Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

การพัฒนาสมรรถนะกำลังพลสายตรวจของกองบัญชาการตำรวจนครบาล*

Metropolitan Police Patrol Competencies Development

พนัต เพ็งบุญ (Panat Pengboon)**
จิราวรรณ คงคล้าย (Chirawan Kongklai)***

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบการพัฒนาสมรรถนะกำลังพลสายตรวจของกองบัญชาการ ตำรวจนครบาล ประชากรและกลุ่มตัวอย่างมีดังนี้ ผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 31 คนและสถานีตำรวจนครบาล 9 กองบังคับการ จำนวน 88 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจงจากสถานีตำรวจนครบาล 73 แห่งที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้กำกับการ รองผู้กำกับการป้องกันปราบปราม สารวัตรป้องกันปราบปราม รองสารวัตรป้องกันปราบปราม ผู้บังคับหมู่สารวัตรป้องกันปราบปราม ตำแหน่งละ 1 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 365 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก แบบสอบถามและแบบตรวจสอบยืนยันตัวบ่งชี้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Sheffe' Method) และการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Exploratory Factor Analysis หรือ EFA) ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบการพัฒนาสมรรถนะกำลังพลสายตรวจของกองบัญชาการตำรวจนครบาล มี 4 องค์ประกอบ และ46 ตัวบ่งชี้คือ 1. องค์ประกอบด้านการพัฒนาระบบปฏิบัติงาน มีตัวบ่งชี้ย่อย 11 ตัวบ่งชี้ 2. องค์ประกอบด้านการพัฒนาระบบงบประมาณ มีตัวบ่งชี้ย่อย 14 ตัวบ่งชี้ 3. องค์ประกอบด้านการพัฒนาอุปกรณ์เครื่องมือ มีตัวบ่งชี้ย่อย 11 ตัวบ่งชี้ และ 4.องค์ประกอบด้านการพัฒนาโครงสร้างกำลังพล มีตัวบ่งชี้ย่อย 10 ตัวบ่งชี้ ซึ่งทุกองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก โดยมีองค์ประกอบด้านการพัฒนาโครงสร้างกำลังพล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก รองลงมา คือองค์ประกอบด้านการพัฒนาระบบปฏิบัติงาน องค์ประกอบด้านการพัฒนาอุปกรณ์เครื่องมือ และองค์ประกอบด้านการพัฒนาระบบงบประมาณ

คำสำคัญ : การพัฒนาสมรรถนะ/ กำลังพลสายตรวจ

---

* เพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัย

** นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
E-mail : pengboon_4662@hotmail.com โทรศัพท์084-5539999
The Doctor of Philosophy Program in ManagementProgram of ManagementGraduate School, Silpakorn University
E-mail :pengboon_4662@hotmail.com Tel084-5539999
*** อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. จิราวรรณ คงคล้าย
Advisiors : ASST. PROF. ChirawanKongklai, Ph.D.

Abstract

The purpose of research was to investigate the metropolitan police patrol competencies development. Population were 31 experts of patrol management and policemen from 88 stations. The sample was 365 policemen; superintendent (suppression), deputy superintendent (suppression), inspector (suppression), sub-inspector (suppression) and squad leader (suppression) from 73 stations and was derived by purposive sampling. The data was collected by using semi-structured interviews, questionnaire and the checklist method of indicators. The data were analyzed by using frequency ,percentage, averages, standard deviation, one-way ANOVA, F-test and exploratory factor analysis (EFA). The research findings revealed that:1.The components of metropolitan police patrol competencies development consisted of 4 components with 46 indicators. The 4 components were (11 indicators) working systemdevelopment, budget (14indicators)development, equipment(11indicators)development and structure of the patroller the troops (10 indicators)development. The average value of all indicators was generally leveled revealing development the troops as the highest rated component. Secondary was to develop working system, third as develop equipment and the last to develop budget.

Key Word : Competencies Development / Metropolitan Patrol

บทนำ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้อัญเชิญพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 พระราชทานแก่ข้าราชการตำรวจ “...การจับผู้ร้ายนั้นไม่ถือเป็นความชอบ แต่เป็นการทำตามหน้าที่ให้ครบถ้วนเท่านั้น...แต่จะเป็นความชอบก็ต่อเมื่อได้คุ้มครองป้องกันเหตุร้ายให้ชีวิตและทรัพย์สินของข้าแผ่นดิน (ประชาชน)ในท้องที่นั้นให้อยู่เย็นเป็นสุข..”และพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลปัจจุบัน “...ผู้เป็นตำรวจจำเป็นต้องฝึกฝนตนเองให้แข็งแกร่งเสมอทั้งด้านความรู้ กำลังใจ และจิตใจ พร้อมกับมีอุดมคติ มีความมั่นใจในความคิดอย่างสูง จึงจะสามารถปฏิบัติการให้มีประสิทธิภาพเต็มที่ได้...” “..ในบ้านเมืองนั้นมีทั้งคนดีและคนไม่ดี ไม่มีใครจะทำให้ทุกคนเป็นคนดีได้ทั้งหมดการทำให้บ้านเมืองมีความสุขเรียบร้อย จึงมิใช่การทำให้ทุกคนเป็นคนดี หากแต่อยู่ที่การส่งเสริมคนดี ให้คนดีได้ปกครองบ้านเมือง และควบคุมคนไม่ดีไม่ให้มีอำนาจ ไม่ให้ก่อความเดือดร้อนวุ่นวายได้...”ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ

งานของตำรวจเกี่ยวข้องกับประชาชนอยู่ตลอดเวลาปัญหาการปฏิบัติงานและการให้บริการของตำรวจจึงเป็นสิ่งที่ประชาชนให้ความสนใจมาโดยตลอดและเป็นการยากที่จะปฏิบัติงานให้เป็นที่พอใจของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายสำนักงานตำรวจเป็นองค์กรใหญ่และมีภารกิจในความรับผิดชอบที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากกว่าข้าราชการอื่นๆอีกทั้งมีอำนาจให้คุณโทษแก่ประชาชนได้อีกด้วยดังนั้นการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจโดยเฉพาะอย่าง

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

ยิ่งสถานีตำรวจจึงอยู่ในสายตาของประชาชนตลอดเวลาและเท่าที่ผ่านมามักจะปรากฏเป็นข่าวในแง่ลบที่ไม่สร้างสรรค์เท่าใดนักอีกยังถูกวิพากษ์วิจารณ์จากประชาชนหรือสื่อมวลชนอย่างรุนแรงและต่อเนื่องทั้งนี้เป็นเพราะปัญหาอุปสรรคข้อขัดข้อง ในการบริหารงานสถานีตำรวจยังมิได้รับการแก้ไขให้หมดสิ้นไปซึ่งในข้อเท็จจริงก็คงจะเป็นไปได้ยาก

สิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับในหน่วยงานสำนักงานตำรวจแห่งชาติมุ่งเน้นพัฒนารวมถึงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันอาชญากรรมและนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม จึงบรรจุแผนปฏิบัติภารกิจเหล่านี้ไว้ในยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งปัจจุบันคือแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ.2555-2558) เป็นแผนปฏิบัติราชการที่สำคัญในการกำหนดทิศทาง การพัฒนาองค์การตำรวจให้มุ่งไปสู่สภาพการณ์ที่ประสงค์ได้อย่างเท่าทันการเปลี่ยนแปลงโดยสามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาของประชาชนได้อย่างถูกต้องและรวดเร็วรวมทั้งเป็นเครื่องมือให้กับหน่วยราชการภายนอกและภาคประชาสังคมได้รับทราบถึงแนวทางการปฏิบัติและการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติอีกทางหนึ่งทั้งนี้ เพื่อให้ทุกหน่วยงานนำไปใช้ประโยชน์ให้บังเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดเพื่อพัฒนาและร่วมกันผลักดันสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้เป็น “ตำรวจมืออาชีพเพื่อความผาสุกของประชาชน” (อ้างในแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ.2555-2558) : คำนำ) นอกจากความมีคุณภาพและความพร้อมในการปฏิบัติงานแล้ว ผู้บริหารงานจะต้องคำนึงถึงความเพียงพอของกำลังพลสายตรวจอาณาเขต และสภาพข้อมูลที่เกี่ยวข้องของเขตตรวจย่อยต่างๆที่จะกำหนดให้มีสายตรวจประเภทต่างๆ เข้าไปปฏิบัติงานในเขตพื้นที่นั้น ถ้าเราต้องการให้สายตรวจไปยังที่เกิดเหตุด้วยความรวดเร็วเพื่อตอบสนองความต้องการและเสริมสร้างความศรัทธาของประชาชนและเพื่อผลการสืบสวนสอบสวน การบรรเทาความสูญเสีย การเพิ่มโอกาสในการจับกุมผู้กระทำผิดได้นั้น มีปัจจัยหลายประการดังที่กล่าวมาแล้วที่ผู้บริหารงานสายตรวจต้องใช้ความสนใจและหาทางปรับปรุงแก้ไขทุกด้าน จากปัญหาที่กล่าวมาแสดงให้เห็นถึงสมรรถนะของกำลังพลที่ยังไม่สามารถสนองต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพในการทำหน้าที่รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน สายตรวจถือเป็นระบบป้องกันอาชญากรรมอันดับแรก ดังนั้น การปรากฏตัวของสายตรวจมีมากเท่าใด ก็จะเป็นผลให้การป้องกันอาชญากรรมดีขึ้นเท่านั้นและเพื่อให้การจัดระบบการตรวจดำเนินการไปอย่างครอบคลุมพื้นที่ จึงจำต้องมีการจัดแบ่งพื้นที่การตรวจให้กับสายตรวจเป็นลักษณะเขตตรวจย่อย การแบ่งเขตสายตรวจนี้เป็นไปตามแนวคิดที่ว่าทำพื้นที่ให้มีขนาดเหมาะสมซึ่งผลการวิจัยของปิยะดา พิศาลบุตร (2559) ศึกษาแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถขององค์การด้านการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์พบว่า การเพิ่มระดับสมรรถนะในแต่ละด้านและรวมทุกด้านของบุคลากรแต่ละคนสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การพัฒนาบุคลากรด้วยตนเองโดยปฏิบัติงานที่ทำอยู่แล้วให้ดีขึ้นกว่าเดิม การพัฒนาบุคลากรด้วยการศึกษาทั้งในระบบหรือนอกระบบและการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกอบรมเพื่อลดเวลาการเรียนรู้งานและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น การพัฒนาระดับสมรรถนะขององค์การใดจะใช้วิธีเพิ่มสมรรถนะให้กับบุคลากรแต่ละคนหรือเพิ่มสมรรถนะให้กับบุคลากรโดยรวมขึ้นอยู่กับผลการวัดสมรรถนะของบุคลากรแต่ละคนในองค์การ วัตถุประสงค์และเป้าหมายขีดความสามารถขององค์การ ตลอดจนความพร้อมของบุคลากรในการพัฒนาสมรรถนะของตนเองและความไม่พร้อมในการสนับสนุนเวลาและค่าใช้จ่ายในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์การด้วย นอกจากนั้นจากผลการวิจัย ของ สุภาวดี ทองบุญส่ง (2557) ที่ศึกษาปัจจัยบาง

ประการที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่าปัจจัยด้านเจตคติในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน หากบุคลากรในหน่วยงานมีความสุขในการทำงานทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น สิ่งที่ควรคำนึงอันดับแรกของหน่วยงาน คือ บุคคลากร การที่จะพัฒนาสิ่งใดก็ตาม จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาด้านบุคคลากรก่อน ฉะนั้น ระบบการบริหารงานบุคคลของสายตรวจต้องนำมาใช้เป็นอันดับแรก ก่อนที่จะพัฒนาด้านอื่นๆ ปัจจัยที่ต้องคำนึงถึงในการบริหารบุคคล คือ การสับเปลี่ยนโยกย้าย การฝึกอบรมทบทวนความรู้ทางกฎหมาย ยุทธวิธีการปฏิบัติ ตลอดจนการนำเทคโนโลยีเข้าช่วยในงานสายตรวจและการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ เป็นต้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงการพัฒนาสมรรถนะของกำลังพลสายตรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล เป็นการศึกษาเพื่อเพิ่มสมรรถนะของกำลังพลด้านสายตรวจของกองบัญชาการตำรวจนครบาลในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการป้องกันปราบปราม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับนโยบายของรัฐเกี่ยวกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
2. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานสายตรวจ
3. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
4. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับเกี่ยวกับการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม
5. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับเกี่ยวกับสมรรถนะและการบริหารทรัพยากรบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมผสาน(Mixed Methods)โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ(Qualitative Methods) และวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (QuantitativeMethods) สร้างกระบวนการและวางแผนในการวิจัยแบบผสมผสาน นำไปสู่ผลสรุป รายงานการวิจัยและการรวบรวมข้อมูลภาคสนามมาใช้วิเคราะห์จากการสัมภาษณ์เชิงลึก(In-depth Interview)การสร้างแบบทดสอบ(Questionnaire)และการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร (Documentary Survey)ที่เกี่ยวข้องโดยมีรายละเอียดแต่ละขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์เอกสาร (Document Research) และกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

จากหนังสือ เอกสารทางวิชาการ ตำรา ผลการศึกษานักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยสรุปเป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหาภายใต้กรอบทฤษฎี ดังนี้ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารระบบงานสายตรวจการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ และการฝึกอบรมบุคลากร เพื่อการวิเคราะห์เนื้อหาตลอดจนปัญหา อุปสรรค แนวทางแก้ไข รวมถึงการศึกษาจากเอกสารทางวิชาการทั้งในและต่างประเทศ จึงนำข้อสรุปที่ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหาที่เกี่ยวข้องทั้งหมด มาเป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยจัดสร้างเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล เสนอให้ที่ปรึกษาและคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์พิจารณาเครื่องมือ (interview) ก่อนนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา โดยมี

2.1 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth interview) ในกระบวนการวิจัยครั้งนี้ มีผู้ให้ข้อมูล จำนวน 31 คน รองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ งานป้องกันและปราบปรามรองผู้บัญชาการตำรวจนครบาล งานป้องกันและปราบปราม รองผู้บังคับการตำรวจนครบาล 1-9 ที่รับผิดชอบงานป้องกันและปราบปราม ผู้บังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจนครบาล ผู้กำกับการฝ่ายอำนวยการ1 กองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจนครบาล เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจดีเด่นระดับชั้นประทวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 ประธานคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจภาคประชาชนของสถานีตำรวจนครบาลทั้ง 9 กองบังคับการ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์

2.2 การเข้าถึงผู้ให้ข้อมูลตามที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้ประสานงานกับผู้ให้ข้อมูลทางโทรศัพท์เพื่ออธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความอนุเคราะห์ในการเข้าไปสัมภาษณ์ซึ่งได้รับความยินยอมที่จะให้สัมภาษณ์ และนัดหมายวัน เวลา เข้าสัมภาษณ์ตามความประสงค์ของผู้ให้ข้อมูล

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก และแบบสอบถาม

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์เสร็จตามวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยได้นัดหมายวันและเวลากับผู้ให้ข้อมูล โดยสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลเพื่อเก็บข้อมูลภาคสนามซึ่งขั้นตอนการเก็บรวมรวบข้อมูลใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth interview) โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview)

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาและปัญหาอุปสรรค รูปแบบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะกำลังพล ด้านกำลังพล งบประมาณ อุปกรณ์เครื่องมือและระบบปฏิบัติงานของกำลังพลสายตรวจ จนได้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ การบริหารงานสายตรวจ รวมถึงการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม โดยใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Exploratory Factor Analysis) ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยวิธีสกัดองค์ประกอบ“PCA” (Principal Component Analysis) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Sheffe’ Method) การประเมินเพื่อยืนยันตัวบ่งชี้ด้วยวิธีการพิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

เป็นขั้นตอนการจัดทำร่างรายงานผลการวิจัย เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ พิมพ์และส่งรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์ต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขอจบการศึกษา

ผลการวิจัย

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของกำลังพลสายตรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลพบว่า มี 4 องค์ประกอบ 46 ตัวบ่งชี้ คือ 1) องค์ประกอบด้านการพัฒนาระบบปฏิบัติงานมีตัวบ่งชี้ย่อย 11ตัวบ่งชี้ 2) องค์ประกอบด้านการพัฒนาระบบงบประมาณ มีตัวบ่งชี้ย่อย 14 ตัวบ่งชี้ 3)องค์ประกอบด้านการพัฒนาอุปกรณ์เครื่องมือมีตัวบ่งชี้ย่อย 11 ตัวบ่งชี้ และ 4) องค์ประกอบด้านการพัฒนาโครงสร้างกำลังพล มีตัวบ่งชี้ย่อย 10 ตัวบ่งชี้ ซึ่งทุกองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก โดยมีองค์ประกอบด้านการพัฒนาโครงสร้างกำลังพลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรกรองลงมา คือองค์ประกอบด้านการพัฒนาระบบปฏิบัติงาน องค์ประกอบด้านการพัฒนาอุปกรณ์เครื่องมือ และองค์ประกอบด้านการพัฒนาระบบงบประมาณตามลำดับ

การอภิปรายผลและสรุปผลการวิจัย

จากข้อค้นพบในการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของกำลังพลสายตรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า

1. องค์ประกอบตัวบ่งชี้การพัฒนาสมรรถนะของกำลังพลสายตรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบด้านการพัฒนาระบบปฏิบัติงาน2) องค์ประกอบด้านการพัฒนาระบบงบประมาณ 3) องค์ประกอบด้านการพัฒนาอุปกรณ์ เครื่องมือและ 4) องค์ประกอบด้านการพัฒนาโครงสร้างกำลังพลเมื่อพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบแล้ว จะมีตัวบ่งชี้ย่อยดังนี้1) องค์ประกอบด้านการพัฒนาระบบปฏิบัติงาน มีตัวบ่งชี้ย่อย จำนวน 11ตัวบ่งชี้ 2) องค์ประกอบด้านการพัฒนาระบบงบประมาณ มีตัวบ่งชี้ย่อย จำนวน 14 ตัวบ่งชี้ 3) องค์ประกอบด้านการพัฒนาอุปกรณ์ เครื่องมือ มีตัวบ่งชี้ย่อย จำนวน 11 ตัวบ่งชี้ และ4) องค์ประกอบด้านการพัฒนาโครงสร้างกำลังพลมีตัวบ่งชี้ย่อย จำนวน 10 ตัวบ่งชี้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในการจัดองค์กรของทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ต้องคำนึงถึงผลผลิตหรือผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งเรียกว่า output ดังนั้นองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบเปรียบเสมือนเป็น input ตามหลักบริหาร คือ 4M องค์ประกอบด้านการพัฒนาระบบปฏิบัติงาน คือ การจัดการ (management) องค์ประกอบด้านการพัฒนาระบบงบประมาณคือ เงิน (money)องค์ประกอบด้านการพัฒนาอุปกรณ์ เครื่องมือ คือ วัสดุอุปกรณ์ (material) และองค์ประกอบด้านการพัฒนาโครงสร้างกำลังพล คือ คน (man) โดยผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านการพัฒนาระบบปฏิบัติงาน จัดอยู่ในลำดับแรกของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของกำลังพลสายตรวจ สอดคล้องกับผลการวิจัยของณกฤตชัย เตี้ยสุด ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ พบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูงทั้งนี้อาจเป็นเพราะรูปแบบการปฏิบัติงานของกำลังพลสายตรวจ มีความแตกต่างจากการปฏิบัติงานของข้าราชการประเภทอื่นๆ โดยคำนึงถึงความสงบสุขของประชาชนเป็นหลัก จึงต้องมีการพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองให้สอดคล้องทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง และจากผลการวิจัยของ จุไรรัตน์ จุลจักรวัฒน์ ได้ศึกษาเกี่ยวกับความคิดในการปฏิบัติราชการของข้าราชการไทยกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีความคิดในการปฏิบัติราชการที่สอดคล้องกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ซึ่งเป็นแนวความคิดสมัยใหม่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

เน้นการบริการลูกค้าอยู่ในระดับสูง อาจเป็นเพราะการรณรงค์ให้ข้าราชการเห็นความสำคัญในประเด็นการให้บริการเพื่อให้เกิดความพึงพอใจสูงสุดต่อประชาชนให้เป็นรูปธรรมที่แต่เดิมเคยเป็นปัญหามาก่อน นอกจากนี้ยังพบว่าความคิดที่เป็นจุดอ่อนของข้าราชการไทยส่วนมากมี 8 ด้าน ได้แก่ การวัดผลการปฏิบัติงาน การเลียนแบบการจัดการของภาคเอกชน การทบทวนบทบาทของภาครัฐ การแข่งขันการทำงานในรูปความสัมพันธ์เชิงสัญญาหรือคล้ายสัญญา การมีภาระรับผิดชอบ ความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมของประชาชน และข้อค้นพบที่ว่า มีการเน้นการบริการลูกค้าอยู่ในระดับสูง จะเห็นได้ว่าลูกค้าส่วนใหญ่ของตำรวจไม่เหมือนกับหน่วยงานราชการหรือเอกชน เพราะถ้าไม่มีปัญหาประชาชนจะไม่มีโอกาสได้พบปะกับตำรวจโดยตรง ดังนั้นเพื่อไม่ให้เกิดเหตุร้ายกำลังพลสายตรวจต้องมีความรู้ความสามารถและมีความพร้อมในหลายๆ ด้าน เช่นงานสืบสวนสอบสวน มีการเพิ่มศักยภาพของเจ้าหน้าที่โดยการจัดฝึกอบรมกำลังพลสายตรวจเป็นหลักสูตรเฉพาะด้านอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ วิฑูรย์ สิมะโชคดี ที่สรุปเกี่ยวกับการพัฒนาการปฏิบัติงานไว้ว่า การพัฒนาการปฏิบัติงานจำเป็นต้องพิจารณาประเภทของงาน และรูปแบบการทำงานในส่วนที่ต้องปรับปรุง วางแผนกำหนดขั้นตอน กำหนดวิธีการใหม่ ปรึกษาและตัดสินใจร่วมกับผู้ร่วมงาน ขอความเห็นชอบ และลงมือปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการใหม่ ติดตามประเมินผลเพื่อนำไปสู่การพัฒนาขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และทำให้การปฏิบัติงานพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนั้นตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของการพัฒนาระบบปฏิบัติงาน คือ สร้างศรัทธาและภาพพจน์จากประชาชนให้รู้สึกว่าได้รับการคุ้มครองจากเจ้าหน้าที่ตำรวจ สายตรวจ มีมาตรฐานและสร้างความอุ่นใจให้กับประชาชน ดังนั้น การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมก็เป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาระบบการปฏิบัติงานของกำลังพลสายตรวจอีกทางหนึ่ง และในการให้ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการปฏิบัติงานใหม่ๆ ควรให้ประชาชนที่เป็นเครือข่ายได้มีโอกาสในการเข้ารับการอบรมด้วย ซึ่งอาจเป็นการลดภาระการปฏิบัติงานได้บ้างและทำให้ไม่มีช่องว่างระหว่างตำรวจกับประชาชน ซึ่งเป็นไปตามยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2555 – 2564 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่ายการปฏิบัติงานตำรวจ

องค์ประกอบในลำดับถัดมา คือ องค์ประกอบด้านการพัฒนาระบบงบประมาณ เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญ เนื่องจากงบประมาณเป็นปัจจัยสนับสนุนให้การปฏิบัติงานดำเนินไปได้อย่างราบรื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หน่วยงานควรมีการวางแผนระยะยาว เพื่อนำเสนอโครงการ/กิจกรรมต่อกองบัญชาการ พร้อมเหตุผลและความจำเป็นสอดคล้องกับแนวคิดของ อนุรักษ์ ทองสุโขวงศ์ ที่ได้สรุปเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณเพื่อการวางแผนและควบคุมสำหรับหน่วยงาน ไว้ว่า งบประมาณเป็นการประมาณการทางการเงินหรือทรัพยากรอื่นที่กำหนดขึ้นอย่างมีระบบซึ่งช่วยให้กิจการได้พิจารณาและทบทวนข้อมูลรายละเอียดที่เกี่ยวข้องงบประมาณจึงกลายเป็นเครื่องมือพื้นฐานในการสร้างความร่วมมือและสร้างความเข้าใจอันดีของทุกส่วนงาน ทั้งนี้การจัดทำงบประมาณที่มีประสิทธิภาพต้อง ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงให้ทุกส่วนงานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำบนพื้นฐานของระบบงานและ ระบบบัญชีที่ดีของงบประมาณดังกล่าวมาใช้ในการวางแผน การประสานงานและการควบคุม เพื่อให้บรรลุถึง เป้าหมายที่การต้องการ งบประมาณที่ต้องจัดทำประกอบด้วยงบประมาณดำเนินงาน และงบประมาณการเงิน งบประมาณดำเนินงานเป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรมในกิจการหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นการจัดทำ งบประมาณงบกำไรขาดทุน ส่วนงบประมาณการเงินมุ่งแสดงฐานะและกระแสเงินสดที่เกี่ยวข้องกับกิจการหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นงบประมาณงบแสดงฐานะการเงินและงบประมาณงบกระแสเงินสด

นั่นเอง อย่างไรก็ตาม งบประมาณย่อยจะมีงบประมาณใดบ้างขึ้นอยู่กับลักษณะของธุรกิจ ดังนั้นในการพัฒนางบประมาณสำหรับกำลังพลสายตรวจจึงต้องมีการพิจารณาให้เหมาะสมกับหน่วยงานปริมาณงานของแต่ละพื้นที่ตลอดจนการวางแผนงบประมาณเพื่อการบำรุงรักษา นอกจากนั้นยังอาจมีการขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนในกรณีที่มีส่วนได้ส่วนเสียในกิจกรรมนั้นๆ

องค์ประกอบด้านการพัฒนาอุปกรณ์ เครื่องมือเป็นปัจจัยหลักที่ต่อเนื่องกับองค์ประกอบด้านงบประมาณที่จะสามารถนำงบประมาณมาบริหารจัดการอุปกรณ์ เครื่องมืออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานที่จำเป็นให้มีความทันสมัยและอยู่ในสภาพที่ใช้การได้ตลอดเวลา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สำเริง สวนทอง ที่ศึกษาวิจัยเรื่องตำรวจสายตรวจกับการป้องกันอาชญากรรม พบว่า ตำรวจสายตรวจส่วนใหญ่ต้องใช้ยานพาหนะและอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ส่วนตัวในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอาวุธปืนมีถึงร้อยละ 86.8 ซึ่งสาเหตุมาจากหน่วยงาน มีอาวุธปืนไม่เพียงพอ นอกจากนี้ตำรวจสายตรวจต้องปฏิบัติภารกิจอื่นที่ไม่ใช่การออกตรวจพื้นที่คิดเป็นร้อยละ 87.5 โดยเป็นการปฏิบัติภารกิจควบคุมฝูงชนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 85.6 ตำรวจสายตรวจต้องใช้เวลามากกว่าครึ่งของเวลาปฏิบัติหน้าที่ไปใน การปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ไม่ใช่การออกตรวจพื้นที่เพื่อป้องกันอาชญากรรม ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเกิดอาชญากรรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการป้องกันอาชญากรรม ความพร้อมของยานพาหนะและอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ของตำรวจสายตรวจมีระดับต่ำ แต่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันอาชญากรรมอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะการออกตรวจสถานที่รกร้างว่างเปล่าหรือมีแสงสว่างไม่เพียงพอ ตลอดจนพื้นที่ล่อแหลมต่อการเกิดอาชญากรรมนั้น ตำรวจสายตรวจจะใช้ความระมัดระวังและเพิ่มความถี่ในการตรวจมากขึ้น แสดงให้เห็นว่าตำรวจสายตรวจ มีความสนใจเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี จำนวนกำลังพล ยานพาหนะ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ มีผลต่อประสิทธิภาพในการป้องกันอาชญากรรมเช่นกัน ดังนั้น ภารกิจของตำรวจสายตรวจในการป้องกันอาชญากรรมจะมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จได้นั้นจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนปัจจัยดังกล่าวอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพเสียก่อน

องค์ประกอบด้านการพัฒนาโครงสร้างกำลังพลเป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญไม่น้อยกว่าองค์ประกอบอื่นๆ เนื่องจากในการปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บริการได้อย่างทั่วถึงและเสมอหน้าเป็นการวางแผนกำลังคน สอดคล้องกับแนวคิดของ พรชัย เจดามานที่กล่าวไว้ในบทความเรื่องกลยุทธ์การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ว่าการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ช่วยให้องค์การสามารถวางแผนพัฒนาการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และช่วยให้กิจกรรมด้านทรัพยากรมนุษย์และเป้าหมายขององค์การมีความสอดคล้องกันเป็นระบบและมีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกันช่วยในการปรับปรุงกำลังพลของหน่วยงานให้ดีขึ้น ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ตลอดจนมีความพร้อม และสามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นการจัดหาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และตามความต้องการขององค์การเป็นการส่งเสริมและพัฒนาโอกาสของบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ ขององค์การให้มีความเท่าเทียมกันสามารถนำไปใช้ในการวางแผนบุคลากรให้สอดคล้องกับปริมาณงานอย่างแท้จริง และทำให้การโยกย้าย สับเปลี่ยนบุคลากรในองค์การเป็นไปอย่างเหมาะสม และช่วยป้องกันปัญหาการขาดความมั่นคงทางด้านบุคลากรขององค์การ

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

กนกวรรณชูพิทักษณาเวช. (2547)การศึกษาขีดความสามารถของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : กรณีศึกษาบริษัทโทรคมนาคม ประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

กองบังคับการปราบปราม กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง. (2555)**ทฤษฎีตำรวจผู้รับใช้ชุมชน : ทฤษฎีสำหรับศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.

กองแผนงานอาชญากรรม สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ. (2555)**แผนปฏิบัติการชุมชนสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของประชาชนสำนักงานตำรวจแห่งชาติประจำปี พ.ศ.2555**กรุงเทพมหานคร : สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.

กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2550)**คู่มือการป้องกันอาชญากรรมโดยการออกแบบสภาพแวดล้อม (Crime Control Thought EnvironmentalDesign)**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ตำรวจ.

กองสารนิเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.(2550) **วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และการปฏิบัติงาน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ตำรวจ.

ชำนาญ รักชนะ และ รินทร์ทอง วรรณศิริ.(2553) **การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการปฏิบัติงานธุรการของสถานีตำรวจภูธร ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 8 ในเขตพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศิลปศาสตร์ วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัยทักษิณ ศูนย์การเรียนรู้สุราษฎร์ธานี.

ณกฤตชัย เตี้ยสุด. (2553) **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ :ศึกษาเฉพาะกรณีกองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกริก.

ปิยะดา พิศาลบุตร. (2559). “แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถขององค์การด้านการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์.”**วารสารวิชาการ Veridian E-Journal**. ปีที่9, ฉบับที่ 1 (มกราคม-เมษายน 2559) : 1315-1326.

ณัฐพงษ์ พินิจ.(2555)**ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเผชิญเหตุของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ :ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจภูธรปากเกร็ด**. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร-มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

ลัดดา รักจรรยาบรรณ.(2557) **การพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปในมหาวิทยาลัยบูรพา**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุภาวดี ทองบุญส่ง. (2556). “ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัด สำนักงานอัยการสูงสุด.” วารสารวิชาการ Veridian E-Journal. ปีที่ 6, ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2556) : 541.

ภาษาต่างประเทศ

Bratton, William; Knobler, Peter.(1998)**Turnaround : How America’s Top Cop Reversed the Crime Epidemic**. New York: Random House.

Community Police Consorttium.(1994) **Understanding Community Policing :A Framework for Action**. Bureau of Justice Assistance U.S. Departmentof Justice ,Office of Justice Programs; Washington DC.

Graber, D. (1968) Crime News and the Public. New York :Praeger.

Kelling, George L. (1988)“Police and Communities : The Quiet Revolution.” **Perspectives on Policing**. Washington D.C. : National Institute of Justice, US Department of Justice, and Havard University.

National Crime Prevention Council.(2003) **Crime Prevention Through Environmental Design Guidebook**. Police Headquarters, Singapore Police Force.

Spencer, L.M. & Spencer, S.M. (1993) **Competence at Work: Models for Superior Performance**. New York : John Wiley & Sons.

Whisenad.Paul M. (1977) **Crime Prevention**. Boston : Holbrook Press.

Wright, ed.(1981)**Crime and Criminal Justice in a Declining Econmy**. Cambridge, Mass:OclgeschlagerGum&Hain.