ต้องใช้เกี่ยวกับการสื่อสาร โสตทัศนูปกรณ์ ตลอดจนการจัดเตรียม และการดูแลรักษาวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในห้องยุทธการ และห้องประชุมของตำรวจภูธรจังหวัด

1.2.4.12 ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

1.2.4.13 งานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

1.2.5 ฝอ.5 งานกิจการพลเรือน (กร.) มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานกิจการพลเรือน งานประชาสัมพันธ์ และงานชุมชน และมวลชนสัมพันธ์ โดยปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

1.2.5.1 งานธุรการ และงานสารบรรณ รวมทั้งจัดทำสถิติงานเข้า - ออก ของงานกิจการพลเรือน

1.2.5.2 เสนอแนะ ริเริ่ม และปฏิบัติการใด ๆ เพื่อให้ได้มา ซึ่งความสนับสนุนร่วมมือของสาธารณชนต่อนโยบาย โครงการ แผนงาน และประกาศแนะนำ ตลอดจนคำสั่งต่าง ๆ ของตำรวจภูธรจังหวัด

1.2.5.3 งานคณะกรรมการตรวจสอบ และติดตามการบริหารงานตำรวจ

1.2.5.4 งานชุมชน และมวลชนสัมพันธ์ รวมทั้งงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการแสวงหาความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ประชาชน และทุกภาคส่วนของสังคม

1.2.5.5 สำรวจ และประเมินความคิดเห็น และทัศนคติของประชาชนที่มีต่อนโยบายโครงการ และการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัด

1.2.5.6 รับนโยบาย โครงการ และแผนงานเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ มาปฏิบัติตลอดจนเสนอแนะแผนนโยบาย โครงการ และแผนงานประชาสัมพันธ์ เสนอผู้บังคับบัญชา

1.2.5.7 ดำเนินการเกี่ยวกับการให้คำแนะนำชี้แจงแก่ประชาชนให้เข้าใจถึงวิธีการเกี่ยวกับการป้องกัน และปราบปรามอาชญากรรม และภัยอันตรายอื่น ๆ

1.2.5.8 ดำเนินการเกี่ยวกับการแถลงชี้แจงข่าวต่อสื่อมวลชนและประชาชนในการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัด

1.2.5.9 ดำเนินการอำนวยความสะดวกในการติดต่อสอบถามประชาชนที่มาติดต่อที่ตำรวจภูธรจังหวัด

1.2.5.10 ดำเนินการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์กิจกรรมของตำรวจภูธรจังหวัดต่อสื่อมวลชน และประชาชนทั่วไป

1.2.5.11 งานประชาสัมพันธ์ เช่น การออกวารสาร หรือข่าวสารภายใน การดำเนินงานตั้งแผง ปิดประกาศ จัดทำที่ติดต่อสอบถาม เป็นต้น

1.2.5.12 รวบรวมข่าว หรือเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตำรวจภูธรจังหวัด เพื่อเสนอผู้บังคับบัญชา

1.2.5.13 จัดเก็บเอกสาร และข่าวสารที่สำคัญ ๆ ในการใช้ตรวจสอบ และปฏิบัติราชการ

1.2.5.14 สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติกับข้าราชการหน่วยอื่น เพื่อประสานความร่วมมือในการปฏิบัติราชการ

1.2.5.15 ร่วมกิจกรรม และให้บริการแก่ชุมชนในท้องถิ่นตามความเหมาะสม และดำเนินการอื่นใด เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อประชาชน

1.2.5.16 รับฟัง และสำรวจความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อกิจการตำรวจ หรือการปฏิบัติงานของตำรวจ

1.2.5.17 เสนอแผนงาน วางแผนงาน โครงการ การกำหนดมาตรฐาน ให้ความรู้เกี่ยวกับการ ป้องกัน และปราบปรามอาชญากรรม การป้องกันการทำลายความมั่นคงของประเทศ การจราจร การป้องกันยาเสพติดให้โทษให้แก่นักเรียน นักศึกษา เด็ก เยาวชน และสตรี

1.2.5.18 งานวิเทศสัมพันธ์

1.2.5.19 จัดเก็บ และรวบรวมเอกสาร ข่าวต่าง ๆ จากต่างประเทศ เพื่อประโยชน์ในข้อมูล หรือประโยชน์ของการพัฒนาหน่วยงานในตำรวจภูธรจังหวัด

1.2.5.20 ดำเนินการเกี่ยวกับการติดต่อ ประสานงาน การเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตำรวจภูธรจังหวัดกับตำรวจ หรือองค์กรต่างประเทศ

1.2.5.21 ดำเนินการเกี่ยวกับการต้อนรับตำรวจ หรือองค์กรต่างประเทศ ที่เข้ามา ศึกษา ดูงาน ของตำรวจภูธรจังหวัด

1.2.5.22 ดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมหรือช่วยเหลืองานแปลและล่าม

1.2.5.23 ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของ
หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

1.2.5.24 ดำเนินการด้านการตรวจราชการตามระเบียบของสำนักงาน
ตำรวจแห่งชาติ

1.2.5.25 งานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

1.2.6 ฝอ.6 งานการเงิน และงบประมาณ (กง. / งป.) มีหน้าที่ และความ
รับผิดชอบเกี่ยวกับงานงบประมาณการเงิน และบัญชี โดยปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

1.2.6.1 งานธุรการ และงานสารบรรณ รวมทั้งจัดทำสถิติงานเข้า - ออก
ของงานการเงิน และงบประมาณ

1.2.6.2 ดำเนินการเกี่ยวกับการวิเคราะห์ จัดทำ จัดสรร บริหาร ติดตาม
ประเมินผลงานด้านงบประมาณ

1.2.6.3 จัดทำทะเบียน และควบคุมงบประมาณของตำรวจภูธร
จังหวัด ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำงานด้านการจัดทำค่าของงบประมาณรายจ่ายประจำปีให้แก่
หน่วยงานต่างๆ ในสังกัด

1.2.6.4 ควบคุม กำกับ ติดตาม เร่งรัดผลการปฏิบัติงานตามแผนงาน
ผลผลิต กิจกรรมที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และส่วนราชการอื่น

1.2.6.5 ควบคุม กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติ
และดำเนินการเกี่ยวกับงานบันทึกข้อมูลการบริหารงบประมาณในระบบการบริหารการเงินการคลัง
ภาครัฐ ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS)

1.2.6.6 รวบรวมความต้องการงบประมาณตามยุทธศาสตร์ตามแผนงาน
งาน โครงการ เฉพาะความจำเป็นแล้วความเหมาะสม เพื่อจัดทำคำขอตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี
และของงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมระหว่างปี

1.2.6.7 การจัดทำแผนการใช้จ่าย การจัดสรร การควบคุม
การปรับเปลี่ยน การโอนงบประมาณ การเบิกจ่ายงบประมาณแทนกัน การขอสนับสนุนงบประมาณ
เพิ่มเติมของหน่วยงานในสังกัด การใช้จ่ายงบประมาณค้างเบิกข้ามปี การใช้จ่ายงบประมาณเหลือจ่าย
การติดตาม และประเมินผล รวบรวมข้อมูลสถิติ เพื่อรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณ

1.2.6.8 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีเบิกจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง
เงินหมวดค่าตอบแทน เงินรางวัล และเงินอื่น ๆ ของข้าราชการตำรวจ พนักงานราชการ และลูกจ้าง
ที่เกี่ยวข้องในสังกัด

1.2.6.9 ตรวจสอบ และรับรองความถูกต้องของบัญชีเบิกเงินเดือนข้าราชการตำรวจ พนักงานราชการ และลูกจ้างในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัด ประจำเดือน

1.2.6.10 เน้นการเกี่ยวกับการรับ - จ่าย เงินงบประมาณ เงินนอกงบประมาณ เงินอื่น ๆ ทุกประเภทของตำรวจภูธรจังหวัด

1.2.6.11 การขอเบิกเงินงบประมาณ เงินนอกงบประมาณ และเงินอื่น ๆ ทุกประเภทของ ตำรวจภูธรจังหวัด ตลอดจนตรวจสอบหลักฐาน และการจัดทำบัญชี รับ - จ่าย

1.2.6.12 จัดเก็บรักษาเงินงบประมาณ เงินนอกงบประมาณ และเงินอื่น ๆ รวมทั้งการ รับ - ส่ง เงินรายได้แผ่นดิน

1.2.6.13 ตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ใบสำคัญ ใบเบิกเงินทุกประเภท

1.2.6.14 จัดทำงบเดือน และรายงานฐานะการเงินส่งส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง

1.2.6.15 ดำเนินการเกี่ยวกับเงินยืมทุกประเภท

1.2.6.16 จัดทำหนังสือรับรองการ โอนอัตราเงินเดือน

1.2.6.17 จัดทำรายงานผลการเบิกจ่ายเงินงบประมาณให้งานงบประมาณ

ทราบตามกำหนดเวลา

1.2.6.18 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเก็บรักษาสมุดคู่มือ วางฎีกา ควบคุม และดำเนินการเกี่ยวกับเงินเบิกเกินส่งคืนคลัง ตลอดจนการควบคุมเก็บรักษาเอกสารเกี่ยวกับการขอเบิกเงิน และใบโอนบัญชี

1.2.6.19 ตรวจสอบ และพิจารณาการเบิกจ่ายบำเหน็จ บำนาญ และอื่น ๆ ที่จ่ายในลักษณะเดียวกัน

1.2.6.20 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีถือจ่ายเงินเดือนข้าราชการตำรวจ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัด

1.2.6.21 ขอเบิกจ่ายเงินค่าทำศพข้าราชการตำรวจ หรือประชาชนที่เสียชีวิตในการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ตำรวจปฏิบัติหน้าที่ราชการ

1.2.6.22 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำทะเบียนควบคุมการหักภาษีที่จ่าย และการแจ้งรายการหักภาษีต่อกรมสรรพากรในการเสียภาษีประจำปีของข้าราชการตำรวจ พนักงานราชการ และลูกจ้างในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัด

1.2.6.23 รวบรวม เก็บรักษา และแจกจ่ายกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการเงิน และการบัญชี ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำหน่วยงานในสังกัด

1.2.6.24 การดำเนินการเกี่ยวกับงานตรวจสอบภายในของตำรวจภูธร
จังหวัด

1.2.6.25 การดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องการเงิน การสงเคราะห์ และ
สวัสดิการอื่น ๆ

1.2.6.26 ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของ
หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

1.2.6.27 เป็นเจ้าหน้าที่ดำเนินการตรวจสอบหลักฐานต่าง ๆ เช่น
การกู้เงินกองกลางอุดหนุนตำรวจ การขอกู้เงิน เพื่อปลูกบ้านพักอาศัย หลักฐานการสมัครเป็นสมาชิก
ฌาปนกิจ เพื่อเสนอไปยังสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1.2.6.28 งานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

1.2.7 ฝอ.7 งานคดีและวินัย (คด.) มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ
งานคดี และวินัย การรับคำร้องเรียนข้าราชการตำรวจ การพัฒนา ตรวจสอบ กลั่นกรอง วิเคราะห์
ให้คำแนะนำ ข้อพิจารณาเกี่ยวกับด้านกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง สำนวนการสอบสวน
คดีอาญา ที่อยู่ในความรับผิดชอบของตำรวจภูธรจังหวัด โดยปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

1.2.7.1 งานธุรการ และงานสารบรรณ รวมทั้งจัดทำสถิติงานเข้า - ออก
ของงานคดี และวินัย

1.2.7.2 รับผิดชอบเกี่ยวกับการรับคำร้องเรียน ที่ไม่เกี่ยวข้องกับ
คดีอาญาในส่วนที่เกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน และเรื่องที่กำลังหาข้าราชการ
ตำรวจในความรับผิดชอบของตำรวจภูธรจังหวัด ว่ากระทำผิดวินัยไม่ว่าจะมาร้องเรียนด้วยตัวเอง
หรือร้องเรียนทางจดหมาย เว็บไซต์ หนังสือพิมพ์ สื่อสารสนเทศอื่นใด หรือหน่วยงานอื่นที่ส่งมาแล้ว
ดำเนินไปตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

1.2.7.3 จัดทำสถิติการร้องเรียนข้าราชการตำรวจที่กระทำผิดวินัย
หรือกระทำผิดคดีอาญา โดยจัดแยกประเภทเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ปัญหาเรื่องส่วนตัว และรายงาน
ไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1.2.7.4 พิจารณา และตรวจสอบสำนวนคดีอาญาทุกประเภทที่ข้าราชการ
ตำรวจต้องหาคดีอาญา หรือผู้บังคับบัญชาตรวจพบเป็นข้อบกพร่อง ทั้งปัญหาข้อเท็จจริง และข้อกฎหมาย
เพื่อประกอบการพิจารณาทางวินัย

1.2.7.5 พิจารณา และตรวจสอบรวมทั้งดำเนินการ เพื่อให้ได้มาซึ่ง
ข้อเท็จจริงในสำนวนการสืบสวนข้อเท็จจริง และสำนวนการสอบสวนพิจารณาทางวินัย รวมทั้งกรณีที่

ไม่มีการสืบสวนหรือสอบสวน เนื่องจากเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่กฎหมายกำหนด และมีความเห็นเสนอผู้มีอำนาจ เพื่อสั่งการ หรือลงโทษตามความเหมาะสม

1.2.7.6 พิจารณา และตรวจสอบเกี่ยวกับการร้องทุกข์ และอุทธรณ์ ตามกฎหมายว่าด้วยตำรวจแห่งชาติ เพื่อมีความเห็นเสนอผู้มีอำนาจ

1.2.7.7 ดำเนินการเกี่ยวกับข้าราชการตำรวจกระทำผิดทางอาญา ให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการดำเนินการทางวินัย

1.2.7.8 ดำเนินการเกี่ยวกับการเสนอพักราชการ หรือการให้ออกจากราชการไว้ก่อนของข้าราชการตำรวจที่กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดทางอาญา ตลอดจนรายงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง

1.2.7.9 จัดการขอแต่งตั้งพนักงานอัยการให้เป็นทนายแก้ต่างคดีกรณีข้าราชการตำรวจถูกฟ้องคดี เนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่

1.2.7.10 ติดตามผลทางคดี และทางวินัย ตลอดจนคำพิพากษาชั้นศาล ที่เกี่ยวกับข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัด เพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการแจ้งเปลี่ยนแปลงสถานภาพของข้าราชการตำรวจที่เกิดจากการดำเนินการทางวินัย

1.2.7.11 กำหนดหลักเกณฑ์ ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง รวมทั้งมาตรการควบคุมที่เหมาะสมปกครอง บังคับบัญชาข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดให้มีความประพฤติอยู่ในกรอบวินัยตำรวจ

1.2.7.12 ดำเนินการให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรม และจรรยาบรรณของตำรวจ

1.2.7.13 งานดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมาย ว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการ

1.2.7.14 ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

1.2.7.15 งานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

1.2.8 ฝอ.8 งานกิจการต่างประเทศ (กท.) มีหน้าที่ และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานกิจการต่างประเทศ และงานวิเทศสัมพันธ์ โดยปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

1.2.8.1 งานธุรการ และงานสารบรรณ รวมทั้งจัดทำสถิติงานเข้า - ออก

1.2.8.2 จัดเก็บ รวบรวมเอกสาร ข่าวสารต่าง ๆ จากต่างประเทศ เพื่อประโยชน์ในข้อมูล หรือประโยชน์ของการพัฒนาหน่วยงาน

1.2.8.3 ดำเนินการเกี่ยวกับการติดต่อ ประสานงาน การเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างตำรวจกับองค์กรระหว่างประเทศ

1.2.8.4 ดำเนินการเกี่ยวกับการต้อนรับตำรวจ หรือองค์กรต่างประเทศ ที่เข้ามาศึกษาดูงาน

1.2.8.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริม หรือช่วยเหลืองานแปล และล่ามปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับ มอบหมาย

1.2.8.6 งานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

1.2.9 ฝอ.9 งานเทคโนโลยีสารสนเทศ และสื่อสาร (ทส.) มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร โดยปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

1.2.9.1 งานธุรการ และงานสารบรรณ รวมทั้งจัดทำสถิติงานเข้า - ออก ของงานเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร

1.2.9.2 เป็นศูนย์กลางในการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ด้วยระบบคอมพิวเตอร์ เพื่อใช้สนับสนุนการจัดการด้านป้องกัน และปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจภูธรจังหวัด โดยรวม ข้อมูลที่มีอยู่มาใช้ในการประมวลผล เพื่อให้ได้สารสนเทศที่สามารถใช้ในการวางแผนการควบคุม และการประเมินผลการปฏิบัติการของเจ้าหน้าที่ตำรวจ และให้บริการข้อมูลแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือส่วนราชการต่าง ๆ ที่สอบถามข้อมูล

1.2.9.3 ประมวลเหตุการณ์ประจำวัน และเหตุการณ์พิเศษที่เกิดขึ้น ในเขตพื้นที่ของตำรวจภูธรจังหวัด

1.2.9.4 วางระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการจัดส่งข้อมูล การปรับปรุง ข้อมูล และการแก้ไขข้อมูล ทั้งทางเอกสาร และเครือข่ายคอมพิวเตอร์

1.2.9.5 ประสานงาน อำนวยการ และเร่งรัดหน่วยงานต่าง ๆ ที่มี หน้าที่จัดส่งข้อมูลทั้งหมดทางเอกสาร และเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ให้จัดส่งข้อมูล และจัดการกับข้อมูล ตามระเบียบที่กำหนด

1.2.9.6 รักษาความปลอดภัยของระบบข้อมูล โดยกำหนดระเบียบ ข้อบังคับการกำหนดรหัสผ่านของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง และตรวจสอบการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ ทั้งภายในศูนย์ และลูกข่ายของสถานีเครือข่าย ตามระเบียบว่าด้วยการรักษาความปลอดภัย

1.2.9.7 ประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ นอกสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานป้องกัน และปราบปรามอาชญากรรม และ บำรุงรักษาระบบที่มีการเชื่อมโยงข้อมูลไว้แล้ว

1.2.9.8 ประสานงาน และร่วมกับงานเทคนิคและพัฒนาระบบในการแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาระบบซอฟต์แวร์ที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล และระบบการสื่อสารข้อมูล

1.2.9.9 ประสานงานกับฝ่ายอำนวยการ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมในการมีระบบฐานข้อมูล การพัฒนา และการบำรุงรักษาฐานข้อมูลให้มีความเหมาะสมด้านเทคโนโลยีอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า การพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชน เพื่อให้สถานีตำรวจเป็นที่พึงให้แก่ประชาชน การให้บริการที่ดีแก่ประชาชน และยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยได้ปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจำนวน 7 ด้าน คือ ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน ด้านการควบคุม และจัดการจราจร ด้านการประชาสัมพันธ์ และแสวงหาความร่วมมือจากประชาชน ด้านการปรับปรุงสถานที่และสภาพแวดล้อม และด้านการบริหารงาน และปกครองบังคับบัญชา เป็นต้น

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัย ได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.7.1 งานวิจัยในประเทศ

สายเมือง วิริยศิริ (2534, น. 97 - 100) ได้ศึกษาถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาของตำรวจตระเวนชายแดน โดยศึกษากรณีกองกำกับการสนับสนุนทางอากาศตำรวจตระเวนชายแดน (ค่ายนเรศวร) อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยมีส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การเห็นความสำคัญของงานด้านการพัฒนาเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความเข้าใจ และเห็นความสำคัญในนโยบาย และแผนงาน และความพร้อมของบุคลากรในการปฏิบัติงาน

กุลเชษฐ์ บางพราน (2541, น. 183 - 185) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการควบคุมอาชญากรรมภายใต้โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่ปรับปรุงใหม่ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ผลการศึกษาวิจัยสรุป ได้ดังนี้ ประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจยังมีปัญหาและอุปสรรคคือ เจ้าหน้าที่ตำรวจยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานควบคุมอาชญากรรมไม่ทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เท่าที่ควร ไม่นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ ไม่ได้รับการสนับสนุนในด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และกำลังพลที่มีน้อย

จิตรา ลั่นหลาม (2541, น. 56 - 60) ได้ศึกษาถึงประสิทธิภาพในการป้องกันและปราบปรามยาบ้า โดยศึกษาเฉพาะกรณี การเปลี่ยนประเภทจากวัตถุออกฤทธิ์ต่อจิตประสาท

เป็นเสพติดประเภทที่หนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ขาดเครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย กฎหมายไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ขั้นตอนการทำงานยุ่งยากซับซ้อน ขาดงบประมาณในการบริหารงาน เป็นต้น สำหรับปัจจัยที่เอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน คือ มีการประสานงาน ร่วมกันระหว่างหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีการฝึกอบรม บุคลากรในหน่วยงานระบบการบริหารภายในหน่วยงานดี เจ้าหน้าที่มีขวัญ และกำลังใจดี และการมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการ

ทวีเกียรติ อมรพันธุ์ (2542, น. 90 - 94) ได้ศึกษาถึงประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในการปราบยาบ้า ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่เป็นปัญหาและอุปสรรค ในการปฏิบัติงานปราบปรามยาบ้าให้มีประสิทธิภาพ ก็คือ การมีอิทธิพลที่ทำให้ยากต่อการสืบสวน สอบสวน นอกจากนี้ ยังมีปัญหาเรื่องเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ และเงินงบประมาณ รวมทั้งการประสาน ความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน

อรรถวุฒิ ตัญญาวิทย์ (2544, น. 94 - 97) ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกองการสื่อสารสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกองการ สื่อสารสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง เพศอายุ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา อายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงานความมั่นคง ในการทำงาน และการได้รับความยุติธรรมในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

พรพรรณ จันทรสุษ (2547, น. 90) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และความสัมพันธระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด ได้แก่ ปัจจัยการ ปฏิบัติงาน และปัจจัยส่งเสริมด้านทรัพยากรมนุษย์ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัด ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความรู้เกี่ยวกับระบบ บัญชีสำนักงานคลัง และด้านความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ และระบบเครือข่ายมีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัดในระดับต่ำ และพบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานคลัง ส่วนใหญ่ สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ด้วยตนเอง สามารถให้คำแนะนำและชี้แจงวิธี ปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงาน มีความแม่นยำในกฎระเบียบ และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับระบบงาน และใช้ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยในการทำงานได้ ปัจจัยส่งเสริมด้านทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และการจัดสวัสดิการ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานคลังจังหวัดในระดับสูง

กิตติศักดิ์ ชะนะ (2548, น. 76 - 80) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานของ ตำรวจภูธร จังหวัดตราด ภายใต้การบริหารงานแบบจังหวัดบูรณาการ พบว่า นายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ในจังหวัดตราด มีการบริหารงานแบบจังหวัดบูรณาการอยู่ในระดับสูง ประสิทธิภาพการบริหารงาน ภายใต้การบริหารงานแบบจังหวัดบูรณาการ โดยรวมอยู่ในระดับดี นายตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่มี ระดับการศึกษา รายได้ และอายุ แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการบริหารงานของตำรวจภูธรไม่แตกต่างกัน ส่วนระยะเวลาปฏิบัติงาน และการได้รับการอบรมแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการบริหารงานของ ตำรวจภูธรแตกต่างกัน การบริหารงานของสถานีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงาน

นันทนา อุดมมันถาวร (2548, น. 81 - 85) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ยกเว้นในเรื่องของ รายได้ สวัสดิการ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานการมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน และการได้รับการแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับการทำงาน ผลการประเมินประสิทธิภาพในการทำงานของ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ทั้งจากการประเมินของผู้ปฏิบัติการและประเมินหัวหน้างาน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานประมาณร้อยละ 50 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง แต่ที่เหลือร้อยละ 50 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างต่ำ

วัชระ ศิลป์เสวตร์ (2548, น. 132 - 135) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอน ประจำสำนักงานรองอธิการบดี ศึกษากรณีสถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพร พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอน ประจำสำนักงานรองอธิการบดี ทั้ง 9 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ในการปฏิบัติงาน ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และด้านทัศนคติ ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับการศึกษเปรียบเทียบประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอน จำแนกตามอายุ สถานะภาพ ระดับ การศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการปฏิบัติงาน และเงินเดือน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนการเรียน การสอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

สมพร เพ็ชรพิทักษ์ (2549, น. 37 - 39) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการดำเนินงาน ของงานทะเบียนและสถิตินิติศึกษากองบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ประสิทธิภาพการ ดำเนินงานของงานทะเบียนและสถิตินิติศึกษากองบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวม 3 ด้าน อยู่ในระดับดี ขั้นตอนการให้บริการมีความรวดเร็ว ไม่ซับซ้อน ด้านสถานที่ที่มีจำนวนเพียงพอในการ

ให้บริการ มีความสะอาด และมีแสงสว่างเพียงพอต่อการให้บริการ และด้านบุคลากรที่ให้บริการ เจ้าหน้าที่มีความกระตือรือร้น เอาใจใส่มีความสุขภาพ อ่อนโยน ยิ้มแย้มแจ่มใส และเป็นกันเองต่อการให้บริการ

ละออ วรรณพัฒน์ (2549, น. 1) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารการเปลี่ยนแปลงของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านจริยธรรมใหม่ของการทำงาน เช่น ภาพลักษณ์ขององค์กรมีความสำคัญกับการทำงานด้านความยืดหยุ่น เช่น ท่านสามารถปรับตัวเข้าสู่สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้เป็นอย่างดี และด้านการเผชิญหน้าต่อการเปลี่ยนแปลง เช่น มรการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา โดยสรุปบุคลากรในองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคควรให้ความสำคัญกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง และต้องร่วมมือในการส่งเสริมแรงค์ให้เกิดการเรียนรู้ เพื่อการปรับตัวให้สอดคล้องต่อสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงนี้ คือ ความหวัง และอนาคตที่ดีในการพัฒนาองค์กร ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้สำเร็จ

กวนัย เกษบุญชู (2550, น. 75 - 78) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองทัพเรือ ศึกษากรณีข้าราชการสังกัดกองทัพเรือ ภาคที่ 1 กองเรือยุทธการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และศึกษาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สำหรับการศึกษาเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผลการศึกษาข้าราชการในสังกัดกองทัพเรือ ภาคที่ 1 ส่วนใหญ่มียศระดับจ่าตรี - จ่าเอก อายุระหว่าง 30 - 39 ปี จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 10 - 20 ปี มีรายได้ 10,000 - 15,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านรายได้ การปกครองบังคับบัญชา สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โอกาสความก้าวหน้า และสวัสดิการ โดยสามารถทำนาย หรืออธิบายความแปรผันได้ร้อยละ 66.30

ประสิทธิ์ เหล่าป๋อง (2551, น. 1) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ปัญหา และอุปสรรค การปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน และแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผล การปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) องค์กรบริหารส่วนตำบลป่าปอ อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น น จำนวน 70 นาย โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นแบบสัมภาษณ์แบ่งเป็น 3 ตอน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงค่าความถี่ และร้อยละข้อมูลที่เป็นข้อความความคิดเห็น จากคำถามปลายเปิดวิเคราะห์ โดยการจัดหมวดหมู่ และบรรยายความเรียง พบว่า ด้านแนวทางบรรลุเป้าหมาย การป้องกันภัย (อปพร.) เคยเข้าร่วมปฏิบัติงาน ร้อยละ 71.43 การ

ป้องกันภัยเคยเข้าร่วมปฏิบัติงาน ร้อยละ 48.7 การบรรเทาทุกข์เคยเข้าร่วมปฏิบัติงาน ร้อยละ 51.3 การรักษาความสงบเรียบร้อย เคยเข้าร่วมปฏิบัติงาน ร้อยละ 78.7 ด้านการสงเคราะห์ผู้ประสบภัย เคยเข้าร่วมปฏิบัติ ร้อยละ 37.4 ด้านแนวเชิงระบบ คือ ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ เบี้ยเลี้ยง ทั้งหมด ได้รับครั้งละ 100 บาท ร้อยละ 88.7 ร้อยละ 84.9 ได้รับการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง ร้อยละ 78.7 มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ ส่วนใหญ่มีความภาคภูมิใจ ร้อยละ 91.3 ด้านแนวทางกลยุทธ์ กลุ่มผลประโยชน์ได้รับประโยชน์ของชุมชนจากการปฏิบัติหน้าที่ของ (อปพร.) ร้อยละ 71.3 การขัดแย้ง ผลประโยชน์ของชุมชน คือ ไม่พบความขัดแย้งคิดเป็นร้อยละ 67.4 และสามารถตอบสนองความต้องการของชุมชน ร้อยละ 78.7 ปัญหาการปฏิบัติงานด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 40.0 ด้านการดำเนินงาน คือ สมาชิก (อปพร.) ไม่ให้ความร่วมมือ ร้อยละ 38.7 แนวทางในการเพิ่มประสิทธิผล การปฏิบัติงาน คือ ควรมี การจัดตั้งศูนย์ (อปพร.) อย่างเป็นทางการ ร้อยละ 33.3 รองลงมา คือ ควรเพิ่ม เบี้ยเลี้ยงสวัสดิการ และค่าตอบแทน ร้อยละ 28.9 ควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้พร้อมสำหรับการออกปฏิบัติงานเสมอ ร้อยละ 25.3

ราชน อิ่มใจ (2551, น. 110 - 114) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของ เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนในกองบังคับการกองปราบปราม กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ฝ่ายสืบสวนอยู่ในระดับสูง และเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนที่มีสถานภาพสมรส ชั้นยศ อายุ และ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนเจ้าหน้าที่ตำรวจ ฝ่ายสืบสวนที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

แซน ช่างปรีชา (2557, น. 84 - 88) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของตำรวจสถานีตำรวจภูธรวรวิหารมี อำเภอยะบารมี จังหวัดพิจิตร พบว่า ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของตำรวจสถานีตำรวจภูธรวรวิหารมี อำเภอยะบารมี จังหวัดพิจิตร โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.42) ด้านผลตอบแทน และประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.57) ด้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.58) ข้อเสนอแนะ ผู้บังคับบัญชาต้อง มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานนโยบาย และการบริหารที่มีความชัดเจน มีความมั่นคง และโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การเลื่อนระดับ ตำแหน่ง เป็นธรรมถูกต้อง เสมอภาคเน้นความรู้ความสามารถเป็นหลักสำคัญ การปฏิบัติงานที่มีการมอบหมายที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถปริมาณงานที่เหมาะสม มีขอบเขตความ รับผิดชอบที่ชัดเจน เพื่อนร่วมงานที่มีลักษณะการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์แบบพี่น้อง

ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การปฏิบัติงานยึดถือกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ เป็นหลักในการทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงาน และยานพาหนะเพียงพอต่อการใช้งาน สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน

2.7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ในขณะที่งานวิจัยของ Roger, (n.d., อ้างถึงใน ชัตติยา ด้วงสำราญ, 2543) ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จไว้ว่า ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้

- 2.7.2.1 ต้องได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสม และอย่างเพียงพอ
- 2.7.2.2 ลักษณะของงานที่ต้องมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
- 2.7.2.3 มีโอกาสได้ใช้ความสามารถ และพัฒนาความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่
- 2.7.2.4 มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง และเป็นงานที่มีความมั่นคง
- 2.7.2.5 มีความสามัคคีกลมเกลียว และมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี
- 2.7.2.6 ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน
- 2.7.2.7 มีการแบ่งเวลาทำงาน และเวลาที่ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล
- 2.7.2.8 มีความเข้าใจชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี

ลักษณะงานความสัมพันธ์กับการลาออกจากงาน และประสิทธิภาพของงานในด้านความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยลักษณะงานที่เป็นวิชาชีพต้องใช้ความชำนาญ เฉพาะด้าน ผู้ปฏิบัติงานในลักษณะเช่นนี้ จะมีความคาดหวังอย่างมากเกี่ยวกับคำตอบแทนที่ได้รับ และลักษณะงานที่ปฏิบัติต้องมีความเป็นอิสระไม่เป็นงานซ้ำซาก ต้องเป็นงานที่มีความสำคัญมาก ต่อองค์กรมีโอกาสนก้าวหน้าในอาชีพผู้บังคับบัญชา ต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติสามารถที่จะรับผิดชอบ ในงานนั้น ๆ ได้เองตลอดจนมีการติดต่อสื่อสารที่ดี

Tenner and Detoro (1992, pp. 68 - 69) ได้เสนอถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในการรับบริการของผู้รับบริการ ผู้รับบริการมีความต้องการที่จะให้ความคาดหวังของตนได้รับการตอบสนอง หรือบรรลุผลอย่างครบถ้วน และมีแนวโน้มที่จะยอมรับการให้บริการนั้น โดยทำการเปรียบเทียบกับประสบการณ์จริงที่เคยได้รับ ซึ่งผู้รับบริการจะเกิดความพึงพอใจก็ต่อเมื่อได้รับการที่ตอบสนองต่อความต้องการของเขา ดังนั้นในหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จในการให้บริการสร้างความพึงพอใจต่อผู้รับบริการได้อย่างครบถ้วนถูกต้อง โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังของผู้รับบริการ ประกอบด้วย

1. ลักษณะบริการที่ผู้รับบริการต้องการ
2. ระดับของการปฏิบัติงานหรือการให้บริการที่ผู้รับบริการพึงพอใจ

3. ความสัมพันธ์ของงานบริการที่สำคัญ

4. ความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน

Howat and others (1995, p. 54) ได้วิจัยเรื่องประสิทธิภาพการให้บริการในมุมมองของลูกค้าต่อการนัดหมายการและสวนสาธารณะ ซึ่งความพึงพอใจของลูกค้ามักจะแสดงให้เห็นจากการที่ลูกค้ากลับเข้ามาใช้บริการอีกในทางตรงกันข้าม ลูกค้าไม่พึงพอใจมักจะบอกต่อสาธารณะชนในทางลบการวิจัยนี้ใช้เครื่องมือ CSQ (Customer Service Quality) ในการตรวจสอบความคาดหวังของลูกค้าโดยเปรียบเทียบการรับรู้บริการในระดับที่ลูกค้าปรารถนา การวิจัยนี้อธิบายถึงเครื่องมือ CSQ ไปใช้ในการวัดคุณภาพการบริการของนัดหมายการ และสวนสาธารณะในด้านการบริการงานที่ระบุถึงวิธีที่ใช้ในการสำรวจและแนะนำ ว่าประโยชน์ที่จะได้รับการนำเครื่องมือนี้ไปใช้ขึ้นอยู่กับ การเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งคุณภาพในการวิเคราะห์ข้อมูลตามระเบียบวิธีวิจัยด้วย

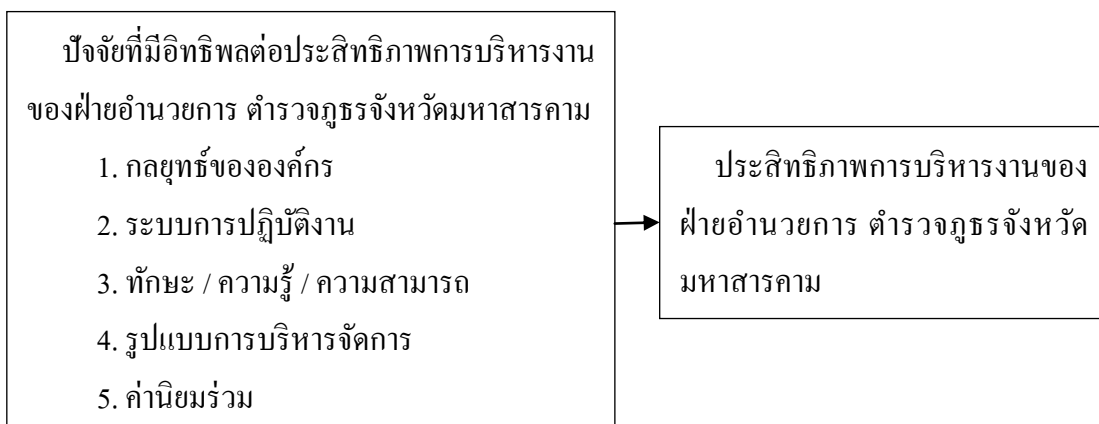
Francesca, Giovanna and Silvia (2003, อ้างถึงใน สุทธิพงษ์ สิงห์ค้อ, 2559, น. 47) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการให้บริการเกิดจากปัจจัยหลัก 4 ประการ คือ การยอมรับคุณค่า ความสะดวก ความน่าเชื่อถือ และการบริการที่มีเอกลักษณ์ พบว่า คุณภาพการให้บริการส่วนใหญ่มักจะสำเร็จได้ด้วยการกระตุ้นในกระบวนการโฆษณา สิ่งอำนวยความสะดวกในด้านสถานที่ ความตรงต่อเวลา โครงสร้างพื้นฐานของสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพที่จับต้องได้สัมผัสได้ และรู้สึกได้

2.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัย ได้กำหนดกรอบแนวความคิดในการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม โดยทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง จากแนวคิดของนักวิชาการ แล้วนำมาสังเคราะห์เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงาน ส่วนตัวแปรตามผู้วิจัย ได้ใช้แนวคิดของ Certo (2000, อ้างอิงใน จุมพล หนีมพานิช 2548, น. 75 - 78) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังปรากฏในภาพที่ 2.5

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพที่ 2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัย ดำเนินการตามขั้นตอน และวิธีการดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายอำนวยการตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 81 คน และมวลชนสัมพันธ์ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 125 คน รวมทั้งหมด 206 คน (สำนักงานตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม, 2559)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็น คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายอำนวยการและมวลชนสัมพันธ์ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 136 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie and Morgan (1970, น. 267, อ้างถึงใน สมเกียรติ เกียรติเจริญ, 2552, น. 55)

3.1.3 การสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Sample Random Sampling) โดยเขียนชื่อเจ้าหน้าที่ตำรวจแต่ละนายในแผ่นสลากแล้วนำไปใส่ในกล่อง หยิบขึ้นมาทีละใบได้ใบใดแล้วให้ทำการบันทึกไว้แล้วนำสลากใบนั้นใส่กลับลงไปในกลุ่มเช่นเดิม เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสถูกเลือกเท่า ๆ กัน หากได้ใบเดิมขึ้นมาอีก ก็ใส่กลับเข้าไปใหม่ดำเนินการเช่นนี้จนได้จำนวนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยข้อคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป เป็นประเภทตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย สถานะภาพ (ชั้นยศ) อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย จำนวน 5 ปัจจัย ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์กร ระบบการปฏิบัติงาน ทักษะ / ความรู้ / ความสามารถรูปแบบการบริหารจัดการ และค่านิยมร่วม แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Lilert's Scale) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามระดับประสิทธิภาพการบริหารงาน 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบเทคโนโลยี องค์ประกอบบุคคล และองค์ประกอบโครงสร้าง แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Lilert's Scale) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามระดับประสิทธิภาพการบริหารงาน 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม เป็นชนิดปลายเปิด

3.2.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัย ได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

3.2.2.1 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ และวิธีสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 65)

3.2.2.2 กำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ และองค์ประกอบที่ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ แล้วนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามชนิดแบบสอบถามปลายปิด และแบบสอบถามปลายเปิด

3.2.2.3 ร่างแบบสอบถามเสนอที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ แก้ไข และเสนอแนะปรับปรุง เพื่อความเหมาะสม และความถูกต้องของแบบสอบถาม

3.2.2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ ให้พิจารณาและทำการตรวจสอบหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา ภาษา การวัดและประเมินผล และพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยใช้สูตร IOC (Index of Item Objective Congruence) ตามวิธีของ Rovinelli and Hambleton (สมนึก ภักทธิชานี, 2544, น. 219 - 233) เกณฑ์การให้คะแนน มีดังนี้

ให้คะแนน + 1 เมื่อผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
ให้คะแนน 0 เมื่อผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
ให้คะแนน - 1 เมื่อผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์
แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร

$$\text{สูตร } \text{IOC} = \frac{\sum x}{N} \quad (3.1)$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
 $\sum x$ แทน ผลคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไปจึงถือว่า ใช้ได้

การตรวจสอบครอบคลุมความถูกต้องเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้อง ความเที่ยงตรง เชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ความถูกต้องของรูปแบบแบบสอบถาม และการใช้ภาษา เพื่อให้ถูกต้องตามหลักวิชาการ และเพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้คำแนะนำในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อให้แบบสอบถามมีคุณภาพมากขึ้น ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ประกอบด้วย

1. พ.ต.ท.หญิง รัชณี วิริยะ ตำแหน่ง สารวัตรฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม วุฒิการศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญ ด้านเนื้อหา
2. ว่าที่ร้อยตรีภูวนาท มาตรบูรณ ตำแหน่ง ครู คศ.3 ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเขาวัวใหญ่พิทยาสรรค์ ตำบลเขาวัวใหญ่ อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) เป็นผู้เชี่ยวชาญ ด้านภาษา

3. คร. อาทิตย์ อาจหาญ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม วุฒิกการศึกษา ปริญญาคุยฎีบัณฑิต (ปร.ค.) สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านวัดและประเมินผล

3.2.2.5 นำแบบสอบถาม ไปทดสอบ (Try Out) กับเจ้าหน้าที่ตำรวจรจังหวัดมหาสารคาม ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับรวมทุกข้อ (Item - Total Correlation) และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ทั้งฉบับ โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .24 ถึง .89 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .89

3.2.2.6 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บข้อมูลตามกลุ่มตัวอย่าง

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ขอนหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัย จากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงตำรวจรจังหวัดมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.2 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง พร้อมด้วยผู้ช่วยวิจัย 2 คน โดยในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัย อธิบายวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้ช่วยวิจัย แล้วดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.3 นำแบบสอบถามที่ได้มาทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามหลักสถิติต่อไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถาม จะนำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องทุกฉบับ

3.4.2 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว ลงรหัสตามแบบการลงรหัส (Coding Form)

3.4.3 นำแบบสอบถามที่ลงรหัส แล้วให้คะแนนแต่ละข้อมากำหนดเกณฑ์ของการให้คะแนน

3.4.4 นำแบบสอบถามที่ลงคะแนนเรียบร้อยแล้วไปประมวลผลข้อมูล โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การให้ความหมายหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.4.5 การวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ดำรงจักษุรจังหวัดมหาสารคาม ปัจจัยการบริหาร ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์กร ระบบการปฏิบัติงาน ทักษะ / ความรู้ / และความสามารถ รูปแบบการบริหารจัดการ และค่านิยมร่วม โดยสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบ (Likert Scale) โดยใช้เกณฑ์ที่กำหนดค่าคะแนนดังนี้ คือ

ระดับมากที่สุด ให้ 5 คะแนน

ระดับมาก ให้ 4 คะแนน

ระดับปานกลาง ให้ 3 คะแนน

ระดับน้อย ให้ 2 คะแนน

ระดับที่น้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

แล้วหาค่าเฉลี่ยของคำตอบของแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์ในการแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 118)

4.51 - 5.00 หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน

1.51 - 2.50 หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4.6 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ดำรงจักษุรจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย องค์ประกอบเทคโนโลยี องค์ประกอบบุคคล และองค์ประกอบโครงสร้าง เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 โดยสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบ (Likert Scale) โดยใช้เกณฑ์ที่กำหนดค่าคะแนน ดังนี้ คือ

ระดับมากที่สุด ให้ 5 คะแนน

ระดับมาก ให้ 4 คะแนน

ระดับปานกลาง ให้ 3 คะแนน

ระดับน้อย ให้ 2 คะแนน

ระดับที่น้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

แล้วหาค่าเฉลี่ยของคำตอบของแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์ในการแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 118)

4.51 - 5.00 หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ
อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ
อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ
อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ
อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4.7 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ
ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม และระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน ด้วยวิธี เป็นการหาระดับความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงที่เรียกว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าเป็นบวก (+) หมายความว่า ข้อมูลสองชุดเปลี่ยนแปลงตามกัน กล่าวคือ ถ้าค่าของตัวแปรหนึ่งสูง ค่าของอีกตัวแปรหนึ่งจะสูงไปด้วย และถ้าค่าของตัวแปรหนึ่งต่ำค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะต่ำด้วย สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าเป็นลบ (-) หมายความว่า ข้อมูลสองชุดเปลี่ยนแปลงในทางตรงกันข้าม หรือกลับกัน กล่าวคือ ถ้าค่าของตัวแปรหนึ่งสูง ค่าของอีกตัวแปรหนึ่งจะต่ำ และถ้าค่าของตัวแปรหนึ่งต่ำค่าของตัวแปรอีกตัวแปรหนึ่งจะสูง ค่าระดับความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจากค่า (Correlation Coefficient (r)) มีเกณฑ์การวัดระดับความสัมพันธ์ (คุชฎี อายุวัฒน์, 2553, น. 2) ดังนี้

ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง 0.001 - 0.500 ถือว่ามีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ
ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง 0.501 - 0.700 ถือว่ามีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง 0.701 ขึ้นไป ถือว่ามีระดับความสัมพันธ์สูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน ควรมีค่าไม่เกิน 0.80 เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาการเกิด (Multicollinearity) ซึ่งหมายถึง ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเองสูง มากเกินไป จนไม่เหมาะที่จะนำตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงเข้าไปในสมการทั้งสองตัว

โดยใช้ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 กลุ่ม ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม โดยใช้ การวิเคราะห์แบบกำหนดตัวแปรเข้าไปในสมการทั้งหมด (Stepwise Method) ซึ่งมีรูปแบบการ ดังนี้ (สรชัย พิศาลบุตร, 2551, น. 155)

รูปแบบของสมการเส้นตรง เพื่อที่จะพยากรณ์ค่าของตัวแปรตาม (Y) เมื่อทราบค่าต่าง ๆ ของตัวแปรอิสระ (X) จำนวน K ตัว

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + b_4 x_4 + b_5 x_5$$

Y คือ ประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม

a คือ ค่าคงที่ (Constant Term) ของสมการถดถอยในรูปของกลุ่มตัวอย่าง
 b_1, b_2, b_3, b_4, b_5 คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Coefficient) ของตัวแปรอิสระ หรือค่าอิทธิพล หรือค่าน้ำหนักของแต่ละตัวแปรว่าสามารถอธิบายผลการเปลี่ยนแปลงในตัวแปรตามได้มากน้อยเพียงใด

x_1, x_2, x_3, x_4, x_5 คือ ค่าของตัวแปรอิสระที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างในรูปแบบคะแนนดิบเปลี่ยนสมการในรูปแบบคะแนนดิบเป็นสมการในรูปแบบมาตรฐาน ดังนี้

$$Z = B_1 Z_1 + B_2 Z_2 + B_3 Z_3 + B_4 Z_4 + B_5 Z_5$$

เมื่อ Z = ค่าของตัวแปรตามที่ได้มาจากการพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน เมื่อทราบค่าคะแนนมาตรฐานของตัวแปรอิสระ (ประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม)

B คือ สัมประสิทธิ์การถดถอยส่วนย่อยมาตรฐาน (Coefficient)

$Z_1 - Z_5$ คือ คะแนนมาตรฐานของตัวแปรอิสระ

3.4.8 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สรุปประเด็นแจกแจง ความถี่ และนำเสนอโดยการพรรณนาความ

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัย ได้นำหลักสถิติมาประกอบการวิเคราะห์แบบสอบถาม ดังนี้

3.5.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ผู้วิจัยใช้สถิติ คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม และระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Stand Deviation)

3.5.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ใช้การวิเคราะห์พหุคูณถดถอยเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis)

3.5.4 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอในเชิงพรรณนาความ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำมาเสนอข้อมูลด้วยตารางประกอบการอธิบายตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อแปลความหมาย มีดังนี้

n	แทน	จำนวนหน่วยตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
R	แทน	สัมประสิทธิ์สัมพันธ์หุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที
X_1	แทน	กลยุทธ์ขององค์กร
X_2	แทน	ระบบการปฏิบัติงาน
X_3	แทน	ทักษะ / ความรู้ / ความสามารถ
X_4	แทน	รูปแบบการบริหารจัดการ
X_5	แทน	ค่านิยมร่วม
Y	แทน	ประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม
\hat{Y}	แทน	ประสิทธิภาพการบริหารงานได้จากการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
\hat{Z}	แทน	ประสิทธิภาพการบริหารงานได้จากการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

- * แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- ** แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 1

4.2 ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการตำรวจนคร จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัย ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารงานของ ฝ่ายอำนวยการ ตำรวจนครจังหวัดมหาสารคาม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจนคร จังหวัดมหาสารคาม

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจนครจังหวัดมหาสารคาม

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจนครจังหวัดมหาสารคาม

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ การบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจนครจังหวัดมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1

แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. สถานภาพ (ชั้นยศ)		
1.1 สัญญาบัตร	55	40.44
1.2 ประทวน	81	59.56
รวม	136	100
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า หรือ 25 ปี	17	12.50
2.2 ตั้งแต่ 26 - 30 ปี	33	24.26
2.3 ตั้งแต่ 31 - 35 ปี	34	25.00
2.4 ตั้งแต่ 36 - 40 ปี	26	19.12
2.5 ตั้งแต่ 41 ปี ขึ้นไป	26	19.12
รวม	136	100
3. ระดับการศึกษา		
3.1 อนุปริญญา, ปวส. หรือเทียบเท่า	40	29.41
3.2 ปริญญาตรี	61	44.58
3.3 สูงกว่าปริญญาตรี	35	25.74
รวม	136	100
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
4.1 ต่ำกว่า 4 ปี	28	20.59
4.2 ตั้งแต่ 4 - 7 ปี	42	30.88
4.3 ตั้งแต่ 8 - 10ปี	40	29.41
4.4 ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	26	19.12
รวม	136	100

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 136 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีชั้นยศชั้นประทวน จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 59.56 และมีชั้นยศชั้นสัญญาบัตร จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 40.44

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 136 คน ส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 31 - 35 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 รองลงมา คือ อายุตั้งแต่ 26 - 30 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 24.26 ตั้งแต่ 36 - 40 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 19.12 อายุตั้งแต่ 41 ปี ขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 19.12 และอายุต่ำกว่า หรือ 25 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 136 คน ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 44.58 รองลงมา คือ ระดับอนุปริญญา, ปวส.หรือเทียบเท่า จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 29.41 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 25.75

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 136 คน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 4 - 7 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 30.88 รองลงมา คือ ตั้งแต่ 8 - 10 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 29.41 ต่ำกว่า 4 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 20.59 และตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 19.12

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ตารางที่ 4.2

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารงาน ของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม	\bar{X}	S.D.	ระดับปัจจัย
1. ปัจจัยด้านกลยุทธ์ขององค์กร	3.89	0.64	มาก
2. ปัจจัยด้านระบบการปฏิบัติงาน	4.33	0.46	มาก
3. ปัจจัยด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ	4.44	0.42	มาก
4. ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารจัดการ	3.99	0.57	มาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารงาน ของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม	\bar{X}	S.D.	ระดับปัจจัย
5. ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม	4.08	0.66	มาก
รวม	4.14	0.32	มาก

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้านพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ปัจจัยด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านระบบการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.33$) ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม ($\bar{X} = 4.08$) ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 3.99$) และปัจจัยด้านกลยุทธ์ขององค์กร ($\bar{X} = 3.89$) ตามลำดับ

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายด้านและรายชื่อ

2.2.1 ปัจจัยด้านกลยุทธ์ขององค์กร

ตารางที่ 4.3

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ปัจจัยด้านกลยุทธ์ขององค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารงาน ของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ปัจจัยด้านกลยุทธ์ขององค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับปัจจัย
1. หน่วยงานมีการสร้างกลยุทธ์ที่เหมาะสมและสอดคล้อง กับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร	3.33	0.94	ปานกลาง
2. หน่วยงานได้มีการประเมินสภาพแวดล้อมทางการแข่งขัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.12	0.61	มาก
3. หน่วยงานมีวัตถุประสงค์และภารกิจในอนาคตอย่างชัดเจน	3.55	1.30	มาก
4. หน่วยงานมีแนวทางที่บุคคลภายในองค์กรรู้ว่าจะใช้ความพยายาม ไปในทิศทางใด	4.55	0.91	มากที่สุด
รวม	3.89	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ปัจจัยด้านกลยุทธ์ขององค์กร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ หน่วยงานมีแนวทางที่บุคลากรภายในองค์กรรู้ว่าจะใช้ความพยายามไปในทิศทางใด ($\bar{X} = 4.55$) อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ หน่วยงานได้มีการประเมินสภาพแวดล้อมทางการแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.12$) และ หน่วยงานมีวัตถุประสงค์และภารกิจในอนาคตอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.55$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ หน่วยงานมีการสร้างกลยุทธ์ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ($\bar{X} = 3.33$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.2.2 ปัจจัยด้านระบบการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.4

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่าย
อำนาจการ ดำรงยุทธจักรจังหวัดมหาสารคาม ปัจจัยด้านระบบการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารงาน ของฝ่ายอำนาจการ ดำรงยุทธจักรจังหวัดมหาสารคาม ปัจจัยด้านระบบการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับปัจจัย
1. หน่วยงานมีการแบ่งสับปันส่วนงานที่จะต้องปฏิบัติออกเป็น หน่วยงานย่อย ๆ	4.52	0.77	มากที่สุด
2. เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานตามแผนงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้	4.77	0.42	มากที่สุด
3. หน่วยงานของท่านมีการจัดระบบของฝ่ายอำนาจการ ได้อย่างรอบคอบ และรัดกุม	4.01	1.20	มาก
4. มีการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้อย่างเป็นระบบ ทันสมัย และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	4.56	0.89	มากที่สุด
5. หน่วยงานของท่านมีการจัดระบบการติดตามประเมินผล อย่างต่อเนื่อง	3.77	0.82	มาก
รวม	4.33	0.46	มาก

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารงานของ
ฝ่ายอำนาจการ ดำรงยุทธจักรจังหวัดมหาสารคาม ปัจจัยด้านระบบการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมอยู่
ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ โดยเรียงลำดับ
จากมากไปน้อย ดังนี้ เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานตามแผนงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
($\bar{X} = 4.77$) รองลงมา คือ มีการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้อย่างเป็นระบบทันสมัย และเพียงพอ
ต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.56$) และหน่วยงานมีการแบ่งสับปันส่วนงานที่จะต้องปฏิบัติออกเป็นหน่วยงาน
ย่อย ๆ ($\bar{X} = 4.52$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ หน่วยงานของท่านมีการจัดระบบของ
ฝ่ายอำนาจการ ได้อย่างรอบคอบ และรัดกุม ($\bar{X} = 4.01$) และหน่วยงานของท่านมีการจัดระบบการ
ติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.77$) ตามลำดับ

2.2.3 ปัจจัยด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ

ตารางที่ 4.5

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่าย
 อำนวยการ ดำรงภูธรจังหวัดมหาสารคาม ปัจจัยด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารงาน ของฝ่ายอำนวยการ ดำรงภูธรจังหวัดมหาสารคาม	\bar{X}	S.D.	ระดับปัจจัย
ปัจจัยด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ			
1. บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ และลักษณะงาน ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี	4.58	0.58	มากที่สุด
2. บุคลากรมีทักษะ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย	4.62	0.52	มากที่สุด
3. หน่วยงานของท่านมีการจัดฝึกอบรม และพัฒนาความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ	4.13	0.51	มาก
รวม	4.44	0.42	มาก

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารงานของ
 ฝ่ายอำนวยการ ดำรงภูธรจังหวัดมหาสารคาม ปัจจัยด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ พบว่า โดยรวม
 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ คือ บุคลากร
 มีทักษะ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.62$) และบุคลากรสามารถ
 ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ และลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.58$) และอยู่ใน
 ระดับมาก 1 ข้อ คือ หน่วยงานของท่านมีการจัดฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ
 ($\bar{X} = 4.13$)

2.2.4 ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารจัดการ

ตารางที่ 4.6

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่าย
 อำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารจัดการ จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารงาน ของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม	\bar{X}	S.D.	ระดับปัจจัย
ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารจัดการ			
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านสร้างแบบแผนพฤติกรรม เพื่อจัดระเบียบ สภาพแวดล้อมภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.49	0.75	มาก
2. ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำสูง	3.20	1.21	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาวางโครงสร้างวัฒนธรรมขององค์กรด้วยการเชื่อมโยง ระหว่างความเป็นเลิศและพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น	4.28	0.91	มาก
รวม	3.99	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารงานของ
 ฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารจัดการ พบว่า โดยรวม
 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชา
 ของท่านสร้างแบบแผนพฤติกรรม เพื่อจัดระเบียบสภาพแวดล้อมภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 ($\bar{X} = 4.49$) และผู้บังคับบัญชาวางโครงสร้างวัฒนธรรมขององค์กรด้วยการเชื่อมโยงระหว่างความ
 เป็นเลิศ และพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น ($\bar{X} = 4.28$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ
 ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำสูง ($\bar{X} = 3.20$)

2.2.5 ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม

ตารางที่ 4.7

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่าย
 อำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารงาน ของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม	\bar{X}	S.D.	ระดับปัจจัย
ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม			
1. หน่วยงานของท่านมีการสร้างค่านิยมและบรรทัดฐาน ที่ใ้บุคลากรยึดถือปฏิบัติร่วมกัน	4.65	0.70	มากที่สุด
2. ในการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ผู้บังคับบัญชาของท่าน สร้างค่านิยม และรากฐานทางปรัชญา เพื่อกำหนดทิศทางของ องค์กรได้เป็นอย่างดี	4.32	0.85	มาก
3. การสร้างค่านิยมในด้านบุคลิกภาพ วิธีการปฏิบัติของบุคลากร ภายในองค์กรของท่าน ได้ถูกยอมรับทั่วทั้งองค์กร	3.26	1.18	ปานกลาง
รวม	4.08	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารงานของ
 ฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก
 ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ หน่วยงานของท่านมีการ
 สร้างค่านิยมและบรรทัดฐานที่ใ้บุคลากรยึดถือปฏิบัติร่วมกัน ($\bar{X} = 4.65$) อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ
 คือ ในการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ผู้บังคับบัญชาของท่าน สร้างค่านิยม และรากฐานทางปรัชญา
 เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร ได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.32$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ การสร้าง
 ค่านิยมในด้านบุคลิกภาพ วิธีการปฏิบัติของบุคลากร ภายในองค์กรของท่าน ได้ถูกยอมรับทั่วทั้งองค์กร
 ($\bar{X} = 3.26$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม

3.1 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน

ตารางที่ 4.8

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านเทคโนโลยี	3.99	0.57	มาก
2. ด้านบุคคล	4.15	0.62	มาก
3. ด้านโครงสร้าง	3.19	0.64	ปานกลาง
รวม	3.77	0.39	มาก

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านบุคคล ($\bar{X} = 4.15$) และด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.99$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านโครงสร้าง ($\bar{X} = 3.19$)

3.2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธร จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายด้าน และรายข้อ

3.2.1 ด้านเทคโนโลยี

ตารางที่ 4.9

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธร จังหวัดมหาสารคาม ด้านเทคโนโลยี จำแนกเป็นรายข้อ

ประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ด้านเทคโนโลยี	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยต่อการปฏิบัติงาน	4.49	0.75	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีการตรวจสอบคุณภาพการให้บริการด้านเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ	3.20	1.21	ปานกลาง
3. หน่วยงานของท่านมีการจัดหาและใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม	4.28	0.91	มาก
รวม	3.99	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการตำรวจภูธร จังหวัดมหาสารคาม ด้านเทคโนโลยี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.49$) และหน่วยงานของท่านมีการจัดหา และใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.28$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ หน่วยงานของท่านมีการตรวจสอบคุณภาพการให้บริการด้านเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.20$)

3.2.2 ด้านบุคคล

ตารางที่ 4.10

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ดำรงจักษุ
จังหวัดมหาสารคาม ด้านบุคคล จำแนกเป็นรายชื่อ

ประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ดำรงจักษุจังหวัดมหาสารคาม ด้านบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. บทบาท และหน้าที่ในการปฏิบัติงานแต่ละบุคคล มีความสัมพันธ์กัน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์	4.65	0.70	มากที่สุด
2. มีการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร โดยมุ่งเน้นคุณสมบัติ หรือคุณลักษณะของบุคลากรเป็นหลัก	4.32	0.85	มาก
3. เจ้าหน้าที่มีความรู้ความสามารถพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่	3.26	1.18	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสามารถในการพัฒนาตน พัฒนางาน ให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนการดำเนินงานของฝ่ายอำนวยการได้	4.37	1.11	มาก
รวม	4.15	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการดำรงจักษุ
จังหวัดมหาสารคาม ด้านบุคคล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ
พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ บทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติงานแต่ละบุคคล มีความสัมพันธ์กัน
เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.65$) อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสามารถ
ในการพัฒนาตน พัฒนางาน ให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนการดำเนินงานของฝ่ายอำนวยการได้
($\bar{X} = 4.37$) และมีการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร โดยมุ่งเน้นคุณสมบัติหรือคุณลักษณะของบุคลากร
เป็นหลัก ($\bar{X} = 4.32$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ เจ้าหน้าที่มีความรู้ความสามารถพื้นฐาน
ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.26$)

3.2.3 ด้านโครงสร้าง

ตารางที่ 4.11

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธร จังหวัดมหาสารคาม ด้านโครงสร้าง จำแนกเป็นรายชื่อ

ประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ด้านโครงสร้าง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ มีความสอดคล้องกับนโยบาย ขององค์กร	4.08	0.95	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการวางแผน การสั่งงาน และการควบคุม การปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	2.91	0.94	ปานกลาง
3. มีการติดตาม กำกับดูแลการปฏิบัติงานและการประเมินผลการ ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	3.03	0.97	ปานกลาง
4. มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหาร และการกำหนดนโยบาย ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	2.72	0.86	ปานกลาง
รวม	3.19	0.64	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการตำรวจภูธร จังหวัดมหาสารคาม ด้านโครงสร้าง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ มีความสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร ($\bar{X} = 4.08$) และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ มีการติดตาม กำกับดูแลการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.03$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการวางแผน การสั่งงาน และการควบคุมการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 2.91$) และมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหาร และการกำหนดนโยบายต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการบริหารงานมากยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 2.72$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารงานตำรวจนครจังหวัดมหาสารคาม

การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารงาน ตำรวจนครจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัย จำนวน 5 ตัว ที่คาดว่าจะเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจนครจังหวัดมหาสารคาม และนำมาวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง และสร้างสมการทำนายพยากรณ์ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ จากตัวแปรอิสระ 5 ตัว นำเสนอผลการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

4.1 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม และระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน ด้วยวิธี เป็นการหาระดับความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงที่เรียกว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าเป็นบวก (+) หมายความว่าข้อมูลสองชุดเปลี่ยนแปลงตามกัน กล่าวคือ ถ้าค่าของตัวแปรหนึ่งสูง ค่าของอีกตัวแปรหนึ่งจะสูงไปด้วย และถ้าค่าของตัวแปรหนึ่งต่ำค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะต่ำด้วย สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าเป็นลบ (-) หมายความว่าข้อมูลสองชุดเปลี่ยนแปลงในทางตรงกันข้ามหรือกลับกัน กล่าวคือ ถ้าค่าของตัวแปรหนึ่งสูง ค่าของอีกตัวแปรหนึ่งจะต่ำและถ้าค่าของตัวแปรหนึ่งต่ำค่าของตัวแปรอีกตัวแปรหนึ่งจะสูง ค่าระดับความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจากค่า (Correlation Coefficient (r) มีเกณฑ์การวัดระดับความสัมพันธ์ (คุษฎี อายุวัฒน์, 2553, น. 2) ดังนี้

ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง 0.001 - 0.500 มีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง 0.501 - 0.700 มีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง 0.701 ขึ้นไป มีระดับความสัมพันธ์สูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน ควรมีค่าไม่เกิน 0.80 เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาการเกิด (Multicollinearity) ซึ่งหมายถึง ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเองสูงมากเกินไป จนไม่เหมาะที่จะนำตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงเข้าไปในสมการทั้งสองตัว

ผู้วิจัย แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y)
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระด้วยกัน

4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับตัวแปรตาม (Y)

ผู้วิจัย วิเคราะห์ข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) จำนวน 5 ตัว กับตัวแปรตาม (Y) จำนวน 3 ตัว นำเสนอ ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

ที่	ตัวแปร	Pearson's (r)	P - Value
1	ปัจจัยด้าน โครงสร้างองค์กร	.20	.02 *
2	ปัจจัยด้านระบบการปฏิบัติงาน	.26	.00 *
3	ปัจจัยด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ	.25	.00 *
4	ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารจัดการ	.54	.00 *
5	ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม	.66	.00 *

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) จำนวน 5 ตัว กับตัวแปรตามจำนวน 3 ตัว มีความสัมพันธ์ตามตัวแปร (Y) ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวก จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านกลยุทธ์ขององค์กร (.20) ปัจจัยด้านระบบการปฏิบัติงาน (.26) ปัจจัยด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ (.25) ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารจัดการ (.54) ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม (.66) โดยมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 ตัว

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระด้วยกัน

ผู้วิจัย วิเคราะห์ข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระด้วยกัน (X_1, X_2, \dots, X_5) โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างตัวแปรอิสระ 5 ตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅
X ₁	1.00	-	-	-	-
X ₂	.15	1.00	-	-	-
X ₃	.24 **	.36 **	1.00	-	-
X ₄	.58 **	.11	.21 *	1.00	-
X ₅	-.09	.07	.10	.07	1.00

หมายเหตุ. ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระ 5 ตัวแปร พบว่า 'ไม่มี' ความสัมพันธ์สูงเกิน 0.80 โดยมีจำนวน 1 คู่ ที่มีค่าระดับความสัมพันธ์ปานกลาง (0.501 - 0.700) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 2 คู่ ที่มีค่าระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ (0.001 - 0.500) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีจำนวน 1 คู่ ที่มีค่าระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ (0.001 - 0.500) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการตรวจสอบ (Multicollinearity) มีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.14

ผลการตรวจสอบ (Multicollinearity)

ที่	ตัวแปรพยากรณ์	Multicollinearity Test	
		Tolerance	VIF
1	ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม (x ₅)	1.000	1.000
2	ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารจัดการ (x ₄)	.996	1.004
3	ปัจจัยด้านระบบการปฏิบัติงาน (x ₂)	.996	1.004

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ค่าสถิติ (Tolerance) ของตัวแปรพยากรณ์มีค่ามากกว่า .100 และมีค่า VIF น้อยกว่า 10 ทุกตัว แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (Multi Collinearity)

4.2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regressions)

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงมีลักษณะที่สำคัญ คือ การวิเคราะห์หาผลหรืออิทธิพลของตัวแปรอิสระหลาย ๆ ตัวที่มีต่อตัวแปรตามหนึ่งตัว โดยมีข้อสมมติฐานว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear Relationship) เพื่อที่จะทำให้สามารถนำผลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่มีผลต่อตัวแปรตามมารวมกันได้ (Additivity) กล่าวคือ ตัวแปรอิสระ แต่ละตัวมีผลต่อตัวแปรตามหรือไม่ และตัวแปรอิสระทุกตัวรวมกันมีผลต่อตัวแปรตามมากน้อยเพียงใด ก่อนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบว่า ตัวแปรอิสระสัมพันธ์กันหรือไม่ โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัวเป็นอิสระจากกัน และไม่มีปัญหาเกี่ยวกับ (Multicollinearity) ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regressions) ตามขั้นตอน ดังนี้

4.2.1 กำหนดตัวแปรที่จะใช้ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15

ตัวแปรที่จะใช้ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง

ตัวแปร	รายละเอียด	รหัส	รหัสข้อมูล
ตัวแปรตาม			
y	ประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม	ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับ 5 ระดับ ประกอบด้วยตัวแปรย่อย (y_1, y_2, y_3)	มาตราอันตรภาค
ตัวแปรอิสระ			
X_1	ปัจจัยด้านกลยุทธ์ขององค์กร	ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับ 5 ระดับ	มาตราอันตรภาค
	มาตราอันตรภาค	ปัจจัยทางการบริหาร 5 ระดับ	
X_2	ปัจจัยด้านระบบการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับ 5 ระดับ	มาตราอันตรภาค
		ปัจจัยทางการบริหาร 5 ระดับ	
X_3	ปัจจัยด้านทักษะ ความรู้ความสามารถ	ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับ 5 ระดับ	มาตราอันตรภาค
		ปัจจัยทางการบริหาร 5 ระดับ	

(ต่อ)

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ตัวแปร	รายละเอียด	รหัส	รหัสข้อมูล
X_4	ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารจัดการ	ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับปัจจัยทางการบริหาร 5 ระดับ	มาตราอันตรภาค
X_5	ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม	ค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับปัจจัยทางการบริหาร 5 ระดับ	มาตราอันตรภาค

4.2.2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis)

การวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis) แบบการ คัดเลือกตัวแปรอิสระแก่สมการทีละตัว (Stepwise Method) ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม กับตัวแปรอิสระ จำนวน 5 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านกลยุทธ์ขององค์กร ปัจจัยด้านระบบการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านทักษะความรู้ ความสามารถ ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารจัดการ และปัจจัยด้านค่านิยมร่วม ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16

ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย มาตรฐานค่าสถิติ t และระดับนัยสำคัญทางสถิติ

Multiple R	.842				
R square	.709				
F	106.946				
Sig. of F	0.00				
ตัวแปรพยากรณ์ หรือตัวแปรอิสระ	ค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัย (B)	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE.B)	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Beta)	ค่าสถิติ t (T)	ระดับนัยสำคัญของ t (Sig.T)
ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม (x_5)	0.360	0.027	0.619	13.118	0.000 *
ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารจัดการ (x_4)	0.324	0.032	0.478	10.099	0.000 *
ปัจจัยด้านระบบการปฏิบัติงาน (x_2)	0.138	0.040	0.163	3.449	0.001 *
Constant	0.419	0.224	-	1.869	0.064

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนาจการตำรวจนคร จังหวัดมหาสารคาม โดยใช้การวิเคราะห์แบบการคัดเลือกตัวแปรอิสระแก่สมการทีละตัว (Stepwise Method) พบว่า

1. ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนาจการ ตำรวจนครจังหวัดมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารจัดการ และปัจจัยด้านระบบการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนาจการ ตำรวจนครจังหวัดมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .842

2. ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวสามารถร่วมกันอธิบายการผันแปรกับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนาจการ ตำรวจนครจังหวัดมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถอธิบายการผันแปรได้ร้อยละ 70.90 ($R^2 = 0.709$)

4.2.3 รูปแบบของประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนาจการกองบังคับการ ตำรวจนครจังหวัดมหาสารคาม

สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนาจการ ตำรวจนครจังหวัดมหาสารคาม เมื่อทราบค่าคงที่ (Constant) เท่ากับ (0.419) ทราบค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนดิบ (b) และทราบน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) จึงสามารถสร้างสมการ ได้ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ} \\ Y = a + b_1 (X_3) + b_2 (X_4) + b_3 (X_2)$$

แทนค่าในสูตร

$$Y = 0.419 + 0.360 (X_3) + 0.324 (X_4) + 0.138 (X_2) \text{ หรือ}$$

Y (ประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนาจการ ตำรวจนครจังหวัดมหาสารคาม) = 0.419 + 0.360 (ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม) + 0.324 (ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารจัดการ) + 0.138 (ปัจจัยด้านระบบการปฏิบัติงาน)

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z = B_1 Z_3 + B_2 Z_4 + B_3 Z_2$$

แทนค่าในสูตร

$$Z = 0.619 Z_3 + 0.478 Z_4 + 0.163 Z_2 \text{ หรือ}$$

Z (ประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม)
 = 0.619 (ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม) + 0.478 (ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารจัดการ) + 0.163 (ปัจจัยด้าน
 ระบบการปฏิบัติงาน)

**ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ
 ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม**

ตารางที่ 4.17

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธร
 จังหวัดมหาสารคาม

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม	ความถี่
1. การมอบหมายงานควรพิจารณาความถนัด และความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ	25
2. ควรเพิ่มสวัสดิการให้เหมาะสมเพียงพอ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน ของข้าราชการตำรวจในหน่วยงาน	18
3. ควรจัดให้มีการอบรมเพิ่มทักษะการทำงานในระดับผู้ปฏิบัติ และมีการตรวจสอบ ผลงานตามห้วงระยะเวลา เพื่อยกระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	15
4. การแบ่งมอบงานควรให้มีความชัดเจน บุคคลใด หรือแผนกใดเป็นผู้รับผิดชอบ ในงานใด จะได้ไม่เกิดปัญหาการโยนงาน	11
5. ควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอและทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร เป็นต้น	9
6. จัดสถานที่ทำงานให้มีสภาพแวดล้อมที่ดีเหมาะแก่การทำงาน	8

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่าย
 อำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม เรียงลำดับจากค่าความถี่มากไปน้อย ได้ดังนี้

การมอบหมายงานควรพิจารณาความถนัด และความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ (ความถี่ = 25)
 รองลงมา คือ ควรเพิ่มสวัสดิการให้เหมาะสมเพียงพอ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานของข้าราชการ
 ตำรวจในหน่วยงาน (ความถี่ = 18) ควรจัดให้มีการอบรมเพิ่มทักษะการทำงานในระดับผู้ปฏิบัติ
 และมีการตรวจสอบผลงานตามห้วงระยะเวลา เพื่อยกระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
 (ความถี่ = 15) การแบ่งมอบงานควรให้มีความชัดเจนบุคคลใด หรือแผนกใดเป็นผู้รับผิดชอบในงานใด

จะได้ไม่เกิดปัญหาการโยนงาน (ความถี่ = 11) ควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอและทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร เป็นต้น (ความถี่ = 9) และจัดสถานที่ทำงานให้มีสภาพแวดล้อมที่ดีเหมาะแก่การทำงาน (ความถี่ = 8) ตามลำดับ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคามกลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายอำนวยการและมวลชนสัมพันธ์ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 136 คน คำนวณโดยใช้สูตร ของเครจซี่ และมอร์แกน แล้วสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์พหุคูณลดถอยเชิงเส้น และวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

1. สรุปผล
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัย สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

5.1.1 ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ องค์ประกอบด้านบุคคล ($\bar{X} = 4.15$) และองค์ประกอบด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.99$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ องค์ประกอบด้านโครงสร้าง ($\bar{X} = 3.19$)

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม

5.1.2.1 ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม (X_1) ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารจัดการ (X_2) และปัจจัยด้านระบบการปฏิบัติงาน (X_3) มีความสัมพันธ์

กับประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .842

5.1.2.2 ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวสามารถร่วมกันอธิบายการผันแปรกับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถอธิบายการผันแปรได้ร้อยละ 70.90 ($R^2 = 0.709$) สามารถสร้างสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบและสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ

$$Y = a + b_1 (X_3) + b_2 (X_4) + b_3 (X_2)$$

แทนค่าในสูตร

$$Y = 0.419 + 0.360 (X_3) + 0.324 (X_4) + 0.138 (X_2) \text{ หรือ}$$

Y (ประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม) = 0.419 + 0.360 (ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม) + 0.324 (ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารจัดการ) + 0.138 (ปัจจัยด้านระบบการปฏิบัติงาน)

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z = B_1 Z_3 + B_2 Z_4 + B_3 Z_2$$

แทนค่าในสูตร

$$Z = 0.619 Z_3 + 0.478 Z_4 + 0.163 Z_2 \text{ หรือ}$$

Z (ประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม) = 0.619 (ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม) + 0.478 (ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารจัดการ) + 0.163 (ปัจจัยด้านระบบการปฏิบัติงาน)

5.1.3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม เรียงลำดับจากค่าความถี่มากไปน้อย ได้ดังนี้ การมอบหมายงานควรพิจารณาความถนัด และความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ (ความถี่ = 25) รองลงมา คือ ควรเพิ่มสวัสดิการให้เหมาะสมเพียงพอ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจในหน่วยงาน (ความถี่ = 18) ควรจัดให้มีการอบรมเพิ่มทักษะการทำงานในระดับผู้ปฏิบัติ และมีการตรวจสอบผลงานตามหัวงระยะเวลา เพื่อยกระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น (ความถี่ = 15) การแบ่งมอบงานควรให้มีความชัดเจน บุคคลใด หรือแผนกใดเป็นผู้รับผิดชอบในงานใด จะได้ไม่เกิดปัญหาการโยนงาน (ความถี่ = 11) ควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอและทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร เป็นต้น (ความถี่ = 9) และจัดสถานที่ทำงานให้มีสภาพแวดล้อมที่ดีเหมาะแก่การทำงาน (ความถี่ = 8) ตามลำดับ

5.2 อภิปรายผล

อภิปรายผลตามสมมติฐาน ข้อที่ 1 ประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยที่ออกมาเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า หน่วยงานมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยต่อการปฏิบัติงาน มีการจัดหาและใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติงานแต่ละบุคคลมีความสัมพันธ์กัน มีการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร โดยมุ่งเน้นคุณสมบัติหรือคุณลักษณะของบุคลากรเป็นหลัก ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการพัฒนาคน พัฒนางานให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนการดำเนินงานของฝ่ายอำนวยการได้ ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ละออ วรรณพัฒน์ (2549) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารการเปลี่ยนแปลงของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการบริหารการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ราชน อิ่มใจ (2551) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนในกองบังคับการกองปราบปราม กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนอยู่ในระดับสูง

อภิปรายผลตามสมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์กร ระบบการปฏิบัติงาน ทักษะความรู้ ความสามารถ รูปแบบการบริหารจัดการ และค่านิยมร่วม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม มีจำนวน 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารจัดการ และปัจจัยด้านระบบการปฏิบัติงาน

1. ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .0.5 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ค่านิยมเป็นสิ่งสำคัญที่บุคลากรในองค์กรต้องยึดถือปฏิบัติ และเป็นที่ยอมรับกันทั่วหน้า รวมทั้งผู้บังคับบัญชาต้องสร้างค่านิยมและรากฐานทางปรัชญา เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางขององค์กรอีกทางหนึ่ง จึงจะส่งผลให้องค์กรนั้นเกิดประสิทธิภาพการบริหารงานได้ ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ จิววรรณ วรรณประเสริฐ (2552, น. 64) กล่าวว่า ค่านิยมร่วม คือ บรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกัน โดยบุคลากรเป็นรากฐานของระบบการบริหาร วิธีการปฏิบัติของบุคลากร และสิ่งที่คนยึดถือประจำใจในกลุ่มใหญ่ เป็นสิ่งที่ช่วยตัดสินใจในการเลือกที่กระทำ อาจเป็นสิ่งที่เหมาะสม แต่ก็เป็นสิ่งที่คนส่วนใหญ่ในสังคมปรารถนา และสอดคล้องกับแนวคิด

ของ วัลลี พุทโทสม (2550, น. 138) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ (Organization Culture) หมายถึง การกำหนดบรรทัดฐาน และค่านิยมร่วมกันที่ใช้ควบคุมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์การ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ขายปัจจัยการผลิตลูกค้า และบุคคลอื่น ๆ ภายนอกองค์การ

2. ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารจัดการ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า รูปแบบการบริหารจัดการ เกี่ยวข้องกับผู้บังคับบัญชา ถ้าผู้นำสามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เชื่อมโยงโครงสร้างหน้าที่ได้ชัดเจน ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กร ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ บุญทัน ดอกไธสง (2557, น. 8) กล่าวว่า การบริหาร (Administration) หมายถึง การแสดงหรือกระบวนการบริหาร การประกอบการตามหน้าที่ กลุ่มของบุคคลผู้ทำหน้าที่การบริหาร ซึ่งเป็นคำที่ใช้กับองค์การบริหาร ส่วนคำว่าการจัดการ (Management) หมายถึง การจัดการบริหาร และนำการควบคุมมาเกี่ยวกับธุระทำให้สำเร็จ หรือองค์การที่ทำหน้าที่นำ และควบคุมธุรกิจ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ประจักษ์ บัวผัน (2552, น. 15) ได้อธิบาย และกล่าวว่า การบริหารจัดการ เป็นกระบวนการบริหารทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

3. ปัจจัยด้านระบบการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ จะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้อย่างเป็นระบบ ทันสมัย ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานด้วยเช่นกัน ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ กิติพันธ์ รุจิรกุล (2551, น. 10) กล่าวว่า การปฏิบัติงานในองค์การ หรือหน่วยงานต่าง ๆ นอกจากจะมีการแบ่งระดับการปฏิบัติงานแล้ว ยังต้องมีการแบ่งสับปันส่วนงานที่จะต้องปฏิบัติออกเป็นหน่วยงานย่อย ๆ ซึ่งมีหัวหน้าหน่วย หรือผู้นำหน่วยเป็นผู้รับผิดชอบงานตามลักษณะหน้าที่ของตนที่แตกต่างกันในการปฏิบัติงานที่ต่างชนิด ต่างหน้าที่ ก็เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ หรือหน่วยงานนั้น ซึ่งจะทำให้ผู้นำมีความสนใจ มีทักษะ มีความรู้มีทัศนคติและมีบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนแตกต่างกันไป และสอดคล้องกับแนวคิดของ Schermerhon (2000, p. 785) กล่าวว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติ เพื่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 หน่วยงานควรมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหาร และการกำหนดนโยบายต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการบริหารงานมากยิ่งขึ้น

5.3.1.2 ผู้บังคับบัญชาควรมีการวางแผน การสั่งงาน และการควบคุมการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

5.3.1.3 ผู้บังคับบัญชาควรมีการติดตาม กำกับดูแลการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

5.3.1.4 หน่วยงานควรมีการตรวจสอบคุณภาพการให้บริการด้านเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ

5.3.1.5 หน่วยงานควรมีการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ ให้แก่พนักงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยด้านกลยุทธ์ของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

- กันตนา เพิ่มผล. (2550). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ ฯ : ฝ่ายเอกสาร และตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- กิตติศักดิ์ ชะนะ. (2548). *ประสิทธิภาพการบริหารงานของตำรวจภูธรจังหวัดตราดภายใต้ การบริหารงานแบบจังหวัดบูรณาการ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิติพันธ์ รุจิรกุล. (2551). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- กุลเชษฐ์ บางพราน. (2541). *ประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการควบคุมอาชญากรรมภายใต้โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่ปรับปรุงใหม่ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค. (2556). *การพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะ*. กรุงเทพฯ ฯ : โกบอลคอนเน็คชั่น.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2544). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). ขอนแก่น : คลังนานาวิทยา.
- ชัตติยา ดวงสำราญ. (2543). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของ ครู โรงเรียนประถมศึกษา* สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต). กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ ฯ : บั๊กพอยท์.
- จิตรา ล้นหลาม. (2541). *ประสิทธิภาพในการป้องกันและปราบปรามยาบ้า โดยศึกษาเฉพาะกรณี การเปลี่ยนประเภทจากวัตถุออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาทเป็นเสพติดประเภทที่หนึ่ง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จุมพล หนิมพานิช. (2548). *การบริหารจัดการภาครัฐใหม่ : หลักการ แนวคิด และกรณีตัวอย่างของไทย*. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ฉวีวรรณ วรรณประเสริฐ. (2552). *สังคมไทย*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ ฯ : แพร่วิทยา.
- ชาโรณี จันทร์แสงศรี. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ ฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชินวัตร ศรีสวัสดิ์. (2547). *กระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง กาฬสินธุ์*. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- ชูป กาญจนประกร. (2520). *รัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพฯ ฯ : มงคลการพิมพ์.
- แขน ช่างปรีชา. (2557). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจ สถานีตำรวจภูธรวชิรบรรณมี อำเภอสรรคบุรี จังหวัดพิจิตร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- ณัฐพันธ์ เจริญนันท์. (2551). *กลยุทธ์การบริหารสำหรับองค์การยุคใหม่*. กรุงเทพฯ ฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- คุณฤดี อายวัฒน์. (2553). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับประชากร*. ขอนแก่น : ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ดิน ปรัชญาพฤทธิ. (2553). *ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพฯ ฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทวีเกียรติ อมรพันธุ์. (2542). *ประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปราบปรามยาบ้า ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดขอนแก่น*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทองหล่อ เดชไทย. (2543). *ภาวะผู้นำเพื่อการบริหารคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ ฯ : ม.ป.พ.
- ทิพาดี เมฆสุวรรณค์. (2538). *การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ*. กรุงเทพฯ ฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2529). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2553). *พฤติกรรมองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ฉบับปรับปรุงใหม่. กรุงเทพฯ ฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- เทพศักดิ์ บุญรัตพันธุ์. (2547). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างประสิทธิผลของการนโยบายนโยบาย ให้บริการแก่ประชาชนไปปฏิบัติ : กรณีศึกษา สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ ฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2536). *องค์การและการบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ ฯ : ไทยวัฒนาพานิชย์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2550). *องค์การและการบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ ฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนาคารออมสิน. (2558). *บริการสินเชื่อธุรกิจ*. สืบค้นจาก, <http://www.gsb.or.th/savings/index.php>.
- ชิติวุฒิ หมั่นมี. (2558). *การจัดการบริหารบ้านเมืองที่ดี*. *วารสาร มจร. สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 5 (2), 425 - 442.
- ธีรพร สุทธิโส. (2550). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตรถจักรยานยนต์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นฤมล สุ่นสวัสดิ์. (2549). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักพิมพ์วันทิพย์.
- นันทนา อุดมมันถาวร. (2548). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การ บริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นิตยา ศรีญาณลักษณ์. (2545). *การจัดองค์การและการพัฒนาองค์การ*. บรรณาธิการ การบริหารการพยาบาล. กรุงเทพฯ ฯ : ประชุมช่าง.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิพนธ์ กินาวงศ์. (2542). *หลักการศึกษาระดับบริหารและการพัฒนาการศึกษา*. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ ฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2557). *การจัดองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ ฯ : มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- บุญเลิศ เย็นคงคา. (2554). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ ฯ : วิเจพรีนติ้ง.
- ประจักษ์ บัวพันธ์. (2553). *แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. *วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 15 (6), 475 - 486.
- ประจักษ์ ทรัพย์อุดม. (2550). *แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency*. กรุงเทพฯ ฯ : สิริวัฒนา อินเทอร์เน็ต.
- ประทาน คงฤทธิ์ศึกษากร. (2552). *การปกครองเมืองพัทยา*. กรุงเทพฯ ฯ : สหยาบล็อค และการพิมพ์.
- ประสิทธิ์ แผล่ป๋อง. (2551). *แนวทางการเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าปอ อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปิยธิดา ศรีเดช. (2543). *การเงิน การบัญชี และการงบประมาณสาธารณสุข : ทฤษฎี และปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ ฯ : ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). *การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์พิมพ์เนศ.
- พรพรรณ จันทสุข. (2547). *ระบบงานรายจ่ายรวมส่วนกลาง - จังหวัด เงินกันรวมส่วนกลาง - จังหวัด แยกตามลักษณะงานและลักษณะเศรษฐกิจ*. กรุงเทพฯ ฯ : กรมบัญชีกลาง.
- ภูวนัย เกษบุญชู รณ, น.ต. (2550). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองทัพเรือ ศึกษากรณีข้าราชการสังกัดกองเรือ ภาคที่ 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มานพ เฉยกลาง. (2547). *การบริหารงานของสถานีตำรวจภูธรตำบลช่องเม็ก*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ราชน อิ่มใจ. (2551). *การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนในกองบังคับการกองปราบปราม กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

- ฤทัยทิพย์ โพธิ์อ่อน. (2550). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วิริยะชัยพหลาย จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศึกษามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ละออ วรรณพัฒน์. (2549). *ประสิทธิภาพการบริหารการเปลี่ยนแปลงของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศึกษามหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วรจิตร หนองแก. (2552). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานตามบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในจังหวัดขอนแก่น*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วรรษยา ศิริวัฒน์. (2547). *การประเมินผลประสิทธิภาพการให้บริการของงานบริการการศึกษา คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วัชร ศิลป์เสวตร์. (2548). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอนประจำสำนักงานรองอธิการบดี ศึกษากรณีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัลดี พุทโสม. (2550). *ทฤษฎีองค์การสำหรับองค์การสมัยใหม่*. สระบุรี : โรงพิมพ์ สออบบิณส์ พรินต์ติ้ง.
- วัลดี พุทโสม. (2550). *ทฤษฎีองค์การสำหรับองค์การสมัยใหม่*. สระบุรี : วิทยาลัยมิชชัน.
- วาสนา สะอาด. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2552). *องค์การและการจัดการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ธนรัชการพิมพ์.
- วิสุทธิ กิตติวัฒน์. (2528). *การแสวงหาความร่วมมือจากประชาชนของตำรวจ*. กรุงเทพฯ : สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- วิรัชย์ ดันดีวีระวิทยา. (2537). *คั่นคั่นหาความเป็นเลิศ : ประสบการณ์จากบริษัทอเมริกันชั้นนำของโลก*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- วีระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2551). *เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามีอาชีพ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2553). *การจัดการและการพัฒนา*. กรุงเทพฯ : พัฒนาศึกษา.
- สถานีตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม. (2559). *เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายอำนวยการตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม*. มหาสารคาม : สถานีตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม.
- สภาร่างรัฐธรรมนูญ. (2550). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

- สมเกียรติ เกียรติเจริญ. (2552). *เทคนิคการทำวิจัย วิทยานิพนธ์ และการค้นคว้าอิสระ*. มหาสารคาม : สารคามการพิมพ์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมพร เพียรพิทักษ์. (2549). *ประสิทธิภาพการดำเนินงานของงานทะเบียนและสถิตินิติศกของบริการ การศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมยศ นาวิการ. (2544). *การติดต่อสื่อสารขององค์การ*. กรุงเทพฯ ฯ : บริษัท สำนักพิมพ์บรรณกิจ 1991 จำกัด.
- สมยศ นาวิการ. (2552). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สรชัย พิศาลบุตร. (2551). *การวิจัยตลาด*. กรุงเทพฯ ฯ : วิทยพัฒน์.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2551). *การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ ฯ : จี พี ไซเบอร์พริ้นท์.
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2548). *ศูนย์อำนวยการพลังแผ่นดินเอาชนะยาเสพติด*. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- สายเมือง วิรัชศิริ (2534). *ประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงานของตำรวจตระเวนชายแดน ศึกษาเฉพาะ กรณี กองกำกับการสนับสนุนทางอากาศ ตำรวจตระเวนชายแดน อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สาโรจน์ โอพิทักษ์ชีวิน. (2550). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักพิมพ์แมคกรอฮิล.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2551). *คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย*. กรุงเทพฯ ฯ : พี.เอ.ลีฟวิ่ง.
- สำนักงานตำรวจภูธรภาค 4. (2555). *แผนปฏิบัติราชการตำรวจภูธร ภาค 4 ประจำปี 2555*. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2555). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ ฯ : ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.
- สุทธิพงษ์ สิงห์ก่อ. (2559). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ ฯ : ปัญญาชน.
- สุปัญญา ไชยชาญ. (2551). *การบริหารการตลาด*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ ฯ : พี.เอ.ลีฟวิ่ง.

- สุพจน์ ทรายแก้ว. (2553). *จิตสำนึกสาธารณะ : การก่อรูปและกระบวนการเสริมสร้าง*. กรุงเทพฯ : เพชรบุรีวิทยาลัยการณ.
- สุริยะ วิริยะสวัสดิ์. (2550). *เกร็ดการบริหาร : จัดการงาน จัดการคน*. กรุงเทพฯ : นู๊ตแบงก์.
- โสภณ ชูพิกุลชัย. (2552). *การประชาสัมพันธ์ในหน้าที่ตำรวจ*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรธฤดี ตัญจนวิทย์. (2544). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการสื่อสาร สำนักงาน ปลัดกระทรวงมหาดไทย*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อานนท์ สักดิ์วีระชัย. (2557). *แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency : เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Brown, D.R., & Harvey, D. (2006). *An experiential approach to organization development*. (7th ed.). Upper Saddle River, NJ : Prentice - Hall.
- Carlisle.E.M. (1977). *Silicon as an Essential Element for the Chick*. Unitate States : George Banta Company.
- Certo and Peter. (1991). *STRATEGIC MANAGEMENT: CONCEPTS AND APPLICATIONS*. Singapore : McGraw - Hill Inc.
- Certo, Samuel C. (2000). *การจัดการสมัยใหม่*. แปลจากเรื่อง Modern management (พัชนี นนทศักดิ์ และปิยะพันธ์ ปิงเมือง, แปล). กรุงเทพฯ : เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- Donald R. Brown, Don Harvey. (2006). *An Experiential Approach to Organization Development*. (7th ed.). Upper Saddle River, N.J. : Prentice Hall.
- Drummond. (2000). *Particle Shape Characterization using Fourier Descriptor Analysis*. CUED / D - SOWTR 315.
- Francesca De. (2003). *Battisti, Nicolini Giovanna and Salini Silvia*. The Rash Model to Measure Service Quality. Available from : <http://www.economia.unimi.it/uploads/wp/wp170.pdf>.
- Gibson & Other. (1988). *Organizational : Behavior, Structure, Process ; Behavior, Dallas*. Taxes : Business Publication, Inc.
- Gulick, L. &Urwick, L. (1973). *Paper On the Sciences of Administration*. New York : Institute of Public Administration.
- Hanson, H.M., & Boyd, S.T. (1996). *Family Health Care Nursing: Theory, Practice, and Research*. New York : Davis.
- Howat and others. (1995). *Measuring Customer Service Quality in recreation and Parks*. Australia : Canb and Covt.

- Krejcie, R. V. & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30 (3), 607 - 610.
- McKinney, Fred., Lorion, Raymond R., Zax, Melvin. (1980). *Effective Behavior and Hunk an Development*. Macmillan Publishing Co., Inc.
- Parry, Scott B. (1997). *Evaluating the Impact of Training*. Alexandria, Virginia : American Society for Training and Development.
- Parry, Scott B. (1997). *Evaluating the Impact of Training*. Alexandria, Virginia : American Society for Training and Development.
- Robbins, S.P. (1999). *Organizational Behavior*. (9th ed.). Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall.
- Roger, C.R. (1969). *Freedom to learn*. Columbus : Charles E. Merrill Publishing Co.
- Rokeach. (1973). *Attitude and attitude change*. New York : John Wiley & Sons.
- Schermerhorn, J.R. (2000). *Management*. (7th ed.). New York : John Wiley & Sons.
- Simon, Herbert A. (1960). *Administrative Behavior*. New York : The McMillen Company.
- Tenner, Arthur R. & Detoro, Irving J. (1992). *Total Quality Management : Three Steps to Continuous Improvement*. Massachusetts : Addison - Wesley.
- Wehrich, H. & Koontz. (1993). *Management : a Global Perspective*. (10th ed.). New York : McGraw - Hill, Inc.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม
คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ ใช้สอบถามเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม
2. แบบสอบถามชุดนี้ มี 4 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย สถานะภาพ (ชั้นยศ) อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม

ตอนที่ 4 แบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม

3. ผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ จะเป็นข้อมูลที่สำคัญสำหรับนำไปใช้ปรับปรุงและแก้ไขการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม

ขอขอบคุณท่านเป็นอย่างยิ่ง ที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ร้อยตำรวจเอกหญิงปยุตญนุช วงศ์สง่า
นักศึกษาระดับปริญญาตรี วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. สถานภาพ (ชั้นยศ)

- สัญญาบัตร
 ประทวน

2. อายุ

- ต่ำกว่า หรือ 25 ปี
 ตั้งแต่ 26 - 30 ปี
 ตั้งแต่ 31 - 35 ปี
 ตั้งแต่ 36 - 40 ปี
 ตั้งแต่ 41 ปี ขึ้นไป

3. การศึกษา

- อนุปริญญา, ปวส. หรือเทียบเท่า
 ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานปีเดือน

(นับถึงวันตอบแบบสอบถาม กรณี เกิน 6 เดือน เพิ่มเป็น 1 ปี)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ
 ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความเป็นจริงเพียงคำตอบเดียวตามเกณฑ์ ดังนี้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ การบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยด้านกลยุทธ์ขององค์กร					
1. หน่วยงานมีการสร้างกลยุทธ์ที่เหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ทั้งภายใน และภายนอกองค์กร					
2. หน่วยงานได้มีการประเมินสภาพแวดล้อม ทางการแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
3. หน่วยงานมีวัตถุประสงค์และภารกิจ ในอนาคตอย่างชัดเจน					
4. หน่วยงานมีแนวทางที่บุคคลภายในองค์กร รู้ว่าจะใช้ความพยายามไปในทิศทางใด					
ปัจจัยด้านระบบการปฏิบัติงาน					
1. หน่วยงานมีการแบ่งสับปันส่วนงานที่ จะต้องปฏิบัติออกเป็นหน่วยงานย่อย ๆ					
2. เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานตามแผนงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
3. หน่วยงานของท่านมีการจัดระบบของฝ่าย อำนวยการได้อย่างรอบคอบ และรัดกุม					
4. มีการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้อย่างเป็นระบบ ทันสมัย และเพียงพอ ต่อการปฏิบัติงาน					
5. หน่วยงานของท่านมีการจัดระบบ การติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง					

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ การบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ					
1. บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่ง หน้าที่ และลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ได้เป็นอย่างดี					
2. บุคลากรมีทักษะ หรือความเชี่ยวชาญ ในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
3. หน่วยงานของท่านมีการจัดฝึกอบรมและ พัฒนาความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ					
ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารจัดการ					
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านสร้างแบบแผน พฤติกรรม เพื่อจัดระเบียบสภาพแวดล้อม ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2. ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำสูง					
3. ผู้บังคับบัญชาวางโครงสร้างวัฒนธรรม ขององค์กรด้วยการเชื่อมโยงระหว่าง ความเป็นเลิศ และพฤติกรรม ทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น					
ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม					
1. หน่วยงานของท่านมีการสร้างค่านิยมและ บรรทัดฐานที่ให้บุคลากรยึดถือปฏิบัติ ร่วมกัน					
2. ในการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ผู้บังคับบัญชาของท่าน สร้างค่านิยม และ เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กรได้เป็นอย่างดี					
3. การสร้างค่านิยมในด้านบุคลิกภาพ วิธีการ ปฏิบัติของบุคลากร ภายในองค์กร ของท่าน ได้ถูกยอมรับทั่วทั้งองค์กร					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธร
จังหวัดมหาสารคาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความเป็นจริงเพียงคำตอบเดียว ตามเกณฑ์ ดังนี้

การบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม	ระดับประสิทธิภาพ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
องค์ประกอบด้านเทคโนโลยี					
1. หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือและ อุปกรณ์ที่ทันสมัยต่อการปฏิบัติงาน					
2. หน่วยงานของท่านมีการตรวจสอบ คุณภาพการให้บริการด้านเทคโนโลยี อย่างสม่ำเสมอ					
3. หน่วยงานของท่านมีการจัดหา และใช้ เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม					
องค์ประกอบด้านบุคคล					
1. บทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติงาน แต่ละบุคคล มีความสัมพันธ์กัน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์					
2. มีการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร โดยมุ่งเน้นคุณสมบัติ หรือคุณลักษณะ ของบุคลากรเป็นหลัก					
3. เจ้าหน้าที่มีความรู้ความสามารถพื้นฐาน ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่					
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสามารถ ในการพัฒนาตน พัฒนางานให้สอดคล้อง กับนโยบายและแผนการดำเนินงาน ของฝ่ายอำนวยการ ได้					
องค์ประกอบด้านโครงสร้าง					
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ มีความสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร					

การบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม	ระดับประสิทธิภาพ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการวางแผน การสั่งงาน และการควบคุมการปฏิบัติงาน ได้เป็นอย่างดี					
3. มีการติดตาม กำกับดูแลการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติ อย่างสม่ำเสมอ					
4. มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหาร และการกำหนดนโยบายต่าง ๆ เพื่อให้ เกิดประสิทธิภาพต่อการบริหารงาน มากยิ่งขึ้น					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการ
ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

“ขอขอบคุณทุกท่านที่ในความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้”



ภาคผนวก ข

ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ข.1

การหาผลรวมและค่า IOC ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการ บริหารงานของฝ่ายอำนวยการ
ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม

เนื้อหา	ข้อที่	คะแนนของ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					
		1	2	3			
1. ปัจจัยด้านกลยุทธ์ขององค์กร	1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	4	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2. ปัจจัยด้านระบบการปฏิบัติงาน	5	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	6	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	7	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	8	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	9	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3. ปัจจัยด้านทักษะ ความรู้	10	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	11	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	12	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4. ปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารจัดการ	13	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	14	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	15	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5. ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม	16	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	17	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	18	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ ข.2

การหาผลรวมและค่า IOC ประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม

เนื้อหา	ข้อที่	คะแนนของ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					
		1	2	3			
1. องค์ประกอบด้านเทคโนโลยี	1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2. องค์ประกอบด้านบุคคล	4	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	5	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	6	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	7	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3. องค์ประกอบด้านโครงสร้าง	8	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	9	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	10	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	11	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก ค

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ค.1

ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจการจำแนกของแบบสอบถาม

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item	Scale Variance if	Corrected Item -	Cronbach's Alpha if
	Deleted	Item Deleted	Total Correlation	Item Deleted
a 1	108.97	104.378	.805	.801
a2	108.30	103.459	.728	.796
a 3	109.07	99.030	.309	.793
a 4	108.17	92.971	.480	.783
b 1	108.00	93.586	.578	.779
b 2	107.63	101.826	.505	.790
b 3	108.30	98.769	.872	.796
b 4	107.93	100.685	.853	.796
b 5	108.70	101.045	.880	.791
c 1	107.60	101.628	.535	.789
c 2	107.70	101.114	.236	.789
c 3	108.30	101.459	.555	.790
d 1	108.00	91.862	.665	.774
d 2	109.30	99.734	.840	.798
d 3	107.73	105.237	.874	.802
e 1	107.33	105.540	.875	.798
e 2	107.83	106.764	.809	.804
e 3	109.37	99.826	.728	.792
f 1	108.00	91.862	.665	.774
f 2	109.30	99.734	.840	.798
f 3	107.73	105.237	.774	.802

(ต่อ)

ตารางที่ ค.1 (ต่อ)

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item	Scale Variance if	Corrected Item-Total	Cronbach's Alpha if
	Deleted	Item Deleted	Correlation	Item Deleted
g 1	107.33	105.540	.675	.798
g 2	107.83	106.764	.809	.804
g 3	109.37	99.826	.328	.792
g 4	108.97	92.378	.518	.781
h 1	107.40	109.352	.891	.806
h 2	109.57	99.289	.781	.790
h 3	109.43	100.530	.428	.792
h 4	109.37	98.171	.816	.788

หมายเหตุ. Cronbach's Alpha, .889, N of Items, 29



ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ที่ รศรป. ว ๐๓๖๐/๒๕๕๙



คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน พันตำรวจโทหญิงรัชณี วิริยะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ร้อยตำรวจเอกหญิงปณัญญา วงศ์สง่า รหัสประจำตัว ๕๕๔๒๖๐๐๑๐๑๐๔ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่อิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- | | | |
|-------|-------------------------------------|-------------------------------|
| เพื่อ | <input checked="" type="checkbox"/> | ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา |
| | <input type="checkbox"/> | ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล |
| | <input type="checkbox"/> | ตรวจสอบด้านภาษา |
| | <input type="checkbox"/> | อื่นๆ ระบุ..... |

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาพศ)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๙๒๐๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๙๒๐๕๕๕



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ที่ รศรป.ว ๐๐๗๖/๒๕๕๙

วันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.อาทิตย์ อาจหาญ

ด้วย ร้อยตำรวจเอกหญิงปณณุช วงศ์สง่า รหัสประจำตัว ๕๕๘๒๖๐๐๑๐๑๐๘ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่อิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์



ที่ รศรป. ว ๐๓๖๐/๒๕๕๙

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ว่าที่ร้อยตำรวจตรีภูวนาท มาตรฐาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ร้อยตำรวจเอกหญิงปณัญญา วงศ์สง่า รหัสประจำตัว ๕๕๘๒๖๐๑๐๑๐๘ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่อิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบด้านภาษา
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

ที่ รศรป. ๐๓๖๑/๒๕๕๙



คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๕๔๐๐๐

๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย
เรียน

ด้วย ร้อยตำรวจเอกหญิงปณณุช วงศ์สง่า รหัสประจำตัว ๕๕๘๒๖๐๐๑๐๑๐๘ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่อิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการจังหวัดมหาสารคาม ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐ คน กลุ่มตัวอย่าง เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายอำนวยการกองบังคับการ จังหวัดมหาสารคาม จำนวน ๑๕๙ คน เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาพร)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



ที่ รศรป. ๐๓๖๒/๒๕๕๙

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๕๕๐๐๐

๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย
เรียน

ด้วย ร้อยตำรวจเอกหญิงปณณุช วงศ์สง่า รหัสประจำตัว ๕๕๘๒๖๐๐๑๐๑๐๘ นักศึกษา
ปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่อิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่าย
อำนวยการกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย
บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัย
เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัด
มหาสารคาม ประชากร คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายอำนวยการกองบังคับการ จังหวัดมหาสารคาม จำนวน ๒๖๙
คน เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาพร)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

การเผยแพร่ผลงานวิจัย

ปุ่นบุญชู วงศ์สง่า, ทรงศักดิ์ จีระสมบัติ, ยุภาพร ยูภาศ. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของฝ่ายอำนวยการตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม. ใน *การประชุมวิชาการการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 2* (น. 355). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	ร้อยตำรวจเอกหญิงปณัญญา วงศ์สง่า
วันเกิด	วันที่ 23 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2513
สถานที่เกิด	เลขที่ 214 ตำบลปะหลาด อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
ที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 258 ถนนนครสวรรค์ ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
สถานที่ทำงาน	ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม
ตำแหน่ง	รองสารวัตรฝ่ายอำนวยการ
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2538	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2560	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY