



ประสิทธิผลการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก
AN ADMINISTRATION EFFECTIVENESS OF MUANG PHISANULOK
AGENCY POLICE STATION



ร้อยตำรวจตรี พัชรพล แสงฟุ่ม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๗



ประสิทธิผลการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก
AN ADMINISTRATION EFFECTIVENESS OF MUANG PHISANULOK
AGENCY POLICE STATION



ร้อยตำรวจตรี พัชรพล แสงพุ่ม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๗

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



AN ADMINISTRATION EFFECTIVENESS OF MUANG PHISANULOK
AGENCY POLICE STATION

Police Sub-Lieutenant Phatcharaphol Sangpum

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment Of
The Requirement for The Degree Of
Master Of Arts

(Public Administration)

Graduate School

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Bangkok, Thailand

C.E.2014

(Copyright Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นักศึกษานิพนธ์
เรื่อง “ ประสิทธิผลการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก ” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

(พระสุธีธรรมมานูวัตร, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ประธานกรรมการ

(พระราชวชิรเมธี, ดร.)

กรรมการ

(อ.ดร.ทรงวิทย์ แก้วศรี)

กรรมการ

(ผศ.ดร.สุรพล สุธะพรหม)

กรรมการ

(พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร.)

กรรมการ

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร.

ประธานกรรมการ

พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร. กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

ร้อยตำรวจตรี

(พัชรพล แสงพุ่ม)

ชื่อวิทยานิพนธ์ : ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก

ผู้วิจัย : ร้อยตำรวจตรี พัทธพล แสงพุ่ม

ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

: พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร., ป.ธ.๙., กศ.ม., รป.ด

: พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร., พธ.บ., ศศ.ม., รป.ด.

วันสำเร็จการศึกษา : ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๗

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก ๓) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก จำนวน ๒๐๐ คน ซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มของ Taro Yamane เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequencies) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้การทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square test) ทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) จำนวน ๗ ท่าน และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

ผลการวิจัยพบว่า

๑) ปัจจัยแวดล้อมโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อพิจารณาจากรายละเอียดแต่ละด้านพบว่า ด้านบุคลากร และด้านอำนาจการอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการบริหารจัดการ อยู่ในระดับปานกลาง

๒) ประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.44$) เมื่อพิจารณาจากรายละเอียดแต่ละด้านพบว่าด้านการปฏิบัติงานมีความถูกต้องรวดเร็ว อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการปฏิบัติงานมีความโปร่งใสเป็นธรรม และด้านการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด อยู่ในระดับปานกลาง

๓) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ชัยยศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า

อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงาน
 สถานีดำรงจตุรเมืองพิษณุโลก ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ส่วนชั้นยศมีความสัมพันธ์กับ
 ประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดำรงจตุรเมืองพิษณุโลก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕
 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ปัจจัยแวดล้อมมีความสัมพันธ์ กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดำรง
 จตุรเมืองพิษณุโลก ด้านการบริหารจัดการ ในระดับสูงมาก จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

๔) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการดำเนินงานสถานีดำรง
 จตุรเมืองพิษณุโลก พบว่า งบประมาณในการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ยานพาหนะสำหรับ
 เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ ขาดงบประมาณเช่นเครื่องมือประเภท กล้อง CCTV คุณภาพสูงเพื่อติดตามทาง
 แยกสำคัญที่ตรวจจับภาพตอนกลางคืนได้อย่างชัดเจน ขาดแคลนบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรด้าน
 เทคโนโลยี ปัจจุบันใช้บุคลากร และบริหารบุคลากรภายใต้ความขาดแคลน เจ้าหน้าที่ฝ่ายอำนวยการ
 ไม่ได้รับสวัสดิการเช่นเบี้ยเลี้ยง เงินเสี่ยงภัย ในเวลาที่ต้องออกตรวจนอกเวลางานปกติในบางครั้ง การ
 ปฏิบัติงานด้านคดีที่เกิดขึ้นไม่สามารถทำได้ทันในเวลาปกติเนื่องจากปริมาณงานกับบุคลากรไม่สมดุล
 กัน การทำงานของตำรวจมีผลกับผู้ถูกจับกุมการจะสรุปสำนวนคดีต่างๆให้ได้รับความรวดเร็ว ต้องมี
 ความละเอียดบางครั้งจึงเป็นการยากที่จะทำงานให้ได้เร็วทุกคดี ข้อมูลต่างๆที่จะเผยแพร่ให้ประชาชน
 รับทราบไม่เป็นปัจจุบัน ทำให้ไม่ได้รับข่าวสาร ข้อเสนอแนะควรจัดทำคำของบประมาณโดยแผนกที่
 รับผิดชอบ เสนอคำของบประมาณประจำปี เกี่ยวกับเครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ ฝ่ายกำลังพลควรเสนอ
 ขอกำลังพลเพิ่มในส่วนที่ขาด และเรียกกำลังพลในส่วนที่ไปช่วยราชการที่หน่วยอื่นกลับมาประจำที่
 เดิม ควรจัดสรรงบประมาณให้กับเจ้าหน้าที่ฝ่ายอำนวยการ ให้ได้รับเงินชดเชยแทนเงินเสี่ยงภัยใน
 กรณีที่ต้องออกปฏิบัติงานกับเจ้าหน้าที่สายงานป้องกันปราบปราม ควรสนับสนุนบุคลากรให้มีการ
 ฝึกอบรมเพิ่มพูนทักษะในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

Dissertation Title : AN ADMINISTRATION EFFECTIVENESS OF MUANG PHISANULOK
AGENCY POLICE STATION

Researcher : Police Sub-Lieutenant Phatcharaphol Sangpum

Degree : Master of Arts (Public Administration)

Dissertation Supervisory Committee

: Asst. Prof. Dr. Phratheppariyatmethee Pali IX, M.Ed., Ph.D.

: Phrakhrusangharak Kiettisak Kittipañño., B.A., M.A., Ph.D.

Date of Graduation : March 31, 2014.

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study an administration effectiveness of Muang Phitsanulok Agency Police Station 2) to study the factors that influenced an administration effectiveness of Muang Phitsanulok Agency Police Station 3) to study problems, obstacles, and suggestions on an administration effectiveness of Muang Phitsanulok Agency Police Station. This study was a mixture research in which quantitative, qualitative and survey ones were applied. The sample in this study was 200 police officers who worked at Muang Phitsanulok Police Station. The statistics for data analysis used the Taro Yamane, questionnaires, the Statistical Package for Social Science (SPSS), Frequencies, Percentage, Mean, Standard Deviation, Chi-Square test, Pearson's Correlation Coefficient, In-Depth Interview with 7 Key Informants, and the Analysis of context-based content.

Results of the Research

1. Overall, The environmental in the high level ($\bar{X}=3.51$) in the aspect of personnel and management; however, the administration was in the middle level.

2. Overall, The effectiveness of agency Police Station Muang Phisanulok was in the middle level ($\bar{X}=3.49$). Considering for each aspect, the accurate performance was in high level, whereas transparency and target-oriented one were in the middle level.

3. Factors that influenced the agency Police Station Muang Phisanulok classifying into rank, sex, degree of education, and duration of work had no relationship with the effectiveness of agency Police Station Muang Phisanulok and this declined research hypotheses. The rank had an important relationship with the agency Police Station Muang Phisanulok with statistical significance at 0.05, this accepted research hypotheses. Environmental factors also had an important relationship with the agency Police Station Muang Phisanulok in term of management which accepted research hypotheses.

4. The problems, obstacles, and suggestions for the effectiveness of agency Police Station Muang Phisanulok found that the budgets in providing the equipments and vehicles were not sufficient. These included the state-of-the-art CCTV that would supported to clearly monitor the major interjection at night. The problems also dealt with the lack of personnel especially Information Technology (IT). The supervisors did not receive the welfare such as the allowances when they had to work overtime. The cases were not concluded on time because of the unbalance between the quantity of cases and official. Information sent to people was not totally up to date. The suggestions were that there should be a budget form by responsible department for annual budget request regarding the equipments needed. Personnel department should ask for the missing position and recalled the officials who were lent to others. For supervisors, the compensation should be paid appropriately when they had to work with the Suppression. Finally, there should be the support on IT skills development.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยานิพนธ์เล่มนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดีเพราะได้รับความเมตตากรุณาจากบุคคลหลายท่านด้วยกัน

ขอขอบคุณคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร. ประธานกรรมการ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา ดร. กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ อาจารย์อนงค์นาฏ แก้วไพฑูรย์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วยตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ คณะผู้เชี่ยวชาญทั้ง ๕ ท่าน คือ พันตำรวจโท วสันต์ สิงห์ตา ร้อยตำรวจเอก ดร.จำรัส ปานฟัก ดร.อดิศักดิ์ กอวัฒนา ดร.วรภฤต เกื่อนช้าง และ อาจารย์ อัครเดช พรหมกลีบ ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องทั้งด้านภาษาเนื้อหาระเบียบวิธีวิจัยและเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำแก้ไข ให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี เจ้าหน้าที่ศูนย์บัณฑิตที่อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้วิจัยตลอดจนเพื่อนนักศึกษา รปม.รุ่น ๔ ที่คอยให้ความช่วยเหลือ เป็นกำลังใจ และขอขอบคุณสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก ในการเอื้อเฟื้อให้ข้าราชการของสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลส่งคืนผู้วิจัย

ท้ายที่สุดนี้ ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย พระราชวชิรเมธี, ดร. อ.ดร.ทรงวิทย์ แก้วศรี ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร. พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร. ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และขอขอบคุณ พี่น้อง ทุกคนที่ช่วยเหลือเวลาอันมีค่าแบ่งเบาภาระประจำวันของผู้วิจัยทำให้ผู้วิจัยทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนเสร็จสมบูรณ์

ร้อยตำรวจตรี พัชรพล แสงพุ่ม

มีนาคม ๒๕๕๗

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(๑)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(๓)
กิตติกรรมประกาศ	(๕)
สารบัญ	(๖)
สารบัญตาราง	(๙)
สารบัญแผนภาพ	(๑๑)
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๔
๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๔
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๕
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๖
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๖
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๗
บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๘
๒.๑ เอกสารที่เกี่ยวข้อง	๘
๒.๑.๑ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล	๘
๒.๑.๒ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร	๑๘
๒.๑.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้อง กับการบริหารงานของสำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ	๒๘
๒.๑.๔ ข้อมูลพื้นที่วิจัย สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก จังหวัด พิษณุโลก	๓๖
๒.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๕๑
๒.๒.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล	๕๑
๒.๒.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร	๖๒
๒.๒.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารงานของสำนักงานตำรวจ แห่งชาติ	๗๕
๒.๓ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๘๒
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๘๔
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๘๔
๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๘๔

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๘๗
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๙๐
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล	๙๑
บทที่ ๔ ผลการวิจัย	๙๓
๔.๑ ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	๙๓
๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก	๙๖
๔.๓ ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับประสิทธิผล การบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก	๑๐๔
๔.๔ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก	๑๐๙
๔.๕ สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึกประสิทธิภาพการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก	๑๑๖
๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย	๑๒๕
บทที่ ๕ สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	๑๒๘
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๒๘
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๑๓๓
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๔๑
๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๑๔๑
๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ	๑๔๑
๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	๑๔๒
บรรณานุกรม	๑๔๓
ภาคผนวก	๑๕๒
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย	๑๕๓
ภาคผนวก ข ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ	๑๖๐
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Try out)	๑๖๓
ภาคผนวก ง ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Try out)	๑๖๕
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	๑๖๘
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๑๗๐

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง

ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เชิงลึก
ภาคผนวก ข แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

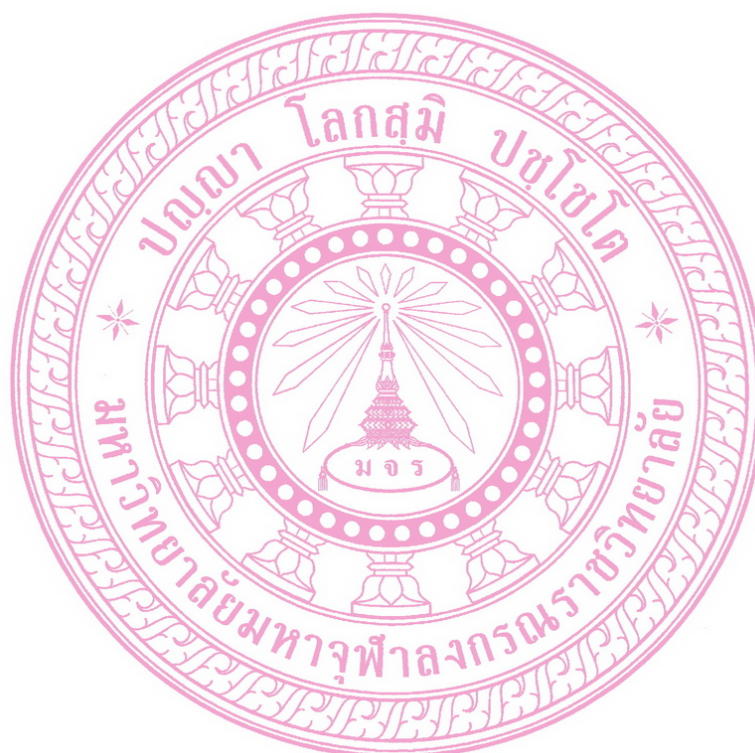
ประวัติผู้วิจัย

หน้า

๑๗๘

๑๘๖

๑๘๙



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๒.๑	แบ่งพื้นที่การปกครองดูแล ๓๘
๓.๑	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชาชนในสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก ๘๖
๔.๑	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๙๔
๔.๒	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) และระดับประสิทธิผลการบริหารงานของสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก กับปัจจัยแวดล้อม โดยภาพรวม ๙๖
๔.๓	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) และระดับประสิทธิผลการบริหารงานของสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก ด้านการบริหารจัดการ ๙๗
๔.๔	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) และระดับประสิทธิผลการบริหารงานของสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก ด้านบุคลากร ๙๘
๔.๕	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) และระดับประสิทธิผลการบริหารงานของสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก ด้านอำนวยการ ๙๙
๔.๖	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) และระดับประสิทธิผลการบริหารงานของสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก โดยภาพรวม ๑๐๐
๔.๗	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) และระดับประสิทธิผลการบริหารงานของสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก ด้านการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ๑๐๑
๔.๘	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) และระดับประสิทธิผลการบริหารงานของสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก ด้านการปฏิบัติงานมีความถูกต้องรวดเร็ว ๑๐๒
๔.๙	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) และระดับประสิทธิผลการบริหารงานของสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก ด้านการปฏิบัติงานมีความโปร่งใสเป็นธรรม ๑๐๓
๔.๑๐	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ชั้นยศ กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก ๑๐๔
๔.๑๑	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง อายุ กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก ๑๐๕
๔.๑๒	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ระดับการศึกษา กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก ๑๐๖
๔.๑๓	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก ๑๐๗

สารบัญตาราง (ต่อ)

๔.๑๔	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยแวดล้อมกับประสิทธิผลการ บริหารงานสถานีดำรงภูธรเมืองพิษณุโลก	๑๐๘
๔.๑๕	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานีดำรง ภูธรเมืองพิษณุโลก ปัจจัยแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ	๑๐๙
๔.๑๖	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานีดำรง ภูธรเมืองพิษณุโลก ปัจจัยแวดล้อมด้านบุคลากร	๑๑๐
๔.๑๗	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานีดำรง ภูธรเมืองพิษณุโลก ปัจจัยแวดล้อมด้านอำนาจการ	๑๑๒
๔.๑๘	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานีดำรง ภูธรเมืองพิษณุโลก ด้านการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด	๑๑๓
๔.๑๙	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานีดำรง ภูธรเมืองพิษณุโลก ด้านการปฏิบัติงานมีความถูกต้องรวดเร็ว	๑๑๕
๔.๒๐	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานีดำรง ภูธรเมืองพิษณุโลก ด้านการปฏิบัติงานมีความโปร่งใสเป็นธรรม	๑๑๖

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่

หน้า

๒.๑ โครงสร้างของสถานีดำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก

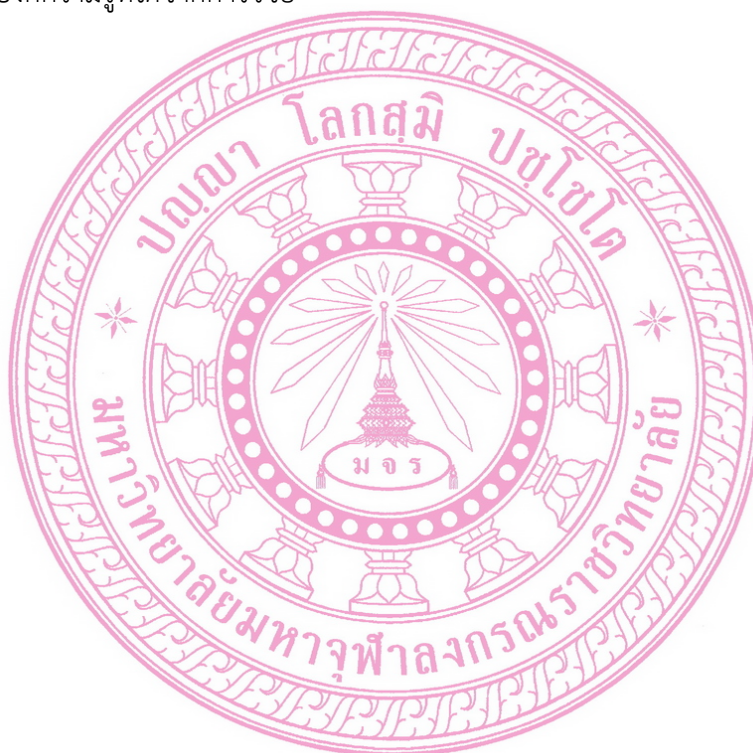
๓๙

๒.๒ แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

๘๓

๔.๑ แสดงการสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

๑๒๕



บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้กำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๑ โดยมุ่งเน้นพัฒนาข้าราชการตำรวจ โดยตำรวจเป็นหน่วยงานบังคับใช้กฎหมาย หน่วยงานแรกในกระบวนการยุติธรรม มีอำนาจหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม รักษากฎหมาย ป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดกฎหมาย ดูแลทุกข์สุขของประชาชน รวมทั้งรักษาผลประโยชน์ของสาธารณะ การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจจึงเป็นเป้าหมายเพื่อรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน ตลอดจนความสงบเรียบร้อยของสังคม และจากการเป็นผู้ปกครองมาเป็นผู้ให้บริการ พร้อมทั้งพัฒนากำลังพลทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านร่างกาย จิตใจ ความคิดสติปัญญา และสุขภาพให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยให้กับสังคมและบริการรับใช้ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นแล้ว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นหน่วยงานเดียวที่ได้รับอำนาจให้ใช้อำนาจได้ในยามสงบ ประกอบกับความรับผิดชอบของตำรวจนั้นมีตั้งแต่ต่อสู้กับอาชญากรรม การรักษากฎหมาย การให้บริการในรูปแบบต่างๆ ตลอดจนการป้องกันให้ประชาชนมีความอยู่เย็นเป็นสุข และให้บริการในยามคับขัน ตำรวจมีหน้าที่ในการปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมเพื่อปกป้องคุ้มครองประชาชนให้มีชีวิตอยู่ด้วยความร่มเย็นเป็นสุขหน้าที่นี้ถือว่าสำคัญมาก โดยเฉพาะในปัจจุบันสถานการณ์ในบ้านเมืองนั้นอาจจะกล่าวได้ว่าไม่น่าไว้วางใจเหตุภัยอันตรายและความไม่เป็นปกตินานาประการ ฉะนั้นตำรวจจึงต้องมีจิตสำนึกในหน้าที่ของตนเองอย่างเข้มแข็งหนักแน่นรักในเกียรติศักดิ์ความเป็นตำรวจเพื่อความเป็นอยู่รอดปลอดภัยของบ้านเมือง และเพื่อความมั่นคงของประเทศชาติ เพื่อพิทักษ์รักษาเอกราชความมั่นคงของรัฐ สถาบันพระมหากษัตริย์ ผลประโยชน์แห่งชาติและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจในปัจจุบันต้องเผชิญกับสภาพการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามความก้าวหน้า และการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความซับซ้อน รุนแรง เหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้คนในสังคมต้องดิ้นรน มีการเรียกร้อง การเอาตัวรอด เกิดการเอกรัดเอาเปรียบ ก้าวร้าว ขาดความยั้งคิด มีการกระทำความผิดกฎหมาย ก่ออาชญากรรม โดยมีแนวโน้มความรุนแรงมากขึ้น ทั้งยังมีลักษณะเป็นองค์กรอาชญากรรม อาชญากรข้ามชาติ รวมตลอดถึงการก่อการร้ายมากขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานของตำรวจต้องเผชิญกับความท้าทายการคาดคะเนได้ยาก ความยากลำบาก ตรากตรำ และเสี่ยงภัยเพิ่มมากขึ้น

ดังนั้น ตำรวจจึงต้องมีความพร้อมในทุกๆด้านเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพอันได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Competency) ทักษะความชำนาญในงาน (Skills) เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมืออาชีพ (Professional) มีการปฏิบัติงานตรงตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Standard of Procedure) อย่างมีคุณธรรม และจริยธรรม ซึ่งการที่จะทำให้ตำรวจเป็นผู้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะได้ตามที่กำหนดดังกล่าว จำเป็นที่เจ้าหน้าที่ตำรวจจะต้องได้รับการฝึกอบรม พัฒนา อย่างเหมาะสมทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านร่างกาย จิตใจ ความคิด สติปัญญา และสุขภาพให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยให้กับสังคม และบริการรับใช้ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ^๑

ตำรวจเป็นองค์กรที่มีภารกิจมาก มีความรับผิดชอบสูงในด้านการรักษาความมั่นคง การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การอำนวยความสะดวก การบริการและการอำนวยความสะดวกในด้านการจราจร การให้บริการแก่ประชาชนและให้ความสนใจในความเดือดร้อนของประชาชน การปฏิบัติงานต้องมีความฉับไว กระตือรือร้น ทันต่อเหตุการณ์ มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตลอด ๒๔ ชั่วโมง มีบรรทัดฐานหรือค่านิยมที่มาจากจารีตประเพณีที่มีการปฏิบัติสืบต่อกันมา โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย กฎหมาย และมีการถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ให้แก่รุ่นต่อ ๆ ไป บางมุมมองพบว่า องค์กรตำรวจเป็นระบบอุปถัมภ์ ทำให้องค์กรไม่เติบโต การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ และไม่มีประสิทธิผลในการทำงานอันเนื่องมาจากวัฒนธรรมในด้านลบขององค์กร เมื่อมีการปฏิรูประบบราชการ เพื่อให้การปฏิบัติงานของส่วนราชการตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศและให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งการบริหารราชการและการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการนี้ต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น และประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ รวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

ในการทำงานและบริหารงานมีปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ คือ ความพึงพอใจในการทำงานทั้งนี้เพราะเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งในการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น และด้วยความสมัครใจอันจะมีผลทำให้ องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพในที่สุด บุคคลในองค์กรจะทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำ เป็นผลมาจากความพึงพอใจในการทำงานของแต่ละคน ซึ่งสามารถตรวจวัดได้จาก คุณภาพผลผลิต ปริมาณงาน และบรรยากาศในการทำงาน องค์กรใดก็ตามที่บุคลากรมีความพึงพอใจน้อย องค์กรนั้นจะมีแต่ปัญหาเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาพัฒนางานไม่ได้ ในทางตรงกันข้ามองค์กรใดที่บุคลากรองค์กรมีความ

^๑ กองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, **คู่มือตำรวจ**, (กรุงเทพมหานคร :โรงพิมพ์ตำรวจ ,๒๕๕๓), เล่มที่ ๖, บทนำ.

พึงพอใจสูง องค์กรนั้นก็จะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง การบริหารเป็นกิจกรรมในการใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการวางแผน การจัดองค์กร การจูงใจ และการควบคุมทรัพยากรบุคคล และทรัพยากรวัตถุให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย^๒ การบริหารจัดการมีบทบาทมากขึ้นในปัจจุบัน เนื่องจากปัจจุบันมีองค์กรเกิดขึ้นมากมาย ที่ใดมีองค์กรที่นั่นจะต้องมีการบริหารจัดการ และในอนาคตที่ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเจริญขึ้นมาก องค์กรก็จะเกิดขึ้นมาก การบริหารจัดการก็จะยิ่งมีบทบาทมากยิ่งขึ้นเช่นกัน ปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญและยอมรับกันทั่วไป เรียกว่า “๔ M” อันประกอบด้วย บุคลากร (Man) เงิน งบประมาณ (Money) วัสดุ อุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) จึงกล่าวได้ว่า การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพของสถานีดารวจภูธรเมืองพิษณุโลกสามารถปรับวิธีการทำงานในทุกระดับให้มีแนวทางที่ชัดเจน สามารถวิเคราะห์และติดตามสถานการณ์ต่างๆของบ้านเมืองได้อย่างทันทั่วทั้งที่และสามารถปรับโครงสร้างระบบการบริหารงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ปัจจุบัน ขั้นตอนในการบังคับบัญชาควรสั้นลงเพื่อความรวดเร็วในการตัดสินใจสั่งการ นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปรับใช้และมีการพัฒนาคุณภาพบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในงานด้านข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีสารสนเทศไปพร้อมๆกัน มีการศึกษาอบรมอย่างสม่ำเสมอให้แก่ข้าราชการตำรวจให้มีความสามารถเพิ่มขึ้นตรงกับความต้องการของหน่วยงานการบริหารงานหน่วยงานจะต้องมีหลักเกณฑ์อย่างสมเหตุสมผล ตลอดจนมีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมสอดคล้องกับค่าครองชีพ มีการปลูกฝังให้ดำรงชีวิตอย่างพอเพียงโดยผู้บังคับบัญชาจะต้องปรับพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี

สภาพทั่วไปอำเภอเมืองพิษณุโลก มีลักษณะของสังคม ๒ สังคม คือสังคมชนบท และสังคมเมือง โดยตำบลรอบนอกยังคงเป็นลักษณะสังคมชนบทอย่างแท้จริง สำหรับในเขตเมือง เนื่องจากอำเภอเมืองพิษณุโลก เป็นศูนย์กลางของภาคเหนือตอนล่าง มีส่วนราชการระดับจังหวัด ระดับเขต และระดับภาคอยู่ในพื้นที่เป็นจำนวนมาก ทุกหน่วยงาน นอกจากนั้นยังเป็นศูนย์กลางทางการศึกษา มีสถาบันทางการศึกษาจำนวนมากในทุกระดับ มีระดับอุดมศึกษาขนาดใหญ่ หลายแห่ง โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยนเรศวร นอกจากนั้นยังเป็นศูนย์กลางของการค้า , เศรษฐกิจและการคมนาคมด้วย ลักษณะประชากรส่วนใหญ่ซึ่งเป็นข้าราชการ นิสิต นักศึกษา จากสภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว ประกอบกับความเจริญทางเทคโนโลยี ปัจจัยสำคัญในการดำรงคงอยู่จึงเป็นเรื่องของเงินและทรัพย์สิน ทำให้เกิดความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สิน เช่น การโจรกรรมรถจักรยานยนต์ เกิดขึ้นค่อนข้างสูงในพื้นที่ นอกจากนี้ด้วยสภาวะของความเป็นเมืองที่มีความเจริญในระดับหนึ่งในเขตภาคเหนือตอนล่าง แหล่งท่องเที่ยวและสถานที่บริการ จึงเกิดขึ้นมากมาย เป็นปัญหาในการจัดระเบียบสังคม

^๒ เสนาะ ดิยาวัว, **หลักการบริหารพิมพ์ครั้งที่ ๒**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ๕๔๔), หน้า ๑.

สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก ซึ่งเป็นหน่วยงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ขึ้นตรงต่อ กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดพิษณุโลก ได้ตระหนักถึงคำว่า “ประสิทธิผล” (Effectiveness) เพราะประสิทธิผล คือ ผลผลิตของการบริหารกิจการขององค์กรนั้น ๆ ว่าจะมีความสำเร็จ มากน้อยเพียงใด ผู้บังคับบัญชาคือต้นแบบของผู้ใต้บังคับบัญชาที่เป็นข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานใน สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก และข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก คือตัวอย่างของการทำงาน ที่จะทำให้ ประชาชนได้เห็นว่าปฏิบัติด้วยความถูกต้อง เป็นกลาง ยุติธรรม และใช้กฎหมายเป็นหลักในการปฏิบัติงาน โดยเป็นไปตามความต้องการของประชาชนที่จะเป็นตัวชี้วัด ตัวหนึ่งว่าการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลกมีประสิทธิภาพหรือไม่

ผู้วิจัยต้องการทราบว่าประสิทธิผลการ บริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก ใน ปัจจุบันเป็นอย่างไร โดยศึกษาเปรียบเทียบตามตัวแปรด้านบุคคลซึ่งประกอบด้วย อายุ ระดับ การศึกษา และ ระยะเวลาการป ฏิบัติงาน ปัจจัยแวดล้อมได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านบุคลากร และด้านอำนาจการ ของสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก ว่ามีความสัมพันธ์เชื่อมโยงหรือแตกต่างกัน อย่างไร เพราะข้อมูลดังกล่าวที่ได้ จะเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะเป็นแนวทางการปรับปรุงพัฒนาและ ยกระดับประสิทธิผลการ บริหารสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก ให้ดีขึ้น อันจะส่งผลดีต่อการพัฒนา ข้าราชการตำรวจเพื่อ รับใช้ประชาชนดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยให้กับสังคมเพื่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ ดีต่อองค์กรคือ สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก และสำนักงานตำรวจแห่งชาติเพื่อเป็นประโยชน์ในการ พัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- ๑.๒.๑ เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก
- ๑.๒.๒ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพ การบริหารงานสถานีตำรวจภูธร เมืองพิษณุโลก
- ๑.๒.๓ เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมือง พิษณุโลก

๑.๓ ปัญหาการที่ต้องการทราบ

- ๑.๓.๑ ระดับประสิทธิผลการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก
- ๑.๓.๒ ปัจจัยที่ มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพ การบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมือง พิษณุโลก
- ๑.๓.๓ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก มีอะไรบ้าง

๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดำรงจตุรเมืองพิษณุโลก” ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาโดยนำ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดำรงจตุรเมืองพิษณุโลก ดังนี้ ด้านประสิทธิผลขององค์กร ด้านการบริหารงาน ด้านเอกสารที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ๑) การปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ๒) การปฏิบัติงานมีความถูกต้อง รวดเร็ว และ ๓) การปฏิบัติงานมีความโปร่งใสเป็นธรรม

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือปัจจัย ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ปัจจัยแวดล้อมได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านบุคลากร และด้านอำนาจการ

ตัวแปรตาม (Independent Variables) คือประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดำรงจตุรเมืองพิษณุโลก ได้แก่ ด้าน ๑) การปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ๒) การปฏิบัติงานมีความถูกต้อง รวดเร็ว และ ๓) การปฏิบัติงานมีความโปร่งใสเป็นธรรม

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๑. ๔.๓.๑ ประชากร (Population) ได้แก่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานในสถานีดำรงจตุรเมืองพิษณุโลก ในพื้นที่ จังหวัดพิษณุโลก ซึ่งมีจำนวน ๓๙๙ คน (ข้อมูลอัตรากำลังพลสถานีดำรงจตุรเมืองพิษณุโลก,๒๕๕๖)

๑. ๔.๓.๒ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๗ คน

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานีดำรงจตุรเมืองพิษณุโลก

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือน กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๕๖ ถึงเดือน ธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๖ รวมเป็นระยะเวลา ๖ เดือน

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

๑.๕.๑ ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดำรงภูธรเมืองพิษณุโลก

๑.๕.๒ ปัจจัยแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดำรงภูธรเมืองพิษณุโลก

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

๑.๖.๑ **ประสิทธิผล** หมายถึง ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์ของการบริหารงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

๑.๖.๒ **การบริหาร** หมายถึง กระบวนการบริหารเพื่อวัตถุประสงค์ในการทำให้เป้าหมายและจุดมุ่งหมายขององค์การประสบผลสำเร็จโดยวัดจากปัจจัย ๓ ด้าน คือ

๑.๖.๒.๑ **ด้านการบริหารจัดการ** หมายถึง ระบบการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ มีการกำหนดเป้าหมายชัดเจนและสามารถที่จะนำไปปฏิบัติได้จริงและต้องสอดคล้องกับความต้องการของสังคม ตลอดจนมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับภารกิจที่กำหนดขึ้น

๑.๖.๒.๒ **ด้านบุคลากร** หมายถึง การเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่จะเข้ามาปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมกับภารกิจ ตลอดจนการจัดให้มีการปฏิบัติงานตามความเหมาะสมกับลักษณะของงานและตามความรู้ความสามารถ

๑.๖.๒.๓ **ด้านอำนาจการ** หมายถึง การสั่งการหรือการบัญชางานเพื่อให้งานมีแนวทางในการปฏิบัติ ที่มีความแน่นอน มีเหมาะสม รวมทั้งการบังคับบัญชาเพื่อให้การปฏิบัติงานตามแผนงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ตลอดจนมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายป้องกันและปราบปรามให้เป็นไปตามแผนการปฏิบัติงาน

๑.๖.๓ **ข้าราชการตำรวจ** หมายถึง ข้าราชการตำรวจในสถานีดำรงภูธรเมืองพิษณุโลก ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท ได้แก่

๑.๖.๓.๑ **ข้าราชการตำรวจชั้นยศสัญญาบัตร** หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่มียศตั้งแต่ร้อยตำรวจตรีขึ้นไปปฏิบัติงานอยู่ในสถานีดำรงภูธรเมืองพิษณุโลก

๑.๖.๓.๒ **ข้าราชการตำรวจชั้นยศประทวน** หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่มียศตั้งแต่สิบตำรวจตรี ถึง ดาบตำรวจ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานีดำรงภูธรเมืองพิษณุโลก

๑.๖.๔ **สถานีดำรงภูธรเมืองพิษณุโลก** หมายถึง หน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งขึ้นเพื่อข้าราชการตำรวจปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ทราบถึงประสิทธิผลการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก

๑.๗.๒ ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก

๑.๗.๓ ทำให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคนำไปเป็นแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุงและใช้เป็นแนวทางในการวางแผนนโยบายในการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก

๑.๗.๔ ผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นแนวทางสำหรับพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก และข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจอื่นๆ ต่อไป



บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานสถานีตำรวจนครบาลเมืองพิษณุโลกผู้ศึกษาวิจัยได้นำเสนอแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังนี้

๒.๑ เอกสารที่เกี่ยวข้อง

- ๒.๑.๑ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล
- ๒.๑.๒ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน
- ๒.๑.๓ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- ๒.๑.๔ สถานีตำรวจนครบาลเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก

๒.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- ๒.๒.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล
- ๒.๒.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน
- ๒.๒.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

๒.๓ กรอบแนวคิดการวิจัย

๒.๑ เอกสารที่เกี่ยวข้อง

๒.๑.๑ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล

คำว่าประสิทธิผล “Effectiveness” มีความหมายแตกต่างจากคำว่าประสิทธิภาพค่อนข้างมาก ประสิทธิผล หมายถึง การปฏิบัติการ (Performance) ที่ทำให้เกิดปริมาณและคุณภาพสูงที่สุดทั้งนั้น เพราะแต่ละกิจกรรมหรือกิจการจะมีวัตถุประสงค์เป้าหมาย ซึ่งการปฏิบัติการที่บรรลุถึงวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งในด้านปริมาณ และคุณภาพ ก็คือ การปฏิบัติการที่มีประสิทธิผลนั่นเอง ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาทั้งหลายจึงมีความปรารถนาที่จะได้รับหรือได้เห็นประสิทธิผลของกิจการก่อนสิ่งอื่นใด จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องปรากฏว่ามีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิผลไว้ ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ.๒๕ ๔๒ ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้นตามเป้าหมายที่ตั้งไว้^๑

กิบสัน และคณะ (Gibson and Others) นิยามประสิทธิผลไว้ว่าประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นเรื่องของการกระทำใด ๆ หรือพยายามใด ๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้น การกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิผลสูงต่ำเพียงใดขึ้นกับว่าผลที่ได้รับนั้นตรงครบถ้วนทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และใช้พลังงานน้อยเพียงใดประสิทธิผลอาจพิจารณาเป็น ๒ ระดับ คือ

๑. ประสิทธิผลของบุคคล คือ ลักษณะบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานใด ๆ หรือ ปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ แล้วประสบความสำเร็จ ทำให้บังเกิดผลตรงและครบถ้วนตามที่มิวัตุประสงค์ไว้ ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่า ความเหมาะสมดีงาม ตรงกับความคาดหวัง และความต้องการของหมู่คณะ สังคม และผู้นำพลนั้นไปใช้เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ คือเป็นการปฏิบัติด้วยความพอใจ ปฏิบัติเต็มความสามารถ ปฏิบัติด้วยการเลือกสรรกลวิธีแลเทคนิควิธีการที่เหมาะสมที่สุดที่จะทำให้บรรลุทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ อย่างสูงสุดแต่ใช้ทุน ทรัพยากร และระยะเวลาให้น้อยที่สุด

๒. ประสิทธิผลขององค์กร ประกอบด้วย

๑) การผลิต (Production) องค์กรมีประสิทธิผลถ้าองค์กรสามารถดำเนินการผลิตให้ได้ผลผลิตทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ตรงกับความต้องการขององค์กร

๒) ประสิทธิภาพ (Efficiency) องค์กรที่มีประสิทธิผลถ้าอัตราส่วนระหว่างปัจจัยทรัพยากร(Input) ที่ใช้กับผลผลิต (Output) มีความเหมาะสมในลักษณะที่ใช้ทรัพยากรได้คุ้มค่า

๓) ความพึงพอใจ (Satisfaction) องค์กรมีประสิทธิผลถ้าผลการดำเนินงานขององค์กรนำมาซึ่งความสำเร็จสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกในองค์กร

๔) การปรับเปลี่ยน (Adaptiveness) องค์กรมีประสิทธิผลถ้าองค์กรมีกลไกที่สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

๕) การพัฒนา (Development) องค์กรมีประสิทธิผลถ้าองค์กรสามารถเพิ่มพูนศักยภาพ (Potential) และวิสัยความสามารถ (Capacity) ขององค์กรที่เจริญก้าวหน้าตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมความหมายของประสิทธิผลทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กรมีความหมาย

^๑ ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕ ๔๒, (กรุงเทพมหานคร :นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์ จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๕๐๔.

ครอบคลุมทั้งผลการดำเนินงานที่สนองวัตถุประสงค์ได้ผลดีทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพและยังครอบคลุมถึงกระบวนการดำเนินงานที่ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และใช้วิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม^๒

แคทซ์และคาน (Katz & Kahn) นั้นได้ระบุว่านอกเหนือจากการที่องค์กรจำเป็นต้องมีประสิทธิภาพแล้วองค์กรยังจำเป็นต้องธำรงรักษาสภาพความเป็นองค์กร (organization maintenance) ไว้ให้ได้ซึ่งการรักษาสภาพนี้วัดได้จากตัวแปรที่สำคัญ เช่น ขวัญของคนในองค์กร (morale) ภาพพจน์ต่อสาธารณะ (public image) ขององค์กร ข้อจำกัดทางกฎหมาย (legal constraints) ความพึงพอใจของลูกค้าขององค์กร เป็นต้น^๓

ไฟร์แลนด์เดอร์และพิกเคิล (Friedlander & Pickle) ได้ให้ทัศนะว่าองค์ประกอบสำคัญที่องค์กรสนองต่อความต้องการของสังคมโดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกค้า ซึ่งวัดได้จากสิ่งที่ลูกค้าได้รับจากหน่วยงานในแง่ของคุณภาพสินค้า หรือบริการความรวดเร็วของการบริการ ความเต็มใจ ช่วยเหลือ ความเป็นมิตรและลักษณะท่าทีของพนักงานหรือพฤติกรรมของพนักงานนั่นเอง ซึ่งจากความหมายดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงการให้บริการสาธารณะได้ดี โดยมองประสิทธิผลไม่ใช่มองในรอบของการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานเท่านั้น แต่เป็นการมองในรอบที่กว้างขวางขึ้น โดยเน้นการที่หน่วยงานสามารถสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการได้ด้วยซึ่งไม่ใช่เพียงในแง่ของเชิงปริมาณเท่านั้น แต่ครอบคลุมถึงคุณภาพ ความรวดเร็วและการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีด้วย^๔

รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพหมายถึงการทำให้กิจกรรมการดำเนินงานขององค์กรสามารถสร้างผลงานได้สอดคล้องกับเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้าทั้งในส่วนของการผลิตและผลลัพธ์ เป็นกระบวนการเปรียบเทียบผลงานจริงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ก่อให้เกิดผลผลิต ผลลัพธ์ ที่ตรงตามความคาดหวังที่กำหนดล่วงหน้าไว้มากน้อยเพียงใด การ

^๒ กิบสัน และคณะ (Gibson and Others, ๑๙๘๘:๘๑๒), อ้างใน รัฐพล ศรีภักดิ์, “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารกลาสเฮ้าส์รัชดาภิเษก”, สารนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๑), หน้า ๓๒-๓๓.

^๓ แคทซ์และคาน (Katz & Kahn, 1978), อ้างใน พ.ต.อ.ศวิน บุญนาค, “ประสิทธิผลการดำเนินงานโครงการกองทุนชุมชนกองทัพบก: ศึกษากรณี กองพันทหารราบที่ ๒ กรมทหารราบที่ ๓๑ รักษาพระองค์ ”, ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๙), หน้า ๗.

^๔ ไฟร์แลนด์เดอร์และพิกเคิล (Friedlander & Pickle, 1984), อ้างใน รัตนา มันท, “ประสิทธิผลของระบบการชำระค่าภาษีอากรผ่านธนาคารทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-payment):กรณีศึกษา สำนักงานศุลกากรท่าอากาศยานกรุงเทพ”, ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๙), หน้า ๒.

มีประสิทธิภาพจึงมีความเกี่ยวข้องกับผลผลิตและผลลัพธ์การดำเนินงานเป็นกระบวนการ วัดผลงานที่เน้นด้านปัจจัยนำออก^๕

ภรณ์ กิริติบุตร อธิบายความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า หมายถึงตัวการที่เป็นเครื่องตัดสินใจขั้นสุดท้ายของการบริหารงานหรือการจัดการว่าประสบผลสำเร็จเพียงใดประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์กับผลงานที่องค์กรพึงประสงค์ หมายถึงความสำเร็จของการปฏิบัติที่เป็นไปหรือบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้นประสิทธิภาพจึงหมายถึงผลที่เกิดขึ้นของงานนั้นจะต้องสนองตอบ หรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร^๖

อุทัย หิรัญโต ได้กล่าวถึงคำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึงผลสำเร็จของการบริหารที่บรรลุถึงเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพก็ได้ เพราะประสิทธิภาพเพียงแต่พิจารณาถึงผลงานที่ได้รับเท่านั้น ลักษณะการบริหารที่มีประสิทธิภาพคือการบรรลุเป้าหมาย แต่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพคือการใช้ทรัพยากรการบริหารอย่างประหยัดเกิดผลรวดเร็วโดยการนำเวลาเข้ามาพิจารณาด้วย^๗

พิทยา บวรวัฒนา องค์กรที่มีประสิทธิภาพหมายถึง องค์กรที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ ประสิทธิภาพจึงเป็นเรื่องของความสำเร็จขององค์กรในการกระทำสิ่งต่างๆ ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ องค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงจึงเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงในการทำงานตามเป้าหมายในทางตรงกันข้ามองค์กรที่มีประสิทธิภาพต่ำ จึงเป็นองค์กรที่ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ ดังนั้นประสิทธิภาพขององค์กรจึงเป็นเรื่องของการหาคำตอบองค์กรที่ศึกษานั้นได้ดำเนินงานไปให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ได้สำเร็จแค่ไหน^๘

วัตรฐ อาจหาญ ได้สรุปความหมายประสิทธิภาพ หมายถึงความสามารถองค์กรในการได้มาและใช้ประโยชน์ทรัพยากรมีจำกัด และมีคุณค่าให้เป็นประโยชน์ที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ในการปฏิบัติตามเป้าหมาย ฉะนั้นแทนที่จะวัดความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายได้สูงที่สุดอาจวัด

^๕ รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร, แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพองค์กร, ประมวลชุดวิชา ทฤษฎีและแนวทางในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ ๙-๑๒, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๖), หน้า ๕๙.

^๖ ภรณ์ กิริติบุตร, การประเมินประสิทธิภาพขององค์กร, (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรินต์ติ้ง เฮาส์, ๒๕๒๙), หน้า ๓๓.

^๗ อุทัย หิรัญโต, สังคมวิทยาประยุกต์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๑๙), หน้า ๑๗.

^๘ พิทยา บวรวัฒนา, ทฤษฎีองค์การสาธารณะ, (กรุงเทพมหานคร : ศักดิ์โสภะ, ๒๕๔๖), หน้า ๕.

ความสำเร็จจากการบรรลุเป้าหมายเท่าที่เป็นไปได้ จากการคำนึงถึงข้อจำกัดในเรื่อง คน เงิน เทคโนโลยี^๙

วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ และสุริยา วีรวงศ์ กล่าวว่า ประสิทธิผลเป็นการศึกษาถึงผลที่ได้รับ (Effect) ของแผนงาน การบริการ ลักษณะกิจการ หรือกิจกรรมสนับสนุนในการลดปัญหาหรือปรับปรุงสถานการณ์ที่ไม่พึงพอใจให้ดีขึ้น หรือหมายถึง การวัดระดับของการบรรลุจุดมุ่งหมายและเป้าหมายที่คาดหวังไว้ หรืออาจหมายถึงการเปรียบเทียบระหว่างผลลัพธ์กับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของโครงการที่วางไว้^{๑๐}

สมบัติ อารังธัญวงศ์ ได้ให้ความหมายของประสิทธิผล พอจะสรุปได้ว่าประสิทธิผล เป็นการเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นจากการนำโครงการไปปฏิบัติ กับผลที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของโครงการ^{๑๑}

สมชาย ศุรงค์เดช ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผนงานหรือโครงการ หรืออาจหมายถึง การเปรียบเทียบระหว่างผลลัพธ์กับเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของโครงการที่วางไว้^{๑๒}

ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ ซึ่งกล่าวว่า ประสิทธิผลหมายถึง การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยถือเป็นการเปรียบเทียบผลลัพธ์ และผลกระทบของแผนงาน / โครงการกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้^{๑๓}

รัตนะ บัวสนธิ์ เห็นว่า ประสิทธิผลของโครงการ หมายถึง การดำเนินงานของโครงการนั้น ๆ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้กล่าวคือ การที่จะพิจารณาว่าโครงการที่จัดทำขึ้นนั้นมีผลสำเร็จมากน้อยประการใดนั้น จะต้องนำผลที่เกิดขึ้นจากโครงการไปเทียบกับวัตถุประสงค์ หากผลที่ได้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ก็ถือว่าโครงการดังกล่าวมีประสิทธิภาพ^{๑๔}

^๙ วัตรฐ อาจหาญ, “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกองวิชาการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ*, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒), หน้า ๑๑.

^{๑๐} วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์, สุริยา วีรวงศ์, *การประเมินผลโครงการ*, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร : โครงการฝึกอบรม สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕), หน้า ๓๖.

^{๑๑} สมบัติ อารังธัญวงศ์, *แนวความคิดและการพัฒนา*, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร : คณะ รัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๓), หน้า ๕๓๔.

^{๑๒} สมชาย ศุรงค์เดช, *การประเมินผลโครงการแนวคิดและวิธีการ*, (กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์ พิมพ์ลักษณ์, คณะสาธาณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๒), หน้า ๒๐๘.

^{๑๓} ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์, *การวิจัยประเมินผล : หลักการและกระบวนการ*, (กรุงเทพมหานคร : การพิมพ์พระนคร, ๒๕๔๒), หน้า ๔๒.

^{๑๔} รัตนะ บัวสนธิ์, *การประเมินผลโครงการ การวิจัยเชิงประเมิน*, (กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์ คอมแพคท์พริ้นท์, ๒๕๔๐), หน้า ๑๖.

สมพงษ์ เกษมสิน ได้ให้ความหมายของความสำเร็จไว้ว่า หมายถึง การพิจารณาผลของการทำงานที่สำเร็จลุล่วงดังประสงค์ หรือที่ตั้งความหวังไว้เป็นหลักเป็นรองของการนำเอาผลงานที่สำเร็จดังที่คาดหวังไว้มาพิจารณา และความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพนี้ อาจเกิดจากการปฏิบัติงานที่ไม่ประหยัดหรือไม่มีประสิทธิภาพได้^{๑๕}

วุฒิชัย จำนง ประสิทธิภาพขององค์การ ตามแนวความคิดดั้งเดิมเป็นความพยายามที่จะเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดความชำนาญเฉพาะอย่าง (specialization) และการแบ่งแยกการปฏิบัติ (segmentation) การปฏิบัติงานขององค์การ จึงแยกจากกันเกือบโดยเด็ดขาด ทำให้ขาดความร่วมมือร่วมใจ ตลอดจนไม่อาจริเริ่มสร้างสรรค์ และไม่อาจจัดการความเปลี่ยนแปลงใด ๆ ได้ จึงเกิดแนวความคิดที่ตรงกันข้ามกับแนวตั้งเดิม คือ แนวความคิดแบบผสมผสาน (integrative approach) ซึ่งมุ่งเน้นไปที่การเปลี่ยนแปลงและการเสริมสร้างสิ่งใหม่ ๆ โดยจะมองภาพรวมว่าสิ่งเกี่ยวข้องใด ๆ ในขอบเขตที่กว้างขวาง และเชื่อมโยงสิ่งที่เกี่ยวข้องนั้นเข้าด้วยกันลักษณะของแนวความคิดนี้จะไม่หลีกเลี่ยงความขัดแย้ง แต่จะมองสิ่งขัดแย้ง (conflicts) เป็นเรื่องจำเป็นที่ต้องเผชิญและแก้ไข เพื่อนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นแนวทางนี้จึงเป็นพลวัตร (dynamic) มีเป้าหมายอยู่ที่การพยายามทำงานให้สำเร็จด้วยดีจากแง่มุมดังกล่าวประสิทธิภาพจึงถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของประสิทธิผลและมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล การวัดประสิทธิภาพ โดยทั่วไปจะวัดเป็นอัตราส่วนระหว่างอัตราส่วนของผลผลิตต่อบัญชีนำเข้าในการผลิต หรือค่าใช้จ่ายต่อหน่วย และมักเป็นเรื่องทางเศรษฐกิจเกณฑ์การวัดประสิทธิภาพแบบนี้ไม่ได้คำนึงถึงประสิทธิภาพของผลผลิตด้วย มีใช้คำนึงถึงปริมาณในรูปของกำไรหรือผลผลิตสูงสุดเพียงด้านเดียว^{๑๖}

มัทวาท สุวรรณเรือง ได้เสนอว่า ประสิทธิภาพขององค์การหมายถึง การที่องค์การในฐานะที่เป็นระบบทางสังคม สามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ขององค์การหมายถึง การที่องค์การในฐานะที่เป็นระบบทางสังคม สามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์ได้โดยใช้ทรัพยากรและหนทางที่มีอยู่ โดยไม่ทำให้ทรัพยากรและหนทางเสียหาย และไม่สร้างความเครียดแก่สมาชิก^{๑๗}

ประพันธ์ สุริหาร ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร เป็นทั้งศาสตร์และศิลปะในการทำงานให้สำเร็จโดยใช้คนอื่น เป็นความถนัดหรือทักษะส่วนบุคคลอันได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการและ

^{๑๕} สมพงษ์ เกษมสิน อ้างใน พ.ต.อ.ศวิน บุณนาค, “ประสิทธิภาพการดำเนินงานโครงการกองทุนชุมชน กองทัพบก: ศึกษากรณี กองพันทหารราบที่ ๒ กรมทหารราบที่ ๓๑ รักษาพระองค์”, **ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๔), หน้า ๖.

^{๑๖} วุฒิชัย จำนง, การผสมผสานปฏิบัติการเพื่อผลิตภาพ, **วารสารพัฒนบริหารศาสตร์**, เล่มที่ ๒, ๒๕๓๐, หน้า ๒๕๕-๒๖๔.

^{๑๗} มัทวาท สุวรรณเรือง, “ประสิทธิภาพของการนำนโยบายป้องกันปรามทุจริตเลือกตั้งของโครงการ ท .ม.ก. ไปปฏิบัติ : กรณีวิจัยปฏิบัติการเขตเลือกตั้ง จังหวัดนครราชสีมา”, **วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตร มหาบัณฑิต**, (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๗๔.

การควบคุม รวมถึงการใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จขององค์กรที่กำหนดไว้ ส่วนการบริหารนั้น เป็นแนวทางหรือวิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของ องค์กรที่กำหนดไว้ ตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ทางวิทยาศาสตร์อย่างมีระบบ และได้ขยายความ เกี่ยวกับกระบวนการบริหารตามเป็นแนวคิดของ Gulick ว่ากระบวนการบริหาร ประกอบด้วย ๗ กิจกรรมหรือเรียกว่า POSDCoRB^{๑๘}

ธงชัย สันติวงษ์ ประสิทธิภาพ ขององค์กรจะมีขึ้นได้ย่อมขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่ว่า องค์กร สามารถทำประโยชน์จากสภาพแวดล้อมจนบรรลุสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ แต่สิ่งที่สำคัญ ที่สุดอยู่ เบื้องหลังควบคู่กับประสิทธิภาพก็คือ ความมีประสิทธิภาพ (efficiency) ซึ่งหมายถึง การมีสมรรถนะสูง สามารถมีระบบการทำงานที่ก่อให้เกิดผลผลิตที่มี มูลค่าสูงกว่ามูลค่าของทรัพยากรที่ใช้ไป^{๑๙}

สุพจน์ ทรายแก้ว ประสิทธิภาพ หมายถึง การทำกิจกรรมการดำเนินงานขององค์กร สามารถสร้างผลงานได้สอดคล้องกับเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ทั้งในส่วนของผลผลิต และผลลัพธ์ ที่ตรงตามความคาดหวัง ที่กำหนดล่วงหน้าไว้น้อยเพียงใด การมีประสิทธิภาพจึงมีความ เกี่ยวข้องกับผลผลิตและผลลัพธ์การดำเนินงานเป็นกระบวนการ วัดผลงานที่เน้นด้านปัจจัยนำออก^{๒๐}

ร้อยตำรวจเอก ดร. ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ ได้ให้ความหมายของการวิจัยประเมินผลว่า หมายถึงการวิจัยประยุกต์ซึ่งได้นำระเบียบวิธีวิจัยทางสังคม และพฤติกรรมศาสตร์มาประยุกต์ใช้เพื่อ ๑. ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่าง นโยบาย/แผนงาน/โครงการ(หรือตัวแปรอิสระ)กับ ผลลัพธ์และผลกระทบ(ตัวแปรตาม)ทั้งที่พึงปรารถนาและไม่พึงปรารถนา ๒. ศึกษาเปรียบเทียบระหว่าง ผลลัพธ์และผลกระทบที่พึงปรารถนา กับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ๓. ศึกษา สังเกต รวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับผลลัพธ์และผลกระทบข้างเคียงที่อาจไม่เคยคาดคิดล่วงหน้า ๔. เพื่อติดตามและประเมิน กระบวนการในขั้นตอนต่างๆระหว่างดำเนินการให้ เป็นไปตามแนวทางหรือแผนงานที่ได้วางไว้ ล่วงหน้า^{๒๑}

จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ เสนอการบรรลุเป้าหมายอันเป็นประสิทธิผลโดยทั่วไปแล้วการ ประเมินประสิทธิผลอาจพิจารณาได้จากคุณภาพของผลผลิตหรือบริการพื้นฐาน ขององค์กร หรือ ความสามารถในการผลิตสินค้า หรือบริการขององค์กร ความพร้อม หรือความเป็นไปได้ในการ

^{๑๘} ประพันธ์ สุริหาร, ศัพท์เทคนิคทางการบริหาร , (ขอนแก่น :ภาควิชาบริหารการศึกษาคณะ ศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๗), หน้า ๑๘.

^{๑๙} ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารเชิงกลยุทธ์, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๗), หน้า ๖๒.

^{๒๐} สุพจน์ ทรายแก้ว, การวัดผลการปฏิบัติงาน เอกสารประกอบการสัมมนาเชิงปฏิบัติการจัดทำแผน กลยุทธ์และการบริหารงานมุ่งผลงาน, (สำนักพิมพ์สถาบันราชภัฏเชียงราย, ๒๕๔๕), หน้า ๑๘.

^{๒๑} ร.ต.อ.ดร.ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์, การวิจัยประเมินผล, (กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนการพิมพ์พระ นคร จำกัด, ๒๕๒๙), หน้า ๗-๘.

ปฏิบัติงานที่เฉพาะเจาะจงถูกขอร้องให้ทำ ผลตอบแทน หรือผลกำไร ที่ได้ รับจากการผลิตสินค้าและบริการ เป็นต้น ดังนั้น กิจกรรมขององค์การที่เป็นเครื่องตัดสินการปฏิบัติงานขององค์การว่ามี ประสิทธิภาพหรือไม่จึงประกอบไปด้วย กิจกรรมต่อไปนี้ การได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน การใช้ปัจจัยนำเข้า อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับผลผลิตความสามารถในการผลิตสินค้าหรือบริการ ขององค์การ การปฏิบัติงานด้านเทคนิควิชาการ และด้านการบริหารอย่างมีเหตุผล การลงทุนใน องค์การ การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์กับพฤติกรรมในองค์การและ การตอบสนองความต้องการและความ สนใจที่แตกต่างกันของบุคคลและของกลุ่ม^{๒๒}

พันตำรวจโท เอนก ณ นคร กล่าวว่า การประเมินนโยบาย สามารถกระทำได้หลาย แบบขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการประเมิน เช่น ๑. ประเมินประสิทธิผล ๒. ประเมินประสิทธิภาพ ๓. ประเมินความพอใจ ๔. ประเมินความเสมอภาค ๕. ประเมินตอบสนอง ๖. ประเมินความเหมาะสม นอกจากนี้ การประเมินผลยังหมายถึง การตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ซึ่ง เกณฑ์อาจมีก่อนแล้ว และเป็นอิสระจากพฤติกรรมของกลุ่ม ซึ่งเรียกว่าเกณฑ์สมบูรณ์หรือเกณฑ์ที่ได้ จากพฤติกรรมของกลุ่ม ซึ่งเป็นเกณฑ์แบบ สัมพันธ์ในการประเมินผลจะเลือกใช้เกณฑ์ชนิดใดก็ต้อง พิจารณาตามลักษณะ และจุดมุ่งหมายของโครงการหรือกิจกรรมนั้นๆ^{๒๓}

วิรัช สงวนวงศ์วาน กล่าวว่า ประสิทธิภาพของการบริหารงานจะเป็นเครื่องชี้ความ เจริญก้าวหน้า หรือความล้มเหลวขององค์กร งานที่สำคัญของการบริหารองค์กร ก็คืองานในหน้าที่ของ การบริหาร ซึ่งจะเหมือนกันเป็นสากล ไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดใด มีจุดประสงค์ใด เป็นเครื่องมือช่วย ให้การบริหารที่เหมาะสมกับองค์กรของตนเอง สถานการณ์ต่าง ๆ และนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรมากที่สุด^{๒๔}

ไชยวัฒน์ รัตนดาตาส พอจะสรุปว่า ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง ความสามารถของ องค์การในฐานะเป็นระบบหนึ่งของสังคม ในการใช้ทรัพยากรบริหารอย่างคุ้มค่าและได้ประโยชน์สูงสุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การทำให้ผู้บริหารจากองค์การพึงพอใจในงานและ องค์การสามารถปรับตัวและพัฒนาให้ดำรงอยู่ต่อไปได้^{๒๕}

^{๒๒} จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์, การบริหารและการพัฒนาองค์การ ในเอกสารประกอบการสอนชุด วิชาการบริหารและพัฒนาองค์การ (หน่วยที่ ๒), (นนทบุรี:โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช, ๒๕๓๔), หน้า ๖๕.

^{๒๓} พ.ต.ท.เอนก ณ นคร , “ ประสิทธิภาพการปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจนครบาล กรุงเทพมหานคร”, ภาคนิพนธ์พัฒนาสังคมมหาบัณฑิต, (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๖), หน้า ๑๐๒.

^{๒๔} วิรัช สงวนวงศ์วาน, ประสิทธิภาพของการบริหารงานในองค์กร, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๓๑), หน้า ๑๘๔-๑๘๕.

^{๒๕} ไชยวัฒน์ รัตนดาตาส, “ประสิทธิภาพของการให้บริการของสำนักงานเขตชั้นกลาง (กรุงเทพมหานคร : ศึกษากรณีสำนักงานเขตสวนหลวง ”, วิทยานิพนธ์พัฒนบริหาร ศาสตรมหาบัณฑิต , (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร ศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๙๓.

ทวี มณีสาย อธิบายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการสร้างให้วัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่กำหนด การวัดประสิทธิภาพขององค์กรมีหลายแนวทาง เช่น การพิจารณาถึงขนาดของความสำเร็จขององค์การในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยวิธี วิเคราะห์ประสิทธิภาพขององค์กร ๔ วิธี คือ ๑.วิธีการวัดผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยยึดหลักที่ว่าองค์กรทุกองค์กรมีจุดหมาย การวัดผลสำเร็จของเป้าหมายจึงเป็นแนวทางสำหรับการวัดประสิทธิภาพมากที่สุด ๒.วิธีการวัดประสิทธิภาพเชิงระบบ โดยอาศัยแนวคิดที่ว่าองค์กรประกอบด้วยส่วนย่อยต่างๆ และการพิจารณาเชิงระบบ จะสมบูรณ์ได้ต้องพิจารณาปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง ๓.วิธีการบริหารประสิทธิภาพโดยอาศัยสภาพแวดล้อมโดยเฉพาะแต่ละส่วนโดยองค์กรตอบสนองความต้องการส่วนต่างๆที่อยู่ในแต่ละสภาพแวดล้อม ๔. การวิธีการวัดคุณค่า ซึ่งเป็นการเอาคุณค่าและความนิยมเป็นหลักในการประเมิน

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สำนักมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา ให้อยู่รายละเอียดว่า ประสิทธิภาพเป็นการพิจารณาว่ากระบวนการ หรือมาตรการที่ใช้สามารถตอบสนองจุดประสงค์ที่ตั้งไว้เพียงใด การประเมินประสิทธิภาพต้องประเมินว่า แนวทางนั้นมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน กับความต้องการของสถาบัน และสถาบันสามารถนำแนวทางไปปฏิบัติได้ดีเพียงใด รวมทั้งผลลัพธ์ของมาตรการที่ใช้^{๒๖}

นภาพร แสงหนุ่ม ให้อยู่รายละเอียดว่า องค์กรที่มีประสิทธิภาพนั้นจะสามารถใช้ประโยชน์ได้มากที่สุด จากความสามารถของคนในองค์การ ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มทำงานที่มีประสิทธิภาพเป็นอย่างมาก เชื่อมโยงกับกลุ่มทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง จะประกอบด้วย ลักษณะทางพฤติกรรมที่สำคัญหลายประการ ได้แก่ การสนับสนุนเกื้อกูลกันของสมาชิก ผู้บริหารสามารถใช้ทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเอาใจใส่สมาชิกในองค์การเป็นอย่างดี มีทักษะในการใช้ภาวะผู้นำ มีความเชื่อมั่นศรัทธาไว้วางใจ ซึ่งกันและกันของสมาชิกและหัวหน้ามีค่านิยมและเป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม มีรูปแบบการติดต่อสื่อสารที่ดี มีเป้าหมาย การปฏิบัติงานสูง และสร้างความกระตือรือร้นในหมู่พนักงาน^{๒๗}

ทองหล่อ เดชไทย ได้กล่าวถึง การบริหารเป็นการจัดการอย่างมีระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และทำให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือของกลุ่มบุคคล และยังเสนอว่า “การบริหาร ” และ “การจัดการ ” นั้น บางครั้งอาจให้แทนกันได้เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่หวังผลขั้นสุดท้ายอย่างเดียวกัน คือ ความสำเร็จของงาน “การบริหาร ” ใช้มากในการบริหารรัฐกิจ ส่วน “การจัดการ ” ใช้มากในทางธุรกิจ หรืออาจกล่าว

^{๒๖} ทวี มณีสาย, การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา, (กรุงเทพ มหานคร : ศูนย์ศึกษานโยบายสาธารณะสุข มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๒๗), หน้า ๗๒.

^{๒๗} นภาพร แสงหนุ่ม, “ประสิทธิภาพในการดำเนินงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ ”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๔), หน้า ๙๔.

ว่า “การบริหาร” มุ่งเน้นที่การกำหนดนโยบายและการวางแผน ส่วน “การจัดการ” เป็นการนำเอา นโยบายและแผนไปดำเนินให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้^{๒๘}

ยงยุทธ เกษสาคร ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า เป็นการสมดุอย่างดีที่สุด ระหว่าง กิจกรรมด้านการปรับตัว และการรักษาสภาพ ดังนั้น กิจกรรมขององค์การซึ่งเป็นเครื่องตัดสินการปฏิบัติ ขององค์การว่ามีประสิทธิผลหรือไม่ จึงประกอบด้วย กิจกรรม ต่อไปนี้ ๑.การได้มาซึ่งทรัพยากร ๒.การ ใช้ตัวบ่อนอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับผลผลิต ๓.การผลิตผลผลิตในรูปบริการหรือสินค้า ๔.การ ปฏิบัติงานด้านเทคนิคและด้านการบริหารอย่างมีเหตุผล ๕.การลงทุนในองค์การ ๖.การปฏิบัติตาม หลักเกณฑ์ของพฤติกรรม ๗.การสนองตอบความสนใจที่แตกต่างกันของบุคคลและกลุ่ม กิจกรรมเหล่านี้ แต่ละกิจกรรมมุ่งไปสู่การรักษาไว้ซึ่งปัจจัยในวงจรของตัวบ่อนกระบวนการผลิตผล และปรับให้เข้ากับ สภาพแวดล้อม^{๒๙}

มนูญ วงศ์นารี ได้แสดงทัศนะไว้ว่า เกณฑ์ในการวินิจฉัยขององค์การประสิทธิผล คือ ความ ร่วมมือช่วยเหลือกันทำงานโดยมุ่งสู่จุดหมาย และความรู้สึกเป็นอิสระในการเสนอข้อคิดเห็นจาก ความรู้สึกในการแก้ปัญหานั้นจะเป็นการปฏิบัติที่มุ่งต่อผลอย่างแท้จริงและบรรยากาศการทำงานเป็น แบบให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ เกื้อกูลไปอย่างอิสระโดยเต็มใจโดยสรุปลักษณะขององค์การที่มี ประสิทธิภาพ ต้องมีลักษณะดังนี้ ๑.มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การสามารถผสมผสานความ ต้องการสมาชิกได้ ๒.การปรับตัวขององค์การให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่น ๓.การปรับตัว ขององค์การให้สอดคล้องกับสภาพทางสังคม ๔.ผลผลิตที่สูงขององค์การ^{๓๐}

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยพิจารณาจากผลลัพธ์ของการบรรลุวัตถุประสงค์ (Objective Attainment) และการประเมินผลโดยประชาชน (Public Evaluation of Policy Effectiveness) ซึ่งประเมินจากความพึงพอใจของประชาชน ซึ่งโครงการที่นิยมประเมินประสิทธิผลนั้น มักเป็นโครงการที่เกี่ยวกับด้านสังคม เช่นการศึกษา และการสาธารณสุข กล่าวโดยสรุป ประสิทธิภาพจะ ใช้วัดอัตราส่วนระหว่างผลผลิตที่ได้กับปัจจัยที่นำเข้าไปในอันที่ก่อให้เกิดผลผลิตนั้น และมักจะเป็นเรื่อง ทางเศรษฐกิจ แต่ประสิทธิผลจะไม่คำนึงถึงปัจจัยนำเข้าหรือต้นทุน มุ่งหวังเพียงให้ผลของการ ปฏิบัติการสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้สูงสุดทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ เท่านั้น

^{๒๘} ทองหล่อ เดชไทย, หน่วยที่ ๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสาธารณสุข , (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๕), หน้า ๕.

^{๒๙} ยงยุทธ เกษสาคร, การวางแผนและนโยบายทางด้านทรัพยากรมนุษย์ , (กรุงเทพมหานคร:สถาบัน ราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๕), หน้า ๘๘.

^{๓๐} มนูญ วงศ์นารี, ฝ่ายจัดการหัวหน้าและองค์การที่มีประสิทธิภาพ, (กรุงเทพมหานคร : นภาพัฒนการ พิมพ์, ๒๕๓๔), หน้า ๖๗.

๒.๑.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงาน

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องปรากฏว่า มีนักวิชาการได้กล่าวถึง แนวคิดและความหมายของการบริหาร (Administration) ไว้หลายท่าน ดังนี้

๑. แนวคิดแบบพุทธ

สมหวัง วิทยาปัญญานนท์ ได้ให้ความหมายการบริหารไว้ว่า แบบพุทธ(พุท – ทะ) คือผู้รู้ ผู้ตื่น และผู้เบิกบาน บริหารแบบพุทธ คือ บริหารงานแล้วยังเป็นผู้รู้ ผู้ตื่น และผู้เบิกบานในทุกขั้นตอนการทำงานของสิ่งที่จะบริหาร ผู้รู้ คือ รู้ในสิ่งที่ควรรู้ ไม่จำเป็นต้องรู้ทั้งหมด มิเช่นนั้นจะเป็น “ความรู้ท่วมหัว เอาตัวไม่รอด” สิ่งที่ต้องรู้ในสิ่งที่ทำงานอย่างแท้จริง และต้องมีสิ่งควบคุมความรู้เพื่อป้องกันการนำเอาความรู้ไปใช้ในทางที่มีชอบ การรู้ที่ถูกต้อง ไม่รู้อย่างหลั เช่นทางไสยศาสตร์ ต้องรู้ว่าต้องพึ่งตนเอง พึ่งธรรมะ มาใช้ในการบริหารในการทำงาน พระพุทธเจ้าเน้น ต้องพึ่งตนเอง ต้องปฏิบัติด้วยตนเองและแก้ไขความผิด ข้อบกพร่องด้วยตนเอง ผู้ตื่น คือ ตื่นจากหลับ ทั้งทางโลกและทางธรรม ผู้เบิกบาน คือ มีความเมตตา กรุณา ไม่มีอคติ ยึดธรรมะเป็นหลัก ไม่ยึดตัวกูเป็นหลัก และไม่เห็นแก่ตัว หลักการแบบพุทธ คือ ทุกปัญหาที่พบ จะไม่ทุกข์ ไม่ท้อถอย ไม่ผิดหวังต่อความผิดพลาด มีข้อผิดพลาดก็เอามาแก้ไขโดยไม่ทุกข์

๒. ธุรกิจมองเชิงพุทธ

โหวหาร (โว-หา-ระ) ในเชิงพุทธ คำว่าโหวหาร คือทำให้มีสาระ ทำให้มีกำไร หรือค้าขาย หรือการลงทุนค้าขาย หลักการดำเนินชีวิตและธุรกิจต้องมีทั้งเชิงวัตถุ(เปลือก) และเชิงจิตใจ(เนื้อใน) มีดังนี้

ความพอดี : ดำเนินชีวิตด้วยการมีทรัพย์สินสมบัติพอตัว มีเกียรติพอดี ให้ความเคารพไว้วางใจในเพื่อนมนุษย์ จะได้มีมิตรภาพที่แท้จริงและมั่นคง

ความไม่เห็นแก่ตัว : การบริหารธุรกิจแบบยิว ดำเนินชีวิตด้วยความเห็นแก่ตัวเท่านั้น ซึ่งไม่ถูกต้อง งานจะสำเร็จสันติภาพด้วยมิตร เรียกพ่อสัมพันธ์กัน แค่ ๒-๓ คน เรียกเพื่อนนั้นสัมพันธ์กันมีมากมายทั่วโลกนับหลายพันล้านคน ความไม่เห็นแก่ตัวคือ เห็นแก่มนุษยทั้งโลก(ผู้อื่น) และเห็นแก่ความถูกต้อง ความเห็นแก่ตัวจะทำให้ทิศทางหันเหไปทางอื่นที่ไม่ถูกต้อง ด้วยหวังผลประโยชน์ที่จะตกแก่ตนเป็นหลัก

ทำเพื่อประโยชน์ : ดำเนินชีวิตและธุรกิจให้เกิดประโยชน์ทางวัตถุ ทางร่างกาย และทางจิตใจ

ทำด้วยสติปัญญา : ทำด้วยความหวังตามกันฝรั่งนั้นไม่ใช่พุทธ การทำงานด้วยความหวังทุกอย่างไม่หมด เพราะทำด้วยกิเลส ตัณหา หรือความอยากที่จะมี โดยที่ไม่จำเป็นต้องมี คำว่า “สติปัญญานั้นดียิ่งกว่าความหวัง”

อิงหลักธรรมะ : ดำเนินชีวิตและธุรกิจด้วยความเมตตา กรุณา ซื่อสัตย์ และมัธยัสถ์

วิเคราะห์วิจัยเป็นขั้นเป็นตอน : ต้องพิจารณางานปัญหาเป็นขั้นเป็นเชิง เป็นขั้นเป็นตอน ไม่ทำแบบขวานผ่าซาก บางอย่างก็ไม่อาจถือหลักเกณฑ์เดียวกันทุกงานได้ ต้องมีเหตุผลที่ถูกต้อง แยกแยะด้วยสติปัญญา

ไม่มีทุกข์ทุกขั้นตอนทำงาน : เน้นทางดับทุกข์ ดับปัญหา ไม่ให้เหลือ ตอนคิดจะทำไม่ทุกข์ (ขั้นวางแผน) ทำแล้วไม่ทุกข์ (ขั้นปฏิบัติ) ผลจากการทำงานออกมาดีหรือเลว ก็ไม่ทุกข์ (ขั้นได้รับผล) การใช้ประโยชน์จากผลนั้นก็ไม่มีทุกข์ (ขั้นใช้ประโยชน์จากผล) และการเก็บรักษาผลนั้น กรณีใช้ไม่หมด ก็ไม่ทุกข์ (ขั้นเก็บรักษา)

ใช้สติปัญญาเมื่อผิดพลาด : ทำธุรกิจแล้วผิดพลาด ผิดพลาด สูญหาย ขาดทุน ก็ไม่ต้องมานั่งเป็นทุกข์ ความสมหวังทำให้เหลิง (หลงตัวเองว่าเก่ง) ความผิดหวังทำให้คนฉลาด ฉลาดเพราะมีปัญหา ให้ลองแก้ปัญหาดู เมื่อรู้วิธีแก้ก็จะนำไปใช้ให้สมหวังในเวลาข้างหน้าในอนาคต เมื่อสมหวังก็จะมีสติปัญญาด้วยโดยสมบูรณ์ ไม่ใช่ฟลุ๊คงานจึงสำเร็จ

มีอุดมคติเห็นถูกต้อง : ชีวิตไม่ใช่อยู่ด้วยสิ่งที่กินได้เพียงอย่างเดียว ต้องมีความถูกต้องด้วย โดยมีอุดมคติเพื่อความถูกต้อง งานจะผิดพลาดยาก ถ้ามีอุดมคติว่าจะไม่เห็นแก่ตัว ตั้งใจไว้ว่าจะทำให้ผู้อื่นพอใจ (เหมือนทำให้ลูกค้าพึงพอใจ) ถ้าจะได้ประโยชน์มาถึงตัว ก็เป็นเพียงเอามาเป็นค่าใช้จ่ายเป็นทุน เพื่อทำความดีต่อไป “ให้พนักงานไม่โกงเงิน เพราะงกเงินเสียงาน แต่งงานได้เงิน”

ความหมายธุรกิจ : ทางพุทธมองว่า “ธุรกิจคือ การแสวงหาประโยชน์ทางวัตถุอย่างมีระบบ” แต่ความหมายของธุรกิจของชาววัด หมายถึง การแสวงหาประโยชน์ทางจิตใจ

๓.การบริหารธุรกิจแบบพุทธ

การบริหารระบบงาน การบริหารระบบงานต้องมีการป้องกันและแก้ไขอุปสรรค ต้องฟันฝ่าอุปสรรค การแก้ไขมีทั้งแบบเฉพาะหน้าหรือแบบตลอดกาลไปเลย การป้องกันปัญหาล่วงหน้าเนิ่นๆ นั้น ต้องมีการศึกษาเฉพาะถึงรายละเอียดจึงจะสามารถทำได้

การบริหารเงินหรือบริหารทุน เงิน เป็นปัจจัย ความสามารถหรือสมรรถนะของผู้ดำเนินงานก็เป็นปัจจัย ทุนก็เป็นปัจจัยมีทั้งทุนฝ่ายวัตถุ (รูปธรรม) ได้แก่ เงิน เครื่องจักร ทุนฝ่ายจิตใจ (นามธรรม) ก็มีสติปัญญา ซึ่งต้องจ้างคนที่มีสติปัญญาเข้ามาบริหารงาน

การบริหารคน ต้องทำคนให้เหมาะกับงาน ถ้าจัดหามาไม่ได้ก็ต้องฝึกให้เหมาะสมกับงานให้ได้ การบริหารคนจะยากที่สุดเพราะคนสามารถโกหกได้ คนยังมีกิเลส และคนบางคนเป็นคนโง่ คนที่ดีเหมาะสมกับงานจะใช้คนซื่อสัตย์อย่างเดียวนั้นไม่พอ ต้องไม่โง่และไม่เห็นแก่ตัวด้วย การมอบหมายงานเป็นการตัดทอนภาระของนายให้ลูกน้องไปทำ ถ้าลูกน้องฉลาดพอก็ไม่ทำให้งานเสียหาย เมื่อมอบหมาย

งานให้เขาไปทำแล้วก็ต้องไว้วางใจเขา การบริหารคนจะต้องทำอุดมคติให้ตรงกัน ระหว่างนายจ้าง ผู้จัดการ หัวหน้า และลูกน้อง จะได้ไม่ทำไปคนละทิศคนละทาง ขาดเอกภาพ และไม่มีพลัง เช่น ทำเพื่อประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์ ไม่เห็นแก่ตัวกู มิฉะนั้นต่างคนต่างโกงจนบริษัทอยู่ไม่ได้ การอยู่ร่วมกัน ต้องสร้างเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจ ต้องรักเขา ไว้วางใจเขา ใช้สังคหวัตถุ มีความเอื้อเฟื้อ เป็นเพื่อนกันมากกว่าที่จะเป็นนายที่ดุร้ายกับบ่าว

การบริหารงานทั่วไป

การบริหารงานทั่วไป ก็คือ เอาเรื่องการบริหารทุกเรื่อง เช่น ระบบงาน เงินทุน คน มาเป็นเรื่องเดียวกัน ใช้คุณธรรมในการบริหาร ใช้สัจปฐิธรรม (เหตุ - ผล - ตน - ประมาณ - กาล - ชุมชน - บุคคล) มาใช้ในการบริหาร นายต้องมีสัมมาทิฐิ คือ มีความเห็นความเข้าใจที่ถูกต้อง นายที่คิดผิด หลงผิด หรือไม่มีจักษุทิฐิ ทั้งนายและลูกน้อง การบริหารงานย่อมประสบแต่ปัญหาไม่รู้จักจบและซ้ำซาก

สรุป การบริหารธุรกิจต้องบริหารด้วยสติปัญญา เป็นบัณฑิต อย่าบริหารกิจด้วยกิเลส ตัณหา ไม่ทำด้วยความหวัง หรือความอยาก เอาสติปัญญามาเป็นประธาน อย่าเอาความอยากมาเป็นประธาน บริหารธุรกิจด้วยความไม่เห็นแก่ตัว เกิดมาเพื่อทำให้ผู้อื่นสบายใจ มีเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า และลูกค้ำ (สร้างความพึงพอใจให้ลูกค้ำ) ทำงานด้วยอุดมคติ เอาความพอดี ความถูกต้องเป็นที่ตั้ง ให้คำนึงถึงวัตถุประสงค์ การกระทำ และผลแห่งการกระทำทุกครั้งที่ทำงานหรือบริหารธุรกิจ การบริหารธุรกิจแบบพุทธ ต้องเป็นผู้รู้ ผู้ตื่น และผู้เบิกบานตลอดเวลาทุกขั้นตอนของการทำงาน โดยไม่มีทุกข์ ต้องมีความเห็นที่ถูกต้อง ตามสิ่งที่จริง ที่สำคัญคือ ไม่ยึดตัวกูของกู^{๓๑}

การบริหาร (Administration) เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์การ เพราะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะชี้ให้เห็นความสำเร็จ หรือความล้มเหลว ความมีประสิทธิภาพ หรือความไร้ประสิทธิภาพของหน่วยงาน การบริหารเป็นลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์การซึ่งมีการวินิจฉัยสั่งการ นักบริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่างๆ การวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึงความสามารถของนักบริหาร และความเจริญเติบโตของการบริหาร ชีวิตประจำวันของมนุษย์ไม่ว่าในครอบครัวหรือองค์การโดยอ้อมเกี่ยวข้องกับการบริหารอยู่เสมอ ดังนั้น การบริหารจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจและจำเป็นต่อการที่จะดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคม

กิตติมา ปรีดีติลล ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการสั่งการและควบคุม กิจกรรมของสมาชิกในองค์การรูปรูปนัย เพื่อวัตถุประสงค์ในการทำให้เป้าหมายและจุดมุ่งหมายของสถาบันประสบผลสำเร็จ^{๓๒}

^{๓๑} สมหวัง วิทยาปัญญานนท์, **บริหารเชิงพุทธแนวพุทธทาส**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://www.rtafa.ac.th/admin/bhuda_knowledge/Budman_%20Index_Thai.htm. [๒๙ มี.ค.๕๗].

^{๓๒} กิตติมา ปรีดีติลล, **ทฤษฎีบริหารองค์การ** (กรุงเทพมหานคร: ธนะการพิมพ์, ๒๕๓๙), หน้า ๔.

ชาญชัย อาจิณสมจาร ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการสั่งการและควบคุมกิจกรรมของสมาชิกในองค์การรูปร่างเพื่อวัตถุประสงค์ในการทำให้เป้าหมายและจุดมุ่งหมายของสถาบันสำเร็จผล^{๓๓}

ชูป กาญจนประกร ได้กล่าวถึงการบริหารว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยองค์ประกอบหรือปัจจัยต่างๆ ที่จำเป็นต่อการบริหาร และวิธีการปฏิบัติ ตลอดจนหมายถึงการทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้อาศัยบุคคลอื่นๆ^{๓๔}

ดิน ปรัชญพฤทธิ ได้กล่าวว่าการบริหาร หมายถึง กระบวนการนำเอาการตัดสินใจ และนโยบายไปปฏิบัติ ส่วนการบริหารรัฐกิจนั้น หมายถึง เกี่ยวข้องกับการนำเอานโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ^{๓๕}

เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ กล่าวว่าการบริหารหมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่างๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ โดยที่ผู้บริหารมักไม่ได้เป็นผู้ปฏิบัติ แต่ผู้บริหารเป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติได้ทำงานจนสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือก^{๓๖}

ธีระรัตน์ กิจจารักษ์ ให้ความหมายของการบริหารว่า การบริหาร คือ การใช้ศาสตร์และศิลป์นำเอาทรัพยากรการศึกษา (Administration Resource) มาประกอบการตามกระบวนการบริหาร (Process of Administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๓๗}

บรรจบ เนียมมณี ให้ความหมายว่า การบริหารคือ กิจกรรมต่างๆที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาทำงานร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งหรือ หลายๆอย่างร่วมกัน โดยประกอบไปด้วยส่วนต่างๆดังนี้ บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ต้องมีการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน ต้องมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการกระทำร่วมกันเด่นชัด วัตถุประสงค์นั้นๆต้องตรงกันในหมู่บุคคลผู้ร่วมกระทำ^{๓๘}

^{๓๓} ชาญชัย อาจิณสมจาร, ศัพท์การบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๐), หน้า ๑๑.

^{๓๔} ชูป กาญจนประกร **หลักรัฐประศาสนศาสตร์** เอกสารประกอบคำบรรยาย ๒๕๐๖, (กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ๒๕๑๐) หน้า ๑๐- ๑๒.

^{๓๕} ดิน ปรัชญพฤทธิ, **ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์**, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕), หน้า ๘.

^{๓๖} เต็มศักดิ์ ทองอินทร์, **ความรู้เบื้องต้นทางการบริหารรัฐกิจ**, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๓.

^{๓๗} ธีระรัตน์ กิจจารักษ์, **เอกสารคำสอนวิชาการบริหารการศึกษา**, (เพชรบูรณ์ : คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏ, ๒๕๔๒), หน้า ๑๑.

^{๓๘} บรรจบ เนียมมณี, **หลักการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๒๓), หน้า ๒๖๑.

พะยอม วงศ์สารศรี ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้จัดการใช้ ศิลปะและกลยุทธ์ต่างๆ ดำเนินกิจการตามขั้นตอนต่างๆ โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกใน องค์การ การตระหนักถึง ความสามารถ ความถนัด ความต้องการและความมุ่งหวังด้านความ เจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การควบคู่ไปด้วยองค์การจึงจะสัมฤทธิ์ผลตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้^{๓๙}

พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมมจิตโต) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะแห่งการ ทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น ซึ่งนักบริหารมีหน้าที่ในการวางแผนจัดองค์กร อำนาจการและควบคุม ทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรอื่นๆ ให้ดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ หน้าที่ของนักบริหารมีอยู่ ๕ ประการ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การ แต่งตั้งบุคลากร (Staffing) การอำนาจการ (Directing) และการควบคุม (Controlling) แม้ว่าหน้าที่ของ นักบริหารทั้ง ๕ ประการ จะถูกกำหนดโดยนักวิชาการสมัยใหม่ก็ตามแต่เมื่อก่อนทางปฏิบัติแล้วคน ไทยเราก็บริหารบ้านเมืองแบบนี้มานานแล้วหน้าที่ของนักบริหารปรากฏชัดเจนในการปฏิบัติของ องค์การตั้งแต่สมัยโบราณ^{๔๐}

พิทยา บวรวัฒนา กล่าวว่า การบริหารเป็นเรื่องของการนำเอากฎหมายและนโยบาย ต่างๆ ไปปฏิบัติให้เกิดผล ซึ่งเป็นหน้าที่ของข้าราชการที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ ด้วยความเที่ยง ธรรมและอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้^{๔๑}

ยุทธ ไกยวรรณ ได้กล่าวถึงการบริหารว่า หมายถึง กลุ่มบุคคลหรือบุคคลที่ทำหน้าที่ วางแผนให้คนอื่นทำงานแทน โดยอาศัยใช้ศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย (Goal) ข้อกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการบริหารต้องอยู่บนพื้นฐานของปัจจัยการบริหาร (Factor Management) ด้วย^{๔๒}

วิโรจน์ สารรัตนะ กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือการจัดการองค์การ การวางแผน การ ติดตาม และการควบคุม^{๔๓}

^{๓๙} พะยอม วงศ์สารศรี, **องค์การและการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : พรานนกการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๓๖.

^{๔๐} พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมมจิตโต), **คุณธรรมสำหรับนักบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธ ธรรม, ๒๕๓๙), หน้า ๒ - ๓.

^{๔๑} พิทยา บวรวัฒนา, **การบริหารเชิงบูรณาการ**, (นนทบุรี : สำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๖), หน้า ๒.

^{๔๒} ยุทธ ไกยวรรณ, **การบริหารการผลิต**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี, ๒๕๔๕), หน้า ๒.

^{๔๓} วิโรจน์ สารรัตนะ, **การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ์, ๒๕๔๒), หน้า ๑

สุธี สุทธิสมบูรณ์ และสมาน รังสิโยภักษ์ ได้ให้ความหมายของการบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่างๆ อันได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการปฏิบัติงาน (Method) เป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน^{๔๔}

สมคิด บางโม ได้สรุปว่า การบริหารหรือการจัดการ หมายถึง ศิลปะ ในการใช้คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ขององค์การและนอกองค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ^{๔๕}

สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวโดยสรุปไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ นำเอาทรัพยากรบริหาร มาประกอบเป็นกระบวนการบริหาร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้มองเห็นลักษณะของการบริหารได้ดังนี้ การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์ การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นสำคัญ การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน การบริหารมีลักษณะการดำเนินการที่เป็นกระบวนการ การบริหารเป็นการดำเนินงานร่วมกันของกลุ่มคน การบริหารอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคคลและของกลุ่มคน และการบริหารมีลักษณะเป็นการร่วมมือดำเนินการอย่างมีเหตุผล^{๔๖}

สมยศ นาวิการ ได้ให้ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การตัดสินใจและการบริหารที่มีผลกระทบต่อผลการดำเนินงานระยะยาว ขององค์การประกอบด้วยกำหนดกลยุทธ์ และการควบคุมกลยุทธ์ จะมุ่งตรวจสอบ ประเมินโอกาสและอุปสรรคภายในสภาพแวดล้อมภายนอก และมุ่งตรวจสอบประเมินจุดอ่อนและจุดแข็ง อุปสรรคภายใน สภาพแวดล้อมภายในบริษัท^{๔๗}

สมาน รังสิโยภักษ์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่างๆ ได้แก่ เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีปฏิบัติงาน เป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน^{๔๘}

บาร์นาร์ด (Barnard) ได้นิยามความหมายของการบริหารว่าหมายถึงการทำงานภายในองค์การ ซึ่งเป็นระบบของการร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมตั้งแต่สองคนขึ้นไป^{๔๙}

^{๔๔} สุธี สุทธิสมบูรณ์, **หลักการบริหารเบื้องต้น**, (กรุงเทพมหานคร: สวัสดิการสำนักพิมพ์ ก.พ. ๒๕๓๖), หน้า ๑๒.

^{๔๕} สมคิด บางโม, **การบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕), หน้า ๖๑.

^{๔๖} สมพงษ์ เกษมสิน, **การบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไพบูลย์ สำราญภูติ, ๒๕๑๔), หน้า ๓.

^{๔๗} สมยศ นาวิการ, **การบริหารเชิงกลยุทธ์**, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๙), หน้า ๑๒.

^{๔๘} สมาน รังสิโยภักษ์, **การบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗), หน้า ๑.

^{๔๙} Barnard, Chester I, **The Function of the Executive**, (Cambridge., Mass: Harvard University Press, 1964), p. 72.

สรุปความหมายของการบริหาร คือ กระบวนการทางสังคมของบุคคลที่ทำหน้าที่การวางแผน การจัดองค์การ จัดคนเข้าทำงาน สั่งการ และควบคุมการทำงานให้กิจกรรมขององค์การดำเนินงานไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานปัจจัยในการผลิตซึ่งได้แก่ เงิน วัสดุสิ่งของ อุปกรณ์ และวิธีการปฏิบัติงาน

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

จากความหมายของการบริหาร จึงเป็นการนำความรู้อันเกิดจากทักษะในด้านต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การในการบริหารจัดการองค์การโดยใช้แนวคิดและหลักการของศาสตร์และศิลป์ผสมผสานเพื่อให้เกิดความคล่องตัวและยืดหยุ่น ซึ่งจะทำให้การบริหารดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องจากการตรวจสอบเอกสารปรากฏว่ามีผู้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารไว้หลายท่าน ดังนี้

เด้น ชะเนตียัง ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารไว้ว่า การบริหารมีลักษณะเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ กล่าวคือ การบริหารจัดเป็นศาสตร์สาขาหนึ่ง ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป เพราะมีองค์ประกอบของความรู้ (knowledge) มีหลักเกณฑ์ (principle) และทฤษฎี (theory) ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เป็นศาสตร์ทางสังคมซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกันกับ วิชาจิตวิทยา สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์ ส่วนในทางปฏิบัตินั้นจะขึ้นอยู่กับความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหาร แต่ละคนที่จะนำความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับหรือประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นเรื่องศิลป์ ดังนั้น นักบริหารที่เก่งต้องมีศาสตร์และศิลป์^{๕๐}

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต) กล่าวถึง การบริหารเป็นวิธีการทำให้งานสำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น (Getting things done through other people) และกล่าวว่าหน้าที่ของผู้บริหารเป็นกรอบในการพิจารณาของผู้บริหารให้สำเร็จ มี ๕ ประการ ตามคำย่อภาษาอังกฤษว่า “POSDC” ดังนี้คือ

๑. P คือ Planning หมายถึง การวางแผน เป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เพื่อกำหนดทิศทางขององค์การ
๒. O คือ Organizing หมายถึง คือ การจัดองค์การ เป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกและสายบังคับบัญชาภายในองค์การ มีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจ
๓. S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากร เป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากร และการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

^{๕๐} เด้น ชะเนตียัง, การบริหารงานบุคคล, (ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน , ๒๕๓๓), หน้า ๕๒.

๔. D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ เป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและต้องมีภาวะผู้นำ

๕. C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กร รวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร^{๕๑}

วิช วิรัชนิภาวรรณ กล่าวว่า กระบวนการบริหารเกิดได้หลายแนวคิด เช่น โปสต์คอร์บ (POSDCoRB) เกิดจากแนวคิดของลูเธอร์ กุลลิค (Luther Gulick) และลินดอล เออร์วิค (Lyndall Urwick) ประกอบด้วยขั้นตอนการบริหาร ๗ ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบริหารงานบุคคล (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) ขณะที่กระบวนการบริหารตามแนวคิดของเฮนรี ฟาโยล (Henry Fayol) ประกอบด้วย ๕ ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุมงาน (Controlling) หรือรวมเรียกว่า พอคค์ (POCCC)^{๕๒}

เสนาะ ดิยาวรรณ ได้กล่าวถึงหลักสำคัญของการบริหาร ๕ ลักษณะ คือ

(๑) การบริหารเป็นการทำงานกับคนและโดยอาศัยคน หมายความว่า การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคม คือ อาศัยกลุ่มคนที่ร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบให้สำเร็จโดยอาศัยความร่วมมือของบุคคลอื่น มิฉะนั้นจะทำงาน ไม่สำเร็จ สำคัญของการบริหารในข้อนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีสิ่งต่างๆ เหล่านี้ คือ มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี มีความเป็นผู้นำและสามารถทำงานเป็นทีมได้ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้หากมีการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ และมีความสามารถทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้

(๒) การบริหารทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กร เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรต้องอาศัยความร่วมมือกันของคนทุกคนจึงจะทำให้สำเร็จลงได้ เป้าหมายเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารจะต้องทำให้บรรลุได้นั้นจะต้องมีลักษณะสำคัญ ๓ ประการ คือ เป้าหมายต้องสูงแล้วสามารถทำให้สำเร็จ เป้าหมายสูงเกินไปก็ทำให้สำเร็จไม่ได้ เป้าหมายต่ำเกินไปก็ทำให้ไม่ทำทนายไม่มีคุณค่า ประการที่สอง การจะไปถึงเป้าหมายจะต้องมีระบบงานที่ดีมีแผนงานที่มีประสิทธิภาพ ประการสุดท้าย จะต้องระบุเวลาที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น

^{๕๑} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) , พุทธวิธีในการบริหาร , พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพฯ มหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓ - ๕.

^{๕๒} วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น : สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น และไทย, (กรุงเทพมหานคร : โฟร์เพซ, ๒๕๔๕), หน้า ๓๙.

(๓) การบริหารเป็นการสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ คำว่า ประสิทธิภาพ หมายความว่า ทำงานบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนด ส่วนคำว่า ประสิทธิภาพ หมายความว่า ทำงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดหรือเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด การทำงานให้สำเร็จอย่างเดียวไม่พอแต่จะต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่ประหยัดอีกด้วย การทำให้ได้ทั้งสองอย่างคือ งานบรรลุผลตามที่ต้องการและการใช้ทรัพยากรต่ำสุดจึงเป็นความสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

(๔) การบริหารเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นที่รู้จักกันโดยทั่วไปว่าเราอาศัยในโลกที่มีทรัพยากรจำกัดการใช้ทรัพยากรต่างๆ จึงต้องตระหนัก ๒ ข้อใหญ่ๆ คือ เมื่อใช้ทรัพยากรใดไปแล้วทรัพยากรนั้นจะหมดสิ้นไปไม่สามารถกลับคืนมาใหม่ได้ และจะต้องเลือกใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมอย่าให้เกิดสิ้นเปลืองโดยเปล่าประโยชน์ ดังนั้นการบริหารกับเศรษฐศาสตร์จึงมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด เศรษฐศาสตร์เป็นการศึกษาถึงการกระจายการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างไร ส่วนผู้บริหารในองค์กรจะต้องผลิตสินค้าและบริหารให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๕) การบริหารจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องสามารถคาดคะเนเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้อง และสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้น^{๕๓}

เคลลิง และคอลลัส (Kelling and Kallaus) กล่าวว่า การบริหารเป็นศิลปะเพื่อความชำนาญที่ถูกนำมาใช้โดยเชื่อมโยงประกอบ ๖ M's เข้าด้วยกันได้แก่ Manpower, Materials, Money, Methods, Machines และ Morale เพื่อกำหนดและบรรลุเป้าหมายขององค์กร^{๕๔}

คณาจารย์ภาควิชาบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้กล่าวถึงแนวคิดของ ฟาโย (Henry Fayol) นักวิชาการเหมืองแร่ชาวฝรั่งเศส ผู้เป็นต้นกำเนิดในการเสนอองค์ประกอบมูลฐานของการบริหารแบบกระบวนการ ๕ ประการ ที่เรียกว่า POCCC ไว้ดังนี้

๑.การวางแผน (Planning) หมายถึง การสร้างทางเลือกหรือแนวทางดำเนินการไว้ล่วงหน้าเพื่อใช้ในการตัดสินใจในอนาคต

๒.การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การกำหนดโครงสร้างหน่วยงานและระบุหน้าที่ โดยการผสมผสานระหว่างวัตถุ คน และเงิน

๓.การบังคับบัญชา (Commanding) หมายถึง การทำให้เกิดการดำเนินงานตามที่ได้มีการกำหนดไว้ ซึ่งการบังคับบัญชาที่ดีนั้นจะต้องมีการติดต่อสื่อสาร ๒ ทาง กล่าวคือ การยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นได้

^{๕๓} เสนาะ ดีเยี่ยม **หลักการบริหาร** (กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๑ - ๒.

^{๕๔} Keeling, Lewis B. & Kallaus Norman F, **Administrative Office Management**, 11th ed, Cincinnati, (Ohio : South-Western Education Publishing, 1996), p. 3.

๔.การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การรวมความพยายามของผู้ปฏิบัติงานและช่วยสนับสนุนให้เกิดการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน เพื่อให้การทำงานสำเร็จ

๕.การควบคุม (Controlling) การติดตามการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์^{๕๕}

จันทราณี สงวนนาม ได้สรุปว่า การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ เป็นสาขาวิชาที่มีการจัดระเบียบอย่างมีระบบ คือมีหลักการ กฎเกณฑ์ และทฤษฎี ที่พึงเชื่อถือได้ อันเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานโดยลักษณะเช่นนี้การบริหารจึงเป็นศาสตร์ (Science) ซึ่งเป็นศาสตร์ทางสังคม ที่อยู่กลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์ แต่ถ้าพิจารณาการบริหารในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมแล้ว การบริหารก็จะมีลักษณะเป็นศิลป์ (Arts)^{๕๖}

วิลเลียม อูชิ (William Ouchi) ได้กล่าวทฤษฎีของการบริหารคือ ทฤษฎี Z โดยหลังจากการศึกษาการบริหารของธุรกิจญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกา และได้ทำการประสมประสานกัน โดยมีแนวคิดด้านการบริหาร ดังนี้

- ๑) การจ้างงานระยะยาว
- ๒) การตัดสินใจเป็นเอกฉันท์
- ๓) ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคล
- ๔) การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป
- ๕) การควบคุมในตัวเองไม่เป็นการบังคับโดยมีการวัดผลอย่างชัดเจนและเป็นทางการ
- ๖) เส้นทางอาชีพแบบเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในระดับปานกลาง
- ๗) มีความเกี่ยวข้องในลักษณะครอบครัว^{๕๗}

สรุปแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นกระบวนการทางสังคมที่ผู้บริหารใช้สำหรับตัดสินใจ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ทั้งที่เป็นองค์กรที่เป็นหน่วยงานของรัฐและเอกชน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย โดยนำทรัพยากรมาใช้ให้ประหยัด ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวนี้ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้บุคคลต่างๆ

^{๕๕} ศ.ดร.อรรถกฤษณ์ ภาควิชาบริหารรัฐกิจ, สรุปเนื้อหาวิชาทฤษฎีองค์การ, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๙), หน้า ๙.

^{๕๖} จันทราณี สงวนนาม เอกสารประกอบการสอนบรรยายหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง.ท.ป, ๒๕๓๖), หน้า ๔.

^{๕๗} William, Ouchi, Organization and Management, (Eaglewood Cliffs : Prentice Hill, 1971), p. 283.

เกิดความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน ซึ่งกระบวนการบริหารเป็นภารกิจที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ตามลำดับขั้นตอน เป็นระบบให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร

๒.๑.๓ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

เมื่อวันที่ ๑๓ มกราคม พ.ศ.๒๕๔๗ ได้มีการตราพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติพุทธศักราช ๒๕๔๗ ขึ้นให้เป็นส่วนราชการอันมีฐานะเป็นนิติบุคคล อยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี และมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. รักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์และพระราชอาคันตุกะ
๒. ดูแลควบคุมและกำกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจซึ่งปฏิบัติการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา
๓. ป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา
๔. รักษาความสงบเรียบร้อยความปลอดภัยของประชาชนและความมั่นคงของราชอาณาจักร
๕. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจหรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
๖. ช่วยเหลือการพัฒนาประเทศตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย
๗. ปฏิบัติการอื่นใดเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๒ ส่วนหลักๆ ได้แก่

๑. สำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ มีผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติเป็นหัวหน้าส่วนราชการ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ คือ รับผิดชอบควบคุมราชการประจำในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กำหนดแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติและลำดับความสำคัญของแผนการปฏิบัติราชการประจำปีของสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้เป็นไปตามนโยบายและแนวทางการปฏิบัติราชการที่กำหนดเอาไว้ รวมทั้งกำกับ เร่งรัด ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการตำรวจในสำนักงานตำรวจแห่งชาติรองจากนายกรัฐมนตรีเป็นผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติและวางระเบียบหรือทำคำสั่งเฉพาะเรื่องไว้ให้ข้าราชการตำรวจหรือพนักงานสอบสวนปฏิบัติการเกี่ยวกับการใช้อำนาจหรือการปฏิบัติหน้าที่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาหรือกฎหมายอื่น
๒. กองบัญชาการ มีผู้บัญชาการเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการตำรวจและรับผิดชอบการปฏิบัติราชการของส่วนราชการอื่นๆ ขึ้นตรงต่อผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติและจะมีรองผู้บัญชาการเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการตำรวจและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ รองจากผู้บัญชาการตามที่อยู่

บัญชาการมอบหมายด้วยก็ได้และให้ใช้บังคับกับส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นแต่มีฐานะเทียบเท่า กองบัญชาการด้วยโดยอนุโลมรวมทั้งให้หัวหน้าส่วนราชการดังกล่าวมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังเช่นผู้บัญชาการด้วย ผู้บัญชาการมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้ คือ บริหารราชการ ของกองบัญชาการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและประกาศของทางราชการ ควบคุม กำกับ ดูแลบุคลากร การเงิน การพัสดุ สถานที่และทรัพย์สินอื่นของกองบัญชาการให้เป็นไปตาม กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและประกาศของทางราชการ เป็นผู้แทนสำนักงานตำรวจแห่งชาติใน ราชการทั่วไปของกองบัญชาการ รายงานผลการปฏิบัติงานพร้อมทั้งปัญหาและอุปสรรคต่อผู้บัญชาการ ตำรวจแห่งชาติทุกสี่เดือนหรือตามระยะเวลาที่ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติกำหนดและปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและประกาศของทางราชการ

ตำแหน่งข้าราชการตำรวจ ประกอบด้วย ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ จเรตำรวจแห่งชาติ และรองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ผู้บัญชาการ รองผู้บัญชาการ ผู้ บังคับการและพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษ รองผู้บังคับการและพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญ ผู้ กำกับการและพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ รองผู้กำกับและพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ สารวัตรและพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ รองสารวัตรและพนักงานสอบสวน ผู้บังคับหมู่และรองผู้ บังคับหมู่

สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๐ - ๒๕๕๔ ขึ้นมา เพื่อวัตถุประสงค์สูงสุดในการที่จะทำให้ข้าราชการตำรวจ ตลอดจนลูกจ้างและ พนักงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้มีความรู้ความเข้าใจในแนวคิด หลักการและแนวทางการ ปฏิบัติอย่างมีระเบียบแบบแผนเพื่อพัฒนาตนเอง ครอบครัว หน่วยงานและระบบงานให้มีความพร้อม สูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจหลักที่สำคัญยิ่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้บรรลุเป้าหมาย สูงสุด คือ ความมั่นคงของชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ ความสงบสุขของสังคมและชุมชน ความ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ดังนั้นในการพัฒนาให้บรรลุเป้าประสงค์สูงสุดดังกล่าว จำเป็นต้องพัฒนาข้าราชการตำรวจ ลูกจ้าง พนักงานราชการและครอบครัวให้มีความพร้อมทั้งทางด้าน ร่างกาย ความคิด จิตใจ สติปัญญาและการได้รับสวัสดิการที่เพียงพอ จนกระทั่งเกิดอุดมคติที่มีความ มั่นคงในความคิดที่ดี เพื่อให้เป็นข้าราชการตำรวจที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงอย่างแท้จริงของประชาชนและ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ^{๕๘}

แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติเพื่อให้แผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ^{๕๙}บรรลุ เป้าประสงค์สูงสุดเป็นไปตามเจตนารมณ์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ แบ่งออกเป็น ๓ ด้านหลักๆ

^{๕๘} พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๔๗, ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม ๑๒๑ ตอนที่ ๑๘ ก (๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗), หน้า ๑ - ๔๖.

^{๕๙} สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, แผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๐-๒๕๕๔, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ตำรวจ, ๒๕๕๐), หน้า ๑ - ๑๗.

ได้แก่ แผนพัฒนาตำรวจและครอบครัวให้มีอุดมการณ์แห่งชีวิต มีรูปแบบวิถีชีวิตที่ดีงามและมีคุณภาพชีวิตที่ดีและเพื่อร่วมมือกัน ผสมงานประสานใจในการปฏิบัติงาน แผนพัฒนาองค์กรและหน่วยงานเพื่อพัฒนาโครงสร้างองค์กรให้มีความพร้อม สามารถรองรับการปฏิบัติงานให้บังเกิดประสิทธิภาพสูงสุดและแผนพัฒนาระบบงานเพื่อพัฒนางานให้เป็นระบบที่ถูกต้องและ ครอบคลุมการปฏิบัติในทุกๆ ด้านได้อย่างเหมาะสม ทันสมัยและมีคุณภาพ รวมทั้งสร้างความเข้าใจอันดีให้แก่ข้าราชการตำรวจเพื่อปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เพื่อให้บรรลุซึ่งเป้าหมายสูงสุดตามพันธกิจหลักของสำนักงานตำรวจแห่งชาติซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

๑. แผนพัฒนาตำรวจและครอบครัว มีหลักการและเหตุผล กล่าวคือ องค์กรจะบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้นั้น ต้องสามารถใช้ทรัพยากรซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีต่างๆ ที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดอันจะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร ทั้งนี้เนื่องจากคนหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นทั้งเครื่องมือหรือมรรควิธีและเป็นทั้งเป้าหมายของการพัฒนา คนจึงเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาสรรพสิ่งทั้งหลายทั้งปวง ดังนั้นการพัฒนาสังคมจึงต้องเริ่มต้นที่คนหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า การสร้างคนก่อนสร้างงาน คือ พื้นฐานของการพัฒนา ด้วยเหตุที่องค์ประกอบของคนแต่ละคนมีลักษณะหลากหลายที่แตกต่างกันทั้งทางด้านร่างกาย ความคิด จิตใจและอารมณ์ ตลอดจนพื้นฐานความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงานที่แตกต่างกัน ปรัชญาแห่งการพัฒนาระบุว่า “การพัฒนาคนต้องพัฒนาที่จิตใจ ” ดังนั้นการพัฒนาคนจึงต้องมุ่งเน้นที่จิตใจเป็นหลัก เพราะกิจกรรมต่างๆ จะสำเร็จได้ด้วยใจเป็นสำคัญ การพัฒนาข้าราชการตำรวจให้เป็นคนดี มีคุณภาพ เป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริงนั้น จำเป็นต้องพัฒนาข้าราชการตำรวจและครอบครัวให้มีอุดมการณ์แห่งชีวิต มีรูปแบบวิถีชีวิตที่ดีงามและมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อร่วมมือร่วมใจกันผสมงานประสานใจซึ่งเป็นพื้นฐานเบื้องต้นในการปฏิบัติเสียก่อน การพัฒนาข้าราชการตำรวจและครอบครัวนั้น ผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องประพาดิตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา พร้อมกับพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความพร้อมทั้งในด้านสุขภาพร่างกายให้สมบูรณ์แข็งแรงและปราศจากโรคภัยไข้เจ็บด้วยการออกกำลังกายหรือเล่นกีฬาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการพัฒนาในด้านความรู้เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการตำรวจเกิดความคิดด้วยการเข้ารับการศึกษาที่สูงขึ้นทั้งภายในประเทศและต่างประเทศหรือการจัดอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้ในด้านต่างๆ และพัฒนาจิตใจให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ กล้าหาญ มีความรัก ความเมตตาต่อเพื่อนมนุษย์ ตลอดจนสนับสนุนและส่งเสริมการจัดสวัสดิการในรูปแบบต่างๆ เพื่อช่วยเหลือข้าราชการตำรวจและครอบครัว พร้อมกับปลูกฝังอุดมการณ์แห่งชีวิตเพื่อให้มีรูปแบบวิถีชีวิตที่ดีงามและมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามเป้าหมายของการพัฒนา คนดังกล่าวข้างต้น ซึ่งจะทำให้ข้าราชการตำรวจมีความมั่นคงในความคิดมากขึ้น สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะนำไปสู่เป้าหมายสูงสุดของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาข้าราชการตำรวจในทุกระดับจะต้องยึดหลักการเป็นผู้นำเพื่อการพัฒนา กล่าวคือ เน้นให้เขาทำ นำให้

เขาคิด สาธิตให้เขาดู เรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง สลัดทิ้งความเคยชินเก่าๆ ทำตัวเราให้เป็นตัวอย่าง ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจได้รู้จักการพัฒนาตนเองและครอบครัว ปลุกฝังให้มีอุดมการณ์ในการดำเนินชีวิต โดยน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาเป็นหลักของรูปแบบวิถีชีวิตที่ดีงามและมีคุณภาพ คือ ใช้ชีวิตอย่างเรียบง่าย ประหยัด ซื่อสัตย์ สุจริต ไม่ฟุ้งเฟ้อ ไม่ฟุ่มเฟือย มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกที่รับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว และหน้าที่การงานและสนับสนุนส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจได้รู้จักการพัฒนาตนเองและครอบครัวให้สามารถดำรงชีวิตด้วยความขยันอย่างฉลาด ปราศจากอภายมุข ฟุ้งตนเอง เกรงครัตวินัย ร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

๒. แผนพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงาน มีหลักการและเหตุผล กล่าวคือ องค์กรหรือหน่วยงาน เป็นสถานที่ที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาให้มีความพร้อมใน การปฏิบัติงาน ถึงแม้จะได้พัฒนาข้าราชการตำรวจและครอบครัวให้มีอุดมการณ์แห่งชีวิตมีรูปแบบวิถีชีวิตที่ดีงามและมีคุณภาพชีวิตที่ดีดังที่กล่าวมาแล้วก็ตามหากองค์กรหรือหน่วยงานไม่ได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อม และทันสมัยที่จะบริการรับใช้ประชาชนข้าราชการตำรวจก็ไม่อาจจะปฏิบัติหน้าที่ให้บังเกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามเป้าประสงค์ได้ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานในทุกๆ ด้านในการบริการประชาชนเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์สูงสุดคือ ความมั่นคงของชาติศาสนาและพระมหากษัตริย์ ความสงบเรียบร้อยของบ้านเมืองและความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินของประชาชน สำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงควรพัฒนาด้านบทบาท อำนาจหน้าที่ ภารกิจ การปรับปรุงโครงสร้าง การแก้ไขปรับปรุง กฎหมาย การจัดหน่วยงาน อาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ อาวุธยุทโธปกรณ์ เครื่องมือสื่อสาร ยานพาหนะ ตลอดจนเทคโนโลยีต่างๆ ให้มีความพร้อมและทันสมัยเพื่อบริการรับใช้ประชาชนให้บังเกิด ประสิทธิภาพสูงสุดและบรรลุตามวัตถุประสงค์

๓. แผนพัฒนาระบบงาน มีหลักการและเหตุผล กล่าวคือ นอกจากการพัฒนาข้าราชการตำรวจและครอบครัว ตลอดจนองค์กรหรือหน่วยงานเพื่อให้ความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่แล้ว สิ่งที่สำคัญยิ่งอีกประการหนึ่ง คือ การพัฒนาระบบงานให้ครอบคลุมภารกิจทั้งหมดจึงจะสามารถทำให้การปฏิบัติหน้าที่บรรลุเป้าประสงค์สูงสุดได้อย่างแท้จริงแผนพัฒนาระบบงานจึงเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาควบคู่ไปกับแผนพัฒนาดำรวจและครอบครัว แผนพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานได้กำหนดลักษณะงานและมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้เรตำรวจแห่งชาติ รองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติและผู้ดำรงตำแหน่งเทียบเท่า กำกับ การบริหารราชการ สั่งและปฏิบัติราชการแทนผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ การพัฒนาระบบงานของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ แบ่งออกเป็น ๗ กลุ่มงาน ได้แก่

๑) งานบริหาร รับผิดชอบวางแผน อำนาจการ สั่งการ ควบคุม กำกับ ดูแล ตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลงานที่เกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์และแผน การบริหารงานบุคคล การศึกษา การฝึกอบรม งานวิชาการ สวัสดิการ การพัฒนาองค์กร การรักษาและควบคุมการใช้ทรัพยากรต่างๆ

ทั้งในด้านบุคคล งบประมาณ การเงิน การพัสดุ การพลาธิการและสรรพาวุธ การสื่อสารโทรคมนาคม เทคโนโลยี การส่งกำลังบำรุงอื่นๆ รวมทั้งงานที่มีลักษณะเกี่ยวข้องหรือเป็นส่วนประกอบของงานนี้ ให้บังเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๒) งานป้องกันอาชญากรรม รับผิดชอบวางแผน อำนาจการ สั่งการ ควบคุม กำกับ ดูแล ตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลงานด้านการป้องกันอาชญากรรมและรักษาความสงบเรียบร้อย งานคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจ งานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ รวมทั้งงานที่มีลักษณะเกี่ยวข้องหรือเป็นส่วนประกอบของงานนี้ เพื่อป้องกัน มิให้อาชญากรรมเกิดขึ้น

๓) งานสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม รับผิดชอบวางแผน อำนาจการ สั่งการ ควบคุม กำกับ ดูแล ตรวจสอบติดตามและประเมินผลงานด้านการสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม การกระทำความผิดพระราชบัญญัติที่มีโทษทางอาญาทุกฉบับ ตลอดจนองค์กร เครือข่ายที่อยู่เบื้องหลัง รวมทั้งงานที่มีลักษณะเกี่ยวข้องหรือเป็นส่วนประกอบของงานนี้ เพื่อมิให้เกิดอาชญากรรมขึ้น

๔) งานสืบสวนสอบสวน รับผิดชอบวางแผน อำนาจการ สั่งการ ควบคุม กำกับ ดูแล ตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลงานด้านการสืบสวนสอบสวนคดีอาญา การให้ความเห็นชอบหรือเห็นแย้งในคดีอาญา การอุทธรณ์ ฎีกาหรือการขอให้พิจารณาคดีใหม่และงานด้านกฎหมายอื่นๆ รวมทั้งงานที่มีลักษณะเกี่ยวข้องหรือเป็นส่วนประกอบของงานนี้ เพื่อบำบัดความยุติธรรมให้แก่ประชาชนในการสืบสวนสอบสวนคดีอาญาให้บังเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๕) งานกิจการพิเศษ รับผิดชอบวางแผน อำนาจการ สั่งการ ควบคุม กำกับ ดูแล ตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลงานด้านการถวายความปลอดภัย การอารักขา การรักษาความปลอดภัย กิจการตามโครงการพระราชดำริ กิจการต่างประเทศ การตรวจคนเข้าเมือง การบรรเทาสาธารณภัย การบินตำรวจ รวมทั้งงานที่มีลักษณะเกี่ยวข้องหรือเป็นส่วนประกอบของงานนี้ เพื่อให้การปฏิบัติราชการบังเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๖) งานความมั่นคง รับผิดชอบวางแผน อำนาจการ สั่งการ ควบคุม กำกับ ดูแล ตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลงานด้านการข่าว การต่อต้านข่าวกรองด้านความมั่นคง การต่อต้านการก่อการร้าย การก่อความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ การรักษา ความมั่นคงตามแนวชายแดน การรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชนต่างๆ การรักษาความเรียบร้อยในการเลือกตั้ง รวมทั้งงานที่มีลักษณะเกี่ยวข้องหรือเป็นส่วนประกอบของงานนี้ เพื่อให้การปฏิบัติราชการบังเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๗) งานจรตารวจ รับผิดชอบวางแผน อำนาจการ สั่งการ ควบคุม กำกับ ดูแล ตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลงานด้านการตรวจราชการ การปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการตำรวจ กวดขันดูแลระเบียบ วินัย ขวัญ กำลังใจ ตรวจสอบข้อเท็จจริง สืบสวนข้อเท็จจริงและสอบสวนการกระทำผิดวินัยกรณีที่มีการร้องเรียน กล่าวหาข้าราชการตำรวจ ลูกจ้าง พนักงานราชการกระทำผิดวินัย ประพฤติมิชอบหรือทุจริตต่อตำแหน่งหน้าที่ ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหาในการ

บริหารงานตำรวจให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผน กฎ ข้อกำหนด ข้อบังคับ คำสั่ง แจ้งความ ฯลฯ และควบคุมกำกับดูแล ตรวจสอบการใช้ทรัพยากร งบประมาณ ฯลฯ^{๖๐}

สรุปได้ว่า การบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติมุ่งเน้นในเรื่องของวิธีการปรับใช้กฎหมายให้สอดคล้องกับการบำบัดทุกข์และบำรุงสุขให้แก่ประชาชน เปรียบได้กับสโลแกนของพรรคการเมืองหนึ่งที่ว่า “ประชาชนย่อมมาก่อน” ซึ่งมีความนัยว่า การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจทุกคนจะต้องมุ่งเน้นในด้านการให้บริการประชาชนและลดความขัดแย้งทางสังคมนั่นเอง ดังนั้นตำรวจทุกคนจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกระทำการด้วยความละเอียดละไมที่จะต้องเข้าไปคลุกคลีกับประชาชนทั่วไปโดยไม่แบ่งแยกชนชั้นวรรณะ อาจสร้างความพึงพอใจบ้างหรือความไม่พึงพอใจบ้าง ความเข้าใจบ้างหรือความไม่เข้าใจบ้างจากประชาชน ซึ่งคนแต่ละคนย่อมมีอารมณ์และความรู้สึกนึกคิดที่แตกต่างกันออกไป อย่างไรก็ตามตำรวจกับประชาชนก็ยังคงต้องใช้ชีวิตอยู่ร่วมกัน ทำงานร่วมกัน และพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในอนาคตที่จะนำความสุขสงบมาสู่สังคมไทย

ผู้บังคับบัญชาในระดับผู้บริหารชั้นสูงหลายท่านได้นำเสนอแนวคิด ตลอดจนข้อเสนอแนะต่างๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจและการบริหารงานตำรวจ ดังต่อไปนี้

พลตำรวจโทรัชชัย จุลสุคนธ์ กล่าวว่า ตำรวจควรยึดมั่นในแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ดังต่อไปนี้ คือ มิมีตรไมตรีต่อประชาชน บริการให้ดีที่สุดและมีความสุขตามอัตภาพ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องถึงพร้อมด้วยความรู้ ความสามารถ มีระเบียบวินัย มีสุขภาพที่ดีและมีครอบครัวที่อบอุ่น^{๖๑}

พลตำรวจโทพิชิต ควรเดชะคุปต์ ได้ให้ความหมายของคำว่า “ตำรวจ” เอาไว้ อย่างลึกซึ้ง กล่าวคือ “ต” ต้องตรากรตรา เริ่มตั้งแต่การฝึกฝนในโรงเรียนที่ต้องเสียหยาดเหงื่อเป็นปีๆ เพื่อให้จบออกมาแข็งแรง ดังเพลงมาร์ชตำรวจที่ว่า “แข่งกว่าเหล็กนั้น ตำรวจไทย” เมื่อจบออกมาต้องทำงานตลอด ๒๔ ชั่วโมง เพราะฉะนั้น ตำรวจที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตราชการได้ต้องตรากรตราทำงานอย่างทุ่มเท “สระอ่ำ” อำนวยความสะดวก อำนวยความยุติธรรม ต้องมีหัวใจของการให้บริการ งานตำรวจต้องบริการบุคคลตั้งแต่ยากจนกระทั่งถึงพระเจ้าแผ่นดิน ดังนั้นหัวใจบริการต้องร้อยเปอร์เซ็นต์ และที่สำคัญยิ่ง คือ การทำให้ทุกฝ่ายมีความมั่นใจว่าการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจนั้นมีความยุติธรรม “ร” รอบรู้อย่างแตกฉานในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ มิใช่รู้ทุกเรื่องยกเว้นงานในหน้าที่ ต้องริเริ่มรู้จักคิดรู้จักนำเอาสิ่งใหม่ๆ มาพัฒนาหน่วยงานอยู่เสมอ ไม่ต้องกลัวว่าใครจะว่าเป็นจอมโปรเจ็กต์ ต้องรอบคอบ อย่าประมาทโดยเด็ดขาดและต้องรวดเร็ว อย่าเป็นคนที่ไม่คิดเพื่อฝันริเริ่มทำนั่นทำนี่ แต่ไม่ลงมือทำเสียทีก็สูญเปล่าหรือที่เรียกกันว่า ข้าไปต้อย “ว” วิจารณ์ญาณ ไหวพริบ อาชีพตำรวจนั้นต้องเผชิญกับเหตุการณ์

^{๖๐} พล.ต.อ.โกวิท วัฒนะ, สารสน์ พลตำรวจเอกโกวิท วัฒนะ ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ เนื่องในโอกาสวันขึ้นปีใหม่ ๑ มก ราคม ๒๕๔๘, นครบาลวันนี้, ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๑ (มกราคม ๒๕๔๘), หน้า ๓.

^{๖๑} พล.ต.ท.รัชชัย จุลสุคนธ์, คิดดังๆ ให้ได้ยิน, โรงพักเพื่อประชาชน, ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๑๑ (กันยายน-ตุลาคม ๒๕๔๕), หน้า ๗.

ต่างๆ ที่อันตราย จึงมีความเสี่ยงมาก เหมือนยืนอยู่ระหว่างปลายเข็มสองข้าง หากยืนไม่ดีแล้วก็จะถูก เข็มที่มืดดำได้รับบาดเจ็บได้ เพราะฉะนั้นต้องรู้จักใช้วิจารณ์ญาณให้ดี “จ” จริยธรรม จรรยาบรรณ ตำรวจอาชีพต้องยึดถืออุดมคติตำรวจเป็นหลักประจำใจในการปฏิบัติหน้าที่เชื่อว่าทุกคนคงเข้าใจอุดมคติเป็นอย่างดี ต้องมีจรรยาบรรณ แพทย์มีจรรยาบรรณแพทย์ ตำรวจต้องมีจรรยาบรรณตำรวจ เช่น จรรยาบรรณพนักงานสอบสวน เป็นต้น และยังต้องมีหลักคุณธรรมประจำใจอีกหลายประการ ^{๖๒}

พลตำรวจตรีเรืองศักดิ์ จริตเอก กล่าวว่า ตัวชีวิตในด้านความสามารถเชิงสมรรถนะของ ตำรวจจะมุ่งเน้นในเรื่องของผลกระทบต่อชีวิต ทรัพย์สินและการให้บริการที่ดีต่อประชาชน ประกอบด้วย ตัวชีวิต ๑๔ ตัว ได้แก่ ความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน มีจิตสำนึกในการให้บริการที่ดี มีความเห็นใจรู้ความรู้สึกของคน มีความรู้ด้านยุทธวิธีตำรวจ มีปฏิภาณไหวพริบในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า มีความซื่อสัตย์ การให้ความเป็นธรรมต่อคู่กรณี การเข้าถึงชุมชน การหาข่าวข้อมูลท้องถิ่น ภาวะผู้นำ การใช้วิจารณ์ญาณในการตัดสินใจ การเชื่อฟังคำสั่งผู้บังคับบัญชา มีความอดทนต่อสถานการณ์ที่กดดันและคิดวินิจฉัยข้อกฎหมายได้อย่างถูกต้อง ^{๖๓}

พลตำรวจตรีจิรัช ชูเวช กล่าวว่า ตำรวจมีทั้งอำนาจ มีทั้งหน้าที่ตามที่กฎหมายให้ไว้ มากมาย จึงอาจทำให้ตำรวจบางคนใช้อำนาจบาตรใหญ่หรืออาศัยอำนาจกดขี่ข่มเหงรังแกประชาชน ใช้ อำนาจโดยมิชอบแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวหรือพรรคพวก โดยคิดว่าตนมีอำนาจล้นฟ้าไม่มีใครกล้า ทำอะไร เช่นนี้จึงทำให้ประชาชนขาดความเชื่อถือและไว้วางใจ ลักษณะของการกระทำความผิดของ ตำรวจย่อมจะทำให้ประชาชนท้อแท้ เพราะทั้งเกลียดและกลัวจนในที่สุดก็ไม่ใช้บริการตำรวจแม้ว่าจะ มีอำนาจหน้าที่สักเพียงใดก็ตาม เมื่อเป็นเช่นนั้นแล้วตำรวจก็จะถูกโดดเดี่ยวไม่มีโอกาสได้ทำหน้าที่อีก ต่อไป ส่วนประชาชนก็จะไม่ยอมจ้างตำรวจอีกต่อไป เพราะสิ้นเปลืองงบประมาณแผ่นดินโดยใช้เหตุ ^{๖๔}

พลตำรวจโทยุทธนา ไทยภักดี กล่าวว่า องค์กรตำรวจเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการรักษา ความสงบเรียบร้อย ป้องกัน ปราบปราม อาชญากรรมทุกรูปแบบ เป็นหน่วยงานที่ประชาชนยังคง คาดหวังในการดูแลรักษาชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน เมื่อประชาชนมีความเดือดร้อนขึ้นมา ไม่ว่า ปัญหาอันจะเป็นเรื่องเล็กหรือเรื่องใหญ่ สิ่งหนึ่งที่ประชาชนส่วนใหญ่ยังคงนึกถึงเป็นอันดับแรกก็คือ ตำรวจ ^{๖๕}

^{๖๒} พล.ต.ท.พิชิต วรรณเดชคุปต์, คิดดังๆ ให้ได้ยิน, โรงพักเพื่อประชาชน, ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๑๒ (พฤศจิกายน - ธันวาคม ๒๕๕๕), หน้า ๗ - ๘.

^{๖๓} พล.ต.ต.เรืองศักดิ์ จริตเอก, ตร.เร่งพัฒนายุทธศาสตร์การบริการประชาชนเพิ่มขีดความสามารถตำรวจ พัทธ์ชัยรับใช้ประชาชนทั่วประเทศ, ตำรวจ, ปีที่ ๔๒ ฉบับที่ ๔๐๖ (มกราคม - มีนาคม ๒๕๕๙), หน้า ๕๐ - ๕๑.

^{๖๔} พล.ต.ต.จิรัช ชูเวช, น้ำพึ่งเรือเสือพึ่งป่า, ตำรวจ, ปีที่ ๔๒ ฉบับที่ ๔๐๗ (เมษายนมิถุนายน ๒๕๕๙), หน้า ๗๓.

^{๖๕} พล.ต.ท.ยุทธนา ไทยทอง, คิดดังๆ ให้ได้ยิน, โรงพักเพื่อประชาชน, ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๓๒ (มิถุนายน- กรกฎาคม ๒๕๕๙), หน้า ๒๒.

พลตำรวจตรีจิรวุฒิ ทรงนิติธรรม ได้กล่าวถึงองค์การประกอบด้วยผู้บริหารและปฏิบัติ กระบวนการบริหาร คือ การนำปัจจัยทั้ง ๔ คือ คน เงิน เครื่องมือเครื่องใช้และการจัดการ มาดำเนินการตามนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การด้วยผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล การบริหารจัดการที่ดีต้องลดช่องว่างความล้มเหลวและการรั่วไหลให้ได้มากที่สุดวิธีหนึ่ง คือ การสร้างระบบการควบคุมภายใน ผู้บริหารระดับสูงที่มีความสามารถเป็นผู้วางมาตรการควบคุมได้ แต่ยังมีมาตรการที่ควบคุมไม่ได้ในกระบวนการนี้ ซึ่งจำเป็นต้องให้มันขึ้นกับทุกคนในองค์กร คือ การสร้างจิตใต้สำนึกที่ดีด้วยหลักคุณธรรมจริยธรรมที่ยอมรับในองค์กรซึ่งออกมาในรูปแบบของความเมตตากรุณา ความเอื้ออาทร ความมีน้ำใจ การให้อภัยและไม่เห็นแก่ตัว^{๖๖}

พลตำรวจโทดิศร นนทรี กล่าวว่า งานของตำรวจมีมากมาย ไม่มีวันหมดสิ้น ตำรวจต้องทำงานและรับผิดชอบกับชีวิตและความสุขของประชาชนตลอด ๒๔ ชั่วโมง ต้องปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่นานเล็กๆ น้อยๆ ไปจนถึงงานใหญ่ไต่ระดับชาติ ในแต่ละปีข้าราชการตำรวจต้องเสีย ชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่มาโดยตลอด แต่ไม่ค่อยมีประชาชนทราบและเกิดความรู้สึกเห็นใจว่าสูญเสียข้าราชการตำรวจที่ดีไป สิ่งเหล่านี้เป็นเรื่องที่ตำรวจต้องนำมาคิด ทบทวนและหาสาเหตุว่าเป็นเพราะอะไรที่ประชาชนไม่ค่อยเห็นใจตำรวจ ดังนั้น สิ่งแรกที่ตำรวจควรปฏิบัติต่อประชาชนก็คือ สร้างความเข้าใจอันดีให้แก่ประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ จากนั้นจึงโน้มน้าวใจให้ประชาชนเข้ามาเป็นแนวร่วมในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ^{๖๗}

พลตำรวจโทสถาพร หลาวทอง กล่าวว่า ในฐานะที่เป็นหัวหน้าหน่วยงาน ต้องใช้หลักการบริหารงานแบบ ๔ M's ซึ่งหมายถึง คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการ แต่ในสภาพองค์กรที่จำกัดในเรื่องเงินงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ อย่างสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมุ่งเน้นไปที่คนเป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ความสนใจใส่ใจในเรื่องของสวัสดิการและครอบครัวของผู้ใต้บังคับบัญชาให้อยู่ดีกินดีและมีความสุข^{๖๘}

พลตำรวจเอกเสรีพิศุทธิ์ เตมียาเวส กล่าวว่า เรายังมีตำรวจไม่ทำงาน ใส่เกียร์ว่าง ต้องให้มาทำงาน แต่ทุกอย่างต้องมีคุณธรรม ตอบคำถามประชาชนได้และต้องเชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชา รู้หลบเป็นปีก รู้หลีกเป็นหาง แต่ทุกอย่างย่อมอยู่ที่การบริหารงานแบบเชิงรุก การ

^{๖๖} พล.ต.ต.จิรวุฒิ ทรงนิติธรรม, การสร้างความมั่นใจในระบบการควบคุมภายใน , ตำรวจ, ปีที่ ๔๒ ฉบับที่ ๔๐๘ (กรกฎาคม-กันยายน ๒๕๔๙), หน้า ๒๑ - ๒๕.

^{๖๗} พล.ต.ท.ดิศร นนทรี, คิดดังๆ ให้ได้ยิน, โรงพักเพื่อประชาชน, ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๓๔ (ตุลาคม-พฤศจิกายน ๒๕๔๙), หน้า ๙.

^{๖๘} พล.ต.ท.สถาพร หลาวทอง, เจาะใจ จตร., โรงพักเพื่อประชาชน, ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๓๖ (กุมภาพันธ์-มีนาคม ๒๕๕๐), หน้า ๑๓.

โยกย้ายตำรวจจะต้องมีความเป็นธรรม ยึดมั่นในคุณธรรม ไม่มีการเล่นพรรคเล่นพวกหรือ ลู่แก่อำนาจ^{๒๙}

สรุปได้ว่า การบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติจะต้องสอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจอย่างเต็มกำลังความสามารถโดยยึดมั่นในหลักแห่งคุณธรรมในการบำบัดทุกข์และบำรุงสุขให้แก่ประชาชนและเหนือสิ่งอื่นใดนั้น ข้าราชการตำรวจจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้อย่างแท้จริงในงานที่ทำและพยายามพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้านให้ถึงพร้อมซึ่งการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด อันจะนำมาซึ่งความสงบเรียบร้อยของประเทศไทยและความผาสุกของประชาชนต่อไป

๒.๑.๔ ข้อมูลพื้นที่วิจัย สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก

๑. ที่ตั้งและอาณาเขตในปัจจุบัน

สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองพิษณุโลก เดิมเป็นอาคารไม้ชั้นเดียว ตั้งอยู่ริมแม่น้ำน่าน บนถนนพุทธบูชา ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก โดยตั้งอยู่ร่วมกับกองกำกับการตำรวจภูธรจังหวัดพิษณุโลก ต่อมาปี พ.ศ. ๒๕๐๘ กรมตำรวจได้อนุมัติงบประมาณก่อสร้างขึ้นเป็นอาคารตึก ๔ ชั้น บนถนนบรมไตรโลกนาถ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก (ที่ตั้งปัจจุบัน) มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่ออำเภอวัดโบสถ์ , อำเภอพรหมพิราม
ทิศใต้	ติดต่ออำเภอบางกระทุ่ม
ทิศตะวันออก	ติดต่ออำเภอวังทอง
ทิศตะวันตก	ติดต่ออำเภอบางระกำ, อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย

วิสัยทัศน์

ประชาชนคือศูนย์กลางการบริการ

ตำรวจเมืองพิษณุโลกเป็นตำรวจของประชาชนโดยประชาชนเป็นศูนย์กลางการบริการ

ประชาชนต้องมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินสูงสุด

ประชาชนต้องได้รับความยุติธรรมอย่างเสมอภาค

ประชาชนต้องได้รับบริการด้วยเทคโนโลยีอันทันสมัย

ประชาชนต้องเชื่อมั่นในตัวข้าราชการตำรวจ

ตำรวจเมืองพิษณุโลกต้องทำงาน สะดวก รวดเร็ว ทันใจ ยิ้มแย้ม แจ่มใส ใส่ใจบริการ

^{๒๙} พล.ต.อ.เสรีพิศุทธิ์ เตมียาเวส, เส้นทางในเครื่องแบบสีกาฬของวีรบุรุษนาแก, ตำรวจมวลชนสัมพันธ์, ปีที่ ๑๒ ฉบับที่ ๑๑๔ (มีนาคม-เมษายน ๒๕๕๐), หน้า ๓๘-๓๙.

พันธกิจ

- ๑.) ถวายความปลอดภัยองค์พระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์ โดยถือเป็นภารกิจที่มีความสำคัญสูงสุด
- ๒.) รักษาความสงบเรียบร้อย และความมั่นคงภายในพื้นที่รับผิดชอบโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง
- ๓.) บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนให้ได้รับความพึงพอใจสูงสุด
- ๔.) ป้องกันและควบคุมอาชญากรรมโดยให้ประชาชน ชุมชน และท้องถิ่นมีส่วนร่วม
- ๕.) อำนวยความยุติธรรม โดยยึดหลักนิติธรรม ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้
- ๖.) ควบคุมและจัดการจราจร รวมทั้งบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด และเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ
- ๗.) พัฒนาดำรวจและระบบงานให้มีศักยภาพมีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์

- ๑.) ด้านการบริการ เพื่อการให้บริการที่ดีแก่ประชาชน และชุมชน
- ๒.) ด้านการควบคุมอาชญากรรมให้อยู่ในระดับที่ไม่กระทบต่อการดำเนินชีวิตอย่างปกติสุขของประชาชนและชุมชน
- ๓.) ด้านการอำนวยความยุติธรรม
- ๔.) ด้านความมั่นคงของชาติ และกิจพิเศษ
- ๕.) ด้านการควบคุมการจราจร และบริการสังคม
- ๖.) ด้านการบริหารจัดการที่ดี

๒. ลักษณะภูมิประเทศ

๒.๑ ภูมิประเทศของอำเภอเมืองพิษณุโลก มีพื้นที่รวมทั้งสิ้น ๗๕๘.๘๐ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๔๗๔,๒๕๐ ไร่ลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไปเป็นที่ราบลุ่มสองฝั่งแม่น้ำน่าน เหมาะแก่การเพาะปลูก

๒.๒. ตำแหน่งทางภูมิศาสตร์

สภ.เมืองพิษณุโลก แนวราบ พิกัด ๖๓๔๘๘๔ แนวตั้ง พิกัด ๑๘๕๕๓๒๗

เขตพื้นที่รับผิดชอบอำเภอเมืองพิษณุโลก

ทิศเหนือ แนวราบ พิกัด ๖๓๑๓๒๕ แนวตั้ง พิกัด ๑๘๗๔๖๘๙

ทิศใต้ แนวราบ พิกัด ๖๓๓๔๘๙ แนวตั้ง พิกัด ๑๘๓๙๕๕๖

ทิศตะวันออก แนวราบ พิกัด ๖๖๐๒๒๑ แนวตั้ง พิกัด ๑๘๗๒๒๗๑

ทิศตะวันตก แนวราบ พิกัด ๖๒๒๐๓๓ แนวตั้ง พิกัด ๑๘๕๓๖๘๖

๒.๓ เส้นทางคมนาคม

ทางบก มีเส้นทางหลวงแผ่นดิน ติดต่อกับจังหวัดข้างเคียงได้ ดังนี้

ทิศเหนือ ทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๑๑ ติดต่อกับจังหวัดอุดรธานี

ทิศใต้ ทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๑๑ และ ๑๑๗ ติดต่อกับจังหวัดพิจิตร

ทิศตะวันออก ทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๑๒ ติดต่อกับจังหวัดเพชรบูรณ์

ทิศตะวันตก ทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๑๒ ติดต่อกับจังหวัดสุโขทัย

ทางน้ำ มีแม่น้ำน่านเป็นแม่น้ำหลัก สมัยก่อนใช้เป็นทางลำเลียงสินค้า ทางทิศใต้ลงไปจนถึงแม่น้ำเจ้าพระยา ส่วนทางทิศเหนือสามารถเดินเรือถึงจังหวัดอุดรธานี

ทางอากาศ เป็นที่ตั้งของสนามบินของสายการบินไทย ๑ แห่ง รับ-ส่งผู้โดยสารภายในประเทศ

๓. การปกครอง

อำเภอเมืองพิษณุโลก มีเขตการปกครองและรับผิดชอบทั้งสิ้น ๒๐ ตำบล ๑๖๗ หมู่บ้าน ๑ เทศบาลนคร ๒ เทศบาลตำบล โดยแยกเขตการปกครองออกเป็น ๑ สถานีตำรวจภูธรตำบล มีพื้นที่รับผิดชอบ รวมทั้งสิ้น ๗๕๘.๘๐ ตารางกิโลเมตร ดังนี้

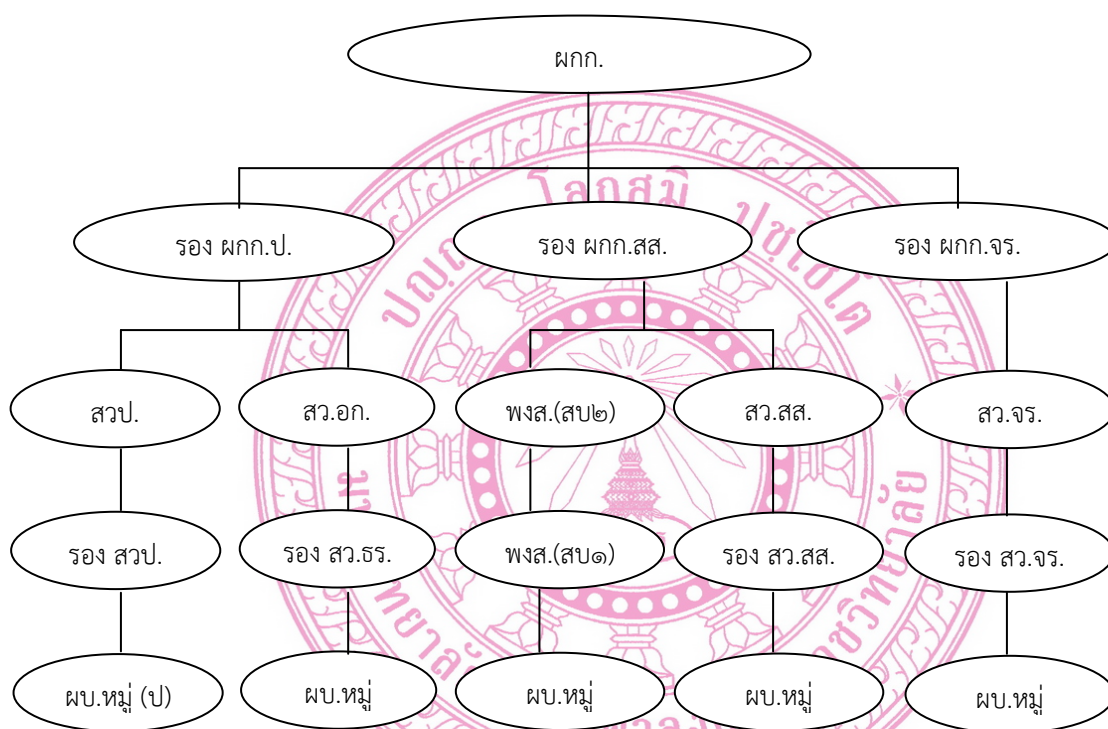
ตารางที่ ๒.๑ แบ่งพื้นที่การปกครองดูแล

พื้นที่ปกครอง	ตำบล	พื้นที่ (ตร.ม.)	หมู่บ้าน	เทศบาลนคร	เทศบาลตำบล
สภ.เมืองพิษณุโลก	๑๗	๖๘๒.๙๘	๑๔๐	๑	๑
สภ.วังน้ำคู้	๓	๗๕.๘๒	๒๗	-	๑
รวม	๒๐	๗๕๘.๘๐	๑๖๗	๑	๑

เขตพื้นที่ปกครองของ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองพิษณุโลก รับผิดชอบ ๑๗ ตำบล ๑๖๐ บ.ต. ดังนี้ ๑.ตำบลในเมือง ๒.ตำบลจอมทอง ๓.ตำบลบึงพระ ๔.ตำบลบ้านกร่าง ๕.ตำบลสมอแข ๖.ตำบลท่าโพธิ์ ๗.ตำบลอรัญญิก ๘.ตำบลท่าทอง ๙.ตำบลพลายชุมพล ๑๐.ตำบลมะขามสูง ๑๑.ตำบล

ปากโทก ๑๒.ตำบลวัดจันทร์ ๑๓.ตำบลบ้านป่า ๑๔.ตำบลบ้านคลอง ๑๕.ตำบลดอนทอง ๑๖. ตำบลไผ่
ขอดอน ๑๗.ตำบลหัวรอ

ผังการบังคับบัญชา



แผนภาพที่ ๒.๑. โครงสร้างของสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก

สถานภาพกำลังพล

ชั้นสัญญาบัตร ๑๒๒ นาย

ชั้นประทวน ๒๗๗ นาย

สถานภาพงานปกครองป้องกัน

๔. การกำหนดลักษณะงานและความรับผิดชอบ

รอง ผกก.ปป.สภ.เมืองพิษณุโลก เป็นหัวหน้างานปกครองป้องกัน มีหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้

- ๑) รับผิดชอบงานปกครองป้องกัน
- ๒) วางแผนการปฏิบัติงาน
- ๓) พิจารณาและมอบหมายหน้าที่ตามความเหมาะสม
- ๔) พิจารณาวินิจฉัยสั่งการในงานที่เป็นปัญหา
- ๕) ควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
- ๖) ให้คำปรึกษาแนะนำตลอดจนปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
- ๗) ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
- ๘) ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น
- ๙) ฝึกอบรมให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ ระเบียบวินัย เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่
- ๑๐) เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการต่างๆ ตามที่ได้รับการแต่งตั้ง
- ๑๑) ร่วมประชุมกับหน่วยงานอื่นๆ ในงานที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย
- ๑๒) แก้ไขปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน
- ๑๓) ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่

สวป.สภ.เมืองพิษณุโลก ปฏิบัติงานในฐานะ รองหัวหน้างานป้องกัน อาชญากรรม และงานอื่นๆ ที่หัวหน้างานปกครองป้องกันมอบหมาย และให้เจ้าหน้าที่

- ๑) ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ในส่วนของงานปกครองป้องกัน
- ๒) ในช่วงเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ หากมีเหตุจำเป็นเร่งด่วน ให้มีอำนาจมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติหน้าที่อื่นได้ตามความเหมาะสม แต่ทั้งนี้ต้องไม่เสียหายต่อหน้าที่การงานประจำ และต้องรับรายงานให้หัวหน้างานปกครองป้องกันทราบในทันที
- ๓) ปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ว่าด้วยเรื่องนั้นๆ หรือตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายสั่งการ

รอง สารวัตรป้องกัน มีหน้าที่

- ๑) ปฏิบัติงานตามหัวหน้างานปกครองป้องกัน หรือสารวัตรงาน ปกครองป้องกัน จัดและมอบหมายให้

- ๒) ปฏิบัติหน้าที่นายร้อยตำรวจเวร
- ๓) ควบคุมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดังต่อไปนี้ ให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบและวิธีการที่กำหนด รวมตลอดทั้งให้คำปรึกษาแนะนำ แก้ไขปัญหาข้อขัดข้อง ในการปฏิบัติงานของผู้ทำหน้าที่เหล่านี้
- ก. เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์
 - ข. เสมียนประจำวันธุรการ
 - ค. เจ้าหน้าที่พิมพ์ลายนิ้วมือ
 - ง. เจ้าหน้าที่ควบคุมผู้ต้องหา
 - จ. พนักงานวิทยุ
 - ฉ. สิบเวร
 - ช. ยามสถานี

ผู้บังคับหมู่หรือลูกแถว มีหน้าที่

- ๑) ทำหน้าที่สายตรวจหรือป้องกันปราบปราม
- ๒) ทำหน้าที่ควบคุมผู้ต้องหาบนสถานี
- ๓) ทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์
- ๔) ทำหน้าที่พิมพ์ลายนิ้วมือ
- ๕) ทำหน้าที่เสมียนประจำวันธุรการ
- ๖) ทำหน้าที่พนักงานวิทยุ

สว.สป.สภ.เมืองพิษณุโลก ปฏิบัติงานในฐานะเป็นรองหัวหน้างานสืบสวนปราบปราม อาชญากรรม และมีหน้าที่

- รับผิดชอบวางแผน อำนาจการ สั่งการ ควบคุมกำกับดูแล ตรวจสอบติดตามและ ประเมินผลตลอดจนปฏิบัติงานในด้านการสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม การกระทำผิด พระราชบัญญัติที่มีโทษทางอาญาทุกฉบับ ตลอดจนองค์กร เครือข่ายที่เบื้องหลัง รวมทั้งงานที่มีลักษณะ เกี่ยวข้อง หรือเป็นส่วนประกอบของงานนี้ ในเขตพื้นที่ของสถานีตำรวจ เพื่อมิให้เกิดอาชญากรรมขึ้น โดยจำแนกออกเป็นงานต่างๆ ดังนี้

- ๑. งานสืบสวนปราบปรามการโจรกรรมรถยนต์ รถจักรยานยนต์
- ๒. งานสืบสวนปราบปรามผู้มีอิทธิพล และมือปืนรับจ้าง
- ๓. งานสืบสวนปราบปราม ตาม ป.อาญา / พ.ร.บ.ที่มีโทษทางอาญา
- ๔. งานสืบสวนปราบปรามการ กระทำผิดตามพระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ และ พระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด
- ๕. งานสืบสวนปราบปรามและติดตามจับกุมผู้ต้องหาตามหมายจับในคดีค้างเก่าต่างๆ

๖. งานสืบสวนปราบปรามการลักลอบตัดไม้ทำลายป่าและทรัพยากรธรรมชาติ
๗. งานสืบสวนปราบปรามผู้มีอิทธิพลเกี่ยวกับบ่อนการพนัน / สถานบริการ และแหล่งอบายมุข
๘. งานด้านพิทักษ์เด็ก เยาวชน และสตรี
๙. งานสืบสวนปราบปราม การละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา
๑๐. งานสืบสวนปราบปรามผู้มีอิทธิพลในการฮั้วประมูลและขัดขวางการเสนอแข่งขันราคาในการประมูลงานของทางราชการ
๑๑. งานสืบสวนปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับน้ำมันเชื้อเพลิง
๑๒. งานตามกฎหมายว่าด้วย การจำหน่ายสุรา สถานบริการ โรงแรม ภาพยนตร์ โรงรับจำนำ อาวุธปืน การพนัน การขายทอดตลาด และค่าของเก่า การเรียกรไ กิจการเทป และ วัสดุโทรทัศน์ รวมทั้งงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่กฎหมายบัญญัติให้อำนาจไว้
๑๓. งานสืบสวนปราบปรามการโจรกรรมสินค้าทางน้ำ
๑๔. งานข่าวและระบบข้อมูลอาชญากรรม

รอง สารวัตรสืบสวนปราบปราม มีหน้าที่

- ช่วยเหลือสารวัตรสืบสวนปราบปราม โดยดำเนินการช่วยวางแผน อำนวยการ สั่งการ ควบคุมกำกับดูแล ตรวจสอบติดตามและประเมินผลตลอดจนปฏิบัติงานในด้านการสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม การกระทำผิดพระราชบัญญัติที่มีโทษทางอาญาทุกฉบับ ตลอดจนองค์กร เครือข่ายที่เบื้องหลัง รวมทั้งงานที่มีลักษณะเกี่ยวข้อง หรือเป็นส่วนประกอบของงานนี้ ในเขตพื้นที่ของสถานีตำรวจ เพื่อมิให้เกิดอาชญากรรมขึ้น โดยจำแนกออกเป็นงานต่างๆ ดังนี้

 ๑. ปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามการโจรกรรมรถยนต์ รถจักรยานยนต์
 ๒. ปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามผู้มีอิทธิพล และมีมือปืนรับจ้าง
 ๓. ปฏิบัติงานสืบสวนปราบปราม ตาม ป.อาญา / พ.ร.บ.ที่มีโทษทางอาญา
 ๔. ปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามการ กระทำผิดตามพระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ และพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด
 ๕. ปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามและติดตามจับกุมผู้ต้องหาตามหมายจับในคดีค้างเก่าต่างๆ
 ๖. ปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามการลักลอบตัดไม้ทำลายป่าและทรัพยากรธรรมชาติ
 ๗. ปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามผู้มีอิทธิพลเกี่ยวกับบ่อนการพนัน / สถานบริการ และแหล่งอบายมุข
 ๘. ปฏิบัติงานด้านพิทักษ์เด็ก เยาวชน และสตรี
 ๙. ปฏิบัติงานสืบสวนปราบปราม การละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา

๑๐. ปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามผู้มีอิทธิพลในการฮั้วประมูลและขัดขวางการเสนอแข่งขันราคาในการประมูลงานของทางราชการ

๑๑. ปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับน้ำมันเชื้อเพลิง

๑๒. ปฏิบัติ งานตามกฎหมายว่าด้วย การจำหน่ายสุรา สถานบริการ โรงแรม ภาพยนตร์ โรงรับจำนำ อาวุธปืน การพนัน การขายทอดตลาด และค้าของเก่า การเรียไร กิจการเทป และ วัสดุโทรทัศน์ รวมทั้งงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่กฎหมายบัญญัติให้อำนาจไว้

๑๓. ปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามการโจรกรรมสินค้าทางน้ำ

๑๔. ปฏิบัติการจับกุมเมื่อพบการกระทำความผิดหรือได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา

๑๕. ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสืบสวนปราบปราม

๑๖. ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ผู้บังคับหมู่หรือลูกแถว มีหน้าที่

๑. ปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามการโจรกรรมรถยนต์ รถจักรยานยนต์

๒. ปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามผู้มีอิทธิพล และมีปืนรับจ้าง

๓. ปฏิบัติงานสืบสวนปราบปราม ตาม ป.อาญา / พ.ร.บ.ที่มีโทษทางอาญา

๔. ปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามการ กระทำผิดตามพระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ และพระราชบัญญัติที่เกี่ยวกับยาเสพติด

๕. ปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามและติดตามจับกุมผู้ต้องหาตามหมายจับในคดีค้างเก่าต่างๆ

๖. ปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามการลักลอบตัดไม้ทำลายป่าและทรัพยากรธรรมชาติ

๗. ปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามผู้มีอิทธิพลเกี่ยวกับบ่อนการ พนัน / สถานบริการ และแหล่งอบายมุข

๘. ปฏิบัติงานด้านพิทักษ์เด็ก เยาวชน และสตรี

๙. ปฏิบัติงานสืบสวนปราบปราม การละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา

๑๐. ปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามผู้มีอิทธิพลในการฮั้วประมูลและขัดขวางการเสนอแข่งขันราคาในการประมูลงานของทางราชการ

๑๑. ปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับน้ำมันเชื้อเพลิง

๑๒. ปฏิบัติ งานตามกฎหมายว่าด้วย การจำหน่ายสุรา สถานบริการ โรงแรม ภาพยนตร์ โรงรับจำนำ อาวุธปืน การพนัน การขายทอดตลาด และค้าของเก่า การเรียไร กิจการเทป และ วัสดุโทรทัศน์ รวมทั้งงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่กฎหมายบัญญัติให้อำนาจไว้

๑๓. ปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามการโจรกรรมสินค้าทางน้ำ

๑๔. ปฏิบัติการจับกุมเมื่อพบการกระทำความผิดหรือได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา

๑๕. ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสืบสวนปราบปราม

๑๖. ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

๕. การแบ่งพื้นที่เขตตรวจ

๕.๑ พื้นที่ในเขตเทศบาล แบ่งออกเป็น ๘ เขตตรวจ ดังนี้

๑) เขตตรวจที่ ๑ หรือเขตตรวจ ๑๐๑๑ มีพื้นที่โดยประมาณ ๒.๒๕ ตารางกิโลเมตร คือบริเวณตั้งแต่เชิงสะพานเรศวรฝั่งทิศตะวันออก ไปตามถนนมิตรภาพ จนถึงทางรถไฟไปทางทิศเหนือทั้งหมด ไปจรดวัดตาปะขาวหาย สามแยกเต็งหนาม ซึ่งในเขตตรวจมีข้อมูลและสถานที่ที่สำคัญ ดังนี้

- ก. ตู้แดง เอ ๑ – เอ ๑๘
- ข. จุดสกัดที่แยกวัดบางพยอม
- ค. มีสายตรวจรถจักรยานยนต์ ๑ คัน ออกตรวจในพื้นที่
- ง. วัดพระศรีรัตนมหาธาตุ วรมหาวิหาร (วัดใหญ่)
- จ. วัดนางพญา
- ฉ. สถานีวิทยุโทรทัศน์ ศูนย์ประชาสัมพันธ์ เขต ๔
- ช. โรงงานทอผ้า (เก่า)
- ซ. สถานพินิจเด็กและเยาวชน

๒) เขตตรวจที่ ๒ หรือเขตตรวจ ๑๐๑๒ มีพื้นที่โดยประมาณ ๒.๓๕ ตารางกิโลเมตร คือ บริเวณตั้งแต่ถนนมิตรภาพฝั่งเชิงสะพานสูง ทางรถไฟฝั่งตะวันออก ไปจนถึงแยกร้อยโพธิ์ ขึ้นไปทางทิศเหนือทั้งหมด ไปจรดบ้านหนองปลาเค้า ซึ่งในเขตตรวจมีข้อมูลและสถานที่ที่สำคัญ ดังนี้

- ก. ตู้แดง บี๑ – บี ๓๔
- ข. จุดสกัดที่แยกวัดมะขามเตี้ย
- ค. มีสายตรวจรถจักรยานยนต์ ๑ คัน ออกตรวจในพื้นที่
- ง. บ้านพักนายสุชน ชามพูนท อดีตสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดพิษณุโลก
- จ. ห้างสรรพสินค้าโลตัส

๓) เขตตรวจที่ ๓ หรือเขตตรวจ ๑๐๑๓ มีพื้นที่โดยประมาณ ๑.๖๗ ตารางกิโลเมตร คือ บริเวณตั้งแต่เชิงสะพานสูงและทางรถไฟฝั่งตะวันออก ไปตามถนนมิตรภาพ จนถึงแยกร้อยโพธิ์ ลงมาทางทิศใต้ ถึงแนวถนนพระองค์ดำ ถนนสนามบิน จรดท่าอากาศยานทหารพิษณุโลก ซึ่งในเขตตรวจมีข้อมูลและสถานที่ที่สำคัญ ดังนี้

- ก. ตู้แดง ซี๑ – ซี ๓๔
- ข. จุดสกัดที่แยกเรือนแพ
- ค. มีสายตรวจรถจักรยานยนต์ ๑ คัน ออกตรวจในพื้นที่
- ง. ห้างสรรพสินค้าบิ๊กซี

จ. ค่ายสมเด็จพระเอกาทศรถ

๔) เขตตรวจที่ ๔ หรือเขตตรวจ ๑๐๑๔ มีพื้นที่โดยประมาณ ๑.๖๙ ตารางกิโลเมตร คือ บริเวณตั้งแต่แนวถนนพระองค์ดำ ถนนสนามบิน จนถึงท่าอากาศยานทหารด้านทิศตะวันออกลงมาจรดทางรถไฟ ซึ่งในเขตตรวจมีข้อมูลและสถานที่ที่สำคัญ ดังนี้

- ก. ตู้แดง ดี๑ – ดี ๑๗
- ข. จุดสกัดที่แยกวัดหนองบัว
- ค. มีสายตรวจรถจักรยานยนต์ ๑ คัน ออกตรวจในพื้นที่
- ง. ท่าอากาศยานทหารพิษณุโลก
- จ. กองบิน ๔๖
- ฉ. พิพิธภัณฑ์พื้นบ้าน ดร.จำทวี

๕) เขตตรวจที่ ๕ หรือเขตตรวจ ๑๐๑๕ มีพื้นที่โดยประมาณ ๑.๗๐ ตารางกิโลเมตร คือ บริเวณตั้งแต่เชิงสะพานนเรศวรฝั่งทิศตะวันออก ไปจรดทางรถไฟ ลงมาทางทิศใต้ไปจนถึงหลังพิษณุโลกราม่า แยกร้านแพรวถนนราชอุทิศ จรดถนนศรีธรรมไตรปิฎก ถึงแยกมาลาเปียงเป็นแนวกั้น ซึ่งในเขตตรวจมีข้อมูลและสถานที่ที่สำคัญ ดังนี้

- ก. ตู้แดง อี๑ – อี ๑๙
- ข. จุดสกัดที่แยกมาลาเปียง
- ค. มีสายตรวจรถจักรยานยนต์ ๑ คัน ออกตรวจในพื้นที่
- ง. วัดราชบูรณะ
- จ. วัดใหม่อภัยราม
- ฉ. ที่ตั้ง ภ.จว.พิษณุโลก และ สภ.เมืองพิษณุโลก

๖) เขตตรวจที่ ๖ หรือเขตตรวจ ๑๐๑๖ มีพื้นที่โดยประมาณ ๑.๗๕ ตารางกิโลเมตร คือ บริเวณหลักพิษณุโลกราม่า แยกร้านแพรว ถนนราชอุทิศ จรดถนนศรีธรรมไตรปิฎก ถึงแยกมาลาเปียง ตามแนวทางรถไฟทิศตะวันตกลงไปทางทิศใต้ ถึงหมู่บ้านการเคหะ แยกวัดจุฬามณี และเชิงสะพานวัดใหม่พันปี ซึ่งในเขตตรวจมีข้อมูลและสถานที่ที่สำคัญ ดังนี้

- ก. ตู้แดง เอฟ๑ – เอฟ ๒๒
- ข. จุดสกัดที่แยกหลังพิษณุโลกราม่า
- ค. มีสายตรวจรถจักรยานยนต์ ๑ คัน ออกตรวจในพื้นที่
- ง. วัดจุฬามณี
- จ. ค่ายสมเด็จพระเจ้าพระยาจักรี
- ฉ. บ้านพัก อดีต ส.ส.ยิ่งพันธ์ มนะสิการ
- ช. ห้างสรรพสินค้าแม่โคโร

๗) เขตตรวจที่ ๗ หรือเขตตรวจ ๑๐๑๗ มีพื้นที่โดยประมาณ ๓.๕๔ ตารางกิโลเมตร คือ บริเวณตั้งแต่ริมแม่น้ำน่านทางทิศตะวันตกลงไปทางใต้ โดยมีแนวถนนพระร่วง ติดข้ามคลองส่งน้ำ ไปโรงงานเจียรไนเพชร ไปตามถนนพระลอชอย ๑ จรดถนนสี่หาราชเคโซชัย ไปตามถนนจนถึงแยกบ้านคลองถนนสิงห์วัฒน์ ไปทางจังหวัดสุโขทัยเป็นแนวกัน ซึ่งในเขตตรวจมีข้อมูลและสถานที่ที่สำคัญ ดังนี้

- ก. ตู้แดง จี๑ - จี ๒๔
- ข. จุดสกัดที่แยกต้นหว้า
- ค. มีสายตรวจจรดจักรยานยนต์ ๑ คัน ออกตรวจในพื้นที่
- ง. บ้านพักอดีตแม่ทัพภาคที่ ๓ พล.อ.ศิริ ทิวพันธ์
- จ. มหาวิทยาลัยราชภัฏทะเลแก้ว

๘) เขตตรวจที่ ๘ หรือเขตตรวจ ๑๐๑๘ มีพื้นที่โดยประมาณ ๓.๔๘ ตารางกิโลเมตร คือ บริเวณตั้งแต่ริมแม่น้ำน่านทางทิศตะวันตกขึ้นไปทางทิศเหนือ โดยมีแนวถนนนเรศวร ถนนพระร่วง ติดข้ามคลองส่งน้ำ ไปโรงงานเจียรไนเพชร ไปตามถนนพระลอชอย ๑ จรดถนนสี่หาราชเคโซชัย ไปตามถนนจนถึงแยกบ้านคลอง ถนนสิงห์วัฒน์ ไปทางจังหวัดสุโขทัย เป็นแนวกัน ซึ่งในเขตตรวจมีข้อมูลและสถานที่ที่สำคัญ ดังนี้

- ก. ตู้แดง เอ๑ - เอ๒ ๑๗
- ข. จุดสกัดที่แยกเชิงสะพานเอกาทศรถฝั่งตะวันตก
- ค. มีสายตรวจจรดจักรยานยนต์ ๑ คัน ออกตรวจในพื้นที่
- ง. ค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช
- จ. ศาลสมเด็จพระนเรศวรมหาราช
- ฉ. ศาลากลางจังหวัด
- ช. ที่ว่าการอำเภอ
- ซ. ศาลจังหวัด
- ฅ. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

๕.๒ พื้นที่นอกเขตเทศบาล แบ่งออกเป็น ๘ เขตตรวจ ดังนี้

๑) เขตตรวจสถานีตำรวจชุมชนมหาวิทยาลัยนเรศวร ตั้งอยู่ในมหาวิทยาลัยนเรศวร (ส่วนหนองอ้อ) ใช้กำลังเจ้าหน้าที่ ๒๕ นาย รับผิดชอบ ๒ ตำบล คือ

- ๑.๑) ตำบลท่าโพธิ์ จำนวน ๑๐ หมู่บ้าน
- ๑.๒) ตำบลท่าทอง จำนวน ๑๑ หมู่บ้าน

๒) เขตตรวจตำบลดอนทอง ตั้งอยู่ที่ ม .๒ ถ.พิษณุโลก -อุตรดิตถ์ ระหว่างหลักกิโลเมตรที่ ๙ - ๑๐ ใช้กำลังเจ้าหน้าที่ ๓ นาย รับผิดชอบ ๒ ตำบล คือ

- ๒.๑) ตำบลดอนทอง จำนวน ๑๔ หมู่บ้าน
- ๒.๒) ตำบลบ้านป่า จำนวน ๑๐ หมู่บ้าน

๓) เขตตรวจตำบลสมอแข ตั้งอยู่เลขที่ ๘๕/๓ ต.สมอแขฯ รับผิดชอบตำบลสมอแข จำนวน ๘ หมู่บ้าน ใช้กำลังเจ้าหน้าที่ ๔ นาย

๔) เขตตรวจตำบลบึงพระ ตั้งอยู่ที่ ม.๓ ต.บึงพระฯ ใช้กำลังเจ้าหน้าที่ ๔ นาย รับผิดชอบ ๒ ตำบล คือ

๔.๑) ตำบลบึงพระ จำนวน ๑๐ หมู่บ้าน

๔.๒) ตำบลอรุณภูมิ จำนวน ๑ หมู่บ้าน

๕) เขตตรวจตำบลบ้านกร่าง ตั้งอยู่ที่ ม.๓ ถ.พิษณุโลก - สุโขทัย ระหว่างหลัก กิโลเมตรที่ ๙-๑๐ ต.บ้านกร่างฯ ใช้กำลังเจ้าหน้าที่ ๖ นาย รับผิดชอบ ๒ ตำบล คือ

๕.๑) ตำบลบ้านกร่าง จำนวน ๑๒ หมู่บ้าน

๕.๒) ตำบลไผ่ยอดอน จำนวน ๖ หมู่บ้าน

๖) เขตตรวจตำบลพลาชุมพล ตั้งอยู่ที่ ๗๕ ม.๑ บ้านวังหิน ต.พลาชุมพลฯ ใช้กำลังเจ้าหน้าที่ ๓ นาย รับผิดชอบ ๒ ตำบล คือ

๖.๑) ตำบลพลาชุมพล จำนวน ๕ หมู่บ้าน

๖.๒) ตำบลจอมทอง จำนวน ๙ หมู่บ้าน

๗) เขตตรวจตำบลมะขามสูง ตั้งอยู่ที่ ม.๔ ถ.พิษณุโลก-วัดโบสถ์ ต.มะขามสูงฯ ใช้กำลังเจ้าหน้าที่ ๔ นาย รับผิดชอบ ๒ ตำบล คือ

๗.๑) ตำบลมะขามสูง จำนวน ๑๐ หมู่บ้าน

๗.๒) ตำบลปากโทก จำนวน ๗ หมู่บ้าน

๘) เขตตรวจตำบลหัวรอ ตั้งอยู่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลหัวรอ รับผิดชอบตำบลหัวรอ จำนวน ๑๒ หมู่บ้านใช้กำลังเจ้าหน้าที่ ๔ นาย

๖. การจัดกำลังและการปฏิบัติของสายตรวจ

๖.๑ สายตรวจจรดยนต์

๑) มี รอง สวป. เป็นผู้ควบคุม เรียกว่า หัวหน้าสายตรวจหรือ ร้อยเวร ๒๐ มีกำลังประจำรถยนต์ประมาณ ๓ นาย

๒) ในหนึ่งวัน จัด ๓ ผลัด ๆ ละ ๘ ชั่วโมง (๐๘.๐๐-๑๖.๐๐, ๑๖.๐๐-๒๔.๐๐, ๐๐.๐๑-๐๘.๐๐)

๓) ประชุมสายตรวจต่างๆ เพื่อตรวจความพร้อมและมอบภารกิจก่อนออกตรวจอย่างน้อย ๓๐ นาที

๔) ในหนึ่งผลัด (๘ ชั่วโมง) ตรวจตู้แดง ตู้ยาม และสายตรวจต่างๆ รวมทั้งยามจุด อย่างน้อย ๒ รอบ

๕) ผลัด ๐๐.๐๑-๐๘.๐๐ น. ให้ตรวจสมุดตู้แดงที่เก็บมาสรุปรำเสนอ สวป. ภายในเวลา ๐๙.๐๐ เป็นประจำทุกวัน

๖.๒ สายตรวจรถจักรยานยนต์

- ๑) มีประจำเขตตรวจ เขตละ ๑ สาย ใช้กำลังชั้นประทวน ๒ นายต่อหนึ่งสาย
- ๒) ในหนึ่งวัน จัด ๓ ผลัด ๆ ละ ๘ ชั่วโมง (๐๘.๐๐-๑๖.๐๐, ๑๖.๐๐-๒๔.๐๐, ๐๐.๐๑-๐๘.๐๐)
- ๓) ในหนึ่งผลัด (๘ ชั่วโมง) ให้ตรวจตู้แดง อย่างน้อย ๒ รอบ

๖.๓ สายตรวจตำบล

- ๑) มี รอง สวป. เป็นผู้ควบคุม เรียกว่า หัวหน้าสายตรวจตำบล ๑ นาย
- ๒) ใช้กำลังตำรวจชั้นประทวนประจำสายตรวจตำบล ตำบลละประมาณ ๓-๔ นาย
- ๓) การปฏิบัติให้อยู่ประจำที่ตั้ง ๑-๒ นาย และอีก ๓-๔ นาย ให้ออกตรวจพื้นที่
- ๔) การออกตรวจพื้นที่ให้จัดทำข้อมูลท้องถิ่นอย่างน้อยวันละ ๓ หมู่บ้าน ๆ ละ ๑ครัวเรือนพร้อมกับเซ็นสมุดตรวจพื้นที่ตามบ้านผู้นำชุมชน

๖.๔ สายตรวจเดินเท้า

สภ.เมืองพิษณุโลก ได้จัดสายตรวจเดินเท้า ๕ สาย สายตรวจเดินเท้า ๑ สาย ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ตำรวจ ๒ นาย ใน ๑ วัน จัด ๑ ผลัดๆ ละ ๔ ชั่วโมง (๐๘.๐๐-๑๒.๐๐ น.) โดยกำหนดจุดตรวจในบริเวณย่านชุมชนหนาแน่น ดังนี้ สวนชมน่าน , ตลาดไนท์บาร์ซาร์ , ตลาดร่วมใจ , ตลาดโคกมะตูม , ตลาดบ้านคลอง โดยมุ่งเน้นให้มีการพบปะพูดคุย ให้คำแนะนำแก่ประชาชนในเรื่องต่างๆ รับทราบข้อมูลข่าวสาร แนวความคิดหรือข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของตำรวจ โดยมอบหมายให้หัวหน้าสายตรวจหรือร้อยเวร ๒๐ เป็นผู้ควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติ

๖.๔ สายตรวจเฉพาะกิจ

- ชุดสายตรวจร้านค้าทอง

- ๑) จัดแบ่งพื้นที่ร้านทองเป็นโซน จำนวน ๔ โซน
 - โซนที่ ๑ -รับผิดชอบบริเวณถนนเอกาทศรถูทิศตะวันตก ตั้งแต่ วงเวียนรถไฟ - ถนนมหาธรรมราชา - บ้านแขก
 - โซนที่ ๒ -รับผิดชอบร้านทอง บริเวณถนนนเรศวร ตั้งแต่ แยกกรุงไทย - วงเวียนรถไฟ - ตลาดร่วมใจ - ถนนเอกาทศรถูฝั่ง ตะวันออก
 - โซนที่ ๓ -รับผิดชอบร้านทองบริเวณโคกมะตูม
 - โซนที่ ๔ -รับผิดชอบร้านทอง บริเวณถนนบรมไตรฯ ตั้งแต่ หอนาฬิกา - รพ.พุทธา
- ๒) กำหนดเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติในการตรวจ

๒.๑.สายตรวจปกติ (๓ ผลัด)

- ผ ลัดที่ ๑ ๐๐.๐๑- ๐๘.๐๐ น. เน้นการตรวจช่วง ๐๖.๓๐ - ๐๘.๐๐ น. (ช่วงเปิดร้าน)
 ผ ลัดที่ ๒ ๐๘.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. อย่างน้อย ๔ ครั้ง/ร้าน (ช่วงปิดร้าน)
 ผ ลัดที่ ๓ ๑๖.๐๐ - ๒๔.๐๐ น. เน้นการตรวจช่วง ๑๖.๓๐ - ๑๘.๐๐น. (ช่วงปิดร้าน)

๒.๒.สายตรวจชุดพิเศษตรวจร้านทอง (๐๘.๐๐-๑๘.๐๐) ประกอบด้วย นายตำรวจชั้น
 สัญญาบัตร ๒ นาย ชั้นประทวน โชนละ ๒ นาย เป็นสายตรวจร้านทองโดยเฉพาะ

- **ชุดรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยานพิษณุโลก**

ใช้กำลังตำรวจชั้นประทวน ๒ นาย ดูแลรักษาความปลอดภัยบริเวณขนส่งผู้โดยสารท่า
 อากาศยานพิษณุโลก

- **ชุดรักษาความปลอดภัยวัดพระศรีรัตนมหาธาตุ**

ใช้กำลังตำรวจชั้นประทวน ๓ นาย ดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยแก่นักท่องเที่ยว และ
 อำนาจความสะอาดด้านการจราจรภายในวัด

๗. สถานภาพอาชญากรรม

สถิติคดีอาญา ๕ กลุ่ม ของ สภ.เมืองพิษณุโลก

- ๑.) คดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญ ๑๓ คดี
- ๒.) คดีชีวิต ร่างกาย และเพศ ๔๘ คดี
- ๓.) คดีประทุษร้ายต่อทรัพย์ ๑๖๔ คดี
- ๔.) คดีที่นำสนใจ ๑๖๓ คดี
- ๕.) คดีที่รัฐเป็นผู้เสียหาย ๓๖๒ คดี

๘. ปัญหา อุปสรรค ข้อขัดข้องในส่วนของการป้องกันปราบปราม สภ.เมืองพิษณุโลก

สภาพทั่วไปอำเภอเมืองพิษณุโลก มีลักษณะของสังคม ๒ สังคม คือสังคมชนบท และสังคม
 เมือง โดยตำบลรอบนอกยังคงเป็นลักษณะสังคมชนบทอย่างแท้จริง สำหรับในเขตเมือง เนื่องจาก
 อำเภอเมืองพิษณุโลก เป็นศูนย์กลางของภาคเหนือตอนล่าง มีส่วนราชการระดับจังหวัด ระดับเขต และ
 ระดับภาคอยู่ในพื้นที่เป็นจำนวนมาก ทุกหน่วยงาน นอกจากนั้นยังเป็นศูนย์กลางทางการศึกษา มี
 สถาบันทางการศึกษาจำนวนมากในทุกระดับ มีระดับอุดมศึกษาขนาดใหญ่ หลายแห่ง โดยเฉพาะ
 มหาวิทยาลัยนเรศวร นอกจากนั้นยังเป็นศูนย์กลางของการค้า , เศรษฐกิจและการคมนาคมด้วย ลักษณะ
 ประชากรส่วนใหญ่ซึ่งเป็นข้าราชการ นิสิต นักศึกษา

จากสภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วประกอบกับความเจริญทางเทคโนโลยี ปัจจัย
 สำคัญในการดำรงคงอยู่จึงเป็นเรื่องของเงินและทรัพย์สิน ทำให้คดีความผิดเกี่ยวกับทรัพย์ เช่น การ
 โจรกรรมรถจักรยานยนต์ เกิดขึ้นค่อนข้างสูงในพื้นที่ นอกจากนี้ด้วยสภาวะของความเป็นเมืองที่มีความ
 เจริญในระดับหนึ่งในเขตภาคเหนือตอนล่าง แหล่งท่องเที่ยวและสถานที่บริการ จึงเกิดขึ้นมากมาย
 เป็นปัญหาในการจัดระเบียบสังคม

แต่อย่างไรก็ตาม งานป้องกันปราบปราม สภ.เมืองพิษณุโลก ก็ได้นำแนวทางการป้องกัน อาชญากรรม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ประกอบด้วย ๔ กลุ่ม ๕๘ โครงการ ๘ มาตรการ มาปรับใช้ กับสถานการณ์และสภาพการณ์ในพื้นที่ โดยไตรมาสแรกได้เลือกโครงการเพื่อปรับใช้จำนวน ๑๐ โครงการ ได้แก่

๑. โครงการป้องกันอาชญากรรมในที่สาธารณะ
๒. โครงการควบคุมอาชญากรรมประเภทประทุษร้ายต่อชีวิตร่างกาย
๓. โครงการกำหนดจุดสกัดและซักซ้อมแผนเผชิญเหตุ
๔. โครงการตำรวจประจำชุมชน
๕. โครงการสายตรวจประชาชน
๖. โครงการให้ความรู้เกี่ยวกับอาชญากรรมและยาเสพติด
๗. โครงการฉีดวัคซีนให้กับชุมชน
๘. โครงการฝึกผู้นำสายตรวจชั้นประทวน
๙. โครงการขัดเงา
- ๑๐.โครงการจัดทำศูนย์ประสานงานและควบคุมสั่งการ

ส่วนโครงการและมาตรการนอกเหนือไปจากแนวทางการป้องกันอาชญากรรม ตร.ที่ สภ.เมืองพิษณุโลก ดำเนินการแล้ว ได้แก่

๑. โครงการตำรวจอาสา
๒. โครงการตรวจปัสสาวะหาสารเสพติดในสถานประกอบการ
๓. โครงการปิดล้อมตรวจค้นกวดล้างยาเสพติด
๔. โครงการป้องกันอาชญากรรมสำหรับผู้ประกอบการร้านค้าทอง
๕. โครงการร่วมมือป้องกันอาชญากรรมสำหรับผู้ประกอบการหอพัก
๖. มาตรการจัดระเบียบสังคม ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองเด็กฯ
๗. มาตรการตรวจยึดรถจักรยานยนต์ที่ดัดแปลงสภาพและไม่ติดแผ่นป้ายทะเบียน
๘. มาตรการตีวงรัญจับกลุ่มในช่วงเวลากลางคืน
๙. โครงการตำรวจท่องเที่ยวตรวจร่วม สภ.เมืองพิษณุโลก รักษาความปลอดภัยสำหรับนักท่องเที่ยว
- ๑๐.โครงการหอพักสีขาว

จุดตรวจจุดสกัดในเขตพื้นที่ตำบล

๑. จุดตรวจจุดสกัดยามดอนทอง
๒. จุดตรวจจุดสกัดยามมะขามสูง
๓. จุดตรวจจุดสกัดยามบ้านกร่าง

๔. จุดตรวจตู้ยามพลายชุมพล
๕. จุดตรวจตู้ยามหัวรอ
๖. จุดตรวจตู้ยามมหาวิทยาลัยนเรศวร
๗. จุดตรวจตู้ยามบึงพระ
๘. จุดตรวจตู้ยามสมอแข^{๗๐}

๒.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๒.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

ว่าที่ ร้อยตรี ฌองก์ แสงแก้ว ได้ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานในฝ่ายโยธา สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร ตามหลักธรรมาภิบาล” ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในฝ่ายโยธา สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมทั้งสามด้าน ได้แก่ ประโยชน์สุขของประชาชน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่ามัธยฐานเลขคณิต รวม ๓.๒๑ ทางด้านประสิทธิผลและความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่ามัธยฐานเลขคณิต รวม ๓.๑๑ และด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่ามัธยฐานเลขคณิต รวม ๓.๑๘ เมื่อทำการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยอายุ อาชีพ และระดับการศึกษา เป็นปัจจัยตัวแปรที่มีความแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติ จากผลการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) ที่ระดับ ๐.๐๕ เมื่อเปรียบเทียบกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในฝ่ายโยธา สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร ส่วนปัจจัยด้านสถานภาพการสมรส และ รายได้ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ เมื่อเปรียบเทียบกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายโยธา สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร^{๗๑}

ภัทรวดี ตันติวิญญูพงศ์ ได้วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของการประเมินคุณภาพภายนอก ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่ อำเภอมือง เชียงใหม่ ผลการศึกษา สรุปได้ดังนี้

๑. ประสิทธิภาพภายหลังการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ในด้านของสถานศึกษา มีผลการศึกษาคือ สถานศึกษามีการพัฒนาและเกิดประสิทธิผลของการจัดการศึกษาในระดับมากที่สุด ซึ่งหมายถึง

^{๗๐} พันตำรวจโท พัทย์วัฒน์ จารุชัยนิวัฒน์, เอกสารการบรรยายสรุปงานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก , ๒๕๕๒.

^{๗๑} ว่าที่ ร.ต.ฌองก์ แสงแก้ว, “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานในฝ่ายโยธา สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร ตามหลักธรรมาภิบาล”, วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร), ๒๕๕๐.

ภายหลังจากการได้รับการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาในรอบที่สอง สถานศึกษาได้มีการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการจัดการศึกษา จนก่อให้เกิดคุณภาพของการจัดการศึกษาที่ดีมากในภาพรวม

๒. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการศึกษากับประสิทธิผลของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ภายหลังการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา พบว่าปัจจัยทางการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา คือปัจจัยเกี่ยวกับงบประมาณของสถานศึกษา จำนวนนักเรียน จำนวนบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ส่วนปัจจัยระดับการจัดการศึกษา การสังกัดหน่วยงานการศึกษา และการมีส่วนร่วมได้ส่วนเสียของผู้เกี่ยวข้อง ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาภายหลังการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

๓. ปัญหาและอุปสรรค ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา พบว่า ปัญหาของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นปัญหาที่เกิดจากปัจจัยหลายปัจจัยประกอบกัน ซึ่งได้แก่ นักเรียน ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง งบประมาณการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ระเบียบข้อบังคับ กฎเกณฑ์ของการศึกษา กระบวนการของการบริหารจัดการของสถานศึกษา โดยปัญหาที่เกิดขึ้นของสถานศึกษาแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน ที่ขึ้นอยู่กับ ตัวบุคคล สภาพครอบครัว และสภาพแวดล้อมบริบทของแต่ละสถานศึกษาที่มีความหลากหลายรวมทั้งกระบวนการบริหารจัดการที่มีความแตกต่างกัน^{๗๒}

กาญจนา บุญยัง ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรในมหาวิทยาลัย เชียงใหม่ : กรณีศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์” ผลการวิจัยสรุปพบว่า การบริหารงานของคณะพยาบาลศาสตร์มีประสิทธิผลในระดับมากที่สุดซึ่งพิจารณาจากตัวชี้วัดความสำเร็จของมหาวิทยาลัยด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้

(๑) ด้านความสามารถในการผลิตของคณะ ทั้งนี้พิจารณาได้จาก ด้านการเรียนการสอน คณะฯ มีประสิทธิผลด้านอัตราการมีงานทำของนักศึกษา และอัตราความสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาในหลักสูตรด้านการวิจัยคณะฯ มีประสิทธิผลด้านความสอดคล้องของผลงานวิจัยที่นำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาสังคม และจำนวนงานวิจัยที่ได้มีการตีพิมพ์ ยกเว้น ด้านการจัดสรรงบประมาณ เพื่อสนับสนุนการวิจัย อย่างไรก็ตาม คณะฯ ไม่บรรลุประสิทธิผลการบริหารงาน ด้านการบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเนื่องจาก ได้รับการจัดสรรงบประมาณต่ำกว่าเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย

^{๗๒} ภัทรวดี ตันติวิญญูพงศ์, “ประสิทธิผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่ อำเภอเมืองเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๕๔.

(๒) ด้านประสิทธิภาพการบริหาร คณะฯ มีประสิทธิผลด้านภาระงานทางวิชาการของอาจารย์ อัตราการลาออกกลางคันของนักศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรพยาบาลศาสตรดุษฎีบัณฑิต รวมทั้งด้านประสิทธิภาพของการใช้อาคารสถานที่ของคณะฯ ยกเว้นอัตราการลาออกกลางคันของนักศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตและค่าใช้จ่ายต่อหัวของนักศึกษา

(๓) ด้านความสามารถในการปรับตัว คณะฯ มีประสิทธิผลด้านสัดส่วนตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ สัดส่วนของบุคลากรช่วยวิชาการสารนิเทศของห้องสมุด เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา การกระจายโอกาสทางการศึกษาและสัดส่วนการรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีต่อระดับบัณฑิตศึกษา ยกเว้น สัดส่วนคุณวุฒิของอาจารย์

(๔) ด้านการพัฒนา คณะฯ มีประสิทธิผลด้านความสามารถในการแสวงหารายได้เพื่อการพัฒนาตนเอง

(๕) ด้านความพึงพอใจของนักศึกษา พบว่านักศึกษามีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนโดยรวมในระดับมาก^{๗๓}

สมลักษณ์ นามวัฒน์ ได้วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์คือ ๑) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี และ ๒) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยมีดังนี้ คุณลักษณะทั่วไปของพนักงานจ้าง ที่เลือกเป็นตัวอย่าง มีดังนี้ พนักงานจ้างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ยระหว่าง ๑๙-๓๒ ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อยู่ระหว่าง ๔,๘๐๐-๘,๒๐๐ บาท มีระยะเวลาทำงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเฉลี่ย ๑-๙ ปี นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานจ้างมีสถานภาพการสมรสเป็น โสด และมีการศึกษาอยู่ในระดับ มัธยมศึกษา, ปวช. มากที่สุด คุณลักษณะเกี่ยวกับงานที่ทำของพนักงานจ้าง พบว่า พนักงานจ้าง มีความรู้และความเข้าใจในเนื้องานที่ทำในระดับ ปานกลาง ถึงระดับมาก มีความพึงพอใจในงาน มีแรงจูงใจในการทำงานได้รับการสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และได้รับการควบคุมในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา ในระดับปานกลาง ด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง พบว่า พนักงานจ้างส่วนใหญ่ มีประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ทั้งใน ด้านปริมาณ และด้านคุณภาพ ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ได้แก่ ระยะเวลาที่ทำงานความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การควบคุมงานของ

^{๗๓} กาญจนา บุญยัง, “ประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่”, การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๗), หน้า ๑๐๖.

ผู้บังคับบัญชา และความรู้ความเข้าใจในงาน ที่ปฏิบัติ ส่วนปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ และ ระดับการศึกษา^{๗๔}

ร้อยตำรวจโท ประยูรวัตร ดำรงสัจสีรี ได้วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของโครงการสมาชิก แจ่งข่าวอาชญากรรม(กองปราบอาสา)กองปราบปราม กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์หลักคือเพื่อศึกษาถึงประสิทธิผลของโครงการสมาชิกแจ่งข่าว อาชญากรรม(กองปราบอาสา) กองปราบปราม กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจ แห่งชาติ โดยเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังของผู้เข้าอบรมกับประเมินประสิทธิผลของ โครงการสมาชิกแจ่งข่าวอาชญากรรม ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาวิจัยในลักษณะของการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลและทำการ วิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างของผู้เข้าอบรมโครงการสมาชิกแจ่งข่าวอาชญากรรมโดยใช้การเลือกตัวอย่างแบบ โควตา (Quota Sampling) จำนวน ๓๑๑ คน ผลการวิจัยพบว่า ๑. ประสิทธิภาพของโครงการสมาชิก แจ่งข่าวอาชญากรรม(กองปราบอาสา) กองปราบปราม กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับมากภูมิหลังของผู้เข้าอบรมที่แตกต่างกันด้าน เพศ การศึกษา อาชีพ รายได้ สถานภาพ จะประเมินประสิทธิผลของโครงการสมาชิกแจ่งข่าวอาชญากรรมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นอายุ ของผู้ผ่านการอบรมแตกต่างกันจะประเมินประสิทธิผลของโครงการสมาชิกแจ่งข่าวอาชญากรรม แตกต่างกัน^{๗๕}

รัตติกาล จันทวงษ์ ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนอมนั้แม่และเด็กของสถาน ีอนามั้ ในจังหวัดพิจิตร” ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนอมนั้แม่ และเด็กของสถาน ีอนามั้จังหวัดพิจิตร ในภาพรวมอยู่ในระดับดี (ร้อยละ ๖๕.๑) ส่วนใหญ่ผู้รับผิดชอบงานของนอมนั้แม่ และเด็กมีอายุระหว่าง ๓๐-๓๙ ปี มีสถานภาพสมรสคู่ จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ ๕๒.๓) เคยได้รับการอบรมในงานของนอมนั้แม่ และเด็ก (ร้อยละ ๗๑.๕) มีความรู้และทัศนคติในงานของนอมนั้แม่ และเด็กดีค่อนข้างต่ำ (ร้อยละ ๑๖.๕, ๔๐.๔) และมีการบริหารจัดการในระดับดี และยังต้องปรับปรุงอยู่ ในเกณฑ์ใกล้เคียงกัน (ร้อยละ ๕๓.๒, ๔๖.๘) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวางแผนส่วนใหญ่มี การกำหนดงานของนอมนั้แม่ และเด็กสอดคล้องกับหน่วยงานระดับจังหวัด (ร้อยละ ๙๑.๗) แต่มีการจัดทำ ผังควบคุมกำกับงานเพียงครึ่งหนึ่งของสถาน ีอนามั้ทั้งหมด ในด้านการจัดองค์กรพบว่าส่วนใหญ่ รายงานผลการดำเนินงานของนอมนั้แม่ และเด็กให้อำเภอหรือจังหวัดทราบ (ร้อยละ ๙๐.๘) แต่มีการ

^{๗๔} สมลักษณ์ นามวัฒน์, “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี”, วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (วิทยาลัยการปกครอง ท้องถิ่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น), ๒๕๕๒.

^{๗๕} ร.ต.ท.ประยูรวัตร ดำรงสัจสีรี, “การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตามหลักจรรยาบรรณ ๔ กรณีศึกษาของบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), ๒๕๕๔.

จัดตั้งคณะกรรมการเพื่อปฏิบัติงานยังไม่ครอบคลุม (ร้อยละ ๔๒.๒) ด้านการบริหารบุคคลส่วนใหญ่ได้รับการนิเทศงานอนามัยแม่ และเด็กโดยเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับอำเภอ (ร้อยละ ๙๔.๕) มีการจัดอบรม พื้นฟูความรู้ให้แก่แม่ตัวอย่างหรือผดุงครรภ์โบราณต่ำ (ร้อยละ ๒๘.๔) ด้านการอำนวยความสะดวกส่วนใหญ่เมื่อมีนโยบายใหม่ๆ เกี่ยวกับงานอนามัยแม่ และเด็ก จะแจ้งให้บุคลากรทราบทุกครั้ง และมีการประชุมสรุปข้อมูล ปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อย (ร้อยละ ๓๓.๐) ด้านการควบคุมส่วนใหญ่มีการแจกสมุดบันทึกสุขภาพอนามัยแม่ และเด็กพร้อมทั้งให้คำแนะนำหญิงมีครรภ์ทุกราย (ร้อยละ ๙๙.๑) แต่เมื่อหาความสัมพันธ์พบว่าไม่มีปัจจัยใดที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลเลย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยนี้ คือ ควรจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับงานอนามัยแม่ และเด็กในเรื่องการใช้จ่ายในหญิงมีครรภ์ ระยะเวลาของการทำคลอดปกติ จุดประสงค์หลักที่สำคัญของการตรวจมารดาหลังคลอด และการวัดเส้นตีสรีระเด็กแรกเกิดปกติ ในด้านทัศนคติควรสร้างเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่องานอนามัยแม่ และเด็กในเรื่องการคัดเลือกแม่ตัวอย่าง ส่วนในการบริหารจัดการควรจัดส่งเสริมให้มีการอบรม พัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานอนามัยแม่ และเด็กให้มีความรู้ในการบริหารจัดการด้านต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานอนามัยแม่ และเด็กของจังหวัดพิจิตรมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น^{๗๖}

กิติภัส เฟื่องศรี ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ พัฒนาชุมชน อุปสรรคในการปฏิบัติงานและเสนอแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ได้แก่ เพศ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนอย่างน้อย สำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ยกเว้น อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ พัฒนาชุมชน^{๗๗}

ชูเกียรติ ศิริเทพประไพ ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิผลการดำเนินงานของหน่วยแพทย์เคลื่อนที่โรงไฟฟ้าแม่เมาะ ”พบว่าประชาชนส่วนใหญ่ที่มาใช้บริการของหน่วยแพทย์เคลื่อนที่โรงไฟฟ้าแม่เมาะ เป็นเพศหญิง มีสถานภาพสมรส อายุระหว่าง ๙ – ๓๓ ปี ประกอบอาชีพรับจ้างแม่บ้าน ทำนา ทำสวน รายได้ค่อนข้างต่ำ มีบุตรที่ต้องเลี้ยงดู ๑-๒ คน ความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของหน่วยแพทย์เคลื่อนที่โรงไฟฟ้าแม่เมาะในระดับสูง ความต้องการใช้บริการมีสูงเพราะ

^{๗๖} รัตติกาล จันทวงศ์, “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานอนามัยแม่และเด็กของสถานอนามัย ในจังหวัดพิจิตร”, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(สาธารณสุขศาสตร์) , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล), ๒๕๔๔.

^{๗๗} กิติภัส เฟื่องศรี, , ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน : กรณีศึกษาจังหวัดสระบุรี, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต , สาขารัฐประศาสนศาสตร์,(บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล), ๒๕๔๕.

สะดวก ใกล้บ้าน ไม่ต้องเดินทางไกล และต้องการให้มีการออกบริการหน่วยแพทย์เคลื่อนที่เดือนละครั้ง ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของหน่วยแพทย์เคลื่อนที่โรงพยาบาลแม่เมาะบรรลุประสิทธิภาพที่กำหนดไว้ค่อนข้างสูง^{๗๘}

ประกาศิต มหาสิงห์ ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริการประชาชนของที่ทำการปกครองอำเภอ : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอเมืองและอำเภอบ้านโฮ่งจังหวัดลำพูน” พบว่า

๑. ประสิทธิภาพของการบริการประชาชน ของที่ทำการปกครองอำเภอเมืองและอำเภอบ้านโฮ่ง มีแนวโน้มไปในทางบวก คือ

๑.๑ ความสามารถในการผลิตของทั้งสองอำเภอ มีแนวโน้มไปในทางบวก แต่ราชฎายังเห็นว่าการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองค่อนข้างจะใช้เวลามาก

๑.๒ ความสามารถในการปรับตัว ความยืดหยุ่น และความขัดแย้ง มีแนวโน้มไปในทางบวก แต่ราชฎายังได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายระเบียบกฎหมายน้อย

๒. สำหรับการศึกษปัจจัยที่มีอิทธิพลพบว่า ลักษณะองค์การ ลักษณะบุคคล ลักษณะสภาพแวดล้อม และนโยบายการบริหารและการปฏิบัติมีแนวโน้มไปในทางบวก แต่พบว่าสภาพทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม มีส่วนบั่นทอนขวัญและกำลังใจข้าราชการ และลักษณะของที่ทำการปกครองยังยึดมั่นต่อระเบียบวินัยเคร่งครัดมาก

๓. การศึกษาประสิทธิภาพระหว่างอำเภอเมืองและอำเภอบ้านโฮ่ง ไม่แตกต่างกันมากนัก ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริการประชาชนของที่ทำการปกครองอำเภอ มีแนวโน้มไปในทางบวกแต่ภาพลบของที่ทำการปกครองอำเภอในเชิงลบก็มี เช่น การบริการล่าช้า สำหรับภารกิจหรือภาพพจน์บางอย่างยังอยู่ในระดับกลาง เช่น บทบาทการสอบสวนคดีเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติลักษณะการเป็นเจ้าขุนมูลนาย และความเบื่อหน่ายเฉื่อยชา ซึ่งพบว่าปัญหาเกิดจากปัจจัยที่มีอิทธิพลภายนอก เช่น สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และได้เสนอแนวทางการปรับปรุงงานบริการประชาชนไว้ ๓ ประการด้วยกัน คือ

ก. ควรปรับปรุงลักษณะงานป้องกัน งานส่งเสริมการปกครอง ให้สอดคล้องกับสภาพพื้นที่ และกำหนดบทบาทเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบให้ชัดเจน เนื่องจากผลการศึกษพบว่างานทั้งสองนี้มีปานกลาง ซึ่งแท้ที่จริงก็ยิ่งปรากฏเหตุการณ์ เช่น ไฟไหม้ ปัญหาสภาพแวดล้อมในเขตเมืองมีมาก

ข. งานทะเบียนและบัตร ควรเพิ่มเจ้าหน้าที่ เพิ่มการบริการนอกสถานที่ และใช้วิธีการเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ให้มาก พร้อมทั้งลดขั้นตอนการปฏิบัติที่ไม่จำเป็นลง

^{๗๘} ชูเกียรติ ศิริเทพประไพ, “ประสิทธิภาพการดำเนินงานของหน่วยแพทย์เคลื่อนที่โรงพยาบาลแม่เมาะ ”. การค้นคว้า แบบอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง, (บัณฑิตวิทยาลัย ; มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๓๙.

ค. ควรเพิ่มบทบาทขององค์กรประชาชน และบทบาทการมีส่วนร่วมของประชาชนในงานพัฒนาอาชีพและงานปกครอง^{๗๙}

สุโสฬส พึ่งบุญ ได้วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของโครงการฝึกอบรมและสัมมนา หลักสูตรนักปกครองระดับสูง : ศึกษาเฉพาะกรณี รุ่นที่ ๓๙ การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ๓ ประการ คือ (๑) เพื่อประเมินประสิทธิผลของโครงการอบรมและสัมมนา หลักสูตรนักปกครองระดับสูงรุ่นที่ ๓๙ ในด้านการเปลี่ยนแปลงความรู้ตามหลักสูตร (๒) เพื่อประเมินความคุ้มค่าของโครงการอบรมและสัมมนาหลักสูตรนักปกครองระดับสูงรุ่นที่ ๓๙ และ (๓) เพื่อศึกษาปัญหาในการดำเนินโครงการอบรมและสัมมนา หลักสูตรนักปกครองระดับสูงรุ่นที่ ๓๙ ซึ่งอบรมระหว่างวันที่ ๒ สิงหาคม ถึงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๔๒ ณ โรงเรียนนักปกครองระดับสูง วิทยาลัยการปกครอง อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า

๑. โครงการนี้ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้เพิ่มขึ้นทุกวิชา และมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก จำนวน ๔๘ วิชา และมากที่สุด จำนวน ๒ วิชา

๒. การอบรมตามหลักสูตรมีความคุ้มค่า และมีประโยชน์สำหรับผู้เข้ารับการอบรม นอกจากนี้ยังเสนอให้ปรับปรุงเน้นเรื่องเทคโนโลยีสมัยใหม่มากขึ้น มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นโดยเน้นวิธีการสัมมนา เน้นการศึกษาดูงานภาคเอกชน และควรกระจายอำนาจ ทั้งงบประมาณ และบุคลากรให้กับผู้บริหารโครงการฝึกอบรม

๓. ผู้เข้ารับการอบรมเสนอให้ยกเลิกวิชาที่ทำการอบรม จำนวน ๑๐ วิชา และวิชาที่ควรยกเลิกมากที่สุดคือ วิชาการทำเอกสารวิจัย ส่วนวิชาที่ควรศึกษาเพิ่มเติมมีจำนวน ๒๖ วิชา วิชาที่ควรศึกษาเพิ่มมากที่สุดคือ วิชาที่เน้นด้านเศรษฐกิจ^{๘๐}

รัฐพล นราติศร ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิผลในการให้บริการประชาชนของข้าราชการฝ่ายปกครอง : กรณีศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่” พบว่า

๑) ประชาชนผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการและการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการฝ่ายปกครอง และเห็นว่าควรมีการพัฒนาประสิทธิภาพการบริการ ส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนเกี่ยวกับระเบียบ ขั้นตอนในการติดต่อขอรับบริการ มีการแก้ไขระเบียบลดขั้นตอนที่ยุ่งยากซับซ้อน เพิ่มจำนวนบุคลากรให้เพียงพอต่อการให้บริการปฏิบัติงาน ให้บริการเขียนคำร้องแก่ประชาชนผู้ใช้บริการ อีกทั้งให้บริการนอกเวลาราชการ จัดหน่วยบริการแบบอำเภอเคลื่อนที่ให้มากขึ้น

^{๗๙} ประกาศิต มหาสิงห์, “ประสิทธิผลและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริการประชาชนของที่ทำกรปกครองอำเภอ : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอเมืองและอำเภอบ้านโฮ่งจังหวัดลำพูน ”, การค้นคว้าแบบอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๓๖.

^{๘๐} สุโสฬส พึ่งบุญ, “ประสิทธิผลของโครงการฝึกอบรมและสัมมนา หลักสูตรนักปกครองระดับสูง : ศึกษาเฉพาะกรณี รุ่นที่ ๓๙ ”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), ๒๕๔๓.

๒) ในส่วนของข้าราชการฝ่ายปกครองยังมีทัศนคติและค่านิยมในเรื่องบทบาท อำนาจหน้าที่และมีจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนค่อนข้างต่ำเพราะยังคิดว่าข้าราชการคือบุคคลที่มีเกียรติประชาชนควรให้การเคารพบางส่วนยังพอมีความเข้าใจว่าหน้าที่ของตนคือการให้บริการแก่ประชาชนและยังรู้สึกว่ “ข้าราชการคือผู้รับใช้ประชาชน” และมีความคิดเห็นว่าสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลส่วนหนึ่งต่อการปฏิบัติหน้าที่^{๕๑}

ขวัญใจ มีทิพย์ ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีกองพันปฏิบัติการพิเศษ ๑ (คอมแมนโด) กองทัพอากาศ” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ กองพันปฏิบัติการพิเศษ ๑ (Commando) กองทัพอากาศ พบว่า อยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยจูงใจที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และผลประโยชน์ตอบแทนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ สำหรับปัจจัยด้านอื่น ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ (อัตราเงินเดือนและเงินเพิ่มพิเศษ) ระดับชั้นยศ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ^{๕๒}

กมล ศิริสูง ได้ศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดลพบุรี” ผลการวิจัยพบว่า

๑. พฤติกรรมผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ และกิจสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับกลาง
๒. ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน
๓. พฤติกรรมผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์และกิจสัมพันธ์ของผู้บริหารการศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทุกด้านและทุกราย ข้อที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๑๖๗^{๕๓}

กัญญ์หาภรณ์ กลิ่นนิมมวล ได้วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอทธิ

^{๕๑} รัฐพล นราดิศร, “ประสิทธิผลในการให้บริการประชาชนของข้าราชการฝ่ายปกครอง : กรณีศึกษาอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่”, การค้นคว้าแบบอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการเมืองและการปกครอง, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๔๕.

^{๕๒} ขวัญใจ มีทิพย์, “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีกองพันปฏิบัติการพิเศษ ๑ (คอมแมนโด) กองทัพอากาศ”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), ๒๕๔๓.

^{๕๓} กมล ศิริสูง, “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๕), หน้า ๑๓๑.

บาท ๔ตามทัศนคติของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านฉันทะ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านวิริยะ จิตตะ และวิมังสา อยู่ในระดับมาก

ผลการเปรียบเทียบทัศนคติของบุคลากรต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัด พิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ ต่างกันมีทัศนคติต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงาน จังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกันมีทัศนคติต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ สำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลัก อิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .๐๕^{๘๔}

ภูษิตา อินทรประสงค์ ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหาร โรงพยาบาลชุมชน ในสังกัดสำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข ” การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงพยาบาลชุมชน แสวงหา ปัจจัยหลักและปัจจัยของผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) โดย ผลการวิจัยพบว่า ในบรรดาตัวแปรอิสระ ๑๐ ตัว ประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงพยาบาล ชุมชน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ทุกตัวแปร โดยแต่ละตัวแปร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ๑) การทำงานเป็นทีม ๒) ลักษณะ ภาวะผู้นำ ๓) การสร้างความผูกพันและการยอมรับ ๔) การมีส่วนร่วม ๕) ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บริหารโรงพยาบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชา ๖) การตั้งใจ ๗) ความชัดเจนของงานโรงพยาบาล ๘) ความสามารถในการบริหารภายในหน่วยงาน ๙) ความสามารถในการบริหารสภาพแวดล้อมภายนอก หน่วยงาน ๑๐) ความสามารถในการให้คำแนะนำ^{๘๕}

พชญรัศม์ ลิ้มสอน ได้วิจัยเรื่องประสิทธิผลของการบริหารงานพยาบาลในโรงพยาบาล ชุมชน จังหวัดนครราชสีมา จำนวน ๕ แห่ง โดยศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการ บริหารงานพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน ๖ ปัจจัย ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ความ ชัดเจนของงาน คุณภาพและปริมาณบุคลากร งบประมาณ ความเหมาะสมของสถานที่และ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพและความเหมาะสมของวัสดุอุปกรณ์ พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ประสิทธิผลของการบริหารงานพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนมีเพียงปัจจัยเดียวเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์

^{๘๔}กัญแก้วพารณ กลินนิมโนล , “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลก ” , วิทยานิพนธ์ ปรญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๑.

^{๘๕}วิจิตร มูลแวง, “การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขอนแก่น เขต ๑” , วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช), ๒๕๔๗.

กับประสิทธิผลของการบริหารงานพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน^{๘๖}

เปิยญาทิพย์ สุวรรณรินทร์ ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการให้บริการของข้าราชการฝ่ายปกครองอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

๑. ประชาชนผู้มาใช้บริการ มีความคิดเห็นโดยรวมว่าที่ทำการปกครองอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีความพร้อมในการให้บริการประชาชน อยู่ในระดับดี คือ เมื่อไปติดต่อขอรับบริการของ ที่ทำการปกครองอำเภอแม่เมาะ มีจำนวนเจ้าหน้าที่ให้บริการมีความเพียงพอกับจำนวนผู้รับบริการ เจ้าหน้าที่มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญในหน้าที่ สามารถชี้แจงและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการให้บริการที่ชัดเจน มีความสุภาพเป็นมิตร และยังได้รับการให้บริการอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน แต่ยังไม่ได้รับความสะดวกรวดเร็วเท่าที่ควร

ด้านการบริการจัดการ พบว่าเมื่อไปติดต่อขอรับบริการจากที่ทำการปกครองแล้ว มีกระบวนการและขั้นตอนที่เป็นระบบชัดเจน ระยะเวลาการให้บริการมีความเหมาะสม มีการประสานงานและประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนรู้ขั้นตอนและวิธีการในการให้บริการอย่างทั่วถึง แต่ยังคงขาดการให้บริการตามลำดับก่อน – หลัง

ด้านวัสดุ อุปกรณ์และสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ พบว่าที่ทำการปกครองอำเภอแม่เมาะ มีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัยในการให้บริการ มีเอกสาร แผ่นพับ ข้อมูลการให้บริการ แผนที่เส้นทางการให้บริการ ในระดับดี มีสถานที่/พื้นที่และบรรยากาศเอื้ออำนวยต่อผู้มารับบริการ มีที่นั่งพักเพียงพอสำหรับผู้มารับบริการ มีสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับผู้พิการและผู้สูงอายุ เช่น ห้องน้ำ ทางขึ้นลง ราวจับ พื้นผิวต่าง สัมผัส สถานที่ให้บริการสะอาดเป็นระเบียบ มีที่จอดรถเพียงพอสำหรับผู้ที่มาติดต่อ มีน้ำดื่มคอยให้บริการ และมีห้องน้ำที่สะอาด

๒. ประชาชนผู้มาใช้บริการ โดยรวมมีระดับความพึงพอใจในการให้บริการของข้าราชการฝ่ายปกครองอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง อยู่ในระดับมาก กล่าวคือประชาชนได้รับความสะดวกรวดเร็วในการให้บริการ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ และมีได้เรียกร้องผลประโยชน์อันสมควรได้ เจ้าหน้าที่มีอัธยาศัยดี มีมารยาท ทั้งบุคคลทั่วไป ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

๓. ประชาชนผู้มาใช้บริการยังมีความรู้สึกไว้ในสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อให้การบริการประชาชนมีประสิทธิภาพสูง ควรปรับปรุงในเรื่องของจิตสำนึกในหน้าที่การให้บริการของเจ้าหน้าที่รัฐ

^{๘๖}ไพฑูรย์ ขุนอาสา, “ผู้บริหารกับการใช้สังคหวัตถุธรรม : ศึกษากรณีผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๓๒.

แก่ไชระเปียบ ขึ้นตอนที่ยุ่งยาก ซับซ้อน และขั้นตอนในการติดต่อขอรับบริการ เพื่อให้ข้าราชการเป็นที่พึงของประชาชนได้มากขึ้น^{๘๗}

สายสวาท โสขวัญฟ้า ได้วิจัยเรื่อง การประเมินประสิทธิผลในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ประเมินประสิทธิผลในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ ปีงบประมาณ ๒๕๕๗ - ๒๕๕๙ ผลจากการประเมิน สรุปได้ดังนี้

๑. การประเมินความเหมาะสมและประสิทธิผลของกระบวนการ (Process) ในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกเป็นการประเมินความเหมาะสมของกระบวนการด้านการบริหารและการจัดการ ด้านการประสานงาน ด้านการงบประมาณ โดยรวมมีความเหมาะสมและประสิทธิผลสอดคล้องกับเกณฑ์อยู่ในระดับปานกลาง

๒.การประเมินประสิทธิผลของผลผลิต (Product) ตามภารกิจของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ ในการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ/งาน/กิจกรรมตามภารกิจ ๒ ด้าน คือด้านศาสนา ด้านศิลปะและวัฒนธรรม ด้วยการประเมินเชิงสรุปรวม (Summative Evaluation) พบว่าโดยรวมมีความเหมาะสมและประสิทธิผลสอดคล้องกับเกณฑ์อยู่ในระดับปานกลาง และการประเมินประสิทธิผลสืบเนื่องจากการดำเนินงานโครงการ /งาน/กิจกรรมที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมายพบว่าโดยรวมมีความเหมาะสมและประสิทธิผลสอดคล้องกับเกณฑ์อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่โครงการด้านศาสนา กลุ่มเป้าหมายมีความคิดเห็นว่า สภาวัฒนธรรมอำเภอมีการให้ความรู้ความเข้าใจในสาระของโครงการ ความตระหนักและศรัทธาต่อสาระและประโยชน์ของโครงการ /งาน/กิจกรรม อยู่ในระดับมาก และโครงการด้านศิลปะและวัฒนธรรม กลุ่มเป้าหมายมีความคิดเห็นว่าสภาวัฒนธรรมอำเภอมีการให้ความรู้ความเข้าใจในสาระของโครงการ การนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันอยู่ในระดับมากเช่นกัน

จากผลการประเมินในด้านต่าง ๆ ทำให้สามารถสรุปผลการประเมินในภาพรวมได้ว่า ประสิทธิผลในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการ ปีงบประมาณ ๒๕๕๗ - ๒๕๕๙ สภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการมีประสิทธิผลในการดำเนินงานผ่านเกณฑ์ คือ อยู่ในระดับปานกลาง และเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด สภาวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรปราการควรมีการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานโดยเปิดโอกาสให้เครือข่าย เครือญาติภาคีสมาชิกและประชาชนทั่วไปสามารถเข้ามามีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการดำเนินงานวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของจังหวัดร่วมกันอย่างกว้างขวางและทั่วถึง ด้วยการสร้างแรงจูงใจ สร้างความรู้ ความเข้าใจและตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของวัฒนธรรมและงานวัฒนธรรม ต้องมีการจัดลำดับความสำคัญของวัตถุประสงค์และหน้าที่ต่าง ๆ ที่ไม่ขัดกับมูลเหตุจูงใจความประสงค์และความสามารถของเครือข่ายเครือญาติภาคี

^{๘๗} เปียญาทิพย์ สุวรรณรินทร์, “ประสิทธิผลในการให้บริการของข้าราชการฝ่ายปกครองอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง”, การค้นคว้าอิสระ, รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๕๒.

สมาชิก มีการประชุมปรึกษาหารือกันเป็นเนืองนิจ การดำเนินงานวัฒนธรรมที่เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นควร เพื่อแก้ปัญหาสังคมของท้องถิ่นและเพื่อพัฒนาวิถีชีวิตของคนในท้องถิ่น ส่วนในด้านผลผลิตควรปรับ ส่วนที่ก้าวหน้าของวัฒนธรรมตะวันตกกับวัฒนธรรมพื้นบ้านให้เข้ากันให้ได้วัฒนธรรมที่ นบ้านไม่ใช่เพื่อ ชาวบ้านเพื่อชาวนาเท่านั้น แต่เพื่อพ่อค้าด้วย วัฒนธรรมพื้นบ้านไทยจึงควรเป็นวัฒนธรรมของหลายชน ชั้น ควรสร้างภูมิทัศน์ด้านทานแก่นักเรียน นักศึกษา เยาวชน ประชาชนเพื่อให้สามารถต่อสู้กับกระแส วัฒนธรรมให้สามารถเลือกสรร กลั่นกรองวัฒนธรรมจากต่างชาติมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตแบบ ไทยได้อย่างเหมาะสมและไม่อาจปล่อยให้ เป็นบทบาทหน้าที่ของภาครัฐแต่เพียงลำพังอีกต่อไป

สรุปได้ว่า การวัดประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในองค์กรนั้นมีหลายวิธีด้วยกัน โดยในการ ที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวนี้ ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการนำทรัพยากรที่มีอยู่ใน องค์กร คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการดำเนินการ มาบริหารดำเนินการตามกิจกรรมต่างๆ ที่ กำหนดไว้ ตลอดจนมีการจูงใจให้บุคลากรมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ความสำเร็จการทำงานในรูปแบบการงานที่ต้องการคนที่มีความเชี่ยวชาญโดยตรงที่ต้องให้สำเร็จผล โดยเร็วโดยไม่คำนึงถึงการบริหารมากเท่าใดต้องการแค่ความสำเร็จในเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ให้เป็นไปตาม ความถูกต้องของการวางแผนเท่านั้น^{๘๘}

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ คือ ความสำเร็จการทำงานในรูปแบบการงานที่ต้องการคนที่มีความ เชี่ยวชาญโดยตรงที่ต้องให้สำเร็จผลโดยเร็วโดยไม่คำนึงถึงการบริหารมากเท่าใดต้องการแค่ความสำเร็จ ในเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ให้เป็นไปตามความถูกต้องของการวางแผนเท่านั้น

๒.๒.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การบริหารหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ทั้งที่ เป็นองค์กรที่เป็นหน่วยงานของรัฐและเอกชน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย โดยนำทรัพยากร มาใช้ให้ประหยัด ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวนี้ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้บุคคลต่างๆ เกิดความ ร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน ดังนี้

โกมินทร์ อ่อนเพชร ได้วิจัยเรื่อง “การประเมินผลการบริหารจัดการในการบำบัดผู้ติดยา เสพติดตามแนวทางพระพุทธศาสนา : ศึกษาเฉพาะกรณีวัดสะพานพระโขนง กรุงเทพมหานคร ” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการทั่วไปในการบำบัดฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด มี ๓ รูปแบบ คือ ๑) การ บำบัดทางด้านร่างกาย ประกอบด้วย เกสซ์บำบัดและวิธีการอื่นๆ เช่น การฝังเข็ม การกระตุ้นด้วย เครื่องกระตุ้นไฟฟ้ากำลังต่ำ และการหักดิบเป็นต้น ๒) การบำบัดทางด้านจิตใจ ประกอบด้วย วิธีการจิต บำบัด วิธีการศาสนาบำบัด วิธีการอาชีวบำบัด และวิธีการชุมชนบำบัด และ ๓) การผสมผสานการ

^{๘๘}สายสวาท โสขวัญฟ้า, “การประเมินประสิทธิผลในการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมจังหวัด สมุทรปราการ”, ปริญญาานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), ๒๕๕๑.

บำบัดรักษาทางด้านร่างกายและทางด้านจิตใจผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารจัดการในการบำบัดผู้ติดยาเสพติด ตามแนวทางพระพุทธศาสนา โดยใช้อิทธิบาท ๔ จำแนกตามกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้คุม และผู้เข้ารับการบำบัด พบว่า ผู้คุมให้หลัก จิตตะ เป็นอันดับแรกในการบริหารบำบัดผู้เข้ารับการบำบัด รองลงมา ใช้หลักฉันทะ วิริยะ วิระยะ และสุดท้ายใช้หลักวิมังสา ส่วนผู้เข้ารับการบำบัด พบว่า ผู้เข้ารับการบำบัดใช้หลักจิตตะเป็นอันดับแรกในการเข้ารับการบำบัด รองลงมาใช้หลักฉันทะและวิริยะ และสุดท้ายใช้หลักวิมังสา^{๘๙}

พัชรินทร์ นาคบุญ ได้วิจัยเรื่อง การบริหารจัดการการติดตามภาระหนี้สินของธนาคารตามหลักพุทธธรรม ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการการเป็นหนี้และการติดตามภาระหนี้สิน ผลการศึกษาพบว่า หนี้เกิดแต่สัญญาหนี้เป็นหนี้เกิดจาก “นิติธรรม” คือการตกลงทั้งสองฝ่ายก่อให้เกิดหนี้ขึ้น ส่วนหนี้ที่เกิดแต่จัดการงานนอกสั่ง ลาภมิควรได้ และละเมิด นั้น เป็นหนี้เกิดจาก “นิติเหตุ” คือคู่กรณี การชำระหนี้ถูกต้องจะต้องอยู่ในลักษณะดังนี้คือ ชำระหนี้ให้ถูกต้อง ครบตามวัตถุประสงค์ ชำระหนี้ตามวันกำหนดและชำระหนี้ด้วยความสุจริต จึงถือว่าชำระหนี้ถูกต้อง และลูกหนี้ได้หลุดพ้นจากการเป็นหนี้ การเกิดหนี้มี ๒ สาเหตุคือหนี้ที่เกิดจากการใช้จ่ายเกินตัว ใช้จ่ายไม่ระมัดระวัง การไม่รู้จักประมาณตัวเองและหนี้ที่เกิดจากเหตุการณ์ฉุกเฉินหรือความจำเป็นทั้งของตัวเองและครอบครัว หลักการและวิธีการติดตามภาระหนี้สิน ผลการศึกษาพบว่า หลักการและวิธีการในการติดตามภาระหนี้สินมี ๘ ขั้นตอน (๘P) คือ ปัญหา (Problem) เป้าหมาย (Purpose) การเตรียมการ (Perparing) การวางแผน (Planning) กระบวนการ (Processing) การปฏิบัติ (Practical) การมีส่วนร่วม (Participating) และผลการดำเนินงาน (Performance) การติดตามภาระหนี้สินของธนาคารโดยใช้หลักพุทธธรรม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารจัดการการติดตามภาระหนี้สินของธนาคารตามหลักพุทธธรรม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า การให้หลักสัจธรรมมีประโยชน์ในการติดตามภาระหนี้สิน รองลงมา คือ หลักธรรมโลกบาล และหลักธรรมคิหิสุข ตามลำดับสำหรับข้อเสนอแนะเชิงนโยบายของการศึกษาครั้งนี้ คือ ธนาคารควรมีนโยบายในการนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ร่วมกับกฎข้อบังคับในการติดตามภาระหนี้สินของธนาคารแห่งประเทศไทย โดยนำเอาหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาเข้ามีส่วนร่วมในการฝึกอบรมพนักงานติดตามภาระหนี้สินของธนาคาร เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างธนาคารกับลูกหนี้^{๙๐}

^{๘๙} โกมินทร์ อ่อนเพชร, “การประเมินผลการบริหารจัดการในการบำบัดผู้ติดยาเสพติดตามแนวทางพระพุทธศาสนา : ศึกษาเฉพาะกรณีวัดสะพานพระโขนง กรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๑.

^{๙๐} พัชรินทร์ นาคบุญ, “การบริหารจัดการการติดตามภาระหนี้สินของธนาคารตามหลักพุทธธรรม ” วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๑.

สุธาดา สนธิเวช ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจของพระสงฆ์ต่อการบริหารจัดการโรงพยาบาลสงฆ์ ผลการวิจัย ระดับความพึงพอใจของพระสงฆ์ที่มีต่อการให้บริการในโรงพยาบาลสงฆ์ของพระสงฆ์ - สามเณร ด้านระบบการให้บริการและด้านผู้ให้บริการตามหลักพรหมวิหาร ๔ พระสงฆ์-สามเณร มีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการโรงพยาบาลสงฆ์ตามปัจจัยระบบการให้บริการภาพรวมอยู่ในระดับสูง เปรียบเทียบความพึงพอใจของพระสงฆ์ที่เป็นผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอกด้านระบบการให้บริการโดยรวม มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า มีความพึงพอใจแตกต่างกัน ประสิทธิภาพ ด้านการบริหารจัดการในการให้บริการพระสงฆ์ของโรงพยาบาลสงฆ์ จากหัวหน้าการพยาบาลผู้ป่วยนอก และหัวหน้าการพยาบาลผู้ป่วยใน มีแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ คล้ายคลึงกัน เริ่มจากต้องกำหนดแผนงาน ดำเนินการตามแผน ประเมินผลการทำงาน ติดตาม ประสานงาน และควบคุม ให้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ตลอดจนการติดตาม ผลงานอย่างต่อเนื่อง ให้กำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงาน^{๓๑}

ฐิติพร สะสม ได้วิจัยเรื่องการศึกษากระบวนการบริหารและการจัดการวัดในพระพุทธศาสนา กรณีศึกษา : วัดพระธาตุแช่แห้ง อำเภอภูเพียง จังหวัดน่านประเด็นหลักในการศึกษาครั้งนี้คือ ศึกษากระบวนการบริหารงานบุคคล งานธุรการงานการเงินการบัญชี งาน ศาสนสมบัติ งานกิจกรรมของวัด และงานอาคารสถานที่ โดยมุ่งเน้นถึงระบบการบริหารงานด้านต่าง ๆ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์ การเก็บข้อมูลผู้วิจัยจัดเก็บด้วยตนเองโดยการสัมภาษณ์จากแหล่งข้อมูลซึ่งเป็นผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกวัดพระธาตุแช่แห้ง พร้อมทั้งสังเกตบรรยากาศ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ระหว่างการสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่าวัดพระธาตุแช่แห้งได้มีการจัดระบบการบริหารและการจัดการวัด โดยได้เน้น การบริหารงานบุคคล การบริหารงานธุรการ การบริหารงานการเงิน/บัญชี การบริหารศาสนสมบัติ การบริหารกิจกรรมของวัด ซึ่งการบริหารงานดังที่กล่าวมานี้มีระบบการบริหารงานที่ชัดเจน โปร่งใสมีการจัดรูปแบบของ คณะกรรมการการบริหารในส่วนงานต่าง ๆ การจัดระบบการบริหารงานของวัดพระธาตุแช่แห้งจะเน้นในเรื่องของความสะดวกรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพโดยจะเห็นได้จากการแบ่งงานออกเป็นแต่ละฝ่าย มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบ โดยตรงจึงทำให้ง่ายต่อการติดต่อประสานงานและจากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่แต่ละฝ่ายงานมีความตั้งใจและปฏิบัติตามระบบต่าง ๆ ที่ทางวัดได้กำหนดได้อย่างดียิ่งในส่วนของปัจจัยที่มีผลสัมฤทธิ์และผลกระทบต่อการบริหารและการจัดการวัดพระธาตุแช่แห้งนั้นจากการศึกษาทราบว่า เพราะปัจจัย ๒ ประการ คือปัจจัยภายใน ได้แก่ ความมีภาวะผู้นำของเจ้าอาวาส บุคลากร งบประมาณ และปัจจัยภายนอก ได้แก่ คณะสงฆ์ ภาครัฐ และองค์กรเอกชน ซึ่งปัจจัยทั้งสองส่วนต่างเอื้อผลประสาน

^{๓๑} สุธาดา สนธิเวช, “ความพึงพอใจของพระสงฆ์ต่อการบริหารจัดการโรงพยาบาลสงฆ์” วิทยานิพนธ์ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๑.

ประโยชน์ส่งเสริมซึ่งกันจนทำให้วัดพระธาตุแห่งประสบความสำเร็จในการบริหารอันจะได้เป็นต้นแบบที่ดั่งามในการพัฒนาวัดในพระพุทธศาสนา วัดหนึ่งสืบไป^{๙๒}

พระมหาบุญเรือง ปญญารโ ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีต่อการบริหารวัดในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีต่อการบริหารวัดในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ตามทฤษฎีกระบวนการการบริหารองค์กร ที่เรียกกันย่อๆ ว่า “POSDCoRB MODEL” ทั้ง ๗ ด้าน คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดหาบุคลากร (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงานผล (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ส่วนการเปรียบเทียบของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีต่อการบริหารวัดในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพ อายุ พรรษา ชั้นปีที่ศึกษา คณะที่ศึกษา และพื้นที่อยู่อาศัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้ นิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ได้แก่ พรรษา และชั้นปีที่ศึกษา โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้ นิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ได้แก่ สถานภาพ อายุ คณะที่ศึกษา และพื้นที่อยู่อาศัย^{๙๓}

นริสา จิตรสำนึก ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ : ความคาดหวังกับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ความคาดหวังเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและการปฏิบัติงานในภาพรวม จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องการพิจารณาคุณลักษณะส่วนบุคคลเฉพาะด้าน ถึงแม้ว่าในภาพรวมความคาดหวังจะอยู่ในระดับมากก็ตาม และค่าตอบแทนและสวัสดิการต้องไม่น้อยกว่าเดิม รวมทั้งการให้มีความสำเร็จในการทำงาน มีระบบบริหารที่มีสายการบังคับบัญชาสั้นลง มีระบบการประเมินที่เป็นธรรม จะทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ส่วนด้านการปรับตัวนั้น บุคลากรพร้อมที่จะกระตือรือร้นมากขึ้น ทำงานเร็วขึ้น แม้ว่าจะมีบทบาทการทำงานมากขึ้นก็ตาม นอกจากนี้ยังพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคามมีความคาดหวังให้บุคลากรมีเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่มากขึ้น ซึ่งการพิจารณาค่าตอบแทน

^{๙๒} จูติพร สะสม, “การศึกษาระบบการบริหารและการจัดการวัดในพระพุทธศาสนากรณีศึกษา : วัดพระธาตุแห่ง อำเภอกุเพียง จังหวัดน่าน”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

^{๙๓} พระมหาบุญเรือง ปญญารโ, “ความคิดเห็นของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีต่อการบริหารวัดในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๒.

ผู้บังคับบัญชามีบทบาทอย่างมากในการพิจารณาตัดสินอย่างยุติธรรมว่า ใครเป็นผู้มีความเหมาะสมมากกว่า นอกเหนือจากดูผลการประเมิน การปฏิบัติงาน^{๙๔}

มัทติกา หมื่นสา ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล” พบว่า ข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีสรรหา ส่วนการได้มาซึ่งพนักงานเห็นด้วยเมื่อมีการสอบคัดเลือก ทั้งนี้ควรใช้วิธีการฝึกอบรม สัมมนา และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ผู้บังคับบัญชาควรมีความเป็นธรรม ในการประเมินบุคลากรภายในหน่วยงานโดยจ่ายค่าตอบแทนในรูปของค่าจ้างและเงินเดือนให้แก่บุคลากร ตามกลไกการประเมิน คือตามความรู้ ความสามารถรวมถึงประสบการณ์ในการทำงาน ในส่วนการประเมินผู้บริหาร ควรให้คณะกรรมการซึ่งแต่งตั้งโดยสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้ประเมิน และเห็นด้วยที่หัวหน้าหรือผู้บริหารเป็นผู้ประเมินพนักงาน ทั้งนี้ควรมีการจัดสวัสดิการ การเบิกค่ารักษาพยาบาลรวมถึงการเบิกค่าเล่าเรียนบุตร โดยกำหนดเงื่อนไขการจ้างงานในรูปสัญญาจ้างถาวร ในการถ่ายโอนเข้าสู่ระบบใหม่ ยังคงสภาพเป็นข้าราชการและได้รับอัตราเงินเดือนรวมถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่ได้รับไม่น้อยกว่าอัตราเดิม

นันทนา จิตมุสิก ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนอง” ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านอยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง และความคิดเห็นระดับการปฏิบัติงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนองจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ โดยความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูผู้สอนในโรงเรียน จำแนกตามเพศในภาพรวมไม่แตกต่างกัน โดยความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่เป็นเพศชายและเพศหญิง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ โดยมีความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูผู้สอน^{๙๕}

^{๙๔} นริสา จิตรสำนึก “การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ : ความคาดหวังกับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (สาขาการบริหารการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น), ๒๕๔๓.

^{๙๕} มัทติกา หมื่นสา, “ความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต**, (สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง), ๒๕๔๕.

^{๙๖} นันทนา จิตมุสิก, “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนอง”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏสุราษฎร์ธานี), ๒๕๔๖.

นิเวศน์ เกิดปราชญ์ ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการวางแผนบุคลากรปฏิบัติมากที่สุดคือให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนบุคลากร ด้านจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานมากที่สุด คือประชุมชี้แจงนโยบาย แผนงาน โครงการงานบุคลากรให้ครูได้ทราบ เพื่อถือเป็นแนวปฏิบัติส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนางานของโรงเรียน ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น พิจารณาความดี ความชอบตามเกณฑ์ และระเบียบด้วยความยุติธรรม ด้านการพัฒนาบุคลากรปฏิบัติมากที่สุด คือ ส่งเสริมให้ครูสร้างผลงานใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่โรงเรียนและเพื่อนร่วมงาน ปัญหาอุปสรรคสำคัญที่พบมากที่สุดคือ บุคลากรไม่เพียงพอตามเกณฑ์ที่กำหนดโรงเรียนไม่สามารถคัดเลือกสรรบุคลากรตามต้องการได้และบุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาความรู้^{๙๗}

ประสงค์ เอี่ยมเวียง ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต ๒” ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ รองลงมาคือ วินัยและการรักษา วินัย การวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การออกราชการ และข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน และประสบการณ์การทำงานต่างกัน ไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคล แต่ข้าราชการครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน จะทำข้าราชการครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กมีระดับความเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สูงกว่าข้าราชการครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่^{๙๘}

พระราชวรชิตลิก (กิตติวัฒน์ กิตติวาทโน) ได้วิจัยเรื่อง “กระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมเขตการปกครองของคณะสงฆ์ ภาค ๔” ผลการวิจัยพบว่า ๑) ผู้บริหารและครูสอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานในกระบวนการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ๒) ผู้บริหารและครูสอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน ๓) ผู้บริหารและครูสอนที่มีอายุพรรษาและวุฒิการศึกษาต่าง ๆ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารและครูสอนที่มีประสบการณ์จริง อายุจริง และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ๔) ปัญหาการบริหารงานบุคคล

^{๙๗} นิเวศน์ เกิดปราชญ์, “การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), ๒๕๓๙

^{๙๘} ประสงค์ เอี่ยมเวียง, “การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต ๒” **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย), ๒๕๔๘.

ได้แก่ ระบบการคัดเลือกบุคคลขาดความชัดเจนบุคคลขาดขวัญกำลังใจและโรงเรียนมีงบประมาณน้อย
ข้อเสนอแนะ คือ ควรมีหน่วยงานเฉพาะดำเนินงานบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม

มงคล อิต์เหล็ก ได้วิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจสั่งการในการบริหาร
โรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดตราด” พบว่า การมีส่วนร่วม
ของครูในการตัดสินใจสั่งการในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาจังหวัดตราด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการ
ตัดสินใจสั่งการในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด
จำแนกตามเพศโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ยกเว้นงานด้านงาน
วิชาการ ด้านงานบุคลากร ด้านงานกิจการนักเรียน และด้านงานสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนชุมชน แตกต่าง
กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามประสบการณ์โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มี
นัยสำคัญทางสถิติ^{๙๙}

พระราชปริยัติ (สฤชต์ ประธาตุ) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จุดมุ่งหมายของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มี ๒ ประการ คือ ๑) เพื่อ
การศึกษาสภาพการดำเนินงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และ ๒) เพื่อสร้าง
รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๔๐ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ สำหรับกระบวนการ
ของการวิจัยนั้นโดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ถึงความคิดเห็นของกลุ่มบุคคล ๓ ประเภท
คือ ๑) กลุ่มบุคลากรของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย ผู้บริหารทางวิชาการ จำนวน ๔๓ รูป/คน อาจารย์
ผู้สอน จำนวน ๕๗ รูป/คน นิสิตจำนวน ๒๘๕ รูป ๒) ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารวิชาการ จำนวน ๒๕ รูป/
คน ๓) คณะกรรมการวิพากษ์ จำนวน ๑๐ รูป/คน การเก็บรวบรวมข้อมูล กระทำโดยการขอให้กลุ่ม
บุคลากรของมหาวิทยาลัยให้ความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ ๔ ด้าน คือ ๑) โครงสร้าง
การบริหารงานวิชาการ ๒) การบริหารบุคลากรด้านวิชาการ ๓) หลักสูตรและการวัดผลประเมินผล ๔)
การบริหารงานวิชาการ โดยการกรอกแบบสอบถามทั้งแบบปลายปิดและปลายเปิด แล้วนำผลมาวิเคราะห์
โดยหาค่าตัวกลางเลขคณิต (x) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อจัดทำเป็นตารางเรียงลำดับ
ความสำคัญที่ได้จากค่าสูงสุดทางสถิติที่นำมาใช้ในการวิจัย ต่อจากนั้น ได้นำผลการวิเคราะห์มาจัดทำเป็น
แบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๒๕ รูป/คน ซึ่งเมื่อได้ผลที่เป็นข้อคิดเห็นที่เรียงลำดับความสำคัญ

^{๙๙}พระราชวรดิฐ (กิตติวัฒน์ กิตติวาทิน), “กระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนธรรมเขตการปกครองของคณะสงฆ์ภาค ๔” ,วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา), ๒๕๔๓.

^{๑๐๐}มงคล อิต์เหล็ก, “การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจสั่งการในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดตราด”,วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยบูรพา), ๒๕๔๓.

แล้วได้นำเอาผลการวิเคราะห์เสนอต่อคณะกรรมการวิพากษ์ จำนวน ๑๐ รูป/คน เพื่อขอข้อเสนอแนะและ
 ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม จากผลการวิเคราะห์ทุกขั้นตอนพบว่า จากการศึกษาสภาพการดำเนินงานวิชาการของ
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีโครงสร้างการบริหารงานวิชาการเช่นเดียวกับมหาวิทยาลัย
 ต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ มีจุดเด่นคือวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยมีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว
 คือมุ่งให้การศึกษา วิจัย ส่งเสริมการให้บริการทางวิชาการพระพุทธศาสนา และการทำนุบำรุง
 ศิลปวัฒนธรรม ซึ่งมีผลต่อการบริหารงานด้านอื่น ๆ คือด้านการบริหารบุคลากรทางวิชาการ ที่ต้อง
 กระจายกำลังคนไปตามวิทยาเขตทั่วประเทศ ทำให้แต่ละวิทยาเขตต้องเร่งสร้างบุคลากรทั้งในด้านปริมาณ
 และคุณภาพ อีกทั้งต้องเสริมสร้างระบบการประสานงานและการประชาสัมพันธ์ข่าวสารของสารของ
 มหาวิทยาลัยให้รวดเร็วและทั่วถึง สำหรับด้านหลักสูตรและการวัดผลของมหาวิทยาลัยที่ต้องดำเนินการให้
 สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ได้พบว่ามีการจำกัดให้จัดหลักสูตรเฉพาะทาง จึงไม่สามารถดำเนินการพัฒนา
 หลักสูตรให้เป็นไปเช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยทั่วๆ ไป จึงมีจุดอ่อนอยู่ตรงที่การจัดการเรียนการสอนยังอยู่ใน
 ระดับปริญญาตรีแทนการพัฒนาหลักสูตรในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ในด้านพระพุทธพุทธศาสนา
 และการวัดผลที่กระจายไปตามวิทยาเขต ไม่มีการจัดการให้เป็นระบบมาตรฐานของมหาวิทยาลัยได้
 สำหรับการบริหารงานวิชาการที่ได้รับผลจากมาตราต่าง ๆ ในพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัยโดยเฉพาะ
 อย่างยิ่งการบริหารบุคลากร ทำให้มีจุดอ่อนที่จะต้องพัฒนาอย่างรีบด่วนคือ การเพิ่มพูนองค์ความรู้ใน
 ระดับปริญญาที่สูงขึ้น และตำแหน่งทางวิชาการ เนื่องจากมาตราในหมวด ๒ ของพระราชบัญญัติลือ
 เนื้อความของมหาวิทยาลัยอื่น ๆ เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ของสำนักงานการอุดมศึกษา ในส่วนของผลการ
 วิเคราะห์จากแบบสอบถามสำหรับบุคลากรของมหาวิทยาลัย ซึ่งได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์ นิสิต และจาก
 แบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญพบว่า ๑) การบริหารงานวิชาการด้านโครงสร้างการบริหารงานวิชาการ มี
 ข้อคิดเห็นให้มหาวิทยาลัยบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหน่วยปฏิบัติในส่วนกลางและส่วนที่เป็นเครือข่าย
 คือ วิทยาเขตและจากบุคลากรทุกระดับ ๒) การบริหารงานวิชาการด้านการบริหารบุคลากรทางวิชาการ
 มีข้อคิดเห็นให้มหาวิทยาลัยเน้นการดำเนินการที่เกี่ยวกับการสรรหา การพัฒนาและการส่งเสริม
 ทางวิชาการให้กับอาจารย์ ผู้สอนในด้านการวิจัยการเพิ่มวุฒิการศึกษาและการปรับตำแหน่งทางวิชาการ
 และเน้นการดำเนินการที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนให้นิสิตได้พัฒนาคุณภาพทั้งด้านวิชาการ
 และด้านจริยธรรม ๓) การบริหารงานวิชาการด้านหลักสูตรและการวัดผลประเมินผล มีข้อคิดเห็นให้
 มหาวิทยาลัยกำหนดเกณฑ์ที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการปรับปรุง การเสนอหลักสูตรให้ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์
 และสอดคล้องกับทิศทาง นโยบายของมหาวิทยาลัย แล้วแจ้งข่าวให้บุคลากรได้รับทราบอย่างทั่วถึง ๔)
 การบริหารงานวิชาการด้านการบริหารงานวิชาการ มีข้อคิดเห็นในมหาวิทยาลัยจัดทำแผนปฏิบัติงานด้าน
 วิชาการที่ชัดเจนในรูปแบบของแผนระยะสั้นและระยะยาว ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำมาพัฒนา

เป็นรูปแบบของการบริหารวิชาการทั้ง ๔ ด้านนำเสนอให้กับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และองค์กรที่เกี่ยวข้องในลำดับต่อไป^{๑๑}

ธนพร โรจนวุฒิธรรม ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาการบริหารงานด้านการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอสนทราย จังหวัดเชียงใหม่” มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒) ให้ทราบถึงสาเหตุ ปัญหา อุปสรรคด้านการบริหารการคลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๔๗ คน บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๕๒ คน และประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ๔๐๐ คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ แล้วนำข้อมูลวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานด้านการคลังของท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสนทราย จังหวัดเชียงใหม่ เกิดจากการบริหารงาน ระเบียบ กฎหมาย บุคลากร การมีส่วนร่วมของประชาชนซึ่งสาเหตุของปัญหา อุปสรรค เกิดจากผู้บริหาร บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ขาดวินัยทางการคลัง ระเบียบกฎหมายที่มีช่องว่างเอื้อต่อการทุจริต กลไกการตรวจสอบที่ไม่ครอบคลุม ประชาชนไม่มีความรู้ความเข้าใจ และไม่มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

นรากร พลหาญ ได้วิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่”, มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาคือ (๑) เพื่อวิเคราะห์ถึงระดับธรรมาภิบาลในการบริหารงานของส่วนงานต่างๆในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (๒) เพื่อศึกษาถึงความตระหนักมุ่งมั่น และความรู้ความเข้าใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล (๓) เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการนำหลักการของธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในส่วนงานต่างๆของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารจากส่วนงานต่างๆในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน ๑๐ คน และบุคลากรที่ปฏิบัติงานจากส่วนงานต่างๆในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน ๒๑๖ คน ทำการรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหาร และใช้แบบสอบถามสำหรับบุคลากรผลการศึกษารูปได้ ดังนี้ ๑. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีการปฏิบัติงานตามหลักความคุ้มค่าสูงสุด รองลงมาคือ การปฏิบัติงานตามหลักความรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม และการปฏิบัติงานตามหลักนิติธรรม ตามลำดับ ๒. ความตระหนักมุ่งมั่นของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เพื่อสร้างธรรมาภิบาล โดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรในส่วนงานต่างๆ มีความเข้าใจในนโยบายและการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ตนเอง

^{๑๑๑}พระราชปริยัติ (สฤณี ประธาตุ), “การพัฒนาแบบการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๔๙.

^{๑๑๒}ธนพร โรจนวุฒิธรรม, “การพัฒนาการบริหารงานด้านการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอสนทราย จังหวัดเชียงใหม่”, *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, การค้นคว้าแบบอิสระ , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๕๒.

ได้รับมอบหมาย มีความตั้งใจปฏิบัติตามภารกิจและรับผิดชอบต่องาน มีการทุ่มเทความรู้ความสามารถ ให้กับการปฏิบัติงานในตำแหน่งและหน้าที่ของตนบุคลากรมีความผูกพันในงานที่ปฏิบัติ และเสียสละทุ่มเท ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงาน ทั้งยังมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความสุจริต โปร่งใสและเปิดเผย มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จึงส่งผลให้บุคลากรใน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความตระหนักมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างธรรมาภิบาล. ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรในส่วนงานต่างๆ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสังคม ในยุคปัจจุบัน เป็นยุคของข้อมูลข่าวสาร ที่มีช่องทางในการเข้าถึงข้อมูลต่างๆได้จากหลายช่องทาง โดยสะดวกและมีความรวดเร็ว กอปรกับทางภาครัฐและส่วนงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดแนวทางและ พัฒนาส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ดังจะเห็นได้จากการแบ่งปันความรู้ในกระบวนการเรียนรู้ (KM) ของหน่วยงานต่างๆ ที่มีเนื้อหาและสาระเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล ส่งผลให้บุคลากรในมหาวิทยาลัย โดยส่วนใหญ่ มีความตื่นตัวในการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้ บุคลากรส่วนใหญ่ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลในระดับสูง

๔. ปัญหาและอุปสรรค พบว่า การบริหารงานของมหาวิทยาลัย ยังมีกรอบของระเบียบต่างๆ ที่เคร่งครัด มากจนเกินไป ขาดความยืดหยุ่นในบางสถานการณ์ ในส่วนของกระบวนการมีส่วนร่วมในการร่วมติดตาม ตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ส่วนงานต่างๆ ยังมีช่องทางในการให้ประชาชนมีส่วนร่วมดังกล่าวค่อนข้าง น้อย^{๑๐๓}

พิสมัย ยลภักตร์ ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารความเสี่ยงของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาการบริหารความเสี่ยงของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ รวมจำนวนทั้งสิ้น ๑๗ คน ประกอบด้วย กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารทุกระดับของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้แก่ คณบดีและ รองคณบดีจำนวน ๕ คน และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากร ได้แก่ เลขานุการสำนักงานคณะฯ หัวหน้างาน หัวหน้าหน่วย ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย-พนักงานปฏิบัติการ และพนักงานส่วนงานจำนวน ๑๒ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผลการศึกษา สรุปได้ดังนี้

๑) ในด้านที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมขององค์กร ซึ่งได้แก่โครงสร้างขององค์กรคือการจัดแบ่งหน่วยงาน ภายในองค์กรยังไม่สมบูรณ์จากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กร การบริหารความเสี่ยงเกี่ยวกับการจัด โครงสร้างขององค์กรยังมีความเสี่ยงเหลืออยู่ ซึ่งมีความสอดคล้องกับความต้องการการศึกษากการบริหาร ความเสี่ยงของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่ผู้ศึกษาต้องการศึกษาส่วนการศึกษากการ บริหารความเสี่ยงของคณะพยาบาลศาสตร์ ด้านที่ยังคงมีความเสี่ยงเหลืออยู่เช่นกันได้แก่ ด้านการสื่อสาร ภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกองค์กรยังไม่ครอบคลุมและชัดเจนเท่าที่ควร

^{๑๐๓} นรากร พลหาญ, “การวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๕๒.

ความเสี่ยงที่ระดับรองลงมาคือ จำนวนอาจารย์ต่อจำนวนนักศึกษาไม่เพียงพอในการจัดการสอนใน กระบวนวิชาที่เป็นกระบวนวิชาฝึก ปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วย หรือในโรงพยาบาลในชุมชนตามที่สภาการ พยาบาลกำหนด ๒) การศึกษาข้อมูลการบริหารความเสี่ยงของCOSO มีความคล้ายคลึงกับผลการศึกษา การดำเนินการการบริหารความเสี่ยงของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่๓) กลุ่มตัวอย่างได้ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการบริหารความเสี่ยงของคณะพยาบาลศาสตร์พบว่าเกิดจาก ปัญหาด้านบุคลากร และการที่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ออกนอกระบบเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ใน เรื่องเกี่ยวกับกฎหมายที่จะนำมาใช้ควบคุมการปฏิบัติงาน ควรมีการปรับปรุง ๔) กลุ่มตัวอย่างได้ให้ ข้อเสนอแนะว่า คณะฯ ควรจัดให้มีระบบและกลไกให้ชัดเจน ได้ทำอะไรไว้บ้าง อะไรที่เป็นความเสี่ยงและ เป็นอันตราย และควรมีการนำไปใช้ในการประเมินผลอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง เหมือนการประเมินแผน รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องต้องเสนอผู้บริหารให้เห็นความสำคัญของความเสี่ยง เพราะจะมีผลกระทบต่อองค์กรใน ระยะยาว^{๑๐๔}

นิเวศ เตชะบุตร ได้ค้นคว้าเรื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารกองทุนหลักประกัน สุขภาพระดับท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ จังหวัดลำปาง การค้นคว้าแบบอิสระนี้มี วัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาลักษณะการมีส่วนร่วมของชุมชนต่อการบริหารจัดการกองทุนสุขภาพ ตำบลสบปราบ ใน ๓ กระบวนการ คือกระบวนการผลักดัน ก่อตั้งสนับสนุนการดำเนินงานกองทุนสุขภาพ กระบวนการร่วมในการพัฒนาความรู้ด้านสุขภาพชุมชนของกองทุนสุขภาพ และกระบวนการร่วมใน กระบวนการจัดการกองทุนสุขภาพ โดยมีสมมติฐานของการศึกษา คือมากกว่าร้อยละ ๗๐ ของชุมชนมี ส่วนร่วมในการผลักดันก่อตั้งกองทุน สนับสนุนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ สถานที่และแรงงานในการ ดำเนินงานกองทุน และการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาความรู้ด้านการจัดการสุขภาพของชุมชน มี ความสัมพันธ์กับกระบวนการจัดการกองทุนสุขภาพตำบล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบ สัมภาษณ์จากคณะกรรมการกองทุนสุขภาพตำบลสบปราบจำนวน ๖ คน และคณะกรรมการพัฒนา สุขภาพชุมชน จำนวน ๖ คนรวบรวมเรียบเรียงข้อมูลที่ได้มา วิเคราะห์หาลักษณะการเข้ามามีส่วนร่วมทั้ง ๓ กระบวนการ และใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากแกนนำสุขภาพประจำครอบครัว จำนวน ๒๗๔ คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ด้านการทดสอบสมมติฐานใช้ค่า สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน (Spearman Rank Correlation Coefficient หรือ Spearman's Rho) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๑ วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม นำเสนอข้อมูลที่วิเคราะห์ได้ใน ลักษณะข้อมูลเชิงพรรณนาผลการศึกษาพบว่า ลักษณะการเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหาร จัดการกองทุนสุขภาพตำบลสบปราบเป็นไปตามบทบาทหน้าที่ของคนในชุมชนที่ได้รับมอบหมาย ทั้งใน ด้านการผลักดัน ก่อตั้งสนับสนุนการดำเนินงานกองทุนสุขภาพ ซึ่งภาครัฐและท้องถิ่นให้ความสำคัญใน

^{๑๐๔}พิสมัย ยลภักตร์, “การบริหารความเสี่ยงของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่”, การ ค้นคว้าแบบอิสระ, รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๕๔.

เรื่องงบประมาณ สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ส่วนภาคประชาชนให้ความสำคัญในเรื่องแรงงานในการดำเนินกิจกรรม ส่วนในด้านกระบวนการร่วมในการพัฒนาความรู้ด้านสุขภาพชุมชนของกองทุนสุขภาพ พบว่าภาครัฐให้ความสำคัญในการกระตุ้นในประชาชนแสดงความคิดเห็นในการจัดการสุขภาพภาคประชาชน ในภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการดำเนินกิจกรรมของกองทุน และด้านกระบวนการร่วมในกระบวนการจัดการกองทุนสุขภาพตำบลสปราบ ภาครัฐและท้องถิ่นให้ความสำคัญและเข้าร่วมกิจกรรมการจัดการกองทุนสม่ำเสมอ ในภาคประชาชนให้ความสำคัญกับการจัดการผลประโยชน์ที่จะได้รับจากกองทุนเพื่อการพัฒนาสุขภาพของชุมชนผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าชุมชนตำบลสปราบมากกว่าร้อยละ ๗๐ มีส่วนร่วมในการผลักดัน ก่อตั้ง และสนับสนุนการดำเนินงานกองทุน โดยจะเข้ามามีส่วนร่วมตามบทบาทหน้าที่ในชุมชน ทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการพัฒนาความรู้ด้านสุขภาพของชุมชนกับการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาความรู้ด้านการจัดการสุขภาพของชุมชนตำบลสปราบ นั้นพบว่ามีความสัมพันธ์ของกิจกรรมในกระบวนการพัฒนาความรู้ด้านสุขภาพของชุมชนที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ กับกิจกรรมการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาความรู้ด้านการจัดการสุขภาพของชุมชนตำบลสปราบ และยังพบตัวแปรบางตัวที่ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับกิจกรรมการมีส่วนร่วมบางกิจกรรมจากผลการศึกษาดังกล่าวจะเห็นได้ว่าลักษณะการเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชนสปราบมีลักษณะตามบทบาทหน้าที่ที่สำคัญ โดยภาคประชาชนนั้นจะเข้ามารับผลประโยชน์เป็นส่วนใหญ่จึงควรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในทุกๆด้านกระตุ้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมให้มากที่สุด โดยพิจารณาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมอื่นๆประกอบด้วยอันจะส่งผลให้ชุมชนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจกรรมโครงการ และความยั่งยืนของกองทุน ต่อไปในอนาคต^{๑๐๕}

พระสี่สะเกต โขติปญโญ (ลัตตะนะ) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีสามวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ๒) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ๓) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว งานวิจัยครั้งนี้ดำเนินการโดยจำแนกตามข้อมูลตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน ๑๕๙ คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น และมีค่าความเชื่อมั่น ๐.๙๕ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

^{๑๐๕} นิเวช เตชะบุตร, “การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสปราบ จังหวัดลำปาง”, การค้นคว้าอิสระ, รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๕๕.

(Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t - test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' product moment correlation) การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปของวินโดวส์ ผลการวิจัยพบว่า ๑.ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ทั้ง ๕ ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.61$ S.D. = .๗๕) ๒. จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐ .๐๕ ซึ่งตรงกับสมมติฐาน ที่ว่า ผู้บริหารและอาจารย์ เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน ส่วนอายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์งาน พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์งาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐ .๐๕ ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐาน ที่ว่า ผู้บริหารและอาจารย์ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์งาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน ข้อเสนอแนะ การศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำให้ผู้วิจัยทราบการบริหารงานบุคคลคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งควรมีการสำรวจ ปัญหา อุปสรรคและความต้องการเพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนให้เหมาะสม ควรจัดบุคคลให้เหมาะสมกับงานและความสามารถในการทำงาน ควรมีการปรับปรุงและส่งเสริมบุคคลให้รับการศึกษาภายใน และต่างประเทศ และควรส่งเสริมบุคลากรมีการจัดกิจกรรม ฝึกอบรม สัมมนาวิชาการ ทักษะศึกษาทั้งภายในและต่างประเทศ ควรมีนโยบายเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจบุคคลในการปฏิบัติงาน เช่น ยกย่องผู้มีผลงานดีเด่น , ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อ และควรมีการประกาศผลการประเมินให้ทราบโดยทั่วกันอย่างเป็นทางการ

พระมหาสุรชัย ปันนภาโร (สารศิลป์) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารจัดการโรงเรียนเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนกรณีศึกษา: โรงเรียนต้นแบบการพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียนการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (๑) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการโรงเรียนเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนต้นแบบการพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียน (๒) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะวิธีวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มประชากรตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร ครูอาจารย์ และเจ้าหน้าที่จำนวน ๒๑๔ คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่าการบริหารจัดการโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูอาจารย์ และเจ้าหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้วพบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูอาจารย์ และเจ้าหน้าที่ พบว่า ด้านการบริหารจัดการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการจัดทำแผนศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการจัดทำสื่อการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการประเมินผลการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อเสนอแนะ ๑) ด้านการบริหารจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาใน

^{๑๐๖} พระสีสะเกต โชติปัญญา (ลัดตะนะ), “การบริหารงานบุคคลคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว”, *วิทยานพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต(พระพุทธศาสนา)*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๖.

พื้นที่การศึกษา ควรจะต้องมีการวางแผนกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ ขั้นตอนในการทำแผนกลยุทธ์ ประกอบด้วย ศึกษาข้อมูลสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ วิเคราะห์สภาพของสถานศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์เป็นต้น ๒) ด้านการจัดทำแผนศึกษา กระบวนการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษา ควรจะเป็นภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะเป็นแม่บทของการดำเนินการของ สถานศึกษา มีขั้นตอนการดำเนินงานเช่น ควรจะกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะอัน พึงประสงค์ ควรจะกำหนดสาระการเรียนรู้และผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปี ควรจะออกแบบการเรียนรู้ เป็นต้น ๓) ด้านการจัดทำสื่อการศึกษา สื่อการเรียนรู้เป็นเครื่องมือส่งเสริมสนับสนุนการจัดการ กระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเข้าถึงทักษะกระบวนการ และคุณลักษณะตามมาตรฐานการเรียนรู้ของ หลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ๔) ด้านการประเมินผลการศึกษา การประเมินผล คือการตัดสินว่า ผู้เรียน มีคุณภาพเป็นอย่างไร เมื่อนำคะแนนที่ได้จากการวัดผลมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้แล้วสรุปคุณภาพ ของนักเรียนและปรับปรุงการเรียนการสอนต่อไป^{๑๐๗}

๒.๒.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทั้งที่เป็น องค์การที่เป็นหน่วยงานของรัฐและเอกชน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย ดังนี้

ณัฐวีรภัทร์ ถิ่นมีผล ได้วิจัยเรื่อง“ทัศนะของนักท่องเที่ยวยาวไทยต่อประสิทธิภาพการ บริหารงาน บริการของตำรวจท่องเที่ยว ตามหลักสังคหวัตถุ ๔”การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อ ศึกษาทัศนะของนักท่องเที่ยวยาวไทยต่อประสิทธิภาพการบริการงานบริการของตำรวจท่องเที่ยว ตาม หลักสังคหวัตถุ ๔ ๒) เพื่อเปรียบเทียบทัศนะของนักท่องเที่ยวยาวไทยต่อประสิทธิภาพการบริการงาน บริการของตำรวจท่องเที่ยว ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๓) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไขการบริหารงานบริการของตำรวจท่องเที่ยว ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ กลุ่ม ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักท่องเที่ยวยาวไทยที่เดินทางมาเที่ยวในจังหวัดนครปฐม จำนวน ๒๖๐ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น ๓ ตอน คือ ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ ๒ ระดับทัศนะของนักท่องเที่ยวยาวไทยต่อประสิทธิภาพ การบริการงานบริการของตำรวจท่องเที่ยว ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ และตอนที่ ๓ คือปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด (Open ended Questionnare) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดย ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อบรรยายข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล หรือตัวแปรต้น และใช้สถิติทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่าง

^{๑๐๗} พระมหาสุรชัย ปันนภาโร (สารศิลป์), “ การบริหารจัดการโรงเรียนเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคม อาเซียนกรณีศึกษา : โรงเรียนต้นแบบการพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียน”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (พระพุทธศาสนา), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๖.

ระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม และทดสอบค่าเอฟ (F-test) โดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไปและกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ผลการศึกษาวินิจฉัยพบว่า ๑. ทักษะของนักท่องเที่ยวยชาวไทยต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบริการของตำรวจท่องเที่ยวในจังหวัดนครปฐม ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๒ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านตามลำดับ คือ ด้านปียวาจา ด้านทาน ด้านสมานัตตตา และด้านอัตถจริยา ๒. การเปรียบเทียบทักษะของนักท่องเที่ยวยชาวไทยต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบริการของตำรวจท่องเที่ยว ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยที่ทำให้มีทักษะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ได้แก่ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และจุดประสงค์ในการมาติดต่อส่วนปัจจัยที่ทำให้มีทักษะที่ไม่แตกต่างกัน คือ เพศและอายุ ๓. ปัญหา และอุปสรรค การบริหารงานบริการของตำรวจท่องเที่ยว ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ได้แก่ ๑) ปัญหาทางด้านการรับบริการจากตำรวจท่องเที่ยว ที่ไม่สามารถให้บริการติดต่อครั้งเดียวและแล้วเสร็จได้ ๒) ปัญหาการใช้คำพูดในการประสานงานกันเองภายในหน่วยงานไม่ดีเท่าที่ควร ๓) ปัญหาจากรถยนต์สายตรวจไม่เพียงพอต่อการให้ความช่วยเหลือแก่นักท่องเที่ยว และ ๔) ปัญหาจากการบริการไม่เสมอภาค แนวทางในการปรับปรุง ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ๑) ควรปรับปรุงและประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้สามารถบริการนักท่องเที่ยวแล้วเสร็จภายในการติดต่อครั้งเดียว เพื่อให้นักท่องเที่ยวเกิดความประทับใจ ในการบริการของตำรวจท่องเที่ยว ๒) ควรจัดให้มีการเลือกตำรวจดีเด่นเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการตำรวจที่พูดดี ทำดี ๓) ขอรถยนต์สายตรวจเพิ่มเพื่อให้เพียงพอต่อการบริการนักท่องเที่ยว ในการเกิดเหตุแต่ละครั้ง และ ๔) จัดให้มีการฝึกอบรมปลูกจิตสำนึกในการบริการ โดยไม่เลือกปฏิบัติ^{๑๐๘}

อารี เพ็ชรไทย ได้วิจัยเรื่อง เกี่ยวกับความพร้อมในการบริหารจัดการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของกรมสอบสวนคดีพิเศษ พบว่า กรมสอบสวนคดีพิเศษมีความพร้อมในการบริหารจัดการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และในภาพรวมกรมสอบสวนคดีพิเศษมีความพร้อมในการบริหารจัดการมากกว่าหน่วยงานอื่นที่ปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะใกล้เคียงกัน เป็นต้น ในส่วนของแนวทางการพัฒนา ผู้ศึกษาเห็นว่า กรมสอบสวนคดีพิเศษควรให้ความสำคัญในการพัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีทั้ง ๖ หลัก เช่น ผู้บังคับบัญชาควรทำความเข้าใจกับข้าราชการทุกฝ่ายในเรื่องเนื้อหาพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ ควรลดความเหลื่อมล้ำในการให้ค่าตอบแทน ควรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและมีวิสัยทัศน์ยึดหน่วยงานมิใช่พวกพ้อง ควรส่งเสริม

^{๑๐๘} ญัฐวีรภัทร์ ถิ่นมีผล, “ทักษะของนักท่องเที่ยวยชาวไทยต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน บริการของตำรวจท่องเที่ยว ตามหลักสังคหวัตถุ ๔”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๒.

การทำงานเป็นทีม ควรจัดฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับในเรื่องการใช้จ่ายงบประมาณ และควบคุมการใช้จ่ายอย่างเคร่งครัด^{๑๐๙}

พันตำรวจโท ขาดิระกุล เจริญภักดี ได้วิจัยเรื่อง ธรรมชาติของ ธรรมชาติในการบริหารงานของ สถานีตำรวจภูธร ในจังหวัดเชียงราย มีวัตถุประสงค์ ๓ ประการ คือ ๑.) เพื่อวิเคราะห์ถึงระดับธรรมชาติในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจในจังหวัดเชียงราย ๒.) เพื่อศึกษาถึงความคาดหวังต่อการปรับปรุงปฏิรูประบบการบริหารของตำรวจเพื่อนำไปสู่การสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้น ๓.) เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในสถานีตำรวจจังหวัดเชียงราย การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ศึกษาจากกลุ่มข้าราชการตำรวจในจังหวัดเชียงราย จำนวน ๒ กลุ่ม ได้แก่ตำรวจชั้นประทวน และตำรวจชั้นสัญญาบัตร รวมทั้งหมดจำนวน ๓๔๙ คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามทั้งปลายปิดและปลายเปิดเป็นเครื่องมือ ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ ระดับการใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารงานของสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดเชียงราย ผู้ศึกษาได้วัดระดับการใช้ธรรมาภิบาลใน ๖ หลักการคือ หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักคุณธรรม หลักความคุ้มค่า หลักความสำนึก รับผิดชอบ และหลักความมีส่วนร่วม พบว่าระดับการบริหารงานของสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดเชียงราย เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลในทุกด้าน ในระดับค่อนข้างมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ความคาดหวังหรือต้องการต่อการปรับปรุงปฏิรูปการบริหารระบบการทำงานของสถานีตำรวจเพื่อนำไปสู่การสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้น พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังหรือต้องการให้มีการปรับปรุงอย่างในเรื่อง การปรับปรุงเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่าตอบแทน ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานมากคือเรื่องการแต่งตั้งโยกย้าย เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ใช้ผลงาน ความสามารถและความอาวุโสอย่างโปร่งใส การให้อำนาจผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการทำงานภายใต้ระเบียบที่ชัดเจนไม่มีการแทรกแซงกีดกันจากผู้มีอำนาจเช่นผู้บังคับบัญชาและนักการเมือง และมีความคาดหวังหรือต้องการ ด้านการมีส่วนร่วมและการตรวจสอบ พบว่ามีความต้องการมากที่สุดคือการเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหารและเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับงานได้อย่างเต็มที่ รองลงมาคือทำให้กลไกการตรวจสอบจากประชาชนและสังคมมีความเข้มแข็งทำหน้าที่ตรวจสอบการทำงานของตำรวจได้อย่างแท้จริง ด้านสภาพปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาหรือสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นในวงการตำรวจไทย กลุ่มตัวอย่างได้จัดลำดับความรุนแรงของปัญหา มากที่สุด ๕ อันดับแรกคือ ๑) การละเลยในการใช้ระบบคุณธรรมบริหารงานบุคคล เช่นการแต่งตั้งโยกย้าย ๒) ระบบสวัสดิการ และค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ ๓) การถูกแทรกแซงจากนักการเมืองและผู้มีอำนาจ ๔) การขาดแคลนคุณธรรม

^{๑๐๙} อารี เพ็ชรไทย, “ความพร้อมในการบริหารจัดการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของกรมสอบสวนคดีพิเศษ”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช), ๒๕๔๘.

จริยธรรมและจิตสำนึกในวิชาชีพตำรวจ และ ๕) ตำรวจโดยเฉพาะนายตำรวจชั้นผู้ใหญ่สมควรใจเป็นผู้รับใช้ชนกการเมือง เพื่อประโยชน์ตนเอง^{๑๑๐}

สมชาย สุวสุวรรณ ได้วิจัยเรื่อง “ปัญหาการบริหารงานในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๑๓” การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานใน โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๑๓ เกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน รวม ๖ ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านกิจการนักเรียน ด้านอาคารสถานที่ ด้านธุรการและการเงิน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating Scale) จำนวน ๖๓ ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๗ กลุ่มประชากรจำนวนทั้งสิ้น ๑๐๑ คน ได้แก่ครูใหญ่โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนจำนวน ๑๑ คน ครูผู้สอนจำนวน ๙๐ คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ผลการวิจัย สรุปได้ดังต่อไปนี้ ๑. ปัญหาการบริหารงานในโรงเรียน ตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๑๓ โดนภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับน้อยและปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย จากน้อยไปหามาก ดังนี้ ด้านอาคารสถานที่ ด้านกิจการนักเรียน ด้านธุรการและการเงิน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ด้านวิชาการ และบุคลากรตามลำดับ ๒.ความคิดเห็นและคำขอ เสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานใน โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน ที่ ๑๓ ตามความถี่ที่มากกว่า ๑๐ ใน งานแต่ละด้าน มีดังนี้ ด้านวิชาการ ปัญหาที่พบคือ-ครูขาดความรู้ทั้งด้านการสอน การ ประเมินผล-ขาดแคลนสื่อการเรียนการสอนและเอกสารประกอบหลักสูตร-หลักสูตรไม่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ด้านบุคลากร ปัญหาที่พบคือ-บุคลากรมีไม่เพียงพอ-ครูขาดความรู้สีกว่า ตนเองมีความเป็นครู ด้านกิจการนักเรียน ปัญหาที่พบคือ-นักเรียนขาดเรียนบ่อย-ขาดแคลนงบประมาณในการกระทำกิจกรรม ด้านอาคารสถานที่ ปัญหาที่พบคือ-อาคารเรียนชำรุดทรุดโทรม และขาดแคลนงบประมาณในการ ซ่อมแซม-อาคารเรียนอยู่ในสถานที่ห่างไกล ยากแก่การบริหาร จัดการ-ครูใหญ่ไม่มีอำนาจจัดสรรงบประมาณ ด้านธุรการและการเงิน ปัญหาที่พบคือ-โรงเรียนไม่มีอำนาจในการ ดำเนินงานด้านการเงิน-ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในทางด้านธุรการ และการเงิน-งบประมาณที่ได้รับไม่ทันตามความต้องการ-มี งานด้านการเงินและธุรการที่ต้องปฏิบัติมาก

^{๑๑๐} พ.ต.ท. ขาติตระกูล เจริญภักดี, “ธรรมเนียมปฏิบัติในการบริหารงานของสถานีตำรวจภูธรในจังหวัด เชียงราย”, การค้นคว้าแบบอิสระ , รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๕๓.

เกินไปทั้งที่มีบุคลากรไม่เพียงพอ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ปัญหาที่พบคือ-มีปัญหาเกี่ยวกับการสื่อสารทางด้านภาษากับ ชุมชน^{๑๑๑}

นริศร์ ชูจินดา ได้วิจัยเรื่อง“ ปัจจัยการบริหารงานกำลังพลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจขอย้ายออกนอกสังกัด ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และพลตำรวจ สังกัดกองกำกับการสนับสนุนทางอากาศตำรวจตระเวนชายแดน” การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัย ความสัมพันธ์ และอิทธิพลของปัจจัยการบริหารงานกำลังพล ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและด้านสุขอนามัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจขอย้ายออกนอกสังกัดของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจสังกัดกองกำกับการสนับสนุนทางอากาศตำรวจตระเวนชายแดนโดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐๑ คน เป็นชั้นประทวน จำนวน ๒๘๐ คนและชั้นพลตำรวจ จำนวน ๒๑ คน ที่ปฏิบัติราชการอยู่ในสังกัดระหว่าง ๑ มิถุนายน ๒๕๔๔ ถึง ๓๐ มิถุนายน ๒๕๔๕ ใช้แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาวิจัยสร้างขึ้นเองโดยผ่านผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและภาษาแล้วรวบรวมข้อมูลมาทำการวิเคราะห์การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ระดับปัจจัยการบริหารงานกำลังพลใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ผลการวิจัยพบว่า จากการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารงานกำลังพล ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และด้านสุขอนามัย กับการตัดสินใจขอย้ายออกนอกสังกัดของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจ สังกัดกองกำกับการสนับสนุนทางอากาศตำรวจตระเวนชายแดน พบว่าปัจจัยการบริหารงานกำลังพลด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่พบความสัมพันธ์กับการตัดสินใจขอย้ายออกนอกสังกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่อย่างใด แต่เมื่อได้ทำการศึกษาในรายละเอียดแต่ละประเด็น พบว่าประเด็นลักษณะงานที่ทำ คือความรู้สึกที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ความยากง่ายความท้าทาย ความน่าเบื่อหน่ายและความสามารถที่จะปฏิบัติให้สำเร็จ และประเด็นความรับผิดชอบ คือความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ที่ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจขอย้ายออกนอกสังกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยการบริหารงานกำลังพลด้านสุขอนามัย พบว่ามีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจขอย้ายออกนอกสังกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อได้ทำการศึกษาในรายละเอียดแต่ละประเด็น พบว่ามีปัจจัยย่อย ๘ ประเด็นใน ๑๑ ประเด็น มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจขอย้ายออกนอกสังกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ประเด็นความเป็นอยู่ส่วนตัว ประเด็นความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ประเด็นความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ประเด็นนโยบายและการบริหาร ประเด็นการปกครองการบังคับบัญชา ประเด็น

^{๑๑๑}สมชาย สุวจสุวรรณ, “ปัญหาการบริหารงานในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๑๓”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง), ๒๕๔๗.

สถานะของอาชีพ ประเด็นโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และประเด็นความมั่นคงในงาน การศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของปัจจัยการบริหารงานกำลังพลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจขอย้ายออกนอกสังกัดของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจ พบว่าปัจจัยด้านสุขอนามัยเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจขอย้ายออกนอกสังกัดของข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวนและพลตำรวจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียงปัจจัยเดียว และเมื่อทำการศึกษาในประเด็นย่อยของทั้ง ๒ ปัจจัย พบว่ามีประเด็นย่อยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจขอย้ายออกนอกสังกัดของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน ๔ ประเด็นย่อย ได้แก่ ประเด็นความเป็นอยู่ส่วนตัว ซึ่งหมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมี ความรู้สึกอย่างไร อย่างหนึ่งต่องานของเขา เป็นประเด็นที่มีอิทธิพลสูงสุด โดยพบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๐ ลำดับรองลงไป ได้แก่ ประเด็นลักษณะงานที่ทำ หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ความยากง่าย ความท้าทาย ความน่าเบื่อหน่ายและความสามารถที่จะปฏิบัติให้สำเร็จได้ พบอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑ ประเด็น ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การพบปะสนทนา และปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน พบอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๙ และ ประเด็น ความรับผิดชอบ ซึ่งหมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดพบอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๒๔^{๑๒}

อานภาพ สุจินพริหม ได้วิจัยเรื่อง “ ความรู้ความเข้าใจของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสุรินทร์ เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานของตำรวจ (กต.ตร) ” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความรู้ ความเข้าใจของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสุรินทร์ เกี่ยวกับบทบาท อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจ (กต.ตร.) และเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความรู้ ความเข้าใจของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสุรินทร์ เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจ ตามอายุราชการ ระดับการศึกษา ชั้นยศ หน้าที่รับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่จัดโดย กต.ตร. การได้รับข่าวสารเกี่ยวกับ กต.ตร. และระดับของหน่วยงานหรือสถานีดำรวจ กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสุรินทร์ จำนวน ๓๒๗ คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่า t-test และ f-test โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕ ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสุรินทร์ มีระดับความรู้ ความเข้าใจ

^{๑๒} นริศร์ ชูจินดา, “ปัจจัยการบริหารงานกำลังพลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจขอย้ายออกนอกสังกัด ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และพลตำรวจ สังกัดกองกำกับการสนับสนุนทางอากาศตำรวจตระเวนชายแดน ”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏเพชรบุรี), ๒๕๔๕.

เกี่ยวกับบทบาท อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจ (กต.ตร.) อยู่ในระดับน้อย ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสุรินทร์ ที่มีความแตกต่างด้านหน้าที่ความรับผิดชอบและด้านระดับของหน่วยงานและสถานีดำรวจ มีระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจ (กต.ตร.) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสุรินทร์ ที่มีความแตกต่างกันในด้านอายุราชการ ระดับการศึกษา ชั้นยศ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่จัดโดย กต.ตร. และการได้รับข่าวสารเกี่ยวกับ กต.ตร. มีระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจ (กต.ตร.) ไม่แตกต่างกัน^{๑๑๓}

เดชวุธ เจ๊ะเต๊ะ ได้วิจัยเรื่อง “ การพัฒนารูปแบบการบริหารสหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจ ในทศวรรษหน้า : กรณีศึกษาสหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจ ภาคใต้ ” ผลการศึกษาพบว่า ด้านแนวคิดเกี่ยวกับสหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจ ภาคใต้ ในทศวรรษหน้า ได้ลำดับความสำคัญ คือ การสร้างจิตสำนึกความเป็นเจ้าของสหกรณ์โดยกำหนดนโยบายและแผนงานที่สะท้อนความต้องการของสมาชิก การบริการที่รวดเร็วโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ และการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศหรืออุปกรณ์ที่ทันสมัยเพื่อบริการสมาชิก ด้านวัตถุประสงค์ของสหกรณ์ ได้ลำดับความสำคัญ คือ การเป็นองค์กรที่มุ่งเน้นส่งเสริมการออม พึ่งตนเองได้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตามอุดมการณ์ของสหกรณ์ การเป็นสถาบันการเงินที่เป็นที่พึ่งของสมาชิกโดยแท้จริง และการเป็นองค์กรที่มีเป้าหมาย ปรัชญา วิสัยทัศน์ ที่เน้นความเป็นคนไทย ด้านโครงสร้างการบริหารงาน ได้ลำดับความสำคัญ คือ ควรให้ความสำคัญและเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสหกรณ์ เป็นองค์กรดำเนินงานโดยยึดหลักการสหกรณ์ เพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิกและบริหารจัดการตามโครงสร้างอย่างเต็มรูปแบบ ชัดเจนในบทบาทหน้าที่และสอดคล้องกันด้านสมาชิกของสหกรณ์ ได้ลำดับความสำคัญ คือ การส่งเสริมสมาชิกให้ออมทรัพย์มากกว่าสร้างหนี้สิน การส่งเสริมการคืนกำไรสู่สมาชิก การบริการสังคมและห่วงใยสิ่งแวดล้อม และการบริการที่สนองความต้องการของสมาชิก โดยสำรวจข้อมูลและให้สมาชิกมีทางเลือกที่หลากหลาย ด้านการบริการเงินฝาก ได้ลำดับความสำคัญ คือ การสร้าง ความมั่นใจในระบบเงินฝากและความพึงพอใจในผลตอบแทน การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อความรวดเร็วและคล่องตัว และการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับที่สนับสนุนให้สมาชิกฝากเงินกับสหกรณ์ ด้านการบริการเงินกู้ ได้ลำดับความสำคัญ คือ การสร้างระบบพิจารณาเงินกู้ที่ชัดเจน รวดเร็ว โปร่งใสและเป็นธรรม การให้บริการสินเชื่ออย่างมีคุณภาพสามารถเพิ่มรายได้ ทำให้สมาชิกมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และการประกันชีวิตสมาชิก เพื่อลดความเสี่ยงของเงินกู้หรือจัดตั้งกองทุน

^{๑๑๓} อานภาพ สุจินพรัหม, “ความรู้ความเข้าใจของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสุรินทร์ เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานของตำรวจ (กต.ตร.) ”, *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์), ๒๕๔๗.

ประกันเงินกู้ กรณีสมาชิกเสียชีวิตหรือออกจากราชการ ด้านการจัดสวัสดิการ ได้ลำดับความสำคัญ คือ การจัดสวัสดิการในรูปแบบให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการระดมเงินเข้าเป็นกองทุน เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การจัดสวัสดิการในรูปแบบการคืนกำไรให้กับสมาชิก เพื่อทรงคุณค่าของการเป็นสมาชิกสหกรณ์ และการจัดสวัสดิการอย่างทั่วถึง เป็นธรรม และครอบคลุมไปถึงครอบครัวของสมาชิก ด้านหุ้นและการถือหุ้น ได้ลำดับความสำคัญ คือ การกำหนดมาตรการจูงใจและสร้างจิตสำนึกในการถือหุ้นเพิ่ม เพื่อความมั่นคงของสหกรณ์ และการกำหนดรูปแบบหุ้นที่หลากหลาย และด้านรูปแบบของสหกรณ์ ได้ลำดับความสำคัญ คือ การบริหารงานที่สมาชิกสามารถตรวจสอบได้ ส่งเสริมการออมทรัพย์ ลด การสร้างหนี้สิน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตควบคู่กับการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ และการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล ^{๑๑๔}

๒.๓ กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดารวจภูธรเมืองพิษณุโลก” จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) และแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ได้แก่ข้อมูล ด้านการบริหารจัดการ ด้านบุคลากร ด้านอำนาจการ และข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในพื้นที่

ตัวแปรตาม (Independent Variables) คือ ได้แก่ ๑) การปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ๒) การปฏิบัติงานมีความถูกต้องรวดเร็ว และ ๓) การปฏิบัติงานมีความโปร่งใสเป็นธรรม ดังต่อไปนี้

^{๑๑๔} เดชาวุธ เจ๊ะเต๊ะ, “การพัฒนาแบบการบริหารสหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจ ในทศวรรษหน้า : กรณีศึกษาสหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจ ภาคใต้”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา), ๒๕๕๐.



แผนภาพที่ ๒.๒ แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานในสถานีดำรงจตุรเมืองพิษณุโลก ” เป็น การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิจัยเชิง คุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูล สำคัญ (Key Informant) ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ๕ ขั้นตอน ดังนี้

- ๓.๑ รูปแบบการวิจัย
- ๓.๒ ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูลและประมวลผล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานในสถานีดำรงจตุรเมืองพิษณุโลก ” เป็น การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิจัยเชิง คุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูล สำคัญ (Key Informant)

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๓.๒.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑) ประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจชั้น ประทวนและชั้นสัญญาบัตรที่ ปฏิบัติงานในสถานีดำรงจตุรเมืองพิษณุโลกทั้งหมด ๓๙๙ คน(ข้อมูล อัตรากำลังพลสถานีดำรงจตุรเมือง พิษณุโลก,๒๕๕๖)

๒) กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากข้าราชการ ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลกในพื้นที่ สถานีตำรวจภูธรเมือง จังหวัดพิษณุโลก จำนวน ๒๐๐ คน ที่ได้จากสูตรของ (Taro Yamane, ๑๙๗๓ : ๑๒๕)^๑ ซึ่งใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ ๐.๐๕ ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

โดย n = จำนวนของขนาดกลุ่มตัวอย่าง
 N = จำนวนประชากรรวมทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา
 e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (ในที่นี้กำหนดให้เท่ากับ ๐.๐๕)

ประชากรทั้งหมด ๓๙๙ คน เมื่อแทนค่าในสูตรจะได้ดังนี้

$$n = \frac{399}{1 + 399(.05)^2}$$

$$n = \frac{399}{1.99}$$

$$n = 199.749$$

เพราะฉะนั้นจึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ ๒๐๐ คน

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Sampling) การสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบชั้น ประกอบด้วย ขั้นตอนดังนี้

กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นสัดส่วน โดยพิจารณาจากจำนวนประชากร เพื่อให้ได้ ข้อมูลมีลักษณะกระจายให้สัมพันธ์กับสัดส่วนของประชากร โดยทำการสุ่มแบบชั้น (Stratified random Sampling) โดยใช้ระดับชั้นเป็นระดับในการสุ่มตัวอย่างเป็นสัดส่วนโดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละชั้น} = \frac{\text{กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรแต่ละระดับชั้นยศ}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

^๑ Yamane Taro, *Statistics An Introductory Analysis*, 2nd Ed., (New York : Harper and Row, 1973.), p.125.

จากสูตรจะได้ประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นของ ระดับชั้นยศของแต่ละระดับชั้นยศ รวม ๒๐๐ คน รายละเอียดดังตารางที่ ๑

ตารางที่ ๓.๑ จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชาชนในสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก

ระดับชั้น	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
ชั้นประทวน	๒๗๗	๑๓๙
ชั้นสัญญาบัตร	๑๒๒	๖๑
รวม	๓๙๙	๒๐๐

๓.๒.๒ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๗ คน ได้แก่

๑. พันตำรวจเอก พชร คำมาเมือง พนักงานตำรวจผู้ทรงคุณวุฒิ
สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก
๒. พันตำรวจโท ธัชชัย นาคจรุง สารวัตรป้องกันและปราบปราม
สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก
๓. พันตำรวจโท พิเชษฐ์ บันการวี พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ
สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก
๔. พันตำรวจโท ชนะ ธนันทวงศ์ ผู้บังคับกองร้อย(สบ๒)ฝ่ายปกครองและการฝึก
ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖
๕. พันตำรวจโท สมเกียรติ เกตุแก้ว พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญพิเศษ
สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก
๖. ร้อยตำรวจโท สมโชค ศรีภูเทศ รองสารวัตรงานกองกำกับการ
หน่วยปฏิบัติการพิเศษ
กองบังคับการสืบสวนสอบสวน
ตำรวจภูธรภาค ๖
๗. ร้อยตำรวจตรี ธนะเมศฐ์ อีรธิตไชพา รองสารวัตร วิเคราะห์ข่าว
และเครื่องมือพิเศษ
กองบังคับการสืบสวนสอบสวน
ตำรวจภูธรภาค ๖

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย

๓.๓.๑ แบบสอบถาม

- ๑) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสอบถาม
- ๒) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่างๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้
- ๓) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
- ๔) สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๕) นำเสนอร่างแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข
- ๖) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา
- ๗) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริง และนำไปแจกกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
- ๘) รวบรวมแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์

๓.๓.๒ ลักษณะของเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก โดยแบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานในพื้นที่ โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัย แวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก ซึ่งแบ่งออกเป็น ๓ ด้าน ได้แก่ ๑. ด้านการบริหารจัดการ ๒. ด้านบุคลากร ๓. ด้านอำนาจการ

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดำรงจตุรเมืองพิษณุโลก ซึ่งแบ่งออกเป็น ๓ ด้าน ได้แก่ ๑. ด้านการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ๒. ด้านการปฏิบัติงานมีความถูกต้องรวดเร็ว ๓. ด้านการปฏิบัติงานมีความโปร่งใสเป็นธรรม

โดยแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดำรงจตุรเมืองพิษณุโลก ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี ๕ ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

๕ หมายถึง อยู่ในระดับ มากที่สุด

๔ หมายถึง อยู่ในระดับ มาก

๓ หมายถึง อยู่ในระดับ ปานกลาง

๒ หมายถึง อยู่ในระดับ น้อย

๑ หมายถึง อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ ๔ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทาง และข้อเสนอแนะประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดำรงจตุรเมืองพิษณุโลก

๓.๓.๓. การตรวจสอบและหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

การหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- ๑) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษานำมาประกอบการสร้างเครื่องมือซึ่งคือแบบสอบถาม
- ๒) หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมจำนวน ๕ ท่าน ประกอบด้วย

๒.๑) ผศ.ดร.วรกฤต เกื่อนช้าง

รักษาการ หัวหน้าสาขาวิชาภาษาต่างประเทศ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

๒.๒) ดร.อดิศักดิ์ กอวัฒนา

อาจารย์ประจำ สาขาวิชาบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

^๒ ชูติระ ระบอบ และคณะ, *ระเบียบวิธีวิจัย*, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต , ๒๕๕๒), หน้า ๑๐๘.

๒.๓) อาจารย์ อัครเดช พรหมกัลป์ อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาลัยสงฆ์
นครสวรรค์

๒.๔) พ.ต.ท.วสันต์ สิงห์ตา อาจารย์(สบ๓)ภาควิชากฎหมาย ศูนย์ฝึกอบรม
ตำรวจภูธรภาค ๖

๒.๕) ร.ต.อ.ดร จำรัส ปานพิก อาจารย์(สบ๔)ภาควิชาป้องกันปราบปราม ศูนย์
ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยก่อนนำไปใช้ เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหา
สาระและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการวัด
ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างคำถามแต่ละข้อและวัตถุประสงค์
หรือหาค่า IOC (Index of Item-Objective Congruence)^๓ โดยใช้สูตรดังต่อไปนี้

ใช้สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC คือ ดัชนีความสอดคล้อง

R คือ คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

$\sum R$ คือ ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- +๑ หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์การวิจัย
- ๐ หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์การวิจัย
- ๑ หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์การวิจัย

เกณฑ์การแปลความหมาย ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ ซึ่งเครื่องมือการวิจัยฉบับนี้
ได้ค่า IOC ระหว่าง ๐.๖-๑.๐ ทุกข้อ ซึ่งถือว่าเครื่องมือใช้ได้

๓) หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไป
ทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๓๐ ชุด

^๓ สมนึก ภัททิยธนี, การวัดผลการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กาฬสินธุ์ : ประสานการพิมพ์, ๒๕๔๙),
หน้า ๒๒๐.

เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)^๔ โดยเครื่องมือการวิจัยได้ค่าของแบบสอบถาม = ๐.๙๑๕

๔) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้แจกกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัยต่อไป

๓.๓.๔ แบบสัมภาษณ์

๑) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์

๒) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่างๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

๓) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์

๔) สร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อนำมาวิเคราะห์

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๔.๑ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

๑) ขออนุญาตจากผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ถึงผู้บังคับบัญชา สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก เพื่อขออนุญาตระดมในการตอบแบบสอบถามจากข้าราชการตำรวจ ในพื้นที่

๒) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูล กับข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน จำนวน ๒๐๐ ชุด และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

๓) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

๓.๔.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

๑) ขออนุญาตจากผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์

^๔ สีน พันธุ์พินิจ, เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทจูนพับลิสซิ่ง จำกัด, ๒๕๕๓), หน้า ๑๙๑.

๒) ทำการนัดวัน เวลา และสถานที่กับผู้ที่ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อสัมภาษณ์ตามที่กำหนดไว้

๓) ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลาและสถานที่ที่กำหนดไว้ จนครบทุกประเด็น โดยขออนุญาตใช้วิธีการจดบันทึกและการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์

๔) นำข้อมูลดิบที่ได้มารวบรวมเพื่อวิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสมและนำเสนอต่อไป

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล

๓.๕.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติ ดังนี้

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และพรรณนาเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก” โดยหาค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

เกณฑ์ในการแปลความหมายของข้อมูล

เกณฑ์ในการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งเกณฑ์ออกเป็น ๕ ระดับ โดยแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของ (Best)^๕ ดังนี้

- ๔.๕๐ - ๕.๐๐ หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงาน สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลกมากที่สุด
- ๓.๕๐ - ๔.๔๙ หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงาน สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลกมาก
- ๒.๕๐ - ๓.๔๙ หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงาน สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลกปานกลาง
- ๑.๕๐ - ๒.๔๙ หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงาน สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลกน้อย
- ๑.๐๐ - ๑.๔๙ หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงาน สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลกน้อยที่สุด

^๕ บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๕), หน้า ๔๘.

สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้การทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square test) สำหรับทดสอบสมมติฐานเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ประสิทธิผลการบริหารงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลกด้วยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended Question) วิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท นำเสนอเป็นความเรียงประกอบตาราง โดยการแจกแจงความถี่ของผู้ตอบคำถามปลายเปิด โดยมีเกณฑ์การหาระดับความสัมพันธ์จากค่าที่ได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มาแปลผลดังนี้

- ๑.๐๐	หมายถึง มี	ความสัมพันธ์เชิงลบเต็มที่
- ๐.๗๖ - ๐.๙๙	หมายถึง	มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับสูงมาก
- ๐.๕๖ - ๐.๗๕	หมายถึง มี	ความสัมพันธ์เชิงลบในระดับสูง
- ๐.๒๖ - ๐.๕๕	หมายถึง มี	ความสัมพันธ์ เชิงลบในระดับปานกลาง
- ๐.๐๑ - ๐.๒๕	หมายถึง มี	ความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำ
๐	หมายถึง ไม่มี	ความสัมพันธ์
๐.๐๑ - ๐.๒๕	หมายถึง มี	ความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ
๐.๒๖ - ๐.๕๕	หมายถึง มี	ความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง
๐.๕๖ - ๐.๗๕	หมายถึง มี	ความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง
๐.๗๖ - ๐.๙๙	หมายถึง มี	ความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก
๑.๐๐	หมายถึง มี	ความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับเต็มที่

๓.๕.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์โดยวิธีการดังนี้

- ๑) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดเสียงและบันทึกเป็นข้อความ
- ๒) นำข้อความจากการสัมภาษณ์และการจดบันทึกมาจำแนกเป็นประเด็นและเรียบเรียงเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- ๓) วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท (Context)
- ๔) สังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและนำเสนอต่อไป

^๒ พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ, การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สมารธรรม, ๒๕๔๘), หน้า ๑๒๐.

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดำรงภูธรเมืองพิษณุโลก” เป็นการศึกษาแบบสำรวจในสถานีดำรงภูธรเมืองพิษณุโลก เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ที่รวบรวมได้จากประชากร ซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจในสถานีดำรงภูธรเมืองพิษณุโลก จำนวน ๒๐๐ ชุด มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอออกเป็น ๕ ตอน ดังนี้

๔.๑ ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ระดับประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดำรงภูธรเมืองพิษณุโลก

๔.๓ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดำรงภูธรเมืองพิษณุโลก

๔.๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดำรงภูธรเมืองพิษณุโลก

๔.๕ สรุปองค์ความรู้และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูฝึกในศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

๔.๑ ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็น ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานในสถานีดำรงภูธรเมืองพิษณุโลก จำแนกตาม ระดับชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ ในสถานีดำรงภูธรเมืองพิษณุโลก จำนวนทั้งสิ้น ๒๐๐ คน แสดงด้วยจำนวนข้าราชการตำรวจในสถานีดำรงภูธรเมืองพิษณุโลก และคำร้อยละตารางที่ ๔.๑ ดังนี้

ตาราง ๔.๑ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n= ๒๐๐)

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
๑. ระดับชั้นยศ		
สัญญาบัตร	๖๐	๓๐.๐
ชั้นประทวน	๑๔๐	๗๐.๐
	๒๐๐	๑๐๐
๒. อายุ		
๒๐ - ๓๐ ปี	๕๘	๒๙
๓๑ - ๔๐ ปี	๗๒	๓๖
๔๑ - ๕๐ ปี	๓๒	๑๖
๕๐ ปี ขึ้นไป	๓๘	๑๙
	๒๐๐	๑๐๐
๓. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓๐	๑๕.๐
ปริญญาตรี	๑๕๖	๗๘.๐
สูงกว่าปริญญาตรี	๑๔	๗.๐
	๒๐๐	๑๐๐
๔. ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่		
๑-๕ ปี	๙๖	๔๘.๐
๖-๑๐ ปี	๔๐	๒๐.๐
๑๑-๒๐ ปี	๒๔	๑๒.๐
๒๐ ปีขึ้นไป	๔๐	๒๐.๐
รวม	๒๐๐	๑๐๐

จากตาราง ๑ เป็นการแสดงข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก” ซึ่งสามารถอธิบายได้แต่ละประเด็น ดังนี้

ระดับชั้นยศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีชั้นยศระดับชั้นประทวน จำนวน ๑๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๐ รองลงมาเป็นระดับชั้นสัญญาบัตร จำนวน ๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๐

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี จำนวน ๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖ รองลงมาคือ ผู้ที่มีอายุระหว่าง ๒๐ - ๓๐ ปี จำนวน ๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๐ และน้อยที่สุดคือ ผู้ที่มีอายุระหว่าง ๔๑ - ๕๐ ปี มีจำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๑๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๐ รองลงมาได้แก่ ผู้มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕ และน้อยที่สุดได้ แก่ผู้มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๐

ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ ๑ - ๕ ปี มีจำนวน ๙๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๐ รองลงมาคือผู้มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ ๖ - ๑๐ ปี และ ๒๐ ปีขึ้นไป มีจำนวนอย่างละ ๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐ เท่ากัน และน้อยที่สุดคือผู้มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ ๑๑ - ๒๐ ปี มีจำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๐

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดำรงภูธรเมืองพิษณุโลก

ระดับประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดำรงภูธรเมืองพิษณุโลกได้แก่ ปัจจัยแวดล้อม ในด้านการบริหารจัดการ ด้านบุคลากร ด้านอำนวยการ แสดงด้วยค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ ๔.๒ - ๔.๕

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) และระดับประสิทธิผลการบริหารงานของสถานีดำรงภูธรเมืองพิษณุโลก กับปัจจัยแวดล้อม โดยภาพรวม

(n = ๒๐๐)

ลำดับ	ประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดำรงภูธรเมืองพิษณุโลก กับปัจจัยแวดล้อม	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	$S.D.$	แปลผล
๑.	ด้านการบริหารจัดการ	๓.๓๕	๐.๕๙๒	ปานกลาง
๒.	ด้านบุคลากร	๓.๕๕	๐.๖๑๑	มาก
๓.	ด้านอำนวยการ	๓.๖๔	๐.๖๗๐	มาก
	ภาพรวม	๓.๕๑	๐.๕๔๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานของสถานีดำรงภูธรเมืองพิษณุโลก กับปัจจัยแวดล้อม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=๓.๕๑, S.D.=๐.๕๔๑$) เมื่อพิจารณาจากรายละเอียดแต่ละด้านพบว่า ด้านการบริหารจัดการ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) และระดับประสิทธิภาพการบริหารงาน
ของสถานตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก ด้านการบริหารจัดการ

(n=๒๐๐)

ลำดับ	ด้านการบริหารจัดการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	$S.D.$	แปลผล
๑	วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ในนโยบายด้านการบริหารงานมีลักษณะที่คลุมเครือและยากต่อการที่จะนำไปปฏิบัติ	๒.๕๙	๐.๗๙๗	ปานกลาง
๒	กฎหมายระเบียบข้อบังคับหรือนโยบายในด้านการบริหารงานที่ใช้อยู่ในปัจจุบันได้รับการแก้ไขให้มีความทันสมัยและทันต่อสถานการณ์หรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป	๓.๓๘	๐.๗๖๑	ปานกลาง
๓	โครงสร้างและลำดับขั้นของการบังคับบัญชาในหน่วยงานมีความเหมาะสม และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	๓.๓๙	๑.๑๐๒	ปานกลาง
๔	ความรวดเร็วในขั้นตอนการเสนอความเห็นตามโครงสร้างหรือการส่งการสายการบังคับบัญชา	๓.๕๙	๐.๗๙๑	มาก
๕	ท่านรู้สึกว่เป้าหมายของท่านและเป้าหมายของหน่วยงานคือสิ่งเดียวกัน	๓.๗๙	๐.๗๓๖	มาก
	ภาพรวม	๓.๓๕	๐.๕๙๒	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานสถานตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก ด้านบริหารจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=๓.๓๕, S.D.=๐.๕๙๒$) เมื่อพิจารณาจากรายละเอียดแต่ละข้อ พบว่า ความรวดเร็วในขั้นตอนการเสนอความเห็นตามโครงสร้างหรือการส่งการสายการบังคับบัญชา และท่านรู้สึกว่เป้าหมายของท่านและเป้าหมายของหน่วยงานคือสิ่งเดียวกัน อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่นๆอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) และระดับประสิทธิภาพการบริหารงาน
ของสถานีดำรงภูธรเมืองพิษณุโลก ด้านบุคลากร

(n=๒๐๐)

ลำดับ	ด้านบุคลากร	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	$S.D.$	แปลผล
๑	เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีดำรงภูธรเมืองพิษณุโลก ได้รับความเสมอภาค และความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือการเลื่อนตำแหน่ง	๓.๖๖	๐.๙๒๑	มาก
๒	อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	๓.๑๔	๐.๖๖๕	ปานกลาง
๓	ความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการป้องกันปราบปรามยาเสพติด	๓.๗๒	๐.๗๙๐	มาก
๔	เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความพร้อม เสียสละเวลาและเต็มใจในการปฏิบัติงาน	๓.๖๘	๐.๙๒๔	มาก
๕	ภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายสอดคล้องกับความรู้ความสามารถและศักยภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจแต่ละคน	๓.๕๖	๐.๘๖๑	มาก
	ภาพรวม	๓.๕๕	๐.๖๑๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานสถานีดำรงภูธรเมืองพิษณุโลก ด้านบุคลากร โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.55, S.D.=0.611$) เมื่อพิจารณาจากรายละเอียดแต่ละข้อ พบว่า อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) และระดับประสิทธิผลการบริหารงาน
ของสถานีดำรงภูธรเมืองพิษณุโลก ด้านอำนาจการ

(n=๒๐๐)

ลำดับ	ด้านอำนาจการ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	$S.D.$	แปลผล
๑	การให้ความช่วยเหลือ และสวัสดิการอื่นๆ เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่	๓.๓๖	๐.๙๑๙	ปานกลาง
๒	การทำงานของหน่วยงานมีความสอดคล้องและมีการประสานงานกันอย่างเป็นรูปธรรม	๓.๕๕	๐.๙๐๗	มาก
๓	ประชาชนในพื้นที่ให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ตำรวจในการป้องกันและปราบปรามผู้ที่กระทำความผิดในทุกระดับ	๓.๖๘	๐.๘๖๒	มาก
๔	ภายในหน่วยงานมีการพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ในด้านต่างๆ	๔.๑๖	๐.๙๒๑	มาก
๕	มีการประสานงานแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน	๓.๔๘	๐.๘๐๒	ปานกลาง
	ภาพรวม	๓.๖๔	๐.๖๗๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดำรงภูธรเมืองพิษณุโลก ด้านอำนาจการ โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.64, S.D.=0.670$) เมื่อพิจารณาจากรายละเอียดแต่ละข้อ พบว่า การให้ความช่วยเหลือ และสวัสดิการอื่นๆ เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่ และมีการประสานงานแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๔.๒.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดำรงจตุรเมือง พิษณุโลก ใน ด้านการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ด้านการปฏิบัติงานมีความถูกต้องรวดเร็ว ด้านการปฏิบัติงานมีความโปร่งใสเป็นธรรม แสดงด้วยค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ ๔.๖ – ๔.๙

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) และระดับประสิทธิผลการบริหารงานของ สถานีดำรงจตุรเมืองพิษณุโลก โดยภาพรวม

(n=๒๐๐)

ลำดับ	ประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดำรงจตุรเมือง พิษณุโลก	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	$S.D.$	แปลผล
๑.	ด้านการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด	๓.๓๐	๐.๖๒๖	ปานกลาง
๒.	ด้านการปฏิบัติงานมีความถูกต้องรวดเร็ว	๓.๘๓	๐.๕๓๗	มาก
๓.	ด้านการปฏิบัติงานมีความโปร่งใสเป็นธรรม	๓.๓๕	๐.๕๙๒	ปานกลาง
	ภาพรวม	๓.๔๙	๐.๕๐๓	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานของสถานีดำรงจตุรเมือง พิษณุโลก โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.49, S.D.=0.503$) เมื่อพิจารณาจากรายละเอียดแต่ละด้านพบว่า ด้านการปฏิบัติงานมีความถูกต้องรวดเร็ว อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) และระดับประสิทธิผลการบริหารงาน
ของสถานีดำรงจตุรเมืองพิษณุโลก ด้านการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

(n=๒๐๐)

ลำดับ	ด้านการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	$S.D.$	แปลผล
๑	สำนวนคดีที่สอบสวนมีหลักฐานที่ถูกต้องและสรุปส่งฟ้องต่ออัยการด้วยความชัดเจน	๒.๖๒	๐.๘๒๔	ปานกลาง
๒	งานคดีที่เกิดขึ้นในท้องที่ท่านสามารถทำได้ทันในเวลาทำงานปกติ	๓.๓๔	๐.๘๑๐	ปานกลาง
๓	เจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจจตุรเมืองพิษณุโลก ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน	๓.๓๑	๑.๑๓๒	ปานกลาง
๔	ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด	๓.๕๓	๐.๘๕๔	มาก
๕	ท่านสามารถนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน	๓.๓๓	๐.๗๖๓	มาก
	ภาพรวม	๓.๓๐	๐.๖๒๖	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดำรงจตุรเมืองพิษณุโลก ด้านการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = ๓.๓๐, $S.D.$ = ๐.๖๒๖) เมื่อพิจารณาจากรายละเอียดแต่ละข้อ พบว่า ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด และท่านสามารถนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่นๆอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) และระดับประสิทธิผลการบริหารงาน
ของสถานีดำรงจตุรเมืองพิษณุโลก ด้านการปฏิบัติงานมีความถูกต้องรวดเร็ว

(n=๒๐๐)

ลำดับ	ด้านการปฏิบัติงานมีความถูกต้องรวดเร็ว	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	$S.D.$	แปลผล
๑	มีการสรุปสำนวนคดีและสามารถดำเนินคดี จับกุมผู้ต้องหาที่กระทำความผิดได้ถูกต้องรวดเร็ว	๒.๙๐	๑.๐๐๔	ปานกลาง
๒	สามารถติดตามตัวคนร้ายมาดำเนินคดีเพื่อความถูกต้องตามกฎหมายโดยการจับกุมที่ถูกต้องรวดเร็ว	๔.๐๐	๐.๙๑๓	มาก
๓	ท่านสามารถทำงานสำเร็จทันเวลาที่กำหนดไว้ได้	๓.๙๙	๐.๙๔๓	มาก
๔	ท่านมีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง	๔.๒๐	๐.๘๘๕	มาก
๕	เมื่อท่านได้รับมอบหมายภารกิจให้ปฏิบัติท่านตั้งใจปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างรวดเร็ว	๔.๐๘	๐.๙๙๒	มาก
	ภาพรวม	๓.๘๓	๐.๕๗๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดำรงจตุรเมืองพิษณุโลกด้านการปฏิบัติงานมีความถูกต้องรวดเร็ว โดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.83$, $S.D.=0.577$) เมื่อพิจารณาจากรายละเอียดแต่ละข้อ พบว่า มีการสรุปสำนวนคดีและสามารถดำเนินคดี จับกุมผู้ต้องหาที่กระทำความผิดได้ถูกต้องรวดเร็ว อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) และระดับประสิทธิผลการบริหารงาน
ของสถานีดำรงภูธรเมืองพิษณุโลก ด้านการปฏิบัติงานมีความโปร่งใสเป็นธรรม

(n=๒๐๐)

ลำดับ	ด้านการปฏิบัติงานมีความโปร่งใสเป็นธรรม	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	$S.D.$	แปลผล
๑	หน่วยงานของท่านจัดให้มีช่องทางต่างๆเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลของสถานีได้อย่างสะดวก รวดเร็ว	๒.๕๙	๐.๗๙๗	ปานกลาง
๒	หน่วยงานของท่านมีกระบวนการให้ประชาชนสามารถตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ทรัพยากรต่างๆ ทั้งการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดสรรงบประมาณ เป็นต้น	๓.๓๘	๐.๗๖๑	ปานกลาง
๓	หน่วยงานของท่านเน้นการเปิดเผยข้อมูลและข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย	๓.๓๙	๑.๑๐๒	ปานกลาง
๔	หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับทั้งผู้ปฏิบัติงานและหัวหน้างาน	๓.๕๙	๐.๗๙๑	มาก
๕	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีและเปิดเผยต่อสาธารณะชนได้	๓.๗๙	๐.๗๓๖	มาก
	ภาพรวม	๓.๓๕	๐.๕๙๒	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดำรงภูธรเมืองพิษณุโลก ด้านการปฏิบัติงานมีความโปร่งใสเป็นธรรม โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.35, S.D.=0.592$) เมื่อพิจารณาจากรายละเอียดแต่ละข้อ พบว่า หน่วยงานของท่านมีการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีและเปิดเผยต่อสาธารณะชนได้ และหน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นที่ยอมรับทั้งผู้ปฏิบัติงานและหัวหน้างาน อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

๔.๓ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดำรงจตุรเมืองพิษณุโลก

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดำรงจตุรเมืองพิษณุโลก

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดำรงจตุรเมืองพิษณุโลก

H_a : ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดำรงจตุรเมืองพิษณุโลก

สมมติฐานที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดำรงจตุรเมืองพิษณุโลก

ตารางที่ ๔.๑๐ แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ชั้นยศ กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดำรงจตุรเมืองพิษณุโลก

ชั้นยศ	ระดับความคิดเห็น			รวม	χ^2	Sig.
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
สัญญาบัตร	๔	๑๘	๓๘	๖๐		
	(๔.๒)	(๑๘.๐)	(๓๗.๘)	(๖๐.๐)		
ประทวน	๑๐	๔๒	๘๘	๑๔๐	๗.๗๗๐	๐.๐๒๑*
	(๙.๘)	(๔๒.๐)	(๘๘.๒)	(๑๔๐.๐)		
รวม	๑๔	๖๐	๑๒๖	๒๐๐		
	(๑๔.๐)	(๖๐.๐)	(๑๒๖.๐)	(๒๐๐.๐)		

จากตาราง ๔.๑๐ พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า ๗.๗๗๐ โดยมีนัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ ๐.๐๒๑ ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ($\sigma=0.05$) แสดงให้เห็นว่า ชั้นยศมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดำรงจตุรเมืองพิษณุโลก

ตารางที่ ๔.๑๑ แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดำรงจตุรเมือง พิษณุโลก

อายุ	ระดับความคิดเห็น			รวม	χ^2	Sig.
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
๒๐ - ๓๐ ปี	๔ (๔.๑)	๑๗ (๑๗.๔)	๓๗ (๓๖.๕)	๕๘ (๕๘.๐)	๑๐.๕๑๒	๐.๑๐๕
๓๑ - ๔๐ ปี	๕ (๕.๐)	๒๒ (๒๑.๖)	๔๕ (๔๕.๔)	๗๒ (๗๒.๐)		
๔๑ - ๕๐ ปี	๒ (๒.๒)	๑๐ (๙.๖)	๒๐ (๒๐.๒)	๓๒ (๓๒.๐)		
๕๐ ปีขึ้นไป	๓ (๒.๗)	๑๑ (๑๑.๔)	๒๔ (๒๓.๙)	๓๘ (๓๘.๐)		
รวม	๑๔ (๑๔.๐)	๖๐ (๖๐.๐)	๑๒๖ (๑๒๖.๐)	๒๐๐ (๒๐๐.๐)		

จากตาราง ๔.๑๑ พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า ๑๐.๕๑๒ โดยมีนัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ ๐.๑๐๕ ซึ่งมีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ($\alpha=0.05$) แสดงให้เห็นว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดำรงจตุรเมืองพิษณุโลก

ตารางที่ ๔.๑๒ แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ระดับการศึกษา กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดำรงจตุรเมืองพิษณุโลก

ระดับการศึกษา	ระดับความคิดเห็น			รวม	χ^2	Sig.
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒ (๒.๑)	๙ (๙.๐)	๑๙ (๑๘.๙)	๓๐ (๓๐.๐)	๔.๐๔๖	๐.๔๐๐
ปริญญาตรี	๑๑ (๑๐.๙)	๔๗ (๔๖.๘)	๙๘ (๙๘.๓)	๑๕๖ (๑๕๖.๐)		
สูงกว่าปริญญาตรี	๑ (๑.๐)	๔ (๔.๒)	๙ (๘.๘)	๑๔ (๑๔.๐)		
รวม	๑๔ (๑๔.๐)	๖๐ (๖๐.๐)	๑๒๖ (๑๒๖.๐)	๒๐๐ (๒๐๐.๐)		

จากตาราง ๔.๑๒ พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า ๔.๐๔๖ โดยมีนัยสำคัญที่คำนวณได้เท่ากับ ๐.๔๐๐ ซึ่งมีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ($\sigma=0.05$) แสดงให้เห็นว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดำรงจตุรเมืองพิษณุโลก

ตารางที่ ๔.๑๓ แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ กับประสิทธิผลการบริหารงาน
 สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก

ระยะเวลาการ ปฏิบัติหน้าที่	ระดับความคิดเห็น			รวม	χ^2	Sig.
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
๑ - ๕ ปี	๗ (๖.๗)	๒๙ (๒๘.๘)	๖๐ (๖๐.๕)	๙๖ (๙๖.๐)	๖.๘๐๐	๐.๓๔๐
๖ - ๑๐ ปี	๓ (๒.๘)	๑๒ (๑๒.๐)	๒๕ (๒๕.๒)	๔๐ (๔๐.๐)		
๑๑ - ๒๐ ปี	๒ (๑.๗)	๗ (๗.๒)	๑๕ (๑๕.๑)	๒๔ (๒๔.๐)		
๒๐ ปีขึ้นไป	๓ (๒.๘)	๑๒ (๑๒.๐)	๒๕ (๒๕.๒)	๔๐ (๔๐.๐)		
รวม	๑๕ (๑๕.๐)	๖๐ (๖๐.๐)	๑๒๖ (๑๒๖.๐)	๒๐๐ (๒๐๐.๐)		

จากตาราง ๔.๑๓ พบว่า ค่า χ^2 ที่คำนวณได้มีค่า ๖.๘๐๐ โดยมีนัยสำคัญที่คำนวณได้
 เท่ากับ ๐.๓๔๐ ซึ่งมีค่ามากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ ($\alpha=0.05$) แสดงให้เห็นว่า ระยะเวลาการ
 ปฏิบัติหน้าที่ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก

สมมติฐานที่ ๒ ปัจจัยแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดํารวจภูธรเมืองพิษณุโลก

ตารางที่ ๔.๑๔ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมกับประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดํารวจภูธรเมืองพิษณุโลก

ประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดํารวจภูธรเมืองพิษณุโลก	ปัจจัยแวดล้อม			ภาพรวม
	ด้านการจัดการ	ด้านบุคลากร	ด้านอํานวยการ	
๑.ด้านการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย	๐.๘๖๓**	๐.๖๐๒**	๐.๕๗๘**	๐.๗๘๑**
๒.ด้านการปฏิบัติงานมีความถูกต้องรวดเร็ว	๐.๕๓๗**	๐.๕๐๘**	๐.๕๘๙**	๐.๕๑๕**
๓. ด้านการปฏิบัติงานมีความโปร่งใสเป็นธรรม	๑.๐๐๐**	๐.๖๘๒**	๐.๖๖๑**	๐.๘๙๔**
ภาพรวม	๐.๘๑๘**	๐.๖๗๒**	๐.๖๘๕**	๐.๘๗๐**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตาราง ที่ ๔.๑๔ พบว่า ภาพรวมประสิทธิผลการบริหารงาน สถานีดํารวจภูธรเมืองพิษณุโลกมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = ๐.๘๗๐$) กับภาพรวมด้านปัจจัยแวดล้อม อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ส่วนรายด้านของประสิทธิผลการบริหารงาน สถานีดํารวจภูธรเมืองพิษณุโลก มีความสัมพันธ์ เรียงลำดับค่าความสัมพันธ์จากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการ ปฏิบัติงานมีความโปร่งใสเป็นธรรม ($r = ๐.๘๙๔$) ด้านการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ($r = ๐.๗๘๑$) และด้านการปฏิบัติงานมีความถูกต้องรวดเร็ว ($r = ๐.๕๑๕$) ตามลำดับ ในขณะที่ภาพรวมของประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดํารวจภูธรเมืองพิษณุโลก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้าน การบริหารจัดการ ($r = ๐.๘๑๘$) ในระดับสูงมาก ส่วนด้านอํานวยการ ($r = ๐.๖๘๕$) มีความสัมพันธ์ทางบวก กับด้านบุคลากร ($r = ๐.๖๗๒$) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ตามลำดับ

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ประสิทธิผลการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ประสิทธิผลการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก จำแนกรายด้าน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๕ - ๔.๒๐

ตารางที่ ๔.๑๕ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ประสิทธิผลการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก ปัจจัยแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ

ลำดับ	ปัญหา / อุปสรรค	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	งบประมาณในการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ยานพาหนะสำหรับเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ	๘	๔
๒.	ขาดงบประมาณเช่นเครื่องมือประเภท กล้อง cctv คุณภาพสูงเพื่อติดตามทางแยกสำคัญที่ตรวจจับภาพตอนกลางคืนได้อย่างชัดเจน	๕	๒.๕
๓.	การนำเสนองานต่างๆ ไม่มีความรวดเร็วเนื่องจากมีลำดับชั้นของการนำเสนอตามขั้นตอนของทางราชการมาก	๓	๑.๕
ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	ควรจัดทำคำของบประมาณโดยแผนกที่รับผิดชอบ เสนอคำของบประมาณประจำปี เกี่ยวกับเครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ	๙	๔.๕
๒.	ควรลดขั้นตอนการปฏิบัติลงเพื่อให้มีความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	๗	๓.๕
๓.	ควรชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงานต่างๆ ให้มีความกระจ่าง เพื่อง่ายต่อการปฏิบัติ และไม่ตีความหลายทาง	๔	๒

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า ข้าราชการตำรวจ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค ประสิทธิผลการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก ปัจจัยแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ มากที่สุด คือ งบประมาณในการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ยานพาหนะสำหรับเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔ รองลงมา คือ ขาดงบประมาณเช่นเครื่องมือประเภท กล้อง cctv คุณภาพสูงเพื่อติดตามทางแยกสำคัญที่ตรวจจับภาพตอนกลางคืนได้อย่างชัดเจน จำนวน ๕ คน คิดเป็น

ร้อยละ ๒.๕ และน้อยที่สุด คือ การนำเสนองานต่างๆ ไม่มีความรวดเร็วเนื่องจากมีลำดับชั้นของการนำเสนอตามขั้นตอนของทางราชการมาก จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๕

ส่วนข้าราชการตำรวจ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ข้อเสนอแนะประสิทธิภาพการบริหารงาน สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก ปัจจัยแวดล้อมด้านการบริหาร มากที่สุด คือ จัดทำคำของบประมาณ โดยแผนกที่รับผิดชอบ เสนอคำของบประมาณประจำปี เกี่ยวกับเครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๕ รองลงมา คือ ควรลดขั้นตอนการปฏิบัติลงเพื่อให้มีความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงาน จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๕ และน้อยที่สุด คือ ควรชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงานต่างๆ ให้มีความกระจ่าง เพื่อง่ายต่อการปฏิบัติ และไม่ตีความหลายทาง จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒

ตารางที่ ๔.๑๖ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก ปัจจัยแวดล้อมด้านบุคลากร

ลำดับ	ปัญหา / อุปสรรค	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	ขาดแคลนบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรด้านเทคโนโลยี ปัจจุบันใช้บุคลากร และบริหารบุคลากรภายใต้ความขาดแคลน	๙	๔.๕
๒.	มีงานนอกเหนือหน้าที่ประจำเช่นภาระกิจการไปควบคุมฝูงชนทำให้การปฏิบัติหน้าที่หลักซึ่งมีบุคลากรน้อยอยู่แล้ว เกิดความลำบาก	๗	๓.๕
๓.	แต่งตั้งบุคลากรมาปฏิบัติงานไม่ตรงกับตำแหน่งที่มีความรู้ความสามารถ ทำให้ต้องเรียนรู้งานใหม่เสมอทำงานจึงเกิดความล่าช้า	๔	๒
ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	ฝ่ายกำลังพลควรเสนอขอกำลังพลเพิ่มในส่วนที่ขาด และเรียกกำลังพลในส่วนที่ไปช่วยราชการที่หน่วยอื่นกลับมาประจำที่เดิม	๗	๓.๕
๒.	ควรแต่งตั้งบุคลากรให้เหมาะกับงานที่จะปฏิบัติ	๖	๓
๓.	ควรจัดการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเพื่อให้เกิดทักษะในการทำงานเฉพาะเรื่องเพิ่มมากขึ้น	๕	๒.๕

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า ข้าราชการตำรวจ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก ปัจจัยแวดล้อมด้านบุคลากร มากที่สุด คือ ขาดแคลนบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรด้านเทคโนโลยี ปัจจุบันใช้บุคลากร และบริหารบุคลากรภายใต้ ความขาดแคลน จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๕ รองลงมา คือ มีงานนอกเหนือหน้าที่ประจำเช่น ภาระกิจการไปควบคุมฝูงชนทำให้การปฏิบัติหน้าที่หลักซึ่งมีบุคลากรน้อยอยู่แล้ว เกิดความลำบาก จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๕ และน้อยที่สุด คือ แต่งตั้งบุคลากรมาปฏิบัติงานไม่ตรงกับตำแหน่งที่ มีความรู้ความสามารถ ทำให้ต้องเรียนรู้งานใหม่เสมอทำงานจึงเกิดความล่าช้า จำนวน ๔ คน คิดเป็น ร้อยละ ๒

ส่วนข้าราชการตำรวจ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ข้อเสนอแนะประสิทธิภาพการบริหารงาน สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก ปัจจัยแวดล้อมด้านบุคลากร มากที่สุด คือ ฝ่ายกำลังพลควรเสนอขอ กำลังพลเพิ่มในส่วนที่ขาด และเรียกกำลังพลในส่วนที่ไปช่วยราชการที่หน่วยอื่นกลับมาประจำที่เดิม จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๕ รองลงมา คือ ควรแต่งตั้งบุคลากรให้เหมาะกับงานที่จะปฏิบัติ จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓ และน้อยที่สุด คือ ควรจัดการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเฉพาะ ด้านเพื่อให้เกิดทักษะในการทำงานเฉพาะเรื่องเพิ่มมากขึ้น จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๕

ตารางที่ ๔.๑๗ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมือง
พิษณุโลก ปัจจัยแวดล้อมด้านอำนวยการ

ลำดับ	ปัญหา / อุปสรรค	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	เจ้าหน้าที่ฝ่ายอำนวยการไม่ได้รับสวัสดิการเช่นเบี้ยเลี้ยง เงินเสี่ยงภัย ในเวลาที่ต้องออกตรวจนอกเวลางานปกติในบางครั้ง	๘	๔
๒.	การทำงานระหว่างฝ่ายอำนวยการและฝ่ายปฏิบัติยังไม่มีความสะดวกคล่องกัน	๖	๓
๓.	ขาดการมวลชนกับประชาชนในพื้นที่ ทำให้ประชาชนในพื้นที่ไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลข่าวสาร	๒	๑
ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	ควรจัดสรรงบประมาณให้กับเจ้าหน้าที่ฝ่ายอำนวยการ ให้ได้รับเงินชดเชยแทนเงินเสี่ยงภัยในกรณีที่ต้องออกปฏิบัติงานกับเจ้าหน้าที่สายงานป้องกันปราบปราม	๙	๔.๕
๒.	ควรมีการพูดคุยประชุมชี้แจงการทำงานระหว่างฝ่ายอำนวยการกับฝ่ายปฏิบัติการให้มีความเข้าใจตรงกันในเรื่องต่างๆ	๗	๓
๓.	ควรจัดชุดมวลชนลงพื้นที่ โดยอาจจะลงพื้นที่ไปแบบไม่เป็นทางการ เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่เกิดความเป็นกันเอง	๓	๓.๕

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า ข้าราชการตำรวจ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก ปัจจัยแวดล้อมด้านอำนวยการ มากที่สุดคือ เจ้าหน้าที่ฝ่ายอำนวยการไม่ได้รับสวัสดิการเช่นเบี้ยเลี้ยง เงินเสี่ยงภัย ในเวลาที่ต้องออกตรวจนอกเวลางานปกติในบางครั้ง จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔ รองลงมา คือ การทำงานระหว่างฝ่ายอำนวยการและฝ่ายปฏิบัติยังไม่มีความสะดวกคล่องกัน จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓ และน้อยที่สุด คือ ขาดการมวลชนกับประชาชนในพื้นที่ ทำให้ประชาชนในพื้นที่ไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลข่าวสาร จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑

ส่วนข้าราชการตำรวจ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ข้อเสนอแนะประสิทธิภาพการบริหารงาน สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก ปัจจัยแวดล้อมด้านอำนวยการ มากที่สุด คือ ควรจัดสรรงบประมาณให้กับเจ้าหน้าที่ฝ่ายอำนวยการ ให้ได้รับเงินชดเชยแทนเงินเสี่ยงภัยในกรณีที่ต้องออกปฏิบัติงานกับเจ้าหน้าที่สายงานป้องกันปราบปราม จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๕ รองลงมา คือ ควรมีการพูดคุยประชุมชี้แจงการทำงานระหว่างฝ่ายอำนวยการกับฝ่ายปฏิบัติการให้มีความเข้าใจตรงกันในเรื่องต่างๆ จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓ และน้อยที่สุด คือ ควรจัดชุดมวลชนลงพื้นที่ โดยอาจจะลงพื้นที่ไปแบบไม่เป็นทางการเพื่อให้ประชาชนในพื้นที่เกิดความเป็นกันเอง จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๕

ตารางที่ ๔.๑๘ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก ด้านการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

ลำดับ	ปัญหา / อุปสรรค	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	การปฏิบัติงานด้านคดีที่เกิดขึ้นไม่สามารถทำได้ทันในเวลาปกติ เนื่องจากปริมาณงานกับบุคลากรไม่สมดุลกัน	๗	๓.๕
๒.	ขาดเทคโนโลยี อุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ซึ่งโดยหลักๆแล้วมาจากงบประมาณที่ขาดแคลน	๕	๒.๕
๓.	สำนวนคดีต่างๆ ล่าช้าเนื่องจากปริมาณคดีที่เกิดขึ้นมีจำนวนมาก ประกอบกับบุคลากรไม่เพียงพอในการทำงาน ทำให้งานล่าช้า	๒	๑
ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	ควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอเกี่ยวกับเทคโนโลยี อุปกรณ์ หรือยุทธโธปกรณ์ให้ทันสมัยเพื่อใช้กับอาชญากรรมสมัยที่พัฒนารูปแบบของการกระทำผิดขึ้นเรื่อยๆ	๕	๒.๕
๒.	ควรจัดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถในงานนั้นๆเพิ่มเติมในส่วนที่งานล่าช้า เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๓	๑.๕
๓.	ควรจัดบุคลากรด้านเทคโนโลยีที่มีความเชี่ยวชาญชำนาญโดยเฉพาะทางเนื่องจากในปัจจุบันมีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีในด้านต่างๆตลอดเวลา	๒	๑

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า ข้าราชการตำรวจ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก ด้านการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด มากที่สุดคือการปฏิบัติงานด้านคดีที่เกิดขึ้นไม่สามารถทำได้ทันในเวลาปกติเนื่องจากปริมาณงานกับบุคลากรไม่สมดุลกัน จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๕ รองลงมา คือ ขาดเทคโนโลยี อุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ซึ่งโดยหลักๆแล้วมาจากงบประมาณที่ขาดแคลน จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๕ และน้อยที่สุด คือ ส่วนงานคดีต่างๆ ล่าช้าเนื่องจากปริมาณคดีที่เกิดขึ้นมีจำนวนมาก ประกอบกับบุคลากรไม่เพียงพอในการทำงาน ทำให้งานล้นคน จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑

ส่วนข้าราชการตำรวจ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ข้อเสนอแนะประสิทธิภาพการบริหารงาน สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก ด้านการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด มากที่สุด คือ ควรจัดสรรงบประมาณให้กับเจ้าหน้าที่ฝ่ายอำนวยการ ให้ได้รับเงินชดเชยแทนเงินเสี่ยงภัยในกรณีที่ต้องออกปฏิบัติงานกับเจ้าหน้าที่สายงานป้องกันปราบปราม จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๕ รองลงมา คือ ควรจัดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถในงานนั้นๆเพิ่มเติมในส่วนที่งานล้นคน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๕ และน้อยที่สุด คือ ควรจัดบุคลากรด้านเทคโนโลยีที่มีความเชี่ยวชาญชำนาญโดยเฉพาะทางเนื่องจากในปัจจุบันมีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีในด้านต่างๆตลอดเวลา จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑

ตารางที่ ๔.๑๙ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก ด้านการปฏิบัติงานมีความถูกต้องรวดเร็ว

ลำดับ	ปัญหา / อุปสรรค	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	การทำงานของตำรวจมีผลกับผู้ถูกจับกุมการจะสรุปสำนวนคดีต่างๆ ให้ได้ความรวดเร็ว ต้องมีความละเอียดบางครั้งจึงเป็นการยากที่จะทำงานให้ได้เร็วทุกคดี	๖	๓
๒.	ยังไม่มีความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ ส่วนมากจะรับผิดชอบในหน้าที่ของใครของมัน	๓	๑.๕
๓.	งานไม่ทันตามเวลาเนื่องจากปัญหาการมีงานเข้ามามาก คนทำงานไม่ทัน เช่นถ้าเป็นเรื่องเกี่ยวกับการทำสำนวน ถ้าทำสำนวนล่าช้าก็จะมีโทษทางวินัย	๑	๐.๕
ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	ควรจัดกำลังคนเข้ามาช่วย ตัวอย่างเช่นพนักงานสอบสวนปัจจุบันต้องพิมพ์สำนวนด้วยตัวเอง ทำให้งานล่าช้าและคดีก็เกิดทุกวัน	๘	๔
๒.	ควรให้ข้าราชการตำรวจมีกิจกรรมร่วมกันบ่อยๆ เพื่อทำให้เกิดความสมัครสมานสามัคคีระหว่างหมู่คณะ และการประสานงานกันจะเกิดความรวดเร็วขึ้น	๗	๓.๕
๓.	ควรสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการตำรวจ ให้มีหัวใจของการบริการทั้งกับเพื่อนข้าราชการเอง และกับประชาชน	๕	๒.๕

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่า ข้าราชการตำรวจ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหาและอุปสรรค ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก ด้านการปฏิบัติงานมีความถูกต้องรวดเร็ว มากที่สุด คือ การทำงานของตำรวจมีผลกับผู้ถูกจับกุมการจะสรุปสำนวนคดีต่างๆ ให้ได้ความรวดเร็ว ต้องมีความละเอียดบางครั้งจึงเป็นการยากที่จะทำงานให้ได้เร็วทุกคดี จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓ รองลงมา คือ ยังไม่มีความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ ส่วนมากจะรับผิดชอบในหน้าที่ของใครของมัน จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๕ และน้อยที่สุด คือ งานไม่ทันตามเวลาเนื่องจากปัญหาการมีงานเข้า

มามาก คนทำงานไม่ทัน เช่นถ้าเป็นเรื่องเกี่ยวกับการทำสำนวน ถ้าทำสำนวนล่าช้าก็จะมีโทษทางวินัย
จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๕

ส่วนข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะประสิทธิภาพการบริหารงานสถานี
ตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก ด้านการปฏิบัติงานมีความถูกต้องรวดเร็ว มากที่สุดคือ ควรจัดกำลังคนเข้ามา
ช่วย ตัวอย่างเช่นพนักงานสอบสวนปัจจุบันต้องพิมพ์สำนวนด้วยตัวเอง ทำให้งานล่าช้าและคดีก็เกิดทุก
วัน จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔ รองลงมา คือ ควรให้ข้าราชการตำรวจมีกิจกรรมร่วมกันบ่อยๆเพื่อ
ทำให้เกิดความสามัคคีสามัคคีระหว่างหมู่คณะ และการประสานงานกันจะเกิดความรวดเร็วขึ้น
จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๕ และน้อยที่สุด คือ ควรสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงานให้กับ
ข้าราชการตำรวจ ให้ความสำคัญของการบริการทั้งกับเพื่อนข้าราชการเอง และกับประชาชน จำนวน ๕ คน
คิดเป็นร้อยละ ๒.๕

ตารางที่ ๔.๒๐ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมือง
พิษณุโลก ด้านการปฏิบัติงานมีความโปร่งใสเป็นธรรม

ลำดับ	ปัญหา / อุปสรรค	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	จำนวนบุคลากรที่จะให้บริการมีไม่เพียงพอต่อการให้บริการกับประชาชนได้อย่างทั่วถึง	๗	๓.๕๐
๒.	ขาดแคลนงบประมาณในการติดตั้งเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ใช้ในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร	๖	๓
๓.	ข้อมูลต่างๆที่จะเผยแพร่ให้ประชาชนรับทราบไม่เป็นปัจจุบัน ทำให้ไม่ได้รับข่าวสาร	๕	๒.๕
ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	ควรสนับสนุนกำลังข้าราชการตำรวจขึ้นประทวนเพื่อมาปฏิบัติหน้าที่ในงานด้านข้อมูลข่าวสาร	๖	๓
๒.	ควรจะสนับสนุนงบประมาณในการติดตั้งระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้กระจายข้อมูลข่าวสาร	๔	๒
๓.	ควรสนับสนุนบุคลากรให้มีการฝึกอบรมเพิ่มพูนทักษะในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	๓	๑.๕

จากตารางที่ ๔.๒๐ พบว่า ข้าราชการตำรวจ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหาและอุปสรรค ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก ด้านการปฏิบัติงานมีความโปร่งใสเป็นธรรม มากที่สุดคือ จำนวนบุคลากรที่จะให้บริการมีไม่เพียงพอต่อการให้บริการกับประชาชนได้อย่างทั่วถึง จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๕๐ รองลงมา คือ ขาดแคลนงบประมาณในการติดตั้งเทคโนโลยี สารสนเทศ ที่ใช้ในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓ และน้อยที่สุด คือ ข้อมูล ต่างๆที่จะเผยแพร่ให้ประชาชนรับทราบไม่เป็นปัจจุบัน ทำให้ไม่ได้รับข่าวสาร จำนวน ๕ คน คิดเป็น ร้อยละ ๒.๕

ส่วนข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะประสิทธิภาพการบริหารงานสถานี ตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก ด้านการปฏิบัติงานมีความโปร่งใสเป็นธรรม มากที่สุดคือ ควรสนับสนุนกำลัง ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเพื่อมาปฏิบัติหน้าที่ในงานด้านข้อมูลข่าวสาร จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อย ละ ๓ รองลงมา คือ ควรจะสนับสนุนงบประมาณในการติดตั้งระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้ กระจายข้อมูลข่าวสาร จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒ และน้อยที่สุด คือ ควรสนับสนุนบุคลากรให้มี การฝึกอบรมเพิ่มพูนทักษะในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๕

๔.๕ สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึก ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก

การสัมภาษณ์นี้มีจุดมุ่งหมายในการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก ในปัจจัยแวดล้อม ด้านการบริหาร ด้านบุคลากร ด้านอำนวยการ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก ด้านการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ด้านการปฏิบัติงานมีความถูกต้อง รวดเร็ว ด้านการปฏิบัติงานมีความโปร่งใสเป็นธรรม ซึ่งสรุปบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๗ คน ดังต่อไปนี้

๑. พันตำรวจเอก พชร คำมาเมือง พนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ
สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก
๒. พันตำรวจโท รัชชัย นาคจรุง สารวัตรป้องกันและปราบปราม
สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก
๓. พันตำรวจโท พิเชษฐ์ บันการวิ พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ
สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก
๔. พันตำรวจโท ชนะ ธนันทวงศ์ ผู้บังคับกองร้อย(สบ๒)ฝ่ายปกครองและการฝึก
ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖
๕. พันตำรวจโท สมเกียรติ เกตุแก้ว พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญพิเศษ
สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก
๖. ร้อยตำรวจโท สมโชค ศรีภูเทศ รองสารวัตรงานกองกำกับการ
หน่วยปฏิบัติการพิเศษ
กองบังคับการสืบสวนสอบสวน
ตำรวจภูธรภาค ๖
๗. ร้อยตำรวจตรี ธนะเมศฐ์ อีริธิตไชพา รองสารวัตร รวบรวมและเครื่องมือ
พิเศษกองบังคับการสืบสวนสอบสวน
ตำรวจภูธรภาค ๖

๑. ด้านที่การบริหาร

แนวคิดปัจจุบันมีการดำเนินการเกี่ยวกับนโยบายด้านการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก โดยปฏิบัติตามนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และตามที่รัฐบาลมอบหมาย^๑ การบริหารงานระดับสถานีตำรวจ มุ่งเน้นผลสำเร็จของงานตามเป้าประสงค์ เน้นความรวดเร็ว เป็นธรรม

^๑ สัมภาษณ์ พ.ต.อ.พชร คำมาเมือง, พนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก, วันที่ ๒ เดือนมกราคม ๒๕๕๗.

โปรงใส ตรวจสอบได้ โดยยึดหลักประชาชนเป็นศูนย์กลาง^๒ โครงสร้างการบริหารใหญ่ขึ้น แต่ยังขาดบุคลากรที่จะมาปฏิบัติให้พอกับคดีที่เกิดขึ้น^๓ เป็นการบริหารตามนโยบายของหน่วยเหนือ ผลการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์พอใช้^๔ มีการประชาสัมพันธ์ขั้นตอนการติดต่อ และระยะเวลาให้ประชาชนได้รับทราบชัดเจน และรวบรวมขั้นตอนการดำเนินการมาไว้จุดเดียว one stop service ทำให้บริการได้รวดเร็ว^๕ โปรงใสบริสุทธิ์ ยุติธรรม ประชาชนเป็นจุดศูนย์กลางตรวจสอบได้^๖ ปฏิบัติตามนโยบายสำนักงานตำรวจแห่งชาติเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง^๗

๒. ด้านบุคลากร

เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน โดยใช้บุคลากร ปฏิบัติตามความรู้ให้เหมาะสมตามสายงาน และความสามารถให้ตรงตามตำแหน่งหน้าที่ให้เกิดความบกพร่องน้อยที่สุด^๘ บุคลากรตำรวจทุกแผนกงานมีความรู้ความสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดี บางแผนกดีมาก แต่บางแผนกแม้ทำได้ดีแต่ยังต้องมีการศึกษาอบรมเพิ่มเติมโดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่จะต้องนำมาประยุกต์ใช้ในแผนกงาน^๙ บุคลากรมีความรู้ความสามารถอยู่ในเกณฑ์ดี^{๑๐} เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านเป็นอย่างดี^{๑๑} มีการอบรมให้ความรู้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอเปิดช่องทางการรับแจ้งเหตุให้มากยิ่งขึ้น ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วมี

^๒ สัมภาษณ์ พ.ต.ท.สมเกียรติ เกตุแก้ว, พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญพิเศษ สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก, วันที่ ๓ เดือนมกราคม ๒๕๕๗.

^๓ สัมภาษณ์ พ.ต.ท.พิเชษฐ์ ปันภาวี่, พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก, วันที่ ๒ เดือนมกราคม ๒๕๕๗.

^๔ สัมภาษณ์ พ.ต.ท.ธัชชัย นาคจรุง, สารวัตรป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก, วันที่ ๒ เดือนมกราคม ๒๕๕๗.

^๕ สัมภาษณ์ พ.ต.ท.ชนะ ธนันทวงศ์, ผู้บังคับกองร้อย(สบ๒)ฝ่ายปกครองและการฝึก ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๔ เดือนมกราคม ๒๕๕๗.

^๖ สัมภาษณ์ ร.ต.ท.สมโชค ศรีภูเทศ, รองสารวัตรหน่วยปฏิบัติการพิเศษ กองบังคับการสืบสวนตำรวจภูธรภาค ๖, วันที่ ๒ เดือนมกราคม ๒๕๕๗.

^๗ สัมภาษณ์ ร.ต.ต.ชนะเมษฐ์ ธีรธิตไชยา, รองสารวัตรวิเคราะห์ข่าว กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค ๖, วันที่ ๒ เดือนมกราคม ๒๕๕๗.

^๘ สัมภาษณ์ พ.ต.อ.พชร คำมาเมือง, พนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก, วันที่ ๒ เดือนมกราคม ๒๕๕๗.

^๙ สัมภาษณ์ พ.ต.ท.สมเกียรติ เกตุแก้ว, พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญพิเศษ สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก, วันที่ ๓ เดือนมกราคม ๒๕๕๗.

^{๑๐} สัมภาษณ์ พ.ต.ท.ธัชชัย นาคจรุง, สารวัตรป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก, วันที่ ๒ เดือนมกราคม ๒๕๕๗.

^{๑๑} สัมภาษณ์ พ.ต.ท.พิเชษฐ์ ปันภาวี่, พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก, วันที่ ๒ เดือนมกราคม ๒๕๕๗.

ประสิทธิภาพ^{๑๒} ใช้บุคลากร ตรงกับงาน มีการอบรมพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ^{๑๓} มีการอบรมพัฒนาองค์ความรู้ กำกับบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจนมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๔}

๓. ด้านอำนาจการ

เจ้าหน้าที่ได้รับสวัสดิการนอกเหนือจากของทางราชการ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยจัดสรรรายได้จากร้านค้าสวัสดิการและผลตอบแทน ซื้อเครื่องอุปโภคบริโภคในราคาถูก และรางวัลตามนโยบายที่ได้รับมอบหมายจากน้อยไปหามาก เพื่อเป็นแรงกระตุ้นในการทำงาน^{๑๕} บุคลากรด้านอำนาจการได้รับสวัสดิการเพียงเล็กน้อย เทียบไม่ได้กับแผนกงานอื่น เช่นยังต้องทำหน้าที่ออกตรวจเลี้ยงภายนอกเวลางานปกติในบางครั้ง แต่ไม่ได้รับเบี้ยเลี้ยงภัย ต้องปรับปรุงเรื่องสวัสดิการใหม่เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในผู้ได้บังคับบัญชา^{๑๖} หัวหน้าสถานีจัดสวัสดิการให้กับผู้บังคับบัญชา ในรูปแบบของอาหารกลางวัน เงินรางวัล โบนัส ให้กับผู้ปฏิบัติหน้าที่^{๑๗} ด้านนี้ยังขาดสวัสดิการสนับสนุนให้น่าพึงพอใจ กำลังพลทำงานหนักแต่ผลตอบแทนน้อย^{๑๘} กรณีบุคลากรบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการปฏิบัติหน้าที่ ผู้บังคับบัญชาจะออกไปตรวจเยี่ยมและให้กำลังใจอย่างรวดเร็ว^{๑๙} มีโครงการอาหารกลางวันให้กับข้าราชการตำรวจ^{๒๐} มีโครงการอาหารกลางวัน เป็นสวัสดิการให้แก่ข้าราชการตำรวจ^{๒๑}

^{๑๒} สัมภาษณ์ พ.ต.ท.ชนะ ธนันทวงศ์, ผู้บังคับกองร้อย(สบ๒)ฝ่ายปกครองและการฝึก ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

^{๑๓} สัมภาษณ์ ร.ต.ท.สมโชค ศรีภูเทศ, รองสารวัตรหน่วยปฏิบัติการพิเศษ กองบังคับการสืบสวนตำรวจภูธรภาค ๖, วันที่ ๒ เดือนมกราคม ๒๕๕๗.

^{๑๔} สัมภาษณ์ ร.ต.ต.ชนะเมษฐ์ ธีรธิตไชยา, รองสารวัตรวิเคราะห์ข่าว กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค ๖, วันที่ ๒ เดือนมกราคม ๒๕๕๗.

^{๑๕} สัมภาษณ์ พ.ต.อ.พชร คำมาเมือง, พนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก, วันที่ ๒ เดือนมกราคม ๒๕๕๗.

^{๑๖} สัมภาษณ์ พ.ต.ท.สมเกียรติ เกตุแก้ว, พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญพิเศษ สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก, วันที่ ๓ เดือนมกราคม ๒๕๕๗.

^{๑๗} สัมภาษณ์ พ.ต.ท.ธัชชัย นาคจรุง, สารวัตรป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก, วันที่ ๒ เดือนมกราคม ๒๕๕๗.

^{๑๘} สัมภาษณ์ พ.ต.ท.พิเชษฐ์ ปันกาวิ, พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก, วันที่ ๒ เดือนมกราคม ๒๕๕๗.

^{๑๙} สัมภาษณ์ พ.ต.ท.ชนะ ธนันทวงศ์, ผู้บังคับกองร้อย(สบ๒)ฝ่ายปกครองและการฝึก ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

^{๒๐} สัมภาษณ์ ร.ต.ท.สมโชค ศรีภูเทศ, รองสารวัตรหน่วยปฏิบัติการพิเศษ กองบังคับการสืบสวนตำรวจภูธรภาค ๖, วันที่ ๒ เดือนมกราคม ๒๕๕๗.

^{๒๑} สัมภาษณ์ ร.ต.ต.ชนะเมษฐ์ ธีรธิตไชยา, รองสารวัตรวิเคราะห์ข่าว กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค ๖, วันที่ ๒ เดือนมกราคม ๒๕๕๗.

๔. ด้านการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถปฏิบัติงานคดีที่เกิดขึ้นได้ ได้ทันในเวลาปกติ และมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายโดย มีการติดตามคดีที่เกิดขึ้นให้ทันตามเวลา มีการจัดตั้งอุปกรณ์และเทคโนโลยี และส่งเจ้าหน้าที่ตำรวจศึกษาอบรมการนำอุปกรณ์และเทคโนโลยีใหม่มาใช้ได้อย่างถูกต้อง^{๒๒} การปฏิบัติงานในทุกคดีที่เกิดขึ้นไม่สามารถทำได้ทันภายในเวลาปกติเนื่องจากปริมาณงานกับบุคลากรไม่สมดุลกัน แม้มีการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงานก็ทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายได้เพียงบางส่วนเท่านั้น และเทคโนโลยีสมัยใหม่ไม่มีผู้ชำนาญที่จะปฏิบัติได้จริง^{๒๓} มีการส่งเจ้าหน้าที่ตำรวจไปอบรมการใช้เทคโนโลยีด้านการสืบสวนอย่างต่อเนื่อง^{๒๔} ผลการปฏิบัติยังอยู่ในเกณฑ์พอใช้^{๒๕} ด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม สามารถปฏิบัติได้รวดเร็ว มีการนำเทคโนโลยีมาใช้โดยมีการรายงานผลทางโทรศัพท์ผ่านโปรแกรมไลน์ ทำให้รับทราบข้อมูลได้รวดเร็ว^{๒๖} มีการนำเทคโนโลยีระบบสารสนเทศ มาใช้ประกอบ มีเป้าหมายยุทธศาสตร์กำหนดผลการปฏิบัติ มีระบบการตรวจสอบติดตามผล^{๒๗} มีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาใช้ และปรับปรุงวิธีปฏิบัติให้ทันต่อเหตุการณ์อย่างต่อเนื่อง^{๒๘}

๕. ด้านการปฏิบัติงานมีความถูกต้องรวดเร็ว

ด้านการปฏิบัติงานมีความถูกต้องรวดเร็วสามารถติดตามตัวคนร้ายมาดำเนินคดี และสรุปสำนวนได้ในเวลาที่กำหนดอย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยมีแนวทางที่ปฏิบัติงานมีความถูกต้อง รวดเร็ว ด้านการทำสำนวน สรุปหลักฐานให้ทันเวลาและถูกต้องตามกฎหมายโดยเคร่งครัด และเป็นธรรมต่อผู้กระทำความผิด^{๒๙} เริ่มต้นจากเจ้าหน้าที่ที่รับแจ้งและไปสถานที่เกิดเหตุเป็นคนแรกไม่ว่าสายตรวจรถยนต์ สายตรวจจรจกรยานยนต์ สายตรวจตำบล ชุดสืบสวน พนักงานสอบสวน มีความเข้าใจในการ

^{๒๒} สัมภาษณ์ พ.ต.อ.พชร คำมาเมือง, พนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก, วันที่ ๒ เดือนมกราคม ๒๕๕๗.

^{๒๓} สัมภาษณ์ พ.ต.ท.สมเกียรติ เกตุแก้ว, พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญพิเศษ สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก, วันที่ ๓ เดือนมกราคม ๒๕๕๗.

^{๒๔} สัมภาษณ์ พ.ต.ท.ธัชชัย นาคจรุง, สารวัตรป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก, วันที่ ๒ เดือนมกราคม ๒๕๕๗.

^{๒๕} สัมภาษณ์ พ.ต.ท.ชนะ ธนันทวงศ์, ผู้บังคับกองร้อย(สบ๒)ฝ่ายปกครองและการฝึก ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

^{๒๖} สัมภาษณ์ พ.ต.ท.พิเชษฐ์ ปันกาวิ, พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก, วันที่ ๒ เดือนมกราคม ๒๕๕๗.

^{๒๗} สัมภาษณ์ ร.ต.ท.สมโชค ศรีภูเทศ, รองสารวัตรหน่วยปฏิบัติการพิเศษ กองบังคับการสืบสวน ตำรวจภูธรภาค ๖, วันที่ ๒ เดือนมกราคม ๒๕๕๗.

^{๒๘} สัมภาษณ์ ร.ต.ต.ธนะเมษฐ์ อีริติไชพา, รองสารวัตรวิเคราะห์ข่าว กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค ๖, วันที่ ๒ เดือนมกราคม ๒๕๕๗.

^{๒๙} สัมภาษณ์ พ.ต.อ.พชร คำมาเมือง, พนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก, วันที่ ๒ เดือนมกราคม ๒๕๕๗.

ตรวจหาพยานบุคคล และวัตถุในสถานที่เกิดเหตุ และเก็บรักษาพยานหลักฐานนั้นไว้ได้มากน้อยเพียงใด^{๓๐} การปฏิบัติงานมีความถูกต้องรวดเร็วสามารถติดตามตัวคนร้ายมาดำเนินคดี และสรุปสำนวนได้ในเวลาที่กำหนดอย่างถูกต้องตามกฎหมายกำหนด^{๓๑} ผลการปฏิบัติยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำอันเนื่องมาจากการกิจจำนวนมาก แต่ขาดแคลนกำลังพลไม่สอดคล้องกัน^{๓๒} มีการใช้ระบบข้อมูลข่าวสารในการติดตามคนร้ายและคดีค้างเก่า ปรับปรุงระบบตู้ยามและจุดตรวจจุดสกัดให้เหมาะสมอยู่เสมอ และมีการซักซ้อมแผนเผชิญเหตุเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว^{๓๓} มีระบบตรวจสอบตามสายงานบังคับบัญชาควบคุมการปฏิบัติโดยใช้ระบบเทคโนโลยีมาประกอบด้วยความเร็วถูกต้องตามกฎหมาย^{๓๔} มีการควบคุม ตรวจสอบติดตามจากผู้บังคับบัญชา อย่างใกล้ชิดและสามารถปฏิบัติได้อย่างดี^{๓๕}

๖. ด้านการปฏิบัติงานมีความโปร่งใสเป็นธรรม

สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลกมีกระบวนการให้ประชาชนสามารถตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ทรัพยากรและงบประมาณต่างๆ และข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ โดยมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้มีการตรวจสอบการทำงานและการประมูลหรือโครงการต่างๆ โดยประกาศในเว็บไซต์ของหน่วยงาน^{๓๖} สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลกเปิดโอกาสให้ประชาชนตรวจสอบเพื่อความโปร่งใสเป็นธรรมทุกเรื่องประชาชนสามารถตรวจสอบได้โดยตรงกับผู้บังคับบัญชา ทั้งผู้กำกับ การ รองผู้กำกับการ นอกจากนี้ยังจัดให้มีคณะ กต.ตร.ประจำสถานีที่มาจากประชาชนมาตรวจสอบการปฏิบัติงานด้วย^{๓๗} ได้ให้คณะกรรมการ กต.ตร.สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก ช่วยตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของ

^{๓๐} สัมภาษณ์ พ.ต.ท.สมเกียรติ เกตุแก้ว, พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญพิเศษ สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก, วันที่ ๓ เดือนมกราคม ๒๕๕๗.

^{๓๑} สัมภาษณ์ พ.ต.ท.รัชชัย นาคจรุง, สารวัตรป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก, วันที่ ๒ เดือนมกราคม ๒๕๕๗.

^{๓๒} สัมภาษณ์ พ.ต.ท.ชนะ ธนันทวงศ์, ผู้บังคับกองร้อย(สบ๒)ฝ่ายปกครองและการฝึก ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

^{๓๓} สัมภาษณ์ พ.ต.ท.พิเชษฐ์ ปันกาวิ, พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก, วันที่ ๒ เดือนมกราคม ๒๕๕๗.

^{๓๔} สัมภาษณ์ ร.ต.ท.สมโชค ศรีภูเทศ, รองสารวัตรหน่วยปฏิบัติการพิเศษ กองบังคับการสืบสวนตำรวจภูธรภาค ๖, วันที่ ๒ เดือนมกราคม ๒๕๕๗.

^{๓๕} สัมภาษณ์ ร.ต.ต.ชนะเมษฐ์ จีระธิไชยา, รองสารวัตรวิเคราะห์ข่าว กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค ๖, วันที่ ๒ เดือนมกราคม ๒๕๕๗.

^{๓๖} สัมภาษณ์ พ.ต.อ.พชร คำมาเมือง, พนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก, วันที่ ๒ เดือนมกราคม ๒๕๕๗.

^{๓๗} สัมภาษณ์ พ.ต.ท.สมเกียรติ เกตุแก้ว, พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญพิเศษ สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก, วันที่ ๓ เดือนมกราคม ๒๕๕๗.

ตำรวจอยู่เป็นประจำ^{๓๘} การปฏิบัติงานเรื่องความโปร่งใส กระบวนการตรวจสอบการใช้ทรัพยากรต่างๆ และข่าวสารยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำ^{๓๙} มีคณะกรรมการร่วมระหว่างภาคเอกชนและหน่วยงานของรัฐเพื่อสามารถตรวจสอบความถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใส^{๔๐} มีคณะกรรมการภาคประชาชนช่วยตรวจสอบและมีเป้าหมายใช้ทรัพยากรงบประมาณบริหารให้เกิดประโยชน์^{๔๑} มีฝ่ายควบคุมตรวจสอบโดยภาคประชาชนอยู่แล้ว และสามารถตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้างได้ในเว็บไซต์ของสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก^{๔๒}

๗. หลักธรรมที่ใช้ในการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก

งานในสถานีตำรวจนั้น เป็นเรื่องงานที่ต้องพบเจอกับปัญหามากมาย ของผู้มาใช้บริการ มาแจ้งความ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจนั้น ต้องมีความอดทนอย่างสูง การบริหารงานสถานีตำรวจนั้น ความจริงอาจจะติดที่อดีตและปัจจุบัน มีการบริหารในหลักเดิมๆ มีการมองอนาคตบ้างเล็กน้อย ฉะนั้นการทำงานที่ไม่ได้พิจารณาไตร่ตรองในเรื่องของปัญหาที่แท้จริง จะเกิดปัญหามาก แต่การบริหารด้วยปัญญาจะป้องกันการหลงทางได้เป็นอย่างดี^{๔๓} ในการบริหารงานนั้นการที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเชื่อถือ นับถือ ตัวเราเองต้อง มีความรู้กว้างขวาง ต้องมีความไว้วางใจ ต้องให้โอกาส ปราศจากอคติ มีความ คิดก้าวหน้า หากเกิดปัญหาต้องรีบเร่งแก้ไข และ ต้องป้องกันภัยให้กับลูกน้องผู้ใต้บังคับบัญชา^{๔๔} หลักในการบริหารของผมนั้นคือ ทำให้ทันเวลา เช่น การทำงานของตำรวจในการปราบปรามนั้น หากการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ตำรวจในทีมงานที่ต้องปฏิบัติ ยังมาไม่ครบ การปฏิบัติงานตามแผนงาน ปฏิบัติการทำงานจะลดประสิทธิภาพลง อาจทำให้มีความผิดพลาด ทำให้งานเสียหาย ซึ่งงานปราบปรามถ้าผิดพลาดอาจทำให้เสียหายถึงแก่ชีวิตของตัวเอง และเพื่อนร่วมงานได้ ซึ่งเวลานัดหมายเป็น เรื่องสำคัญ^{๔๕} การบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลกนั้นเป็นเรื่องยาก

^{๓๘} สัมภาษณ์ พ.ต.ท.ธัชชัย นาคจรุง, สารวัตรป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก, วันที่ ๒ เดือนมกราคม ๒๕๕๗.

^{๓๙} สัมภาษณ์ พ.ต.ท.ชนะ ธนันทวงศ์, ผู้บังคับกองร้อย(สบ๒)ฝ่ายปกครองและการฝึก ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

^{๔๐} สัมภาษณ์ พ.ต.ท.พิเชษฐ์ ปันภาวี่, พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก, วันที่ ๒ เดือนมกราคม ๒๕๕๗.

^{๔๑} สัมภาษณ์ ร.ต.ท.สมโชค ศรีภูเทศ, รองสารวัตรหน่วยปฏิบัติการพิเศษ กองบังคับการสืบสวน ตำรวจภูธรภาค ๖, วันที่ ๒ เดือนมกราคม ๒๕๕๗.

^{๔๒} สัมภาษณ์ ร.ต.ต.ชนะเมษฐ์ ธีรธิตไชยา, รองสารวัตรวิเคราะห์ข่าว กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค ๖, วันที่ ๒ เดือนมกราคม ๒๕๕๗.

^{๔๓} สัมภาษณ์ พ.ต.อ.เพชร คำมาเมือง, พนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก, วันที่ ๒ เดือนมกราคม ๒๕๕๗.

^{๔๔} สัมภาษณ์ พ.ต.ท.สมเกียรติ เกตุแก้ว, พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญพิเศษ สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก, วันที่ ๓ เดือนมกราคม ๒๕๕๗.

^{๔๕} สัมภาษณ์ พ.ต.ท.ธัชชัย นาคจรุง, สารวัตรป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก, วันที่ ๒ เดือนมกราคม ๒๕๕๗.

เนื่องจากข้าราชการมีเป็นจำนวนมาก แต่ก็ควบคุมกันตามสายการบังคับบัญชาหลักธรรมที่นำมาประกอบใช้ในชีวิตประจำวันของการทำงานซึ่งมีทั้งผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชานั้นต้อง เป็นผู้รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน แล้วประพฤติตนให้สมควรแก่ที่เป็นอยู่ ก็จะได้รับความนับถือและความไว้วางใจจากทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา^{๔๖} ธรรมะที่ทำให้สถานีดารวจภูธรเมืองพิษณุโลกมีความเจริญนั้น ต้องครองตนโดยตัวของเราเองต้องเป็นตัวอย่างให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเห็นว่าเรามีศรัทธา ซึ่งเป็นการสร้างความเชื่อมั่น ผูกพัน จงรักภักดีต่อ สถานีดารวจที่เราทำงานอยู่ ทำให้เพื่อนร่วมงานเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นเราก็จะครองคนได้ และการครองงานก็คือมี ความขยันหมั่นเพียรที่จะทำในสิ่งที่มีผลดีต่อ สถานี มีความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นความถูกต้องและชอบธรรม ไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน ซึ่งเท่านี้ก็นำมาใช้กับการบริหารงานในชีวิตประจำวันได้บ้าง^{๔๗} การบริหารงานนั้นใช้หลัก การส่งเสริมความรู้ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เสียสละ ประโยชน์ส่วนตน มีการ กระจายตำแหน่งงาน สร้างความสามัคคีในหมู่คณะโดยการไม่เอาดีแต่เพียงตัวเองชั่วไ้คนอื่น ไม่เห็นเงินทองทรัพย์สินที่ไม่สุจริต และไม่ทำตัวให้ใหญ่เกินผู้บังคับบัญชา ต้องมีความเมตตาไว้วางใจเสมอ และเมื่อใครทำผิดต้องจัดการด้วยความเด็ดขาดเพื่อให้เป็นตัวอย่างกับคนอื่นด้วย ปฏิบัติงานด้วยความไม่ประมาท และประมาณตัวทุกเวลา^{๔๘} ผู้บริหารต้องรู้สึกละอายใจกับลูกน้อง เช่น ต้องมีสังคหวัตถุ ๔ มี ทาน ปิยวาจา อุตถจริยา และสมานัตตตา การเสียสละมีกำลังกาย กำลังใจ กำลังความรู้ กำลังความคิด เรียกว่าร่วมด้วยช่วยกัน ในฐานะที่ใครก็แล้วแต่ที่เป็น ผู้บริหาร และผู้ร่วมงาน ควรจะมีการเสียสละทั้งสองฝ่าย จึงจะเป็นสิ่งที่ประเสริฐที่สุด^{๔๙}

^{๔๖} สัมภาษณ์ พ.ต.ท.ชนะ ธนันทวงศ์, ผู้บังคับกองร้อย(สบ๒)ฝ่ายปกครองและการฝึก ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๘ เดือนตุลาคม ๒๕๕๖.

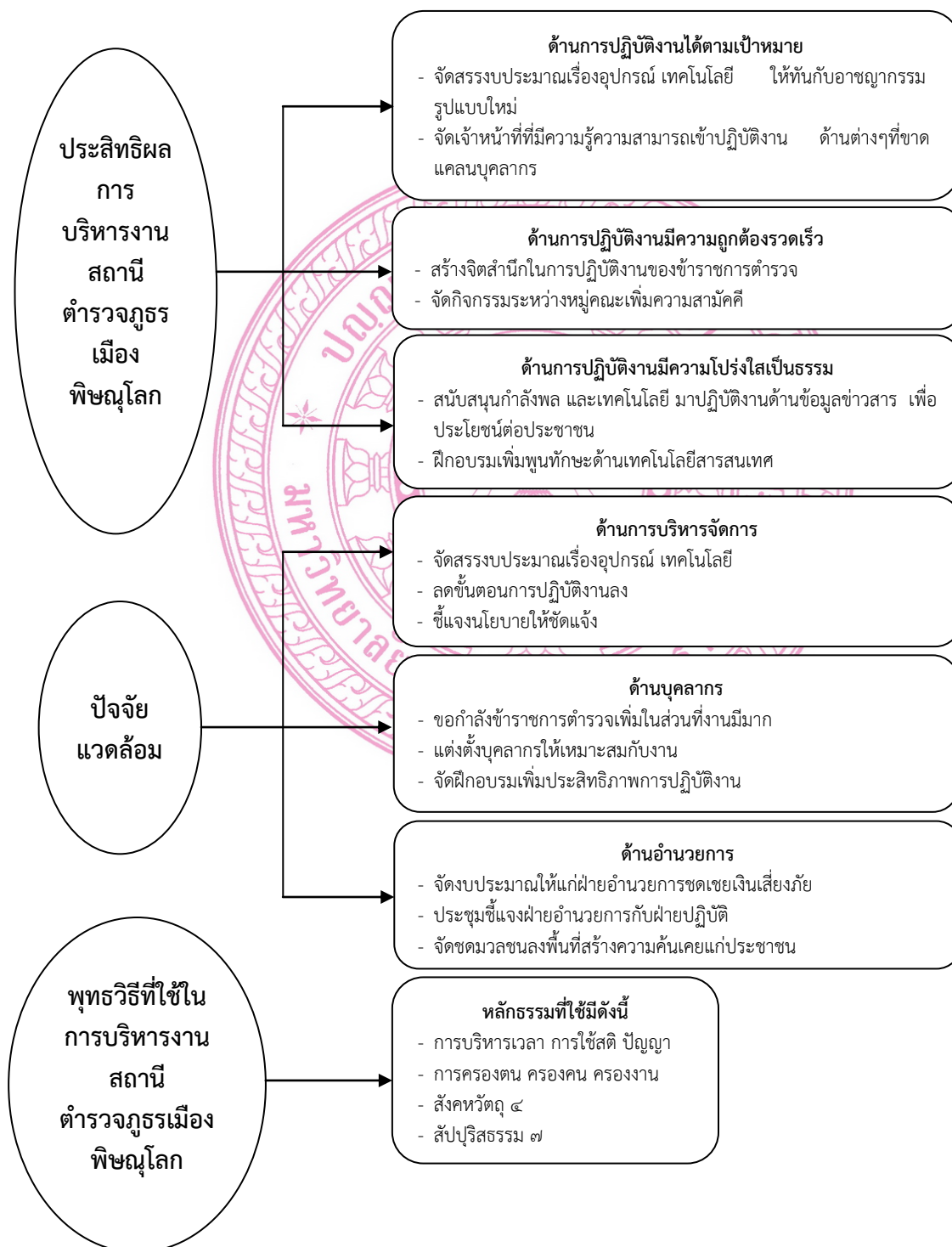
^{๔๗} สัมภาษณ์ พ.ต.ท.พิเชษฐ์ ปันการี, พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก, วันที่ ๒ เดือนมกราคม ๒๕๕๗.

^{๔๘} สัมภาษณ์ ร.ต.ท.สมโชค ศรีภูเทศ, รองสารวัตรหน่วยปฏิบัติการพิเศษ กองบังคับการสืบสวนตำรวจภูธรภาค ๖, วันที่ ๒ เดือนมกราคม ๒๕๕๗.

^{๔๙} สัมภาษณ์ ร.ต.ต.ชนะเมษฐ์ อธิติไชยา, รองสารวัตรวิเคราะห์ข่าว กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค ๖, วันที่ ๒ เดือนมกราคม ๒๕๕๗.

๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก ดังแสดงในแผนภาพที่ ๔.๑



แผนภาพที่ ๔.๑ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากแผนภาพที่ ๔.๑ แสดงให้เห็นประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดารวจภูธรเมืองพิษณุโลก ตามปัจจัยแวดล้อม ด้านการบริหารจัดการ ด้านบุคลากร ด้านอำนาจการ และประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดารวจภูธรเมืองพิษณุโลก ด้านการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ด้านการปฏิบัติงานมีความถูกต้องรวดเร็ว ด้านการปฏิบัติงานมีความโปร่งใสเป็นธรรม ดังนี้

ปัจจัยแวดล้อม ด้านการจัดการ จัดสรรงบประมาณเรื่องอุปกรณ์ เทคโนโลยีลดขั้นตอนการปฏิบัติงานลง ชี้แจงนโยบายให้ชัดเจน ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ในนโยบาย การบริหารงานต้องมีลักษณะที่ไม่คลุมเครือและไม่ยากต่อการที่จะนำไปปฏิบัติจนเกินไป

ปัจจัยแวดล้อม ด้านบุคลากร เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีดารวจภูธร จังหวัดพิษณุโลก ขาดกำลังข้าราชการตำรวจเพิ่มในส่วนทีมงานมีมาก การแต่งตั้งบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน จัดฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่ได้รับความเสมอภาค และความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือการเลื่อนตำแหน่ง

ปัจจัยแวดล้อม ด้านอำนาจการ จัดงบประมาณให้แก่ฝ่ายอำนาจการชดเชยเงินเสี่ยงภัย ประชุมชี้แจงฝ่ายอำนาจการกับฝ่ายปฏิบัติจัดชุดมวลชนลงพื้นที่สร้างความคุ้นเคยแก่ประชาชนจัดให้ความช่วยเหลือ และสวัสดิการอื่นๆ เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่

ประสิทธิผลการบริหารงาน ด้านการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด จัดสรรงบประมาณเรื่องอุปกรณ์ เทคโนโลยี ให้ทันกับอาชญากรรมรูปแบบใหม่ จัดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถเข้าปฏิบัติงาน ด้านต่างๆที่ขาดแคลนบุคลากร ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน

ประสิทธิผลการบริหารงาน ด้านการปฏิบัติงานมีความถูกต้องรวดเร็วสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ จัดกิจกรรมระหว่างหมู่คณะเพิ่มความสามัคคี สามารถติดตามตัวคนร้ายมาดำเนินคดีเพื่อความถูกต้องตามกฎหมายทำงานสำเร็จทันเวลาที่กำหนด มีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง

ประสิทธิผลการบริหารงาน ด้านการปฏิบัติงานมีความโปร่งใสเป็นธรรม สนับสนุนกำลังพลและเทคโนโลยี มาปฏิบัติงานด้านข้อมูลข่าวสาร เพื่อประโยชน์ต่อประชาชนฝึกอบรมเพิ่มพูนทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จัดให้มีช่องทางต่างๆเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลของสถานีได้อย่างสะดวก มีกระบวนการให้ประชาชนสามารถตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ทรัพยากรต่างๆ

พุทธวิธีการบริหารงานสถานีดารวจภูธรเมืองพิษณุโลก งานในสถานีดารวจนั้น เป็นเรื่องงานที่ต้องพบเจอกับปัญหามากมาย เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสถานีดารวจนั้น ต้องมีความอดทนอย่างสูง พิจารณาไตร่ตรองในเรื่องของปัญหาที่แท้จริง บริหารด้วยปัญญา ต้องมีความรู้กว้างขวาง ต้องมีความไว้วางใจ ต้องให้โอกาส ปราศจากอคติ มีความ คิดก้าวหน้า หากเกิดปัญหาต้องรีบเร่งแก้ไข และ ต้องป้องกันภัยให้กับลูกน้องผู้ใต้บังคับบัญชา ทำงานให้ทันเวลา ซึ่งเวลานั้นดหมายถึงเป็น เรื่องสำคัญ ต้องเป็น

ผู้รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน แล้วประพฤติตนให้สมควรแก่ที่เป็นอยู่ ก็จะได้รับค่านับถือและความไว้วางใจจากทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องครองตนโดยตัวของเราเองต้องเป็นตัวอย่างให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเห็นว่าเรามี ศรัทธา ซึ่งเป็นการสร้างความเชื่อมั่น ผูกพัน จงรักภักดี ต่อสถานีดารวจที่เราทำงานอยู่ ทำให้เพื่อนร่วมงานเห็น ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็น เราก็คงครองคนได้ และการครองงานก็คือมี ความขยันหมั่นเพียรที่จะทำในสิ่งที่มีผลดีต่อ สถานี มีความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นความถูกต้องและชอบธรรม ไม่มีการทุจริต คอรัปชั่น ซึ่งเท่านี้ก็นำมาใช้กับการบริหารงานในชีวิตประจำวันได้บ้าง การบริหารงานนั้นใช้หลัก การส่งเสริมความรู้ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เสียสละประโยชน์ส่วนตน มีการ กระจายตำแหน่งงาน สร้างความสามัคคีในหมู่คณะโดยการ ไม่เอาดีแต่เพียงตัวเองช่วยใส่คนอื่น ไม่เห็นเงินทองทรัพย์สินที่ไม่สุจริต และไม่ทำตัวให้ ใหญ่เกินผู้บังคับบัญชา ต้องมีความเมตตาไว้ในใจเสมอ และเมื่อ ใครทำผิดต้อง จัดการด้วยความ เด็ดขาด เพื่อให้เป็นตัวอย่างกับคนอื่น ด้วย ปฏิบัติงานด้วยความไม่ประมาท และประมาณตัวตลอดเวลา ผู้บริหารต้องรู้สึกเสียสละให้กับลูกน้อง เช่น ต้องมีสังคหวัตถุ ๔ มี ทาน ปิยวาจา อุตถจริยา และสมานัตตตา การเสียสละมีกำลังกาย กำลังใจ กำลังความรู้ กำลังความคิด เรียกว่าร่วมด้วยช่วยกัน ในฐานะ ที่ใครก็แล้วแต่ที่เป็น ผู้บริหาร และผู้ร่วมงาน ควรจะมีการเสียสละด้วยกันทั้งสองฝ่ายจึงจะเกิดประสิทธิผลการบริหารงานสูงสุด

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดำรงจตุรเมืองพิษณุโลก” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดำรงจตุรเมืองพิษณุโลก เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดำรงจตุรเมืองพิษณุโลก เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานสถานีดำรงจตุรเมืองพิษณุโลก

ดำเนินการวิจัยโดยวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กับกลุ่มตัวอย่าง คือข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีดำรงจตุรเมืองพิษณุโลก ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ ๙๕ และมีความคลาดเคลื่อนที่ระดับ ๐.๕ ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๒๐๐ คน โดยประชากรได้แก่ข้าราชการตำรวจสถานีดำรงจตุรเมืองพิษณุโลก เป็นกลุ่มศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ ๐.๙๑๕ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ **สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics)** ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานีดำรงจตุรเมืองพิษณุโลกโดยหาค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) **สถิติอนุมาน (Inferential Statistics)** ใช้การทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square test) สำหรับทดสอบสมมติฐานเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ประสิทธิผลการบริหารงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานีดำรงจตุรเมืองพิษณุโลกด้วยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended Question) วิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท นำเสนอเป็นความเรียงประกอบตาราง โดยการแจกแจงความถี่ของผู้ตอบคำถามปลายเปิด ดังต่อไปนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีชั้นยศระดับชั้นประทวน จำนวน ๑๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๐ ส่วนใหญ่มีอายุ ๓๑ – ๔๐ ปี จำนวน ๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๑๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๐ มีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ ๑ – ๕ ปี มีจำนวน ๙๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๐

๕.๑.๒ ระดับประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดำรงจตุรเมืองพิษณุโลก

ระดับประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดำรงจตุรเมืองพิษณุโลก โดยภาพรวมปัจจัยแวดล้อม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.51, S.D. = 0.541$) เมื่อพิจารณาจากรายละเอียดแต่ละด้าน สามารถสรุปได้ดังนี้

๑) ด้านบริหารจัดการ พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดำรงจตุรเมืองพิษณุโลก ด้านบริหารจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.35, S.D. = 0.592$)

๒) ด้านบุคลากร พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดำรงจตุรเมืองพิษณุโลก ด้านบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.55, S.D. = 0.611$)

๓) ด้านอำนวยการ พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดำรงจตุรเมืองพิษณุโลก ด้านอำนวยการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.64, S.D. = 0.670$)

ประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดำรงจตุรเมืองพิษณุโลก ใน ด้านการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ด้านการปฏิบัติงานมีความถูกต้องรวดเร็ว ด้านการปฏิบัติงานมีความโปร่งใสเป็นธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.45, S.D. = 0.503$) เมื่อพิจารณาจากรายละเอียดแต่ละด้าน สามารถสรุปได้ดังนี้

๑) ด้านการ ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดำรงจตุรเมืองพิษณุโลก ด้านการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.30, S.D. = 0.626$)

๒) ด้านการปฏิบัติงานมีความถูกต้องรวดเร็ว พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดำรงจตุรเมืองพิษณุโลก ด้านการปฏิบัติงานมีความถูกต้องรวดเร็ว โดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.83, S.D. = 0.577$)

๓) ด้านการปฏิบัติงานมีความโปร่งใสเป็นธรรม พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดำรงจตุรเมืองพิษณุโลก ด้านการปฏิบัติงานมีความโปร่งใสเป็นธรรม โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.35, S.D. = 0.592$)

๕.๑.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจในสถานีดำรงจตุรเมืองพิษณุโลก เรื่องประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดำรงจตุรเมืองพิษณุโลก จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ ชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การตอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดํารวจภูธรเมืองพิษณุโลก

ความสัมพันธ์ระหว่าง ชั้นยศกับประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดํารวจภูธรเมืองพิษณุโลก มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการตำรวจที่มี ชั้นยศ ต่างกัน มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดํารวจภูธรเมืองพิษณุโลก จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความสัมพันธ์ระหว่าง อายุกับประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดํารวจภูธรเมืองพิษณุโลก ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการตำรวจที่มี อายุต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดํารวจภูธรเมืองพิษณุโลก จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความสัมพันธ์ระหว่าง ระดับการศึกษา กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดํารวจภูธรเมืองพิษณุโลก ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการตำรวจที่มี ระดับการศึกษาต่างกัน ไม่ มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดํารวจภูธรเมืองพิษณุโลก จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความสัมพันธ์ระหว่าง ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ต่างกับกับประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดํารวจภูธรเมืองพิษณุโลก ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการตำรวจที่มี ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ต่างกัน ไม่ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดํารวจภูธรเมืองพิษณุโลก จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๒ ปัจจัยแวดล้อมมีความสัมพันธ์ กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดํารวจภูธรเมืองพิษณุโลก ด้านการบริหารจัดการ ในระดับสูงมาก จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

๕.๑.๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดํารวจภูธรเมืองพิษณุโลก ครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ซึ่งจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านบริหารจัดการ พบว่างบประมาณในการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ยานพาหนะ สำหรับเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอมากที่สุด ขาดงบประมาณเช่นเครื่องมือประเภท กล้อง cctv คุณภาพสูง เพื่อติดตามทางแยกสำคัญที่ตรวจจับภาพตอนกลางคืนได้อย่างชัดเจน และการนำเสนองานต่างๆ ไม่มีความรวดเร็วเนื่องจากมีลำดับขั้นของการนำเสนอตามขั้นตอนของทางราชการมาก

ด้านบุคลากร พบว่าขาดแคลนบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรด้านเทคโนโลยี ปัจจุบันใช้บุคลากร และบริหารบุคลากรภายใต้ความขาดแคลนมากที่สุด มีงานนอกเหนือหน้าที่ประจำเช่นภาระ

กิจการไปควบคุมฝูงชนทำให้การปฏิบัติหน้าที่หลักซึ่งมีบุคลากรน้อยอยู่แล้ว เกิดความลำบาก และ แต่งตั้งบุคลากรมาปฏิบัติงานไม่ตรงกับตำแหน่งที่มีความรู้ความสามารถ ทำให้ต้องเรียนรู้งานใหม่ เสมอทำงานจึงเกิดความล่าช้า

ด้านอำนวยการ พบว่าเจ้าหน้าที่ฝ่ายอำนวยการไม่ได้รับสวัสดิการเช่นเบี้ยเลี้ยง เงินเสี่ยง ภัย ในเวลาที่ต้องออกตรวจนอกเวลางานปกติในบางครั้งมากที่สุด การทำงานระหว่างฝ่ายอำนวยการ และฝ่ายปฏิบัติยังไม่มีความสะดวกคล่องกัน ขาดการมวลชนกับประชาชนในพื้นที่ ทำให้ประชาชนใน พื้นที่ไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลข่าวสาร

ด้านการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด พบว่า การปฏิบัติงานด้านคดีที่เกิดขึ้นไม่สามารถทำได้ทันในเวลาปกติเนื่องจากปริมาณงานกับบุคลากรไม่สมดุลกัน มากที่สุด ขาดเทคโนโลยี อุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ซึ่งโดยหลักๆแล้วมาจากงบประมาณที่ขาด แคลน สำนวนคดีต่างๆ ล่าช้าเนื่องจากปริมาณคดีที่เกิดขึ้นมีจำนวนมาก ประกอบกับบุคลากรไม่ เพียงพอในการทำงาน ทำให้งานล้นคน

ด้านการปฏิบัติงานมีความถูกต้องรวดเร็ว พบว่าการทำงานของตำรวจมีผลกับผู้ถูกจับกุม การจะสรุปสำนวนคดีต่างๆให้มีความรวดเร็ว ต้องมีความละเอียดบางครั้งจึงเป็นการยากที่จะทำงาน ให้ได้เร็วทุกคดี มากที่สุด ยังไม่มีความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ ส่วนมากจะรับผิดชอบในหน้าที่ ของใครของมัน และงานไม่ทันตามเวลาเนื่องจากปัญหาการมีงานเข้ามามาก คนทำงานไม่ทัน เช่นถ้า เป็นเรื่องเกี่ยวกับการทำสำนวน ถ้าทำสำนวนล่าช้าก็จะมีโทษทางวินัย

ด้านการปฏิบัติงานมีความโปร่งใสเป็นธรรม พบว่าจำนวนบุคลากรที่จะให้บริการมีไม่ เพียงพอต่อการให้บริการกับประชาชนได้อย่างทั่วถึงมากที่สุด รองลงมาคือขาดแคลนงบประมาณใน การติดตั้งเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ใช้ในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และข้อมูลต่างๆที่จะเผยแพร่ให้ ประชาชนรับทราบไม่เป็นปัจจุบัน ทำให้ไม่ได้รับข่าวสาร

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก จำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านการบริหารจัดการ พบว่าควรจัดทำคำของบประมาณโดยแผนกที่รับผิดชอบ เสนอคำ ของบประมาณประจำปี เกี่ยวกับเครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ มากที่สุด ควรลดขั้นตอนการปฏิบัติลง เพื่อให้มีความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และควรชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงานต่างๆ ให้มีความ กระชับ เพื่อง่ายต่อการปฏิบัติ และไม่ตีความหลายทาง

ด้านบุคลากร พบว่า ฝ่ายกำลังพลควรเสนอขอกำลังพลเพิ่มในส่วนที่ขาด และเรียกกำลังพลในส่วนที่ไปช่วยราชการที่หน่วยอื่นกลับมาประจำที่เดิม มากที่สุด ควรแต่งตั้งบุคลากรให้เหมาะกับงานที่จะปฏิบัติ และควรจัดการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเพื่อให้เกิดทักษะในการทำงานเฉพาะเรื่องเพิ่มมากขึ้น

ด้านอำนวยการ พบว่าควรจัดสรรงบประมาณให้กับเจ้าหน้าที่ฝ่ายอำนวยการ ให้ได้รับเงินชดเชยแทนเงินเสี่ยงภัยในกรณีที่ต้องออกปฏิบัติงานกับเจ้าหน้าที่สายงานป้องกันปราบปรามมากที่สุด ควรมีการพูดคุยประชุมชี้แจงการทำงานระหว่างฝ่ายอำนวยการกับฝ่ายปฏิบัติการให้มีความเข้าใจตรงกันในเรื่องต่างๆ และควรจัดชุดมวลชนลงพื้นที่ โดยอาจจะลงพื้นที่ไปแบบไม่เป็นทางการเพื่อทำให้ประชาชนในพื้นที่เกิดความเป็นกันเอง

ด้านการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด พบว่าควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอกับเทคโนโลยี อุปกรณ์ หรือยุทธโธปกรณ์ให้ทันสมัยเพื่อใช้กับอาชญากรรมสมัยที่พัฒนารูปแบบของการกระทำผิดขึ้นเรื่อยๆ มากที่สุด ควรจัดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถในงานนั้นๆ เพิ่มเติมในส่วนที่งานล้นคน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และควรจัดบุคลากรด้านเทคโนโลยีที่มีความเชี่ยวชาญชำนาญโดยเฉพาะทางเนื่องจากในปัจจุบันมีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีในด้านต่างๆ ตลอดเวลา

ด้านการปฏิบัติงานมีความถูกต้องรวดเร็ว พบว่าควรจัดกำลังคนเข้ามาช่วย ตัวอย่างเช่น พนักงานสอบสวนปัจจุบันต้องพิมพ์สำนวนด้วยตัวเอง ทำให้งานล่าช้าและคดีก็เกิดทุกวัน มากที่สุด ควรให้ข้าราชการตำรวจมีกิจกรรมร่วมกันบ่อยๆ เพื่อทำให้เกิดความสมัครสมานสามัคคีระหว่างหมู่คณะ และการประสานงานกันจะเกิดความรวดเร็วขึ้น และควรสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการตำรวจ ให้มีหัวใจของการบริการทั้งกับเพื่อนข้าราชการเอง และกับประชาชน

ด้านการปฏิบัติงานมีความโปร่งใสเป็นธรรม พบว่าควรสนับสนุนกำลังข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเพื่อมาปฏิบัติหน้าที่ในงานด้านข้อมูลข่าวสารมากที่สุด ควรจะสนับสนุนงบประมาณในการติดตั้งระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้กระจายข้อมูลข่าวสาร และควรสนับสนุนบุคลากรให้มีการฝึกอบรมเพิ่มพูนทักษะในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาค้นคว้าข้อมูล การวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการบริหารงานสถานีดำรงจตุรเมือง พิษณุโลก มีประเด็นการอภิปรายผล ดังนี้

๕.๒.๑ จากผลการวิจัย พบว่า ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานสถานีดำรงจตุรเมือง พิษณุโลก ตามปัจจัยแวดล้อมในด้านการบริหารจัดการ ด้านบุคลากร ด้านอำนาจการ โดยภาพรวม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = ๓.๕๑) แสดงให้เห็นว่าปัจจัยแวดล้อม ด้านบุคลากร และ ด้านอำนาจการ มีประสิทธิภาพการบริหารงานมาก ส่วนด้านการบริหารจัดการ ยังอยู่ในระดับ ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา บุญยัง ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารงาน ขององค์กรในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ : กรณีศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์” ผลการวิจัยสรุปพบว่าการ บริหารงานของคณะพยาบาลศาสตร์มีประสิทธิภาพในระดับมากที่สุดซึ่งพิจารณาจากตัวชี้วัด ความสำเร็จของมหาวิทยาลัยด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้ (๑) ด้านความสามารถในการผลิตของคณะ ทั้งนี้ พิจารณาได้จาก ด้านการเรียนการสอน คณะฯ มีประสิทธิภาพด้านอัตราการมีงานทำของนักศึกษา และ อัตราความสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาในหลักสูตรด้านการวิจัยคณะฯ มีประสิทธิภาพด้านความ สอดคล้องของผลงานวิจัยที่นำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาสังคม และจำนวนงานวิจัยที่ได้มีการตีพิมพ์ ยกเว้น ด้านการจัดสรรงบประมาณ เพื่อสนับสนุนการวิจัย อย่างไรก็ตาม คณะฯ ไม่บรรลุประสิทธิภาพ การบริหารงาน ด้านการบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเนื่องจาก ได้รับการจัดสรร งบประมาณต่ำกว่าเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย (๒) ด้านประสิทธิภาพการบริหาร คณะฯ มีประสิทธิภาพด้าน ภาระงานทางวิชาการของอาจารย์ อัตราการลาออกกลางคันของนักศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตร บัณฑิต หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรพยาบาลศาสตรดุษฎีบัณฑิต รวมทั้งด้าน ประสิทธิภาพของการใช้อาคารสถานที่ของคณะฯ ยกเว้นอัตราการลาออกกลางคันของนักศึกษาใน หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตและค่าใช้จ่ายต่อหัวของนักศึกษา (๓) ด้านความสามารถในการ ปรับตัว คณะฯ มีประสิทธิภาพด้านสัดส่วนตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ สัดส่วนของบุคลากรช่วย วิชาการสารนิเทศของห้องสมุด เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา การกระจายโอกาสทางการศึกษา และสัดส่วนการรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีต่อระดับบัณฑิตศึกษา ยกเว้น สัดส่วนคุณวุฒิของ อาจารย์ (๔) ด้านการพัฒนา คณะฯ มีประสิทธิภาพด้านความสามารถในการแสวงหารายได้เพื่อการ พัฒนาตนเอง (๕) ด้านความพึงพอใจของนักศึกษา พบว่านักศึกษามีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียน การสอนโดยรวมในระดับมาก^๑

^๑ กาญจนา บุญยัง, “ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่”, การค้นคว้า แบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๓), หน้า ๑๐๖.

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้านสามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

๑) ด้านการบริหารจัดการ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.35$) เมื่อพิจารณาจากรายละเอียดแต่ละข้อ พบว่า ความรวดเร็วในขั้นตอนการเสนอความเห็นตามโครงสร้าง หรือการสั่งการสายการบังคับบัญชา และ ท่านรู้สึกว่าเป็นประโยชน์ของหน่วยงานคือสิ่งเดียวกัน อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่นๆอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย สุวสุวรรณ์ ได้วิจัยเรื่อง “ปัญหาการบริหารงานในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๑๓” ผลการวิจัย สรุปได้ดังต่อไปนี้ ๑. ปัญหาการบริหารงานในโรงเรียน ตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๑๓ โดนภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับน้อยและปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย จากน้อยไปหามาก ดังนี้ ด้านอาคารสถานที่ ด้านกิจการนักเรียน ด้านธุรการและการเงิน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ด้านวิชาการ และบุคลากรตามลำดับ ๒. ความคิดเห็นและค่าข้อ เสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานใน โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน ที่ ๑๓ ตามความถี่ที่มากกว่า ๑๐ ใน งานแต่ละด้าน มีดังนี้ ด้านวิชาการ ปัญหาที่พบคือ -ครูขาดความรู้ทั้งด้านการสอน การ ประเมินผล -ขาดแคลนสื่อการเรียนการสอนและเอกสารประกอบหลักสูตร -หลักสูตรไม่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ด้านบุคลากร ปัญหาที่พบคือ -บุคลากรมีไม่เพียงพอ -ครูขาดความรู้รู้สึกว่า ตนเองมีความเป็นครู ด้านกิจการนักเรียน ปัญหาที่พบคือ -นักเรียนขาดเรียนบ่อย -ขาดแคลนงบประมาณในการกระทำกิจกรรม ด้านอาคารสถานที่ ปัญหาที่ พบคือ - อาคารเรียนชำรุดทรุดโทรม และขาดแคลนงบประมาณในการซ่อมแซม -อาคารเรียนอยู่ในสถานที่ห่างไกล ยากแก่การบริหาร จัดการ -ครูใหญ่ไม่มีอำนาจจัดสรรงบประมาณ ด้านธุรการและการเงิน ปัญหาที่พบคือ -โรงเรียนไม่มีอำนาจในการ ดำเนินงานด้านการเงิน -ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในทางด้าน ธุรการและการเงิน -งบประมาณที่ได้รับไม่ทันตามความต้องการ -มี งานด้านการเงินและธุรการ ที่ต้องปฏิบัติมากเกินไป ทั้งที่มี บุคลากรไม่เพียงพอ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ปัญหาที่พบคือ -มีปัญหาเกี่ยวกับการสื่อสารทั้งด้าน ภาษา กับ ชุมชน^๒

๒) ด้านบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดย มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.55$) เมื่อพิจารณาจากรายละเอียดแต่ละข้อ พบว่า อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่ง

^๒ สมชาย สุวสุวรรณ์, “ปัญหาการบริหารงานในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๑๓”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง), ๒๕๔๗.

สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิเวศน์ เกิดปราชญ์ ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการวางแผนบุคลากรปฏิบัติมากที่สุดคือให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนบุคลากรด้านจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานมากที่สุด คือประชุมชี้แจงนโยบาย แผนงาน โครงการงานบุคลากรให้ครูได้ทราบ เพื่อถือเป็นแนวปฏิบัติส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนางานของโรงเรียน ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น พิจารณาความดีความชอบตามเกณฑ์ และระเบียบด้วยความยุติธรรม ด้านการพัฒนาบุคลากรปฏิบัติมากที่สุด คือ ส่งเสริมให้ครูสร้างผลงานใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่โรงเรียนและเพื่อนร่วมงาน ปัญหาอุปสรรคสำคัญที่พบมากที่สุดคือ บุคลากรไม่เพียงพอตามเกณฑ์ที่กำหนดโรงเรียนไม่สามารถคัดเลือกสรรบุคลากรตามต้องการได้และบุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาความรู้

๓) ด้านอำนวยการ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = ๓.๖๔) เมื่อพิจารณาจากรายละเอียดแต่ละข้อ พบว่า การให้ความช่วยเหลือ และสวัสดิการอื่นๆ เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่ และมีการประสานงานแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาบุญเรือง ปญญารโ ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีต่อการบริหารวัดในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีต่อการบริหารวัดในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ตามทฤษฎีกระบวนการการบริหารองค์กร ที่เรียกกันย่อๆ ว่า “POSDCoRB MODEL” ทั้ง ๗ ด้านคือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดหาบุคลากร (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงานผล (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ส่วนการเปรียบเทียบ ของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีต่อการบริหารวัดในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพ อายุ พรรษา ชั้นปีที่ศึกษา คณะที่ศึกษา และพื้นที่อยู่อาศัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้ นิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ได้แก่ พรรษา และชั้นปีที่ศึกษา โดยมีนัยสำคัญทาง

^๓ นิเวศน์ เกิดปราชญ์, “การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), ๒๕๓๙

สถิติที่ระดับ .๐๕ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้นิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ได้แก่ สถานภาพ อายุ คณะที่ศึกษา และพื้นที่อยู่อาศัย

๔) ด้านการปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมาย ผลการวิจัยพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๓.๓๐$) เมื่อพิจารณาจากรายละเอียดแต่ละข้อ พบว่า ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด และท่านสามารถนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่นๆอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **อานุกาพ สุจินพรัหม** ได้วิจัยเรื่อง “ความรู้ความเข้าใจของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสุรินทร์ เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานของตำรวจ (กต.ตร.) ” ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสุรินทร์ มีระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจ (กต.ตร.) อยู่ในระดับน้อย ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสุรินทร์ ที่มีความแตกต่างด้านหน้าที่ความรับผิดชอบและด้านระดับของหน่วยงานและสถานี่ตำรวจ มีระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจ (กต.ตร.) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสุรินทร์ ที่มีความแตกต่างกันในด้านอายุ ราชการ ระดับการศึกษา ชั้นยศ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่จัดโดย กต.ตร. และการได้รับข่าวสารเกี่ยวกับ กต.ตร. มีระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจ (กต.ตร.) ไม่แตกต่างกัน^๕

๕) ด้านการปฏิบัติงานมีความถูกต้องรวดเร็ว ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = ๓.๘๓$) เมื่อพิจารณาจากรายละเอียดแต่ละข้อ พบว่า มีการสรุปสำนวนคดีและสามารถดำเนินคดี จับกุมผู้ต้องหาที่กระทำความผิดได้ถูกต้องรวดเร็ว อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆอยู่ในระดับมากทุกข้อ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **รัฐพล นราดิศร** ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิผลในการให้บริการประชาชนของข้าราชการฝ่ายปกครอง : กรณีศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่” พบว่า ๑) ประชาชนผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการและการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการฝ่ายปกครอง และเห็นว่าควรมีการพัฒนาประสิทธิภาพการบริการ ส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนเกี่ยวกับระเบียบ ขั้นตอนในการติดต่อขอรับบริการ มีการแก้ไขระเบียบลดขั้นตอนที่ยุ่งยาก

^๕พระมหาบุญเรือง ปญญารโธ, “ความคิดเห็นของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีต่อการบริหารวัดในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๒.

^๕อานุกาพ สุจินพรัหม, “ความรู้ความเข้าใจของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสุรินทร์ เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานของตำรวจ (กต.ตร.) ”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์), ๒๕๔๗.

ซับซ้อน เพิ่มจำนวนบุคลากรให้เพียงพอต่อการให้ปฏิบัติงาน ให้บริการเขียนคำร้องแก่ประชาชน ผู้ใช้บริการ อีกทั้งให้บริการนอกเวลาราชการ จัดหน่วยบริการแบบอำเภอเคลื่อนที่ให้มากขึ้น ๒) ในส่วนของข้าราชการฝ่ายปกครองยังมีทัศนคติและค่านิยมในเรื่องบทบาท อำนาจหน้าที่และมีจิตสำนึก ในการให้บริการประชาชนค่อนข้างต่ำเพราะยังคิดว่าข้าราชการคือบุคคลที่มีเกียรติประชาชนควรให้ การเคารพบางส่วนยังพอมีความเข้าใจว่าหน้าที่ของตนคือการให้บริการแก่ประชาชนและยังรู้สึกว่ “ข้าราชการคือผู้รับใช้ประชาชน” และมีความคิดเห็นว่าสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลส่วนหนึ่ง ต่อการปฏิบัติหน้าที่^๖

๖) **ด้านการปฏิบัติงานมีความโปร่งใสเป็นธรรม** ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.34$) เมื่อพิจารณาจากรายละเอียดแต่ละข้อ พบว่า หน่วยงานของ ท่านมีการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีและเปิดเผยต่อสาธารณะชนได้ และหน่วยงานของ ท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นที่ยอมรับทั้งผู้ปฏิบัติงานและหัวหน้างาน อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่นๆอยู่ในระดับปานกลาง ทุกข้อ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารี เพ็ชรไทย ได้วิจัยเรื่อง เกี่ยวกับความพร้อมในการบริหารจัดการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของกรม สอบสวนคดีพิเศษ พบว่า กรมสอบสวนคดีพิเศษมีความพร้อมในการบริหารจัดการตามแนวทางการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี และในภาพรวมกรมสอบสวนคดีพิเศษมีความพร้อมในการบริหารจัดการมากกว่า หน่วยงานอื่นที่ปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะใกล้เคียงกัน เป็นต้น ในส่วนของแนวทางการพัฒนา ผู้ศึกษา เห็นว่า กรมสอบสวนคดีพิเศษควรให้ความสำคัญในการพัฒนาการบริหารจัดการตามแนวทางการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีทั้ง ๖ หลัก เช่น ผู้บังคับบัญชาควรทำความเข้าใจกับข้าราชการทุกฝ่ายใน เรื่องเนื้อหาพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ ควรลดความเหลื่อมล้ำในการให้คำตอบแทน ควร ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและมีวิสัยทัศน์ยึดหน่วยงานมิใช่พวกพ้อง ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ควร จัดฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับในเรื่องการใช้จ่ายงบประมาณ และควบคุมการใช้จ่ายอย่างเคร่งครัด^๗

สมมุติฐานที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานี ตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก

๑.) ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง ขึ้นัยศกับประสิทธิผลการบริหารงานสถานี ตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่าระดับ ๐.๐๕ แสดงให้

^๖ รัฐพล นราดิศร, “ประสิทธิผลในการให้บริการประชาชนของข้าราชการฝ่ายปกครอง :กรณีศึกษา อำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่”, การค้นคว้าแบบอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการเมืองและการปกครอง , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๕), หน้า ๖๗-๖๘.

^๗ อารี เพ็ชรไทย, “ความพร้อมในการบริหารจัดการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของ กรมสอบสวนคดีพิเศษ ”,วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช), ๒๕๔๘.

เห็นว่า ข้าราชการตำรวจที่มี ชั้นยศ ต่างกัน มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานี ตำรวจภูธรเมือง พิษณุโลก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ขวัญใจ มีทิพย์** ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีกองพันปฏิบัติการพิเศษ ๑ (คอมแมนโด) กองทัพอากาศ” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ กองพันปฏิบัติการพิเศษ ๑ (Commando) กองทัพอากาศ พบว่า อยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยจูงใจที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และผลประโยชน์ตอบแทนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ สำหรับปัจจัยด้านอื่น ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ (อัตราเงินเดือนและเงินเพิ่มพิเศษ) ระดับชั้นยศ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ^๒

๒.) ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง อายุกับประสิทธิภาพการบริหารงานสถานี ตำรวจภูธรเมือง พิษณุโลก ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการตำรวจที่มี อายุต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานสถานี ตำรวจภูธรเมือง พิษณุโลก สอดคล้องกับงานวิจัยของ **สมลักษณ์ นามวัฒน์** ได้วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบางบัวทอง จังหวัด นนทบุรี ผลการวิจัยมีดังนี้ คุณลักษณะทั่วไปของพนักงานจ้าง ที่เลือกเป็นตัวอย่าง มีดังนี้ พนักงานจ้างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ยระหว่าง ๑๙-๓๒ ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อยู่ระหว่าง ๔,๘๐๐-๘,๒๐๐ บาท มีระยะเวลาทำงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเฉลี่ย ๑-๙ ปี นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานจ้างมีสถานภาพการสมรสเป็น โสด และมีการศึกษาอยู่ในระดับ มัธยมศึกษา, ปวช. มากที่สุด คุณลักษณะเกี่ยวกับงานที่ทำของพนักงานจ้าง พบว่า พนักงานจ้าง มีความรู้และความเข้าใจในเนื้องานที่ทำในระดับ ปานกลาง ถึงระดับมาก มีความพึงพอใจในงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และได้รับการควบคุมในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา ในระดับปานกลาง ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง พบว่า พนักงานจ้างส่วนใหญ่ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทั้งใน ด้านปริมาณ และด้านคุณภาพ ในระดับ ปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ได้แก่ ระยะเวลาที่ทำงาน ความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การควบคุมงานของผู้บังคับบัญชา และความรู้ความเข้าใจเนื้องาน ที่ปฏิบัติ ส่วน

^๒ ขวัญใจ มีทิพย์, “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีกองพันปฏิบัติการพิเศษ ๑ (คอมแมนโด) กองทัพอากาศ”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต** , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), ๒๕๔๓.

ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส รายได้ และ ระดับการศึกษา^๙

๓.) ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง ระดับการศึกษา กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานีนีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการตำรวจที่มี ระดับการศึกษาต่างกัน ไม่ มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานีนีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **รัตติกาล จันทวงษ์** ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานอนามัยแม่และเด็กของสถานีนอนามัย ในจังหวัดพิจิตร” ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานอนามัยแม่ และเด็กของสถานีนอนามัยจังหวัดพิจิตร ในภาพรวมอยู่ในระดับดี (ร้อยละ ๖๕.๑) ส่วนใหญ่ผู้รับผิดชอบงานอนามัยแม่ และเด็กมีอายุระหว่าง ๓๐-๓๙ ปี มีสถานภาพสมรสคู่ จบการศึกษามากกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ ๕๒.๓) เคยได้รับการอบรมในงานอนามัยแม่ และเด็ก (ร้อยละ ๗๑.๕) มีความรู้และทัศนคติในงานอนามัยแม่ และเด็กดีค่อนข้างต่ำ (ร้อยละ ๑๖.๕, ๔๐.๔) และมีการบริหารจัดการในระดับดี และยังต้องปรับปรุงอยู่ในเกณฑ์ใกล้เคียงกัน (ร้อยละ ๕๓.๒, ๔๖.๘) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวางแผนส่วนใหญ่มีการกำหนดงานอนามัยแม่ และเด็กสอดคล้องกับหน่วยงานระดับจังหวัด (ร้อยละ ๙๑.๗) แต่มีการจัดทำผังควบคุมกำกับงานเพียงครึ่งหนึ่งของสถานีนอนามัยทั้งหมด ในด้านการจัดองค์กรพบว่าส่วนใหญ่รายงานผลการดำเนินงานอนามัยแม่ และเด็กให้อำเภอหรือจังหวัดทราบ (ร้อยละ ๙๐.๘) แต่มีการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อปฏิบัติงานยังไม่ครอบคลุม (ร้อยละ ๔๒.๒) ด้านการบริหารบุคคลส่วนใหญ่ได้รับการนิเทศงานอนามัยแม่ และเด็กโดยเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับอำเภอ (ร้อยละ ๙๔.๕) มีการจัดอบรม ฟื้นฟูความรู้ให้แก่แม่ตัวอย่างหรือผดุงครรภ์โบราณตำ (ร้อยละ ๒๘.๔) ด้านการอำนวยความสะดวกส่วนใหญ่เมื่อมีนโยบายใหม่ๆ เกี่ยวกับงานอนามัยแม่ และเด็ก จะแจ้งให้บุคลากรทราบทุกครั้ง และมีการประชุมสรุปข้อมูล ปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อย (ร้อยละ ๓๓.๐) ด้านการควบคุมส่วนใหญ่มีการแจกสมุดบันทึกสุขภาพอนามัยแม่ และเด็กพร้อมทั้งให้คำแนะนำหญิงมีครรภ์ทุกราย (ร้อยละ ๙๙.๑) แต่เมื่อหาความสัมพันธ์พบว่าไม่มีปัจจัยใดที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลเลย^{๑๐}

^๙ สมลักษณ์ นามวัฒน์, “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น), ๒๕๕๒.

^{๑๐} รัตติกาล จันทวงษ์, “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานอนามัยแม่และเด็กของสถานีนอนามัย ในจังหวัดพิจิตร”, **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(สาธารณสุขศาสตร์)** , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล), ๒๕๕๔.

๔.) ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ต่างกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานีดำรงภูธรเมืองพิษณุโลก ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ ๐.๐๕ แสดงให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจที่มี ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ต่างกับ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานีดำรงภูธรเมืองพิษณุโลก ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ กิติภัส เพ็งศรี ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ พัฒนาชุมชน ระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ พัฒนาชุมชน อุปสรรคในการ ปฏิบัติงานและเสนอแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ พัฒนาชุมชน ผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนได้แก่ เพศ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ ระดับ ๐.๐๕ ยกเว้น อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน อัตรา เงินเดือน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ พัฒนาชุมชน^{๑๑}

สมมติฐานที่ ๒ ปัจจัยแวดล้อมมีความสัมพันธ์ กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดำรงภูธรเมืองพิษณุโลก ด้านการบริหารจัดการ ในระดับสูงมาก แสดงให้เห็นว่าปัจจัยแวดล้อมด้าน บริหารจัดการ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดำรงภูธรเมืองพิษณุโลก ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมล ศิริสง ได้ศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดลพบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ๑.พฤติกรรมผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ และกิจสัมพันธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับกลาง ๒.ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ๓.พฤติกรรมผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์และกิจสัมพันธ์ของผู้บริหาร การศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทุกด้านและทุกราย ข้อที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๑๖๗^{๑๒}

^{๑๑} กิติภัส เพ็งศรี, , ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน : กรณีศึกษาจังหวัด สระบุรี, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต , สาขารัฐประศาสนศาสตร์ ,(บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล), ๒๕๔๕.

^{๑๒} กมล ศิริสง, “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการ บริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี ”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๕), หน้า ๑๓๑.

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

- ๑) ด้านการบริหารจัดการควรจัดสรรงบประมาณในการจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์การปฏิบัติงานที่ทันสมัย และควรลดขั้นตอนการปฏิบัติงานลงเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วต่อการปฏิบัติงาน
- ๒) ด้านบุคลากร ควรเสนอขอกำลังเพิ่มเติมมาช่วยปฏิบัติงานในด้านที่ขาดแคลนอย่างมาก โดยเฉพาะบุคลากรด้านเทคโนโลยี
- ๓) ด้านอำนาจการ ควรประสานการปฏิบัติงานระหว่างฝ่ายอำนาจการ และฝ่ายปฏิบัติการให้มีความเข้าใจตรงกัน ควรมีการมวลชนกับประชาชนในพื้นที่
- ๔) ด้านการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ควรจัดหาเจ้าหน้าที่ด้านเทคโนโลยีที่มีความเชี่ยวชาญ และบุคลากรในด้านต่างๆที่ยังขาดแคลนและมีความสำคัญต่อการให้บริการประชาชน

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

- ๑) ด้านบุคลากร ฝ่ายกำลังพลควรเสนอขอกำลังพลเพิ่มในส่วนที่ขาด และเรียกกำลังพลในส่วนที่ไปช่วยราชการที่หน่วยอื่นกลับมาประจำที่เดิม เนื่องจากมีงานนอกเหนือหน้าที่ประจำเช่น ภาระกิจการไปควบคุมฝูงชนทำให้การปฏิบัติหน้าที่หลักซึ่งมีบุคลากรน้อยอยู่แล้ว เกิดความลำบาก และการแต่งตั้งบุคลากรมาปฏิบัติงานไม่ตรงกับตำแหน่งที่มีความรู้ความสามารถ ทำให้ต้องเรียนรู้งานใหม่เสมอทำงานจึงเกิดความล่าช้า
- ๒) ด้านการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ควรจัดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถในงานนั้นๆเพิ่มเติมในส่วนที่งานล้นคน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอกับเทคโนโลยี อุปกรณ์ หรือยุทธโธปกรณ์ให้ทันสมัยเพื่อใช้กับอาชญากรรมสมัยที่พัฒนารูปแบบของการกระทำผิดขึ้นเรื่อยๆ
- ๓) ด้านการปฏิบัติงานมีความโปร่งใสเป็นธรรม ควรสนับสนุนกำลังข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเพื่อมาปฏิบัติหน้าที่ในงานด้านข้อมูลข่าวสาร ควรจะสนับสนุนงบประมาณในการติดตั้งระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้กระจายข้อมูลข่าวสาร ควรสนับสนุนบุคลากรให้มีการฝึกอบรมเพิ่มพูนทักษะในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก ”
ผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้สนใจ ได้นำไปศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในประเด็นดังต่อไปนี้

- ๑) ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก
- ๒) ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก
- ๓) ควรทำการศึกษาวิจัย เฝ้าคุณภาพเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการให้บริการที่มีประสิทธิภาพของสถานีตำรวจ
- ๔) ควรทำการศึกษาวิจัย ปัญหาและความต้องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานสถานีตำรวจ รูปแบบต่างๆในจังหวัดพิษณุโลก

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย :

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ :

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ:

(๑) หนังสือ

- กิตติมา ปรีดีติติก. **ทฤษฎีบริหารองค์กร**. กรุงเทพมหานคร : ธารนิการพิมพ์, ๒๕๓๙.
- กองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ . **คู่มือตำรวจ**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ตำรวจ, ๒๕๕๓.
- คณาจารย์ภาควิชาบริหารรัฐกิจ . **สรุปเนื้อหาวิชาทฤษฎีองค์กร**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๙.
- รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร . **แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพองค์การ**. ประมวลชุดวิชาทฤษฎีและแนวทางในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ ๙-๑๒. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๖.
- ภรณ์ กิรีติบุตร. **การประเมินประสิทธิผลขององค์การ**. กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พริ้นติ้ง เฮาส์, ๒๕๒๙.
- อุทัย หิรัญโต. **สังคมวิทยาประยุกต์**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๑๙.
- ประพันธ์ สุริหาร. **การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมแม่บ้านเพื่อเพิ่มสมรรถนะการหารายได้ให้แก่ครอบครัว**. วารสารศึกษาศาสตร์ มข.๑๕(๑), ๒๕๒๒.
- พิทยา บวรวัฒนา. **ทฤษฎีองค์การสาธารณะ**. กรุงเทพมหานคร : ศักดิ์โสภะ, ๒๕๔๖.
- จันทร์ธานี สงวนนาม . **เอกสารประกอบการสอนบรรยายหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง**. ม.ท.ป, ๒๕๓๖.
- จินดาลักษณ์ วัฒนาสินธุ์. **การบริหารและการพัฒนาองค์การ**. ในเอกสารประกอบการสอนชุดวิชาการบริหารและพัฒนาองค์การ(หน่วยที่ ๒) นนทบุรี:โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๔.
- จินดาลักษณ์ วัฒนาสินธุ์. **การบริหารและการพัฒนาองค์การ**. ในเอกสารประกอบการสอนชุดวิชาการบริหารและพัฒนาองค์การ (หน่วยที่ ๒) นนทบุรี:โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๔.
- ชาญชัย อาจิณสมภาร. **ศัพท์การบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๐.
- ชูป กาญจนประกร. **หลักรัฐประศาสนศาสตร์**. เอกสารประกอบการบรรยาย ๒๕๐๖. กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๑๐.

เด่น ชะเนติยง.การบริหารงานบุคคล. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, ๒๕๓๓.

ดิน ปรัชญพฤทธิ. ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์.กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

เต็มศักดิ์ ทองอินทร์. ความรู้เบื้องต้นทางการบริหารรัฐกิจ .กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗.

ทวี หงส์วิวัฒน์.การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา, กรุงเทพฯ:ศูนย์ศึกษานโยบายสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๒๗.

ทองหล่อ เดชไทย.หน่วยที่ ๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสาธารณสุข .นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๕.

ทองหล่อ เดชไทย.การบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับหน่วยงานสาธารณสุข .กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริการงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๔.

ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารเชิงกลยุทธ์.กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๗

ธีระรัตน์ กิจจารักษ์ .เอกสารคำสอนวิชาการบริหารการศึกษา : คณะครุศาสตร์ .สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์, ๒๕๔๒.

บรรจบ เนียมมณี. หลักการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๒๓.

ประพันธ์ สุริหาร .ศัพท์เทคนิคทางการบริหาร .ขอนแก่น : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๗.

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ . การวิจัยประเมินผล. กรุงเทพมหานคร ห้างหุ้นส่วนการพิมพ์พระนคร จำกัด ๒๕๒๙.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต) . พุทธวิธีในการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ ๔.กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมมจิตโต) . คุณธรรมสำหรับนักบริหาร.กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๓๙.

พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๔๗ . ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม ๑๒๑ ตอนที่ ๑๘ ก ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗.

พะยอม วงศ์สารศรี. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : พรานนกการพิมพ์, ๒๕๔๒.

พิทยา บวรวัฒนา. การบริหารเชิงบูรณาการ. นนทบุรี : สำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๖.

_____. ทฤษฎีองค์การสาธารณะ . พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ศักดิ์โสภาคการพิมพ์, ๒๕๔๑.

ภรณ์ มหามนท. ประสิทธิภาพการบริหารองค์กร.กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, ๒๕๒๙.

มนูญ วงศ์นารี . ฝ่ายจัดการหัวหน้าและองค์กรที่มีประสิทธิภาพ .กรุงเทพฯ:นภาพัฒนาการพิมพ์ , ๒๕๓๔.

ยงยุทธ เกษสาคร. การวางแผนและนโยบายทางด้านทรัพยากรมนุษย์ .กรุงเทพฯ:สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๕.

ยุทธ ไกยวรรณ. การบริหารการผลิต. พิมพ์ครั้งที่ ๒.กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี, ๒๕๔๕.

รุ่ง แก้วแดง. **ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, ๒๕๔๗.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. **การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น : สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส**

ญี่ปุ่น และไทย. กรุงเทพมหานคร : โฟร์เพช, ๒๕๔๕.

วิรัช สงวนวงศ์วาน. **ประสิทธิภาพของการบริหารงานในองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร :

มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๓๑.

วิโรจน์ สารัตนะ. **การบริหารหลักการทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : ทิพย์

วิสุทธิ, ๒๕๔๒.

สมคิด บางโม. **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕.

สมพงษ์ เกษมสิน. **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไพบูลย์สำราญภูติ, ๒๕๑๔.

สมยศ นาวิการ. **การบริหารเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

สมาน รังสียกฤษฎ์. **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗.

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. **แผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๐-๒๕๕๔**. กรุงเทพฯ

มหานคร : โรงพิมพ์ตำรวจ, ๒๕๕๐.

สุธี สุทธิสมบุญ. **หลักการบริหารเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักพิมพ์ ก.พ., ๒๕๓๖.

สุพจน์ ทรายแก้ว. **การวัดผลการปฏิบัติงาน เอกสารประกอบการสัมมนาเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนกล**

ยุทธ์และการบริหารงานมุ่งผลงานเชิงราย. สำนักพิมพ์สถาบันราชภัฏเชียงราย, ๒๕๔๕.

เสนาะ ตีเยาว์. **หลักการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔.

อรุณ รักธรรม. **การพัฒนาองค์กร** ร:แนวคิดและการประยุกต์ใช้ระบบสังคม . กรุงเทพมหานคร :

สำนักพิมพ์สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, ๒๕๔๓.

อุทัย หิรัญโต. **สารานุกรมศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์** .การบริหารรัฐกิจ . กรุงเทพฯ : ทิพย์อักษร ,

๒๕๒๖.

เอนก ณ นคร. **ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร** . กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ศักดิ์โสภาคการ

พิมพ์, ๒๕๓๘.

(๒) บทความ :

โกวิท วัฒนะ, พล.ต.อ. “สาส์น พลตำรวจเอกโกวิท วัฒนะ ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ เนื่องในโอกาส

วันขึ้นปีใหม่ ๑ มกราคม ๒๕๔๘”. **นครบาลวันนี้**. ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๑. มกราคม, ๒๕๔๘.

จิรวัดน์ ทรงนิติธรรม, พล.ต.ต. “การสร้างเชื่อมั่นในระบบการควบคุมภายใน ”. **ตำรวจ**. ปีที่ ๔๒

ฉบับที่ ๔๐๘ .กรกฎาคม-กันยายน, ๒๕๔๙.

จิรัช ชูเวท, พล.ต.ต. “น้ำพึ่งเรือ เสือพึ่งป่า”. **ตำรวจ**. ปีที่ ๔๒ ฉบับที่ ๔๐๗ .เมษายน-มิถุนายน, ๒๕๔๙.

ธวัชชัย จุลสุคนธ์, พล.ต.ท. “คิดดังๆ ให้ได้ยิน”. **โรงพักเพื่อประชาชน**. ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๑๑. กันยายน-

ตุลาคม, ๒๕๔๕.

พิชิต ควรเดชะคุปต์ , พล.ต.ท. “คิดดังๆ ให้ได้ยิน ”. **โรงพักเพื่อประชาชน** .ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๑๒ .

พฤศจิกายน – ธันวาคม, ๒๕๔๕.

ยุทธนา ไทยทอง, พล.ต.ท. “คิดดังๆ ให้ได้ยิน ”. **โรงพักเพื่อประชาชน**. ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๓๒ .มิถุนายน-

กรกฎาคม, ๒๕๔๙.

เรืองศักดิ์ จริตเอก , พล.ต.ต. “ตร.เร่งพัฒนายุทธศาสตร์การบริการประชาชนเพิ่มขีดความสามารถ
ตำรวจ พัทธ์ชัยรับใช้ประชาชนทั่วประเทศ ”. ตำรวจ. ปีที่ ๔๒ ฉบับที่ ๔๐๖. มกราคม -
มีนาคม, ๒๕๔๙.

สถาพร หลาวทอง , พล.ต.ท. “เจาะใจ จตร.”.โรงพักเพื่อประชาชน. ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๓๖ .กุมภาพันธ์-
มีนาคม, ๒๕๕๐.

เสรีพิสุทธ์ เตมียาเวส , พล.ต.อ. “เส้นทางในเครื่องแบบสีกากีของวีรบุรุษนาแก ”.ตำรวจมวลชน
สัมพันธ์. ปีที่ ๑๒ ฉบับที่ ๑๑๔. มีนาคม-เมษายน, ๒๕๕๐.

หทัยวัฒน์ จารุชัยนิวัฒน์ , พล.ต.ท. “เอกสารการบรรยายสรุปงานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจ
ภูธรเมืองพิษณุโลก”, ๒๕๕๒.

อดิสร นนทรี , พล.ต.ท. “คิดตั้งๆ ให้ได้ยื่น ”.โรงพักเพื่อประชาชน .ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๓๔ .ตุลาคม-
พฤศจิกายน ๒๕๔๙.

(๓) วิทยานิพนธ์ :

กมล ศิริสูง .ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการ
บริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี .
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๕.

วัตรภู ออาจหาญ. “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกองวิชาการสำนักงาน
ตำรวจแห่งชาติ”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต . กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัย
รามคำแหง, ๒๕๔๒.

กัญแก้วพารณ กลินันมณฑล . “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลก ”.
วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต . บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

กาญจนา บุญยัง. ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ . การค้นคว้าแบบ
อิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๗.

กิตติภัส เฟื่องศรี. “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน : กรณีศึกษาจังหวัด
สระบุรี”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต . สาขารัฐประศาสนศาสตร์ . บัณฑิต
วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๕.

ขวัญใจ มีทิพย์ . “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีกองพัน
ปฏิบัติการพิเศษ ๑ (คอมแมนโด) กองทัพอากาศ”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต .
บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๓.

ชาติตระกูล เจริญภักดี. พันตำรวจโท. “ธรรมเนียมในการบริหารงานของสถานีตำรวจภูธรในจังหวัด
เชียงราย”. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต . บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๓.

ชูเกียรติ ศิรเทพประไพ . “ประสิทธิผลการดำเนินงานของหน่วยแพทย์เคลื่อนที่โรงพยาบาลแม่เมาะ ”.
การค้นคว้าแบบอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต . สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๙.

- ไชยวัฒน์ รัตนดาตาศ .ประสิทธิผลของการให้บริการของสำนักงานเขตชั้นกลาง . กรุงเทพมหานคร :
ศึกษาศาสตร์สำนักงานเขตสวนหลวง. **วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต** .
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๖.
- ฐิติพร สะสม .“การศึกษาระบบการบริหารและการจัดการวัดในพระพุทธศาสนากรณีศึกษา : วัดพระ
ธาตุแช่แห้ง อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน ”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต** . บัณฑิต
วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- ณงค์ แสงแก้ว .ว่าที่ ร.ต.. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานในฝ่ายโยธา สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร
ตามหลักธรรมาภิบาล .**วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต** .มหา
วิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๕๐.
- ณัฐวีร์ภัทร์ ถิ่นมีผล . ทักษะของนักท่องเที่ยวชาวไทยต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน บริการของ
ตำรวจท่องเที่ยว ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ . **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต** . บัณฑิต
วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.
- เดชาธู เจ๊ะเต๊ะ .“การพัฒนารูปแบบการบริหารสหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจ ในทศวรรษหน้า :
กรณีศึกษาสหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจ ภาคใต้ ”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต** .
บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ๒๕๕๐.
- ธนพร โรจนวุฒิธรรม .“การพัฒนาการบริหารงานด้านการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขต
พื้นที่อำเภอสนทราย จังหวัดเชียงใหม่ ”.**วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต** .
การค้นคว้าแบบอิสระ.บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒.
- นรากร พลหาญ .“การวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ”.
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต .บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ,
๒๕๕๒.
- นริศร์ ชูจินดา .“ปัจจัยการบริหารงานกำลังพลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายออกนอกสังกัด ของ
ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และพลตำรวจ สังกัดกองกำกับการสนับสนุนทางอากาศ
ตำรวจตระเวนชายแดน ”.**วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต** . สาขาบริหารการศึกษา .
บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏเพชรบุรี, ๒๕๕๕.
- นริสา จิตรสำนึก .“การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ : ความคาดหวังกับการ
พัฒนาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ”.**วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต** . สาขาการบริหารการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น ,
๒๕๕๓.
- นวพร แสงหนุ่ม .“ประสิทธิผลในการดำเนินงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ ”.
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต : บัณฑิตวิทยาลัย . มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
, ๒๕๕๔.
- นันทนา จิตมุสิก .“การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดระนอง ”.**วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต** . สาขาบริหารการศึกษา . บัณฑิต
วิทยาลัย : สถาบันราชภัฏสุราษฎร์ธานี, ๒๕๕๖.

- นิเวศ เตชะบุตร .“การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ จังหวัดลำปาง ”,**การค้นคว้าอิสระรัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๕.
- นิเวศน์ เกิดปราชญ์.“การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี ”.**วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต** . สาขาบริหาร
การศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๓๙.
- ประกาศิต มหาสิงห์.“ประสิทธิผลและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริการประชาชนของที่ทำการปกครอง
อำเภอ:ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอเมืองและอำเภอบ้านโฮ่งจังหวัดลำพูน ”.**การค้นคว้าแบบ
อิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต**.สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง . มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ,
๒๕๓๖.
- ประสงค์ เอี่ยมเวียง .“การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต
๒”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต** . สาขาบริหารการศึกษา . บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, ๒๕๔๘.
- เปี่ยมทิพย์ สุวรรณรินทร์.“ประสิทธิผลในการให้บริการของข้าราชการฝ่ายปกครองอำเภอแม่เมาะ
จังหวัดลำปาง”. **การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต** . บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒.
- พระมหาบุญเรือง ปญญารโ.“ความคิดเห็นของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีต่อ
การบริหารวัดในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ”.**วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหา
บัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.
- พระมหาสุรชัย ปนนาโร (สารศิลปะ) .“การบริหารจัดการโรงเรียนเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคม
อาเซียนกรณีศึกษา : โรงเรียนต้นแบบการพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียน”. **วิทยานิพนธ์พุทธ
ศาสตรมหาบัณฑิต(พระพุทธศาสนา)** . บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.
- พระราชปรีดี (สฤชดี ประธาตุ) .“การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต** . บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.
- พระราชวรชิตล ก (กิตติวัฒน์ กิตติวฑฒโน) . “กระบวนการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนพระปริยัติ
ธรรม แผนธรรมเขตการปกครองของคณะสงฆ์ ภาค ๔ ”.**วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๓.
- พระสี่สะเกต โขติปัญญา (ลัดตะนะ). “การบริหารงานบุคคลคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติ
ลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต
(พระพุทธศาสนา)**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.
- พัชรินทร์ นาคอุย .“การบริหารจัดการการติดตามภาระหนี้สินของธนาคารตามหลักพุทธธรรม ”
วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต . บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

- พิสมัย ยลภักตร์ .“การบริหารความเสี่ยงของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ”, การค้นคว้าแบบอิสระ **ะ. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต** .บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๔.
- ไพฑูรย์ ขุนอาสา .“ผู้บริหารกับการใช้สังกัดวัดพุทธธรรม : ศึกษากรณีผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิตถ์ ”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๒.
- มงคล อัดเหล็ง .“การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจสั่งการในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด ”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๓.
- มัฆวาท สุวรรณเรือง. ประสิทธิภาพของการนำนโยบายป้องกันปราชญ์เลือกตั้งของโครงการ ท.ม.ก.ไปปฏิบัติ : กรณีวิจัยปฏิบัติการเขตเลือกตั้ง จังหวัดนครราชสีมา . **วิทยานิพนธ์พัฒนาบริหารศาสตรมหาบัณฑิต**. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๔, หน้า ๗๙.
- มัทติกา หมื่นสา .“ความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต** . สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, ๒๕๕๕.
- มินทร์ อ่อนเพชร .“การประเมินผลการบริหารจัดการในการบำบัดผู้ติดยาเสพติดตามแนวทางพระพุทธศาสนา : ศึกษาเฉพาะกรณีวัดสะพานพระโขนง กรุงเทพมหานคร ”. **วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต** . บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.
- รัฐพล นราดิศร.“ประสิทธิผลในการให้บริการประชาชนของข้าราชการฝ่ายปกครอง:กรณีศึกษาอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่”.**การค้นคว้าแบบอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต** . สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง:มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๕.
- รัตติกาล จันทพงษ์ . “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานอนามัยแม่และเด็กของสถานอนามัย ในจังหวัดพิจิตร”. **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(สาธารณสุขศาสตร์)** .บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๔.
- วชิระ โทบุญญานนท์ . สัมฤทธิ์ผลของโครงการโรงพักของเรา:กรณีศึกษาสถานีตำรวจภูธรตำบลช้างเผือก อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ . **การค้นคว้าแบบอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๙.
- วัตรภู อาจหาญ.ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกองวิชาการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. **วิทยานิพนธ์ปริญญาโท**. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๗.
- วิจิตร มูลแวง .“การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต ๑ ”.**วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต** . แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๗.

- สมชาย สุวจสุวรรณ.“ปัญหาการบริหารงานในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการ ตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๑๓ ”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต** . บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, ๒๕๔๗.
- สมลักษณ์ นามวัฒน์. “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๒.
- สุธาดา สนิทเวช. “ความพึงพอใจของพระสงฆ์ต่อการบริหารจัดการโรงพยาบาลสงฆ์ ”. **วิทยานิพนธ์หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต** . บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.
- สุรศักดิ์ โตประสี. ธรรมชาติในการบริหารงานคลังขององค์การบริหารส่วนตำบล. **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์**. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓.
- อเนก ณ นคร .พ.ต.ท. “ประสิทธิผลการปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจเทศบาล : กรุงเทพมหานคร ”. **ภาคินิพนธ์พัฒนาลังคมมหาบัณฑิต** .สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ , ๒๕๓๖.
- อานุภาพ สุจินพรหม. “ความรู้ความเข้าใจของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสุรินทร์ เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงาน ของตำรวจ(กต.ตร)” .**วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต** .(บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ๒๕๔๗).
- อารี เพ็ชรไทย. “ความพร้อมในการบริหารจัดการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต** .บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๘.

(๔) บทสัมภาษณ์

- สัมภาษณ์ พ.ต.ท.ชนะ ธนันทวงศ์, ผู้บังคับกองร้อย(สบ๒)ฝ่ายปกครองและการฝึก ศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์, วันที่ ๔ เดือนมกราคม ๒๕๕๗.
- สัมภาษณ์ พ.ต.ท.รัชชัย นาคจรุง, สารวัตรป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก, วันที่ ๒ เดือนมกราคม ๒๕๕๗.
- สัมภาษณ์ พ.ต.ท.พิเชษฐ์ ปันกาวิ, พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก ,วันที่ ๒ เดือนมกราคม ๒๕๕๗.
- สัมภาษณ์ พ.ต.ท.สมเกียรติ เกตุแก้ว, พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญพิเศษ สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก, วันที่ ๓ เดือนมกราคม ๒๕๕๗.
- สัมภาษณ์ พ.ต.อ.เพชร คำมาเมือง, พนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก, วันที่ ๒ เดือนมกราคม ๒๕๕๗.
- สัมภาษณ์ ร.ต.ต.ธนะเมศฐ์ อีริติไชพา, รองสารวัตรวิเคราะห์ข่าว กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค ๖, วันที่ ๒ เดือนมกราคม ๒๕๕๗.

สัมภาษณ์ ร.ต.ท.สมโชค ศรีภูเทศ, รองสารวัตรหน่วยปฏิบัติการพิเศษ กองบังคับการสืบสวน
ตำรวจภูธรภาค ๖, วันที่ ๒ เดือนมกราคม ๒๕๕๗.

(๕) ข้อมูลจาก เว็บไซต์ :

ชูฤทธิ์ เต็งไตรสรณ์. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา :

<http://www.dtam.moph.go.th/alternative/viewstory.php?id=23>[๕กันยายน
๒๕๕๓].

ไพโรจน์ แก่นสาร. พลเรือตรี. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา :

http://www.vijai.org/articles_data/show_topic.asp?topicid=489[๑๑ สิงหาคม
๒๕๕๓].

สมหวัง วิทยาลัยอาชีวศึกษา. **บริหารเชิงพุทธแนวพุทธทาส**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา :

[http://www.rtafa.ac.th/admin/bhuda_knowledge/Budman_%20Index_Thai.
htm](http://www.rtafa.ac.th/admin/bhuda_knowledge/Budman_%20Index_Thai.htm)., [๒๙ มี.ค.๕๗].

โสภณ จาเลิศ.[ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://sophon.bcnlp.ac.th/my/friend.html>[๑๓ ธันวาคม
๒๕๕๓].

๒. ภาษาอังกฤษ :

Barnard, Chester I. **The Function of the Executive**.Cambridge.Mass:Harvard
University Press, 1964.

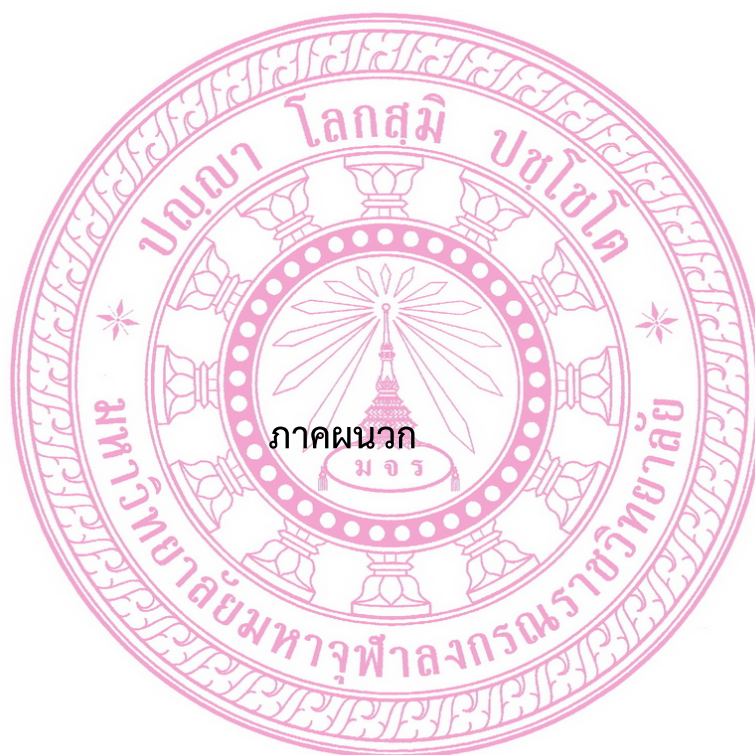
Fidler, Fred E.. **A Theory of leadership Effectiveness**.New York:Mc Graw-Hill, 1967.

Keeling, Lewis B. & Kallaus Norman F. **Administrative Office Management**. 11th ed,
Cincinnati. Ohio : South-Western Education Publishing, 1996.

Mott, Paul E. **The Charecteristic of Effective Organization**. New York : Harper &
Row, 1977.

Smith, **Human Behavior at work : Organization Behavior**.New York:McGraw-Hill,
1982.

William, Ouchi. **Organization and Management**. Eaglewood Cliffs : Prentice Hill,
1971.



ผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย



รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

๑. ผศ.ดร.วรกฤต เกื่อนช้าง รักษาการหัวหน้าสาขาวิชาภาษาต่างประเทศ
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒. ดร.อดิศักดิ์ กอวัฒนา อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓. อาจารย์อัครเดช พรหมกัลป์ อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๔. พ.ต.ท.วสันต์ สิงห์ดา อาจารย์(สบ๓)ภาควิชากฎหมาย
ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖
๕. ร.ต.อ.ดร. จำรัส ปานฟัก อาจารย์(สบ๔)ภาควิชาป้องกันปราบปราม
ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ โทร ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๗๘๙

วันที่ ๘ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร ผศ.ดร.วรกฤต เกื่อนช้าง ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ด้วย ร.ต.ต.พัชรพล แสงพุ่ม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๒๓๔๐๕๕๖๓ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานีดารวจภูธร เมืองพิษณุโลก” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทางศูนย์บัณฑิตศึกษา มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้แล้ว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

- นรป/๑๖๐๙/๗๘๙

ลงชื่อ.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรกฤต เกื่อนช้าง)
กรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
๑๑ ก.ย. ๕๖



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ โทร ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๗๘๘

วันที่ ๘ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร ดร.อดิศักดิ์ กอวัฒนา ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ด้วย ร.ต.ต.พัชรพล แสงพุ่ม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๒๓๔๐๕๕๖๓ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานีตำรวจภูธร เมืองพิษณุโลก” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทางศูนย์บัณฑิตศึกษา มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้แล้ว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ตรวจ Ioc แล้ว
ดำริ/ลงนาม/ลงวัน
ดร.อดิศักดิ์ กอวัฒนา
รองผู้อำนวยการศูนย์บัณฑิตศึกษา
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
๑๘/๑๐/๕๖



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ โทร ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๓)/๗๔๘๗

วันที่ ๘ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายอัครเดช พรหมกลุป ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์

ด้วย ร.ต.ต.พัชรพล แสงพุ่ม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๒๓๔๐๕๕๖๓ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานสถานีตำรวจภูธร เมืองพิษณุโลก” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทางศูนย์บัณฑิตศึกษา มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี

ฉะนั้น จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้แล้ว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๖๔๔



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร พ.ต.ท.วสันต์ สิงห์ตา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ โครงร่างวิทยานิพนธ์

จำนวน ๑ ชุด

๒. แบบสอบถาม

จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ร.ต.ต.พัชรพล แสงพุ่ม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๒๓๔๐๕๕๖๓ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานีตำรวจภูธร เมือง
พิษณุโลก” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทางศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญใน
เรื่องนี้เป็นอย่างดี

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ใน
การทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้แล้ว
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๔๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๔๙๔๘

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๓)/๖๕๐



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร ร.ต.อ.ดร.จรัส ปานฝึก

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ โครงร่างวิทยานิพนธ์

จำนวน ๑ ชุด

๒. แบบสอบถาม

จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ร.ต.ต.พัชรพล แสงพุ่ม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๒๓๔๐๕๕๖๓ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานสถานีตำรวจภูธร เมือง
พิษณุโลก” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทางศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญใน
เรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ใน
การทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้แล้ว
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๘๘



การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ

(คำนวณโดยใช้เครื่องคิดเลขชนิดธรรมดา)

ตาราง แสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของ

ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก

ค่า IOC ใช้ได้
0.100 (Try out) ซึ่ง
mo 51
0.100
พระครูสังวรภักดี กิตติปัญโญ, ดร.
07/11/25

ข้อที่	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของ คะแนน	IOC	ผลการ พิจารณา
	คนที่ ๑	คนที่ ๒	คนที่ ๓	คนที่ ๔	คนที่ ๕			
๑	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๗	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๘	๐	๑	๑	๑	๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๙	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๐	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๑	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๒	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๓	๐	๑	๑	๑	๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๑๔	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๕	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๖	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๗	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๘	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๙	๐	๑	๑	๑	๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๒๐	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๑	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๒	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๓	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๔	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๕	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

๒๖	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๗	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๘	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๙	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๐	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง
ของแบบสอบถาม (Try out)



ศธ ๖๑๐๙(๗)/๑๒๘๕



สภ.ท.น.อ.บ.บ.บ.
เลขที่ ๕๖๖
วันที่ 14 พ.ค. ๖๖
เวลา 10.17

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จ.นครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๙ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลตัวอย่าง(Try Out)

เจริญพร ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรหนองปลิง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๓๐ ชุด

ด้วย ร.ต.ต.พัชรพล แสงพุ่ม เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๕๖๓ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานสถานีตำรวจภูธร เมืองพิษณุโลก” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความประสงค์จักเก็บข้อมูลตัวอย่าง(Try Out) จากหน่วยงานของท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตัวอย่าง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้พิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บข้อมูลตัวอย่าง(Try Out) ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๘



การวิจัยเรื่อง : ประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานีดำรงจตุรเมืองพิษณุโลก
 ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ผลการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) จากการทดลองใช้เครื่องมือ (Try out)
 กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง ที่มีการปฏิบัติงานในลักษณะคล้ายคลึงกัน
 จำนวน ๓๐ ชุด ดังนี้

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.915	30

ค่า Alpha ของเครื่องมือ
 วิเคราะห์แล้วมีความเชื่อมั่น
 พอสมควร
 ดร. ส. งาม
 ๒๕๖๓-๐๖-๒๕

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	140.40	29.628	.000	.916
a2	140.83	24.489	.979	.902
a3	140.63	26.240	.727	.908
a4	140.63	26.240	.727	.908
a5	140.40	29.628	.000	.916
b1	140.40	29.628	.000	.916
b2	140.60	27.972	.346	.915
b3	140.60	27.972	.346	.915
b4	140.40	29.628	.000	.916
b5	140.63	26.240	.727	.908
c1	140.60	27.972	.346	.915
c2	140.63	26.240	.727	.908
c3	140.40	29.628	.000	.916
c4	140.63	26.240	.727	.908
c5	140.40	29.628	.000	.916
d1	140.83	24.489	.979	.902
d2	140.60	27.972	.346	.915

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
d3	140.63	26.240	.727	.908
d4	140.40	29.628	.000	.916
d5	140.63	26.240	.727	.908
e1	140.40	29.628	.000	.916
e2	140.83	24.489	.979	.902
e3	140.63	26.240	.727	.908
e4	140.63	26.240	.727	.908
e5	140.40	29.628	.000	.916
f1	140.40	29.628	.000	.916
f2	140.40	29.628	.000	.916
f3	140.60	27.972	.346	.915
f4	140.60	27.972	.346	.915
f5	140.40	29.628	.000	.916

Mr. S. Jan.

ศธ ๖๑๐๙(๗)/๑๖๐๑



เลขที่ 935
วันที่ 10 ก.พ. 2557
เวลา 08.30 น.

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จ.นครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุมัติขอเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย

เจริญพร ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วย ร.ต.ต.พัชรพล แสงพุ่ม เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๕๖๓ นิสิตปริญญาโท หลักสูตร
พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้
ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานสถานีตำรวจภูธร เมืองพิษณุโลก” เพื่อเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ นิสิตมีความประสงค์จัดเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยจาก
หน่วยงานของท่าน เพื่อขออนุมัติขอให้ท่านดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย ซึ่งจะเป็น
ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขออนุมัติขอเก็บข้อมูลจากท่าน ได้พิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการ
เก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนา
ขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙





รหัส		
แบบสอบถาม		

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ข้อมูล นำไปวิเคราะห์ ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก ในเขตพื้นที่ สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก โดยแบ่งออกเป็น ๔ ตอน ดังนี้

- ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมการบริหารงาน
- ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพ การบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก
- ตอนที่ ๔ แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ซึ่งผลจากข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะใช้ในการค้นคว้าวิจัยตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างดี ขอขอบคุณทุกท่าน ที่ได้ตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริง และตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด คำตอบของท่านจะเก็บไว้เป็นความลับและจะใช้สำหรับการทำวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

(ร้อยตำรวจตรี พชรพล แสงพุ่ม)

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ในส่วนแรกนี้เป็นการสอบถามข้อมูลส่วนตัวของท่าน โปรดเติม (✓) ที่ตรงกับความเป็นจริงหรือตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่านมากที่สุด

๑. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

๒. อายุ ☐ ๒๐ - ๓๐ ปี ☐ ๓๑ - ๔๐ ปี

๔๑ ☐ - ๕๐ ปี ☐ ๕๐ ปีขึ้นไป

๓. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

๔. ระยะเวลาการปฏิบัติงานในพื้นที่

☐ ๑ - ๕ ปี

☐ ๖ - ๑๐ ปี

๑๑ ☐ - ๒๐ ปี ☐ ๒๐ ปี ขึ้นไป

☐

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดำรงจตุรเมืองพิษณุโลก
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียง
 ข้อเดียวโดยได้กำหนดระดับคะแนนไว้ดังนี้

ระดับ (๑) หมายความว่า	มีการปฏิบัติน้อยที่สุด
ระดับ (๒) หมายความว่า	มีการปฏิบัติน้อย
ระดับ (๓) หมายความว่า	มีการปฏิบัติปานกลาง
ระดับ (๔) หมายความว่า	มีการปฏิบัติมาก
ระดับ (๕) หมายความว่า	มีการปฏิบัติมากที่สุด

ปัจจัยแวดล้อม	ระดับการพิจารณา				
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปาน กลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อย ที่สุด (๑)
ด้านการบริหารจัดการ ๑.วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ใน นโยบายด้านการบริหารงานมีลักษณะที่ คลุมเครือและยากต่อการที่จะนำไปปฏิบัติ					
๒. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับหรือ นโยบายในด้านการบริหารงานที่ใช้อยู่ใน ปัจจุบันได้รับการแก้ไขให้มีความทันสมัยและ ทันต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงไป					
๓. โครงสร้างและลำดับขั้นของการบังคับ บัญชาในหน่วยงานมีความเหมาะสมและ เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน					
๔. ความรวดเร็วในขั้นตอนการเสนอ ความเห็นตามโครงสร้าง หรือการสั่งการสาย การบังคับบัญชา					
๕. ท่านรู้สึกว่เป้าหมายของท่านและ เป้าหมายของหน่วยงานคือสิ่งเดียวกัน					
ด้านบุคลากร ๑. เจ้าหน้าที่ดำรงที่ปฏิบัติงานในสถานี ดำรงจตุร จังหวัดพิษณุโลก ได้รับความเสมอ ภาคและความเป็นธรรมในการเลื่อน ขึ้น เงินเดือนหรือการเลื่อนตำแหน่ง					

ปัจจัยแวดล้อม	ระดับการมีส่วนร่วม				
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๒. อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
๓. ความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการป้องกันปราบปรามยาเสพติด					
๔. เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความพร้อม เสียสละเวลาและเต็มใจในการปฏิบัติงาน					
๕. ภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายสอดคล้องกับความรู้ความสามารถและศักยภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจแต่ละคน					
ด้านอำนวยการ					
๑. การให้ความช่วยเหลือ และสวัสดิการอื่นๆ เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่					
๒. การทำงานของหน่วยงานมีความสอดคล้องและมีการประสานงานกันอย่างเป็นรูปธรรม					
๓. ประชาชนในพื้นที่ให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ตำรวจในการป้องกันและปราบปรามผู้ที่กระทำความผิดในทุกระดับ					
๔. ภายในหน่วยงานมีการพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ในด้านต่างๆ					
๕. มีการประสานงานแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน					

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก

ประสิทธิผลการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก	ระดับการพิจารณา				
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
ด้านการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด					
๑. สำนวนคดีที่สอบสวนมีหลักฐานที่ถูกต้องและสรุปส่งฟ้องต่ออัยการด้วยความชัดเจน					
๒. งานคดีที่เกิดขึ้นในท้องที่ท่านสามารถทำได้ทันในเวลาดำเนินการปกติ					
๓. เจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน					
๔. ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด					
๕. ท่านสามารถนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน					
ด้านการปฏิบัติงานมีความถูกต้องรวดเร็ว					
๑. มีการสรุปสำนวนคดีและสามารถดำเนินคดี จับกุมผู้ต้องหาที่กระทำความผิดได้ถูกต้องรวดเร็ว					
๒. สามารถติดตามตัวคนร้ายมาดำเนินคดีเพื่อความถูกต้องตามกฎหมายโดยการจับกุมที่ถูกต้องรวดเร็ว					
๓. ท่านสามารถทำงานสำเร็จทันเวลาที่กำหนดไว้ได้					
๔. ท่านมีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง					
๕. เมื่อท่านได้รับมอบหมายภารกิจให้ปฏิบัติ ท่านตั้งใจปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างรวดเร็ว					

ประสิทธิผลการบริหารงานสถานีดำรงจตุร เมืองพิษณุโลก	ระดับการพิจารณา				
	มาก ที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปาน กลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อย ที่สุด (๑)
<u>ด้านการปฏิบัติงานมีความโปร่งใสเป็นธรรม</u>					
๑.หน่วยงานของท่าน จัดให้มีช่องทางต่างๆ เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลของสถานีได้อย่าง สะดวกรวดเร็ว					
๒. หน่วยงานของท่านมีกระบวนการให้ ประชาชนสามารถตรวจสอบความถูกต้องใน การใช้ทรัพยากรต่างๆทั้งการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดสรรงบประมาณ เป็นต้น					
๓. หน่วยงานของท่านเน้นการเปิดเผยข้อมูล และข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนด้วย ภาษาที่เข้าใจง่าย					
๔. หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน เป็นที่ยอมรับทั้งผู้ปฏิบัติงานและ หัวหน้างาน					
๕. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำรายงาน ผลการปฏิบัติงานประจำปีและเปิดเผยต่อ สาธารณะชนได้					

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามที่เป็นคำถามปลายเปิด (Open-end Question) เพื่อให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะอื่นๆ ได้อย่างอิสระเกี่ยวกับ)ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก

๑. ด้านการบริหารจัดการ

ปัญหาและอุปสรรค

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

๒. ด้านบุคลากร

ปัญหาและอุปสรรค

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

๓. ด้านอำนาจการ

ปัญหาและอุปสรรค

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

๔. ด้านการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

ปัญหาและอุปสรรค

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

๕. ด้านการปฏิบัติงานมีความถูกต้องรวดเร็ว

ปัญหาและอุปสรรค

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

๖. ด้านการปฏิบัติงานมีความโปร่งใสเป็นธรรม

ปัญหาและอุปสรรค

.....

ข้อเสนอแนะ

.....



ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๒๒๑๔



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือสัมภาษณ์เพื่อประกอบการวิจัย

เจริญพร พ.ต.อ.พร คำมาเมือง ผกก.สภ.เมืองพิษณุโลก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ร.ต.ต.พัชรพล แสงพุ่ม เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๕๖๓ นิสิตปริญญาโท หลักสูตร
พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการ
บริหารงานสถานีตำรวจภูธร เมืองพิษณุโลก” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้พิจารณาอนุญาตให้หนังสือได้
สัมภาษณ์เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
ขออโนทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๒๒๑๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุมัติคร่าเหินให้ผลิตสัมภาระเพื่อประกอบการวิจัย

เจริญพร พ.ต.ท.พิเชษฐ์ พันการวิ พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ สภ.เมืองพิษณุโลก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาระ

จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ร.ต.ท.พัชรพล แสงพุ่ม เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๕๖๓ นิสิตปริญญาโท หลักสูตร
พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง“ประสิทธิผลการ
บริหารงานสถานีตำรวจภูธร เมืองพิษณุโลก” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขออนุมัติคร่าเหินจากท่านได้พิจารณาอนุญาตให้ผลิตได้
สัมภาระเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
ขออโนทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๒๒๑๖



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิตยสารเพื่อประกอบการวิจัย

เจริญพร พ.ต.ท.อัชชัย นาคจรัส สวป.สภ.เมืองพิษณุโลก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ร.ต.ท.พัชรพล แสงพุ่ม เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๕๖๓ นิตยสารปัญญาโท หลักสูตร
พุทธศาสนมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการ
บริหารงานสถานีตำรวจภูธร เมืองพิษณุโลก” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้พิจารณาอนุญาตให้นิตยสาร
สัมภาษณ์เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
ขออภัยในความเผลอเพ้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๒๒๑๗



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือสัมภาษณ์เพื่อประกอบการวิจัย

เจริญพร พ.ต.ท.ชนะ ธนันท์วงศ์ ผบ.ร้อย(สบ ๒) ผพร.ภ.๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ร.ต.ต.พัชรพล แสงพุ่ม เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๕๖๓ นิสิตปริญญาโท หลักสูตร
พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง“ประสิทธิผลการ
บริหารงานสถานีตำรวจภูธร เมืองพิษณุโลก” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ฉะนั้น จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้พิจารณาอนุญาตให้หนังสือได้
สัมภาษณ์เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
ขออานุมาทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๒๒๑๘



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุญาตเสนอให้หนังสือพิมพ์เพื่อประกอบการวิจัย

เจริญพร พ.ต.ท.สมเกียรติ เกตุแก้ว พนักงานสอบสวน ผู้ชำนาญการพิเศษ สภ.เมืองพิษณุโลก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ร.ต.ต.พัชรพล แสงพุ่ม เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๕๖๓ นิสิตปริญญาโท หลักสูตร
พุทธศาสนคหกรรมศาสตร์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการ
บริหารงานสถานีตำรวจภูธร เมืองพิษณุโลก” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ฉะนั้น จึงเจริญพรมาเพื่อขออนุญาตให้จากท่านได้พิจารณาอนุญาตให้หนังสือ
พิมพ์เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
ขออานุภาพคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๒๒๑๙



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุมัติเคราะหิให้สัตตสัมภาษณิเพื่อประกอบการวิจัย

เจริญพร ร.ต.ท.สมโชค ศรีภูเทศ รอง สว.นปผ. ขก.สส.ภ.๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณิ

จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ร.ต.ต.พัชรพล แสงพุ่ม เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๕๖๓ นิสิตปริญญาโท หลักสูตร
พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการ
บริหารงานสถานีตำรวจภูธร เมืองพิษณุโลก” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขออนุมัติเคราะหิจากท่านได้พิจารณาอนุญาตให้สัตตได้
สัมภาษณิเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับคามอนุเคราะหิจากท่านด้วยดี
ขอนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๓)/๒๒๒๐



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุมัติโครงการให้หนังสือสัมภาษณ์เพื่อประกอบการวิจัย

เจริญพร ร.ต.ต.ชนะเมษฐ์ ซีร์ธัญไชยา รอง สว.วิเคราะห์ข่าว ขก.สส.ภ.๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ร.ต.ต.พัชรพล แสงพุ่ม เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๕๖๓ นิสิตปริญญาโท หลักสูตร
พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการ
บริหารงานสถานีตำรวจภูธร เมืองพิษณุโลก” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขออนุมัติจากท่านได้พิจารณาอนุญาตให้หนังสือ
สัมภาษณ์เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
ขออนุมัติขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๙





แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

ประกอบการศึกษาตามหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก

แบบสัมภาษณ์นี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษา

ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมือง

พิษณุโลก

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสัมภาษณ์นี้จะนำไปวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม
ซึ่งจะไม่มีผลเสียต่อผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ทั้งในหน้าที่และการปฏิบัติงานแต่อย่างใด

ตอนที่ ๑ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์

สัมภาษณ์

ผู้สัมภาษณ์ ร.ต.ต.พัชรพล แสงพุ่ม (ผู้วิจัย)

บันทึกข้อมูลผู้วิจัย (จดบันทึก, บันทึกเสียง)

วันสัมภาษณ์

สถานที่

ตอนที่ ๒ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก

๑) ด้านการบริหาร แนวคิดปัจจุบันมีการดำเนินการเกี่ยวกับ นโยบายด้านการบริหารงาน
สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก อย่างไร

.....

๒) ด้านบุคลากร เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน
อย่างไร

.....

๓) ด้านอำนาจการ เจ้าหน้าที่ได้รับสวัสดิการ นอกจากช่องทางราชการ เพื่อเป็นขวัญและ
กำลังใจในการปฏิบัติงาน อย่างไร

.....

๔) ด้านการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถปฏิบัติงานคดีที่
เกิดขึ้น ได้ทันในเวลาปกติ และมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จตาม
เป้าหมาย อย่างไร

.....

.....

๕) ด้านการปฏิบัติงานมีความถูกต้องรวดเร็ว สามารถติดตามตัวคนร้ายมาดำเนินคดี และสรุปสำนวนได้ในเวลาที่กำหนดอย่างถูกต้องตามกฎหมาย อย่างไร

.....

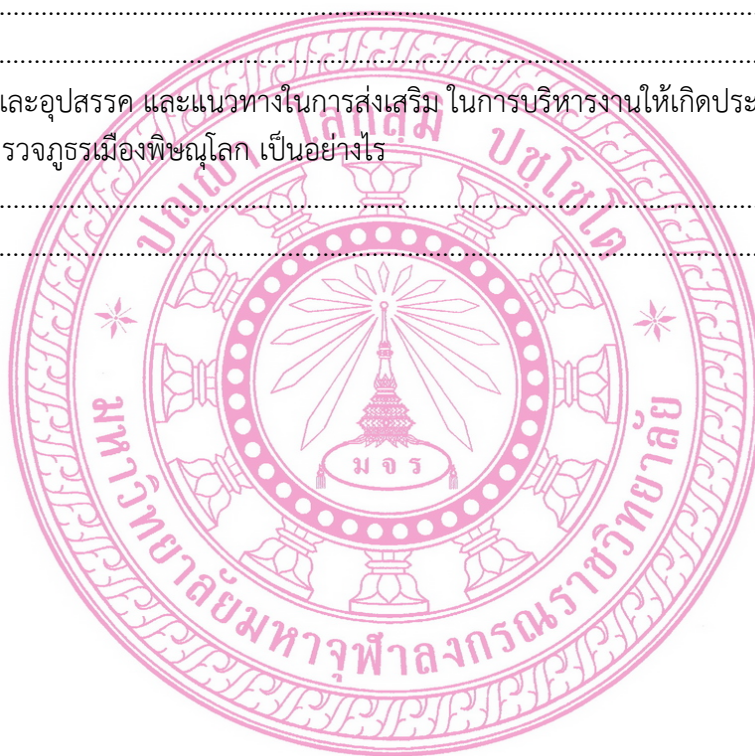
๖) ด้านการปฏิบัติงานมีความโปร่งใสเป็นธรรม หน่วยงานของท่านมีกระบวนการให้ประชาชนสามารถตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ทรัพยากรและงบประมาณต่างๆ และข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ อย่างไร

.....

๗) ปัญหาและอุปสรรค และแนวทางในการส่งเสริม ในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพการ
บริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก เป็นอย่างไร

.....

.....



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ : ร้อยตำรวจตรี พชรพล แสงพุ่ม
เกิด : วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๐๐
ภูมิลำเนา : บ้านเลขที่ ๓๔๕ หมู่ ๑๓ ตำบลวัดไทร อำเภอเมือง
จังหวัดนครสวรรค์
การศึกษา : สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีครุศาสตรบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์
หน้าที่การทำงาน : รองสารวัตรงานวิเคราะห์ข่าวและเครื่องมือพิเศษกองกำกับการ
สืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค ๖ อำเภอเมือง จังหวัด
พิษณุโลก
วันเข้าศึกษา : ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๕๕
วันจบการศึกษา : ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๗
ที่อยู่ปัจจุบัน : บ้านเลขที่ ๓๔๕ หมู่ ๑๓ ตำบลวัดไทรย์ อำเภอเมือง จังหวัด
นครสวรรค์ ๖๐๐๐๐