

การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวน
ของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9

ดาบตำรวจสุภัทร ประดาสุข

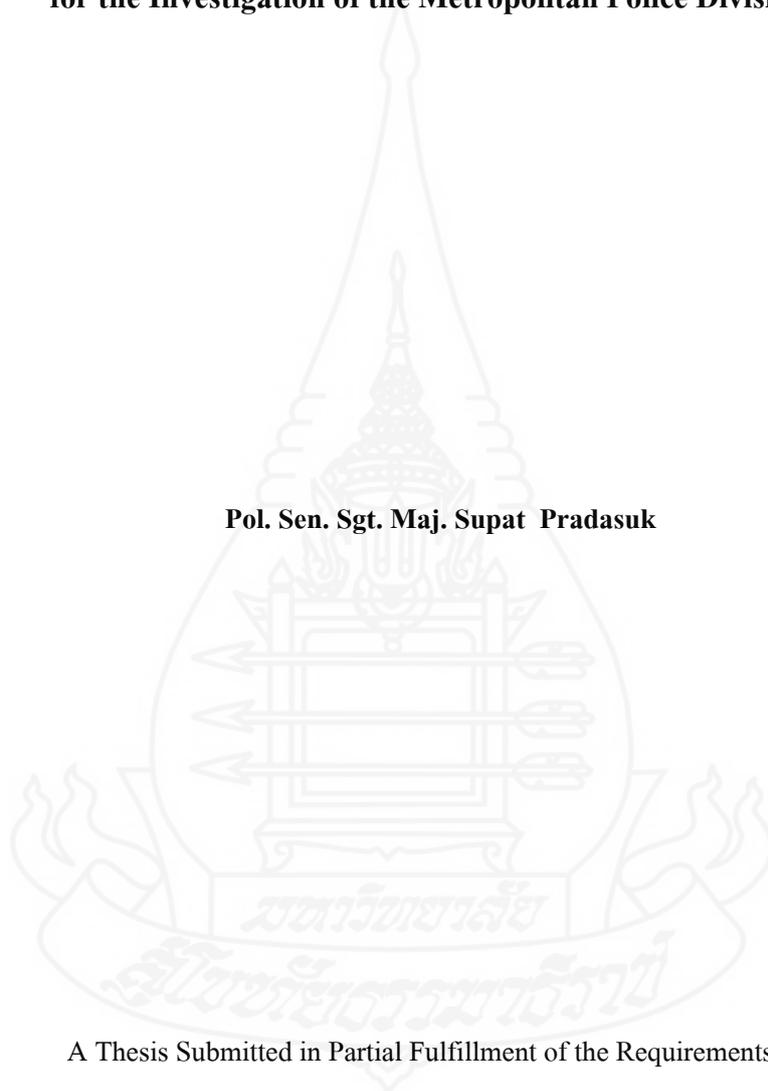


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2554

**The Increase of Management Administration Capabilities
for the Investigation of the Metropolitan Police Division 9**

Pol. Sen. Sgt. Maj. Supat Pradasuk



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2011

ชื่อวิทยานิพนธ์ การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวน

ของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9

ผู้วิจัย ดาบตำรวจสุภัทร ประดาสุข **รหัสนักศึกษา** 2513007779 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร. วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2) อาจารย์ พลเอกศิรินทร์ ชูปกกล้า

ปีการศึกษา 2554

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อศึกษา (1) ปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 (2) แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 และ (3) ยุทธศาสตร์การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามซึ่งผ่านการทดสอบ ซึ่งรวมทั้งผ่านการหาค่าความเที่ยงตรง และความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามที่ระดับ 0.98 สำหรับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 จำนวน 1,036 ซึ่งได้มาจากการคำนวณโดยใช้สูตรการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ เก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนมาได้ 958 ชุด คิดเป็นร้อยละ 92.47 ของแบบสอบถามทั้งหมด สำหรับสถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที นอกจากนี้ ยังมีการสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญอีกด้วย

ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัญหาสำคัญ คือ ข้าราชการตำรวจบางส่วนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ไม่มีจิตสำนึกที่ดีงามในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน (2) แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถที่สำคัญ คือ ผู้บริหารทุกระดับควรปลูกฝังหลักธรรม และจรรยาบรรณของตำรวจแก่ข้าราชการตำรวจ พร้อมทั้งควรประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ข้าราชการตำรวจ และ (3) ยุทธศาสตร์การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการที่สำคัญ คือ การกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ให้กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 เพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง

คำสำคัญ การเพิ่มขีดความสามารถ การบริหารจัดการ การสืบสวนสอบสวน

กองบังคับการตำรวจนครบาล 9

Thesis title: The Increase of Management Administration Capabilities for the Investigation of the Metropolitan Police Division 9

Researcher: Pol. Sen. Sgt. Maj. Supat Pradasuk; **ID:** 2513007779;

Degree: Master of Public Administration; **Thesis advisors:** (1) Dr. Wiruch Wiruchnipawan, Associate Professor; (2) General Sirindra Dhupklum;

Academic year: 2011

Abstract

The main objectives of this study were to study (1) problems of management administration capabilities for the investigation of the Metropolitan Police Division 9, (2) the increase of management administration capabilities guidelines for the investigation of the Metropolitan Police Division 9, and (3) strategies of the increase of management administration capabilities for the investigation of the Metropolitan Police Division 9.

This study was a survey research using questionnaires which passed pre-test including validity check and reliability check at 0.98 level. Total samples of 1,036 were policemen in the areas of the Metropolitan Police Division 9, calculated by Taro Yamane's formula at the confidence level 95%. The 958 sets of questionnaire were collected, equal to 92.47 % of the total samples. Statistics used in this study were percentage, mean, standard deviation, and t-test. In-dept interview of experts was also applied.

The study results showed that (1) the main problem was some policemen of the Metropolitan Police Division 9's lack of good consciousness in management administration capabilities regarding coordination for the investigation; (2) the main increase of management administration capabilities guidelines were the executives at all levels should establish the moral principle and the police code of ethics to the policemen as well as behave as good example for the policemen; and (3) the main strategy of the increase of management administration capabilities was the clear and continuous establishment of strategy for the Metropolitan Police Division 9 to increase the management administration capabilities regarding coordination for the investigation.

Keywords: Capabilities, management administration, investigation, the Metropolitan Police Division 9

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษา เรื่อง “การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9” ครั้งนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก อาจารย์อุตร ตันติสุนทร ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ อาจารย์ พลเอกศิรินทร์ ชูปกกล้า อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วิรัชนิภาวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ที่ได้กรุณาให้ความรู้ คำแนะนำที่เป็นประโยชน์และติดตามการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของอาจารย์ทั้ง 3 ท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

พร้อมกันนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณพลตำรวจตรีภักพงส์ พงษ์เกตุรา ผู้บังคับการกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 และพันตำรวจเอกวิญญู อำนวยสมบัติ ผู้กำกับการกองกำกับการสืบสวนสอบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ที่กรุณาอนุญาตให้ผู้ศึกษาทำวิทยานิพนธ์เกี่ยวกับกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 อีกทั้งยังอำนวยความสะดวกในการแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถาม รวมทั้งกรุณาให้สัมภาษณ์แนวคิดเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ ตลอดจนขอขอบพระคุณ พันตำรวจโทวิเชียร เพชรเสนา สารวัตรกองกำกับการสืบสวนสอบสวนกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงของผู้ศึกษา ที่กรุณาอนุญาตให้ขอลาเว้นเวรยามเพื่อให้ผู้ศึกษาสามารถเข้าร่วมการสัมมนากลุ่ม รวมถึงขอขอบคุณเพื่อนข้าราชการตำรวจทุกท่านที่สละเวลาและให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามเป็นอย่างดี อีกทั้งยังขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่าน รวมถึงนักศึกษารุ่นที่ WIRMPA1-WIRMPA6 โดยเฉพาะนายกฤษณ์ศต เนติบันลือฤทธิ เพื่อนนักศึกษา WIRMPA7 โดยเฉพาะนางสาวกนิษฐา จุมลี ซึ่งถือเป็นฝ่ายวิชาการคนสำคัญของกลุ่ม และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ เป็นกำลังใจให้กับผู้ศึกษาจนกระทั่งวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงในที่สุด

สุดท้ายนี้ คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณแด่บิดา มารดา ครู อาจารย์ กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตลอดจนผู้มีอุปการะคุณทุกท่าน

สุภัทร ประดาสุข

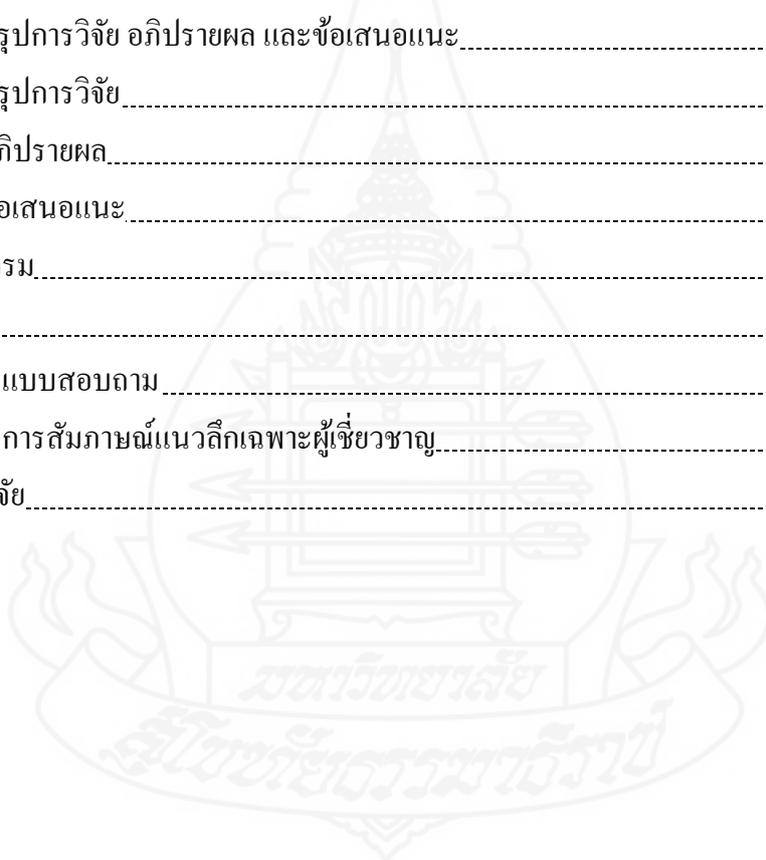
มกราคม 2554

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	9
ข้อจำกัดในการวิจัย.....	11
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	12
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	15
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	18
แนวคิดของขีดความสามารถ การบริหารจัดการ การสืบสวนสอบสวน การประสานงาน และยุทธศาสตร์.....	19
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 11M หรือ กรอบแนวคิด 11M.....	39
แนวคิดเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการ.....	65
ความเป็นมา โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9.....	75
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	81
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	81
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	85
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	93
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	95
ระยะเวลาทำการวิจัย.....	97
แผนการดำเนินงานตลอดโครงการ.....	97

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	99
ส่วนที่ 1 สถานภาพของประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง.....	102
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม.....	104
ส่วนที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์ที่ได้จากความคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่าง.....	168
ส่วนที่ 4 การสัมภาษณ์เนวลิกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ.....	183
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	184
สรุปการวิจัย.....	184
อภิปรายผล.....	193
ข้อเสนอแนะ.....	205
บรรณานุกรม.....	216
ภาคผนวก.....	222
ก แบบสอบถาม.....	223
ข การสัมภาษณ์เนวลิกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ.....	235
ประวัติผู้วิจัย.....	243



สารบัญตาราง

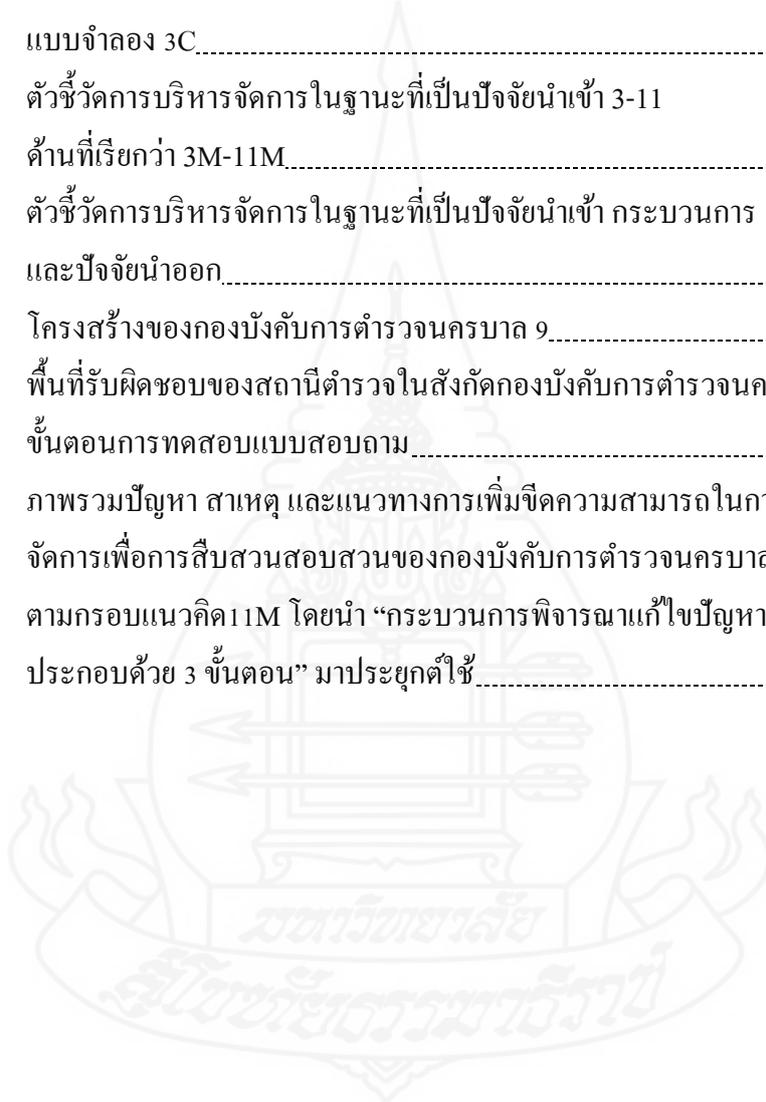
	หน้า
ตารางที่ 2.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาพรวมกรอบแนวคิด หรือตัวชี้วัด การบริหารจัดการ 5 ตัว/ชุดตัวชี้วัด จำแนกตามปัจจัยด้านวัตถุ และด้านจิตใจ รวมทั้งงาน เงิน คน และคุณธรรม.....	45
ตารางที่ 2.2 ความสัมพันธ์ของตัวชี้วัดการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า 11M หรือตัวชี้วัดหลัก ตัวอย่าง ตัวชี้วัดรอง และตัวอย่างตัวชี้วัดผลสำเร็จ.....	49
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรที่แบ่งเป็นยศชั้นประทวนและสัญญาบัตรของ กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 จำแนกตามสถานีตำรวจ 10 แห่ง และกองกำกับการ 2 แห่ง.....	82
ตารางที่ 3.2 จำนวนประชากร จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ที่เก็บรวบรวมได้จริง จำแนกตามหน่วยงานในสังกัดของ กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 จำนวน 12 หน่วยงาน.....	84
ตารางที่ 3.3 แผนการดำเนินงานตลอดโครงการ และระยะเวลาดำเนินงาน.....	98
ตารางที่ 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม แสดงค่าจำนวน และค่าร้อยละ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่าง 4 เรื่อง.....	102
ตารางที่ 4.2 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาเกี่ยวกับ ขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวน ของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M.....	105
ตารางที่ 4.3 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการเพิ่มขีด ความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของ กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M.....	126
ตารางที่ 4.4 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อยุทธศาสตร์การเพิ่มขีด ความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของ กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 จำนวน 3 ข้อคำถาม.....	138

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.5	ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถและภาพรวมแนวโน้มของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 140
ตารางที่ 4.6	ค่าสถิติการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M จำแนกตามอายุราชการ คือ อายุราชการ ต่ำกว่า 10 ปีกับ 10 ปีขึ้นไป..... 143
ตารางที่ 4.7	ค่าสถิติการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M จำแนกตามการศึกษา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี.....151
ตารางที่ 4.8	ค่าสถิติการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M จำแนกตามประเภท คือ ประทวนกับสัญญาบัตร..... 162
ตารางที่ 4.9	ค่าสถิติการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ <u>หนึ่ง</u> ปัญหา <u>สอง</u> แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถ <u>สาม</u> ยุทธศาสตร์ <u>สี่</u> ภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถและภาพรวมแนวโน้มของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถ และ <u>ห้า</u> การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่ม ตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M.....169

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ที่นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้.....	7
ภาพที่ 2.1 แบบจำลอง 3C.....	21
ภาพที่ 2.2 ตัวชี้วัดการบริหารจัดการในฐานะที่เป็นปัจจัยนำเข้า 3-11 ด้านที่เรียกว่า 3M-11M.....	42
ภาพที่ 2.3 ตัวชี้วัดการบริหารจัดการในฐานะที่เป็นปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และปัจจัยนำออก.....	44
ภาพที่ 2.4 โครงสร้างของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9.....	78
ภาพที่ 2.5 พื้นที่รับผิดชอบของสถานีตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 9.....	79
ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการทดสอบแบบสอบถาม.....	93
ภาพที่ 5.1 ภาพรวมปัญหา สาเหตุ และแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหาร จัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M โดยนำ “กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหาที่ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน” มาประยุกต์ใช้.....	201



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนและยังเป็นต้นทางของกระบวนการยุติธรรมโดยมีอำนาจหน้าที่ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 121 ตอนที่ 18 ก ลงวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2547) มาตรา 6 “สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นส่วนราชการมีฐานะเป็นนิติบุคคลอยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี และมีอำนาจหน้าที่รักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ ดูแลควบคุมและกำกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจซึ่งปฏิบัติการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชน และความมั่นคงของราชอาณาจักร ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ หรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และช่วยเหลือการพัฒนาประเทศตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย”

จึงเห็นได้ว่า อำนาจหน้าที่ของตำรวจมีความครอบคลุมในหลายลักษณะงาน ตั้งแต่ระดับความมั่นคงของชาติลงมาถึงความสงบสุขของประชาชน และการบริการ ปัจจุบันสังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะ ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และเทคโนโลยี ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบขึ้นในสังคมไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ปัญหาดังกล่าวมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้น และมีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่สำคัญของรัฐบาลที่ต้องมีนโยบายในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงการให้ความสำคัญในการรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินให้แก่ประชาชนในสังคมไทย ตำรวจซึ่งเป็นกลไกหรือเครื่องมือของรัฐบาลได้เข้ามามีส่วนสำคัญในการแก้ไขปัญหาอาชญากรรมที่เกิดขึ้นในสังคมไทย เมื่อเป็นเช่นนี้ ทำให้ตำรวจเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อความมั่นคงของชาติและความสงบสุขของประชาชนในสังคมไทยเป็นอย่างมาก

กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 เป็นการแบ่งส่วนราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จากกองบัญชาการเป็นกองบังคับการ โดยออกเป็นกฎกระทรวงและให้กำหนดอำนาจหน้าที่ไว้ใน กฎกระทรวง (มาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547) มีหน่วยงานในบังคับบัญชา ประกอบด้วย (1) ฝ่ายอำนวยการ (2) กองกำกับการสืบสวนสอบสวน (3) กลุ่มงานสอบสวน และ (4) สถานีตำรวจนครบาล โดยประกอบด้วย 10 สถานีตำรวจ และ 2 กองกำกับการ มีหน้าที่ให้บริการ ประชาชนตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายดังกล่าวได้บัญญัติไว้

อย่างไรก็ตาม เท่าที่ผ่านมา การปฏิบัติงานของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตาม อำนาจหน้าที่ดังกล่าวเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ประสบ ปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการ ตำรวจนครบาล 9 บางประการที่เกี่ยวกับการประสานงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัญหาด้าน (1) การ บริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพของข้าราชการตำรวจด้าน การประสานงาน เช่น การส่งข้าราชการตำรวจเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเทคนิคการประสานงาน (2) การบริหารงบประมาณ เช่น ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญน้อยเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณที่ เพียงพอแก่การบริหารจัดการด้านการประสานงานที่รวดเร็ว (3) การบริหารงานทั่วไป เช่น ไม่มีการ วางแผน ปฏิบัติตามแผน และประเมินผลแผนในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนเกี่ยวกับ การประสานงานอย่างเป็นระบบ (4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ เช่น ข้าราชการตำรวจบางส่วนยังขาด ความรู้ความเข้าใจในการใช้วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวน สอบสวน (5) การบริหารคุณธรรม เช่น ข้าราชการตำรวจบางส่วน ไม่มีจิตสำนึกที่ดีงามในการบริหาร จัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนด้วยความรับผิดชอบ และเอาใจใส่งานอย่างสม่ำเสมอ (6) การให้บริการ ประชาชน เช่น การไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อการ สืบสวนสอบสวน (7) การบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร เช่น การมีวัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ไม่ทันสมัย เพียงพอต่อการสนับสนุนการรับและส่งข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการ ประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน (8) วิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค เช่น การไม่เห็น ความสำคัญของการพัฒนาวิธีการ หรือเทคนิคในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการ สืบสวนสอบสวนอยู่ตลอดเวลา (9) การบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน เช่น การไม่ได้ กำหนดระยะเวลาในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนด้านการประสานงานแล้วเสร็จที่ ชัดเจน และ (10) การวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน เช่น การไม่มีระบบการวัดผล หรือการ ประเมินผลการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนด้านการประสานงานที่ชัดเจน และได้ มาตรฐาน เหล่านี้เป็นต้น

ด้วยเหตุผลที่แสดงถึงอำนาจหน้าที่ ความสำคัญและความจำเป็น ตลอดจนตัวอย่าง ปัญหาการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ข้างต้นที่เน้น เรื่องการประสานงาน ประกอบกับผู้ศึกษาปฏิบัติงานอยู่ในกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 อีกทั้ง เป็นเรื่องที่น่าสนใจ เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษา เรื่อง “การเพิ่มขีดความสามารถ ในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9” ที่เน้นเรื่องการ ประสานงานโดยนำ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 11M” มาเป็นกรอบ แนวคิด การศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ทั้งในทางวิชาการและทางปฏิบัติต่อหน่วยงาน บุคลากรของ หน่วยงาน และประชาชนต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัย หมายถึง การแสดงถึงจุดมุ่งหมายของการศึกษาอย่างกว้าง ๆ โดยแยกเป็นข้อ ๆ ในเวลาเดียวกัน โดยมีการแสดง “เหตุผลของการกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย แต่ละข้อ” ไว้ด้วย เพื่อแสดงให้เห็นถึงการนำเสนออย่างชัดเจน เป็นระบบ และนำวัตถุประสงค์ การวิจัยแต่ละข้อไปใช้ได้อย่างถูกต้อง และตรงประเด็น นอกจากนี้ ยังเป็นพื้นฐานหรือแนวทาง สำหรับการศึกษาค้นคว้าในหัวข้ออื่นที่มีความสัมพันธ์กัน วิรัช วิรัชนิการวรรณ (2553: 7) ในหนังสือ เรื่อง “หลักการและเทคนิคการเขียนงานวิจัย วิทยานิพนธ์ และรายงาน” (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพธิ์ เพช) ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้แบ่งวัตถุประสงค์การวิจัยเป็น 5 หัวข้อ ดังนี้

2.1 ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวน สอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9

เหตุผลที่กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยไว้เช่นนี้ เพราะจะทำให้ทราบและเข้าใจ ปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการ ตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M ที่เน้นเรื่องการประสานงาน โดยถือว่าเป็นข้อมูลที่เป็น ข้อเท็จจริง (fact) ที่เป็นอดีต และขณะกำลังศึกษา รวมทั้งเป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญสำหรับแสดงความ คิดเห็น หรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการ สืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ได้อย่างมีหลักเกณฑ์ และเป็นระบบ

2.2 ศึกษาแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวน สอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9

เหตุผลที่กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยไว้เช่นนี้ เพราะการศึกษาเกี่ยวกับการเพิ่มขีด ความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตาม

กรอบแนวคิด 11M ที่เน้นเรื่องการประสานงานไม่อาจสมบูรณ์ได้หากขาดข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถ ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยข้อนี้ขึ้นเพื่อมุ่งเสนอความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะสำหรับแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ในอนาคตตามกรอบแนวคิด 11M ต่อไป ข้อมูลส่วนนี้ได้มาจากการศึกษาวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 2.1 ข้างต้น แล้วนำมาเป็นพื้นฐานในการเสนอข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ในอนาคต อันมีส่วนสำคัญทำให้ข้อมูลส่วนนี้ได้มาอย่างเป็นระบบ กล่าวได้ว่า ข้อมูลส่วนนี้ส่วนใหญ่ถือว่าเป็นข้อมูลที่เป็นความคิดเห็น (opinion) ซึ่งสำคัญและจำเป็นยิ่งสำหรับการปรับปรุง หรือเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9

2.3 ศึกษายุทธศาสตร์การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9

เหตุผลที่กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยไว้เช่นนี้ เพราะจะทำให้ทราบและเข้าใจยุทธศาสตร์การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 โดยเน้นเรื่องการประสานงาน ข้อมูลส่วนนี้ถือว่าเป็นข้อมูลเกี่ยวกับอนาคตที่เป็นความคิดเห็นซึ่งได้จากการศึกษาข้อเท็จจริง หรือข้อมูลในอดีต และขณะทำการศึกษา แล้วนำมาวางแผนการดำเนินงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 เพื่อเป็นแนวทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพสำหรับอนาคตได้อย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น

2.4 ศึกษาภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถและภาพรวมแนวโน้มของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9

เหตุผลที่กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยข้อนี้ เพราะผู้ศึกษาต้องการทราบและเข้าใจภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถและภาพรวมแนวโน้มของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ที่เน้นเรื่องการประสานงานในเชิงเปรียบเทียบในอดีตกับปัจจุบัน และกับหน่วยงานอื่นในระดับเดียวกัน ข้อมูลที่ได้จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อนี้จะเป็นประโยชน์ต่อแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถและภาพรวมแนวโน้มของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ได้ตรงประเด็นเพิ่มมากขึ้น

2.5 ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9

เหตุผลที่กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยไว้เช่นนี้ เพราะผู้ศึกษาต้องการทราบและเข้าใจความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่ม ได้แก่ (1) อายุราชการ คือ ต่ำกว่า 10 ปีกับ 10 ปี ขึ้นไป (2) การศึกษา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี และ (3) ประเภท คือ ประทวนกับสัญญาบัตรต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M ที่เน้นเรื่องการประสานงานว่า เหมือนกัน หรือแตกต่างกัน ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการเสนอข้อเสนอนี้เกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M ที่เน้นเรื่องการประสานงานในเชิงเปรียบเทียบให้มีความครอบคลุม และสมบูรณ์เพิ่มมากขึ้น

หมายเหตุ ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ให้ความสำคัญกับวัตถุประสงค์การวิจัยจำนวน 5 ข้อ (หัวข้อ 2.1-2.5) ดังกล่าวข้างต้น โดยไม่ได้ตั้งสมมติฐานไว้ด้วยแม้แต่ข้อเดียว สำหรับเหตุผลที่ผู้ศึกษาไม่ตั้งสมมติฐานไว้ด้วย เพราะ (1) เป็นการชี้้นำทำให้การศึกษาขาดความเป็นอิสระ เนื่องจากได้ตีกรอบ หรือกำหนดทิศทางไว้ล่วงหน้าโดยไม่ปล่อยให้การศึกษาเป็นไปตามธรรมชาติมากที่สุด นอกจากนี้ (2) การกำหนดสมมติฐานไว้ อาจเป็นการซ้ำซ้อนกับหัวข้อย่อยของวัตถุประสงค์การวิจัย หรือขอบเขตของการวิจัย และ (3) อาจทำให้หลงประเด็นไปให้ความสำคัญกับสมมติฐานเทียบเท่า หรือมากกว่าวัตถุประสงค์การวิจัยซึ่งถือว่าเป็นหัวใจของการศึกษาครั้งนี้

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิด หมายถึง แนวคิด แนวทาง ตัวแบบ หรือตัวชี้วัดทางวิชาการที่ผู้ศึกษานำมาใช้ในการจำกัดหรือกำหนดขอบเขตของการศึกษา การทำวิจัย หรือการทำวิทยานิพนธ์ ด้วยการแสดงให้เห็นถึงการจัดกลุ่มแนวคิดทางวิชาการและการศึกษาวิเคราะห์ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ และผู้ศึกษาได้นำกรอบแนวคิดนั้นมาใช้เป็นหลักในการศึกษา การทำวิจัย หรือการทำวิทยานิพนธ์ ทั้งนี้ เพื่อช่วยให้เป็นผลงานทางวิชาการที่เป็นระบบ ชัดเจน เข้าใจง่าย รัดกุม และได้รับการยอมรับเพิ่มมากขึ้น กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษานั้น ส่วนหนึ่งได้มาจากการที่ผู้ศึกษาทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผนวกกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของ

ผู้ศึกษา วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2553: 24) ในหนังสือ เรื่อง “หลักการและเทคนิคการเขียนงานวิจัยวิทยานิพนธ์ และรายงาน” (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร)

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 11M” ของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2552: 19) ในหนังสือ เรื่อง “การบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐ: การวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวชี้วัด” (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร) ซึ่งประกอบด้วย 11 ด้าน มาปรับใช้เป็นกรอบแนวคิด โดยต่อจากนี้ไปเรียกว่า “กรอบแนวคิด 11M” ได้แก่ ด้าน

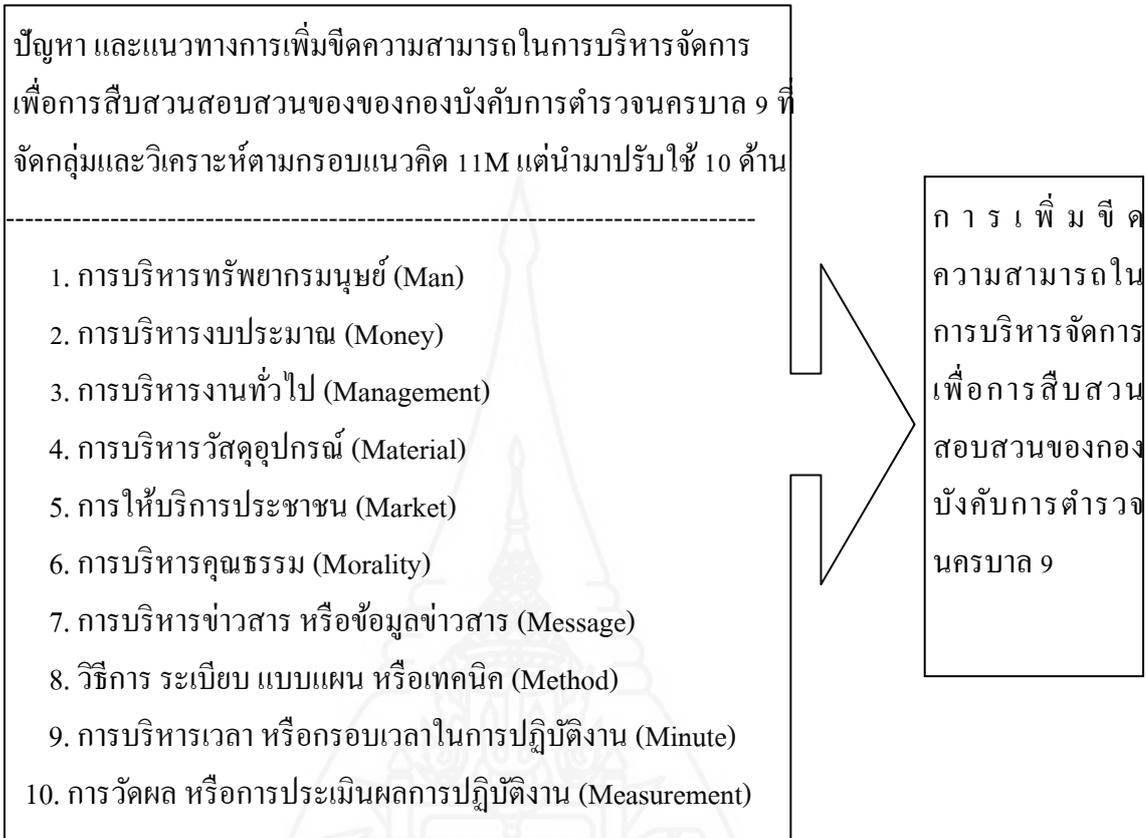
- (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man) (2) การบริหารงบประมาณ (Money) (3) การบริหารงานทั่วไป (Management) (4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) (5) การบริหารคุณธรรม (Morality) (6) การให้บริการประชาชน (Market) (7) การบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร (Message) (8) วิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค (Method) (9) การบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน (Minute) (10) การประสานงาน หรือการประนีประนอม (Mediation) และ (11) การวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Measurement) แต่นำมาปรับใช้ 10 ด้าน โดยตัดด้านการประสานงานหรือการประนีประนอมออก สำหรับเหตุผลที่ตัดด้านนี้ออกเพราะการศึกษาครั้งนี้ได้เน้นเรื่องการประสานงานอยู่แล้ว ดังนั้น เพื่อป้องกันมิให้เกิดการศึกษาซ้ำซ้อนกันในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาจึงไม่ได้เลือกนำด้านการประสานงาน หรือการประนีประนอมมาใช้ด้วย

ผู้ศึกษาได้นำมาเป็นกรอบแนวคิด 11M ดังกล่าวมาใช้ในการจัดกลุ่มและวิเคราะห์ (1) ปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 และ (2) แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์การวิจัย 2 ข้อแรกของการศึกษาครั้งนี้ พร้อมกันนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดให้ “ปัญหา และแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ที่จัดกลุ่มและวิเคราะห์ตามกรอบแนวคิด 11M” เป็นตัวแปรอิสระ หรือเป็นเหตุ (cause) ส่วน “การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9” เป็นตัวแปรตาม หรือเป็นผล (effect) ดังภาพที่ 1.1

ตัวแปรอิสระ(เหตุ)



ตัวแปรตาม (ผล)



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม
ที่นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้

สำหรับเหตุผลที่ผู้ศึกษาได้เลือกกรอบแนวคิด 11M ดังกล่าวมาปรับใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ เพราะเป็นกรอบแนวคิด หรือตัวชี้วัดทางการบริหารจัดการที่เป็นระบบและครอบคลุมสาระสำคัญของการบริหารจัดการ และนำมาปรับใช้ได้อย่างสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยของการศึกษาครั้งนี้ ไม่เพียงเท่านั้น ยังได้มีการนำกรอบแนวคิดนี้มาปรับใช้ทางวิชาการ และมีการตีพิมพ์เผยแพร่มาพอสมควร

แต่อย่างไรก็ตาม เป็นธรรมดาที่กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิเคราะห์ไม่ว่าจะเป็นลักษณะหรือรูปแบบใดย่อมต้องมีข้อจำกัด หรือมีผู้โต้แย้งเสมอไม่มากก็น้อย กรอบแนวคิด 11M ที่ผู้ศึกษาได้นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ก็ย่อมมีข้อจำกัดด้วยเช่นกัน และไม่อาจนับได้ว่าเป็นกรอบแนวคิดที่สมบูรณ์ที่สุด ข้อจำกัดที่สำคัญ เช่น กรอบแนวคิดนี้ได้พัฒนาขึ้นโดยนักวิชาการไทย โดยพัฒนาจาก

3-4M ของนักวิชาการต่างประเทศ มาเป็น 11M จึงอาจทำให้ไม่ได้รับการยอมรับจากนักวิชาการไทย บางส่วน อีกทั้งกรอบแนวคิดนี้เหมาะสมกับสภาพในขณะที่ทำการวิจัยสนาม หรือในขณะที่ทำวิทยานิพนธ์ แต่ในอนาคต หากเกิดการเปลี่ยนแปลงของสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม หรือการเมือง อาจทำให้กรอบแนวคิดนี้เกิดข้อบกพร่องได้บ้าง

หมายเหตุ

การสร้างกรอบแนวคิดเพื่อช่วยให้การทำวิจัยหรือวิทยานิพนธ์เป็นผลงานทางวิชาการที่เป็นระบบ ชัดเจน เข้าใจง่าย รัดกุม และได้รับการยอมรับเพิ่มมากขึ้น ที่สำคัญมี 2 แบบ

1. แบบที่หนึ่ง คือ “กรอบแนวคิดสำเร็จรูป” ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นด้วยการนำตัวชี้วัดของกรอบแนวคิดจำนวน 1 กรอบมาประยุกต์หรือปรับให้เข้ากับหน่วยงานหรือบุคลากรในงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ที่กำลังศึกษา

2. แบบที่สอง คือ “กรอบแนวคิดประดิษฐ์ขึ้นเอง” หรือกรอบแนวคิดตามสิ่งที่ผู้ศึกษาไปค้นหาด้าน หรือตัวชี้วัดใด ๆ ของกรอบแนวคิดหลาย ๆ กรอบแล้วนำมาสร้างหรือประดิษฐ์เป็นกรอบแนวคิดของตัวเองขึ้นเพื่อนำมาปรับในการศึกษา

ในการสร้างกรอบแนวคิดทั้ง 2 แบบนั้น ผู้ศึกษาจำเป็นต้องมีการประยุกต์ด้วยเสมอ เพื่อให้เป็นกรอบแนวคิดที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับหน่วยงานและบุคลากรที่กำลังศึกษา ในส่วนที่เกี่ยวกับการประยุกต์นั้น หากผู้ศึกษาเพิ่งเคยทำวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ก็ควรเป็นการประยุกต์บนพื้นฐานของกรอบแนวคิดทางวิชาการที่มีอยู่แล้ว โดยอาจนำกรอบแนวคิดแบบที่หนึ่งซึ่งเป็นกรอบแนวคิดแบบสำเร็จรูปที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ อันมิใช่ประยุกต์ด้วยการสร้างหรือประดิษฐ์กรอบแนวคิดใหม่ขึ้นมาเอง เพราะผิดหลักการสำคัญ คือ การไม่ได้สร้างกรอบแนวคิดมาจากสิ่งที่มีอยู่เดิม จากนั้น จึงนำมาพัฒนาหรือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ดียิ่งขึ้น ต่อเมื่อผู้ศึกษามีความชำนาญและมีประสบการณ์พอควรแล้ว ผู้ศึกษาจึงควรที่จะสร้างหรือประดิษฐ์กรอบแนวคิดแบบที่สองขึ้นเองต่อไป

อย่างไรก็ตาม การสร้างกรอบแนวคิดสำหรับการทำวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ไม่จำเป็นต้องแบ่งเป็น 2 แบบดังกล่าวข้างต้นเสมอไป ยังอาจแบ่งออกเป็น 3 แบบก็ได้ ขึ้นอยู่กับมุมมองของผู้จัดแบ่ง ทั้ง 3 แบบ ได้แก่

1. แบบที่หนึ่ง การนำกรอบแนวคิดสำเร็จรูปที่มีอยู่แล้วจำนวน 1 กรอบมาใช้ในการทำวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ทั้งหมด เช่น นำกรอบแนวคิดการบริหารจัดการแบบสมดุล (Balanced Scorecard) กรอบแนวคิดการปฏิบัติราชการตามคำรับรองของหน่วยงาน หรือกรอบแนวคิดการบริหารจัดการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) กรอบใดกรอบหนึ่งมาใช้

2. แบบที่สอง การนำกรอบแนวคิดสำเร็จรูปที่มีอยู่แล้วจำนวน 1 กรอบมาเป็นตัวหลัก และนำมาปรับ โดยผู้ศึกษาอาจตัด หรือเพิ่มตัวชี้วัดของกรอบแนวคิดนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับหน่วยงาน หรือบุคลากรที่ทำการศึกษารวบรวม ทั้งนี้ ผู้ศึกษาคควรให้เหตุผลไว้ด้วยเสมอ เช่น นำกรอบแนวคิดการบริหารจัดการแบบสมดุลที่ประกอบด้วย 4 ด้านมาใช้ โดยอาจตัดตัวชี้วัดของกรอบแนวคิดดังกล่าวให้เหลือเพียง 3 ด้าน หรืออาจเพิ่มตัวชี้วัดของกรอบแนวคิดดังกล่าวเป็น 5 ด้าน ก็ได้

3. แบบที่สาม การนำกรอบแนวคิดสำเร็จรูปที่มีอยู่แล้วจำนวนมากกว่า 1 กรอบ หรือหลายกรอบมาเป็นฐาน และผู้ศึกษาเลือกเฉพาะตัวชี้วัดหรือด้านที่สำคัญเพื่อนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดใหม่

4. ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย หมายถึง การกำหนดกรอบ หรือแนวทางการศึกษา หรือแนวทางการวิจัยไว้ โดยนำวัตถุประสงค์การวิจัยข้างต้นมาขยายความในรายละเอียดเพื่อให้แต่ละเรื่อง หรือแต่ละประเด็นชัดเจนยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ขอบเขตของการวิจัยต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2553: 11) ในหนังสือ เรื่อง “หลักการและเทคนิคการเขียนงานวิจัย วิทยานิพนธ์ และรายงาน” (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร) สำหรับขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ขอบเขตด้านเนื้อหา ขอบเขตด้านพื้นที่ และขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาที่ครอบคลุมเนื้อหาในเรื่องการวิเคราะห์ปัญหา แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการ และยุทธศาสตร์การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการ ภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถและภาพรวมแนวโน้มของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตลอดจนการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ที่เน้นเรื่องการประสานงาน โดยผู้ศึกษาได้นำ “กรอบแนวคิด 11M” มาปรับใช้เป็นกรอบแนวคิด แต่นำมาปรับใช้ 10 ด้าน โดยตัดด้านการประสานงานหรือการประนีประนอมออก ทั้งนี้ ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้างต้น สำหรับเนื้อหาในแต่ละบท มีดังนี้

บทที่ 1 บทนำ ครอบคลุมกระบวนการศึกษาทางวิชาการอย่างเป็นระบบรวม 7 หัวข้อ โดยเริ่มจาก (1) ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา (2) วัตถุประสงค์การวิจัย (3) กรอบแนวคิดการวิจัย (4) ขอบเขตของการวิจัย (5) ข้อจำกัดในการวิจัย (6) นิยามศัพท์เฉพาะ และ

(7) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เป็นการนำเสนอแนวคิด และผลการศึกษาวิจัย เฉพาะที่เกี่ยวข้องซึ่งได้จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารหลายประเภททั้งตำรา หนังสือ บทความ และ งานวิจัย โดย ครอบคลุม 5 หัวข้อ ดังนี้ (1) แนวคิดของจิตความสามารถ การบริหารจัดการ การ สืบสวนสอบสวน การประสานงาน และยุทธศาสตร์ (2) แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการ บริหารจัดการที่เรียกว่า 11M หรือกรอบแนวคิด 11M (3) แนวคิดเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางการ เพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการ (4) ความเป็นมา โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ของกอง บังคับการตำรวจนครบาล 9

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย 6 หัวข้อ ได้แก่ (1) ประชากรและกลุ่ม ตัวอย่าง (2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูล (4) การวิเคราะห์ข้อมูล (5) ระยะเวลาการทำวิจัย และ (6) แผนการดำเนินงานตลอดโครงการ

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ และ นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของตาราง ภาพประกอบตามความเหมาะสมพร้อมคำอธิบาย หรือเขียนบรรยายข้อมูลเชิงพรรณนาตามความเหมาะสม โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่ (1) สถานภาพ ของประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง (2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม (3) สรุปผลการ วิเคราะห์ที่ได้จากความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่าง และ (4) การสัมภาษณ์แนวคิด เฉพาะผู้เชี่ยวชาญ

บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ เป็นการนำเสนอสรุปการวิจัย ต่อจากนั้นจึงอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ นอกจากนี้ ท้ายสุดเป็นบรรณานุกรม และภาคผนวก

4.2 ขอบเขตด้านพื้นที่ การศึกษารุ่นนี้เป็นการศึกษาเฉพาะในเขตพื้นที่ของกองบังคับ การตำรวจนครบาล 9 กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมีพื้นที่ รับผิดชอบรวม 10 สถานีตำรวจ

4.3 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (รายละเอียดได้แสดงไว้ในบทที่ 3)

4.3.1 ประชากร คือ จำนวนประชากรเป้าหมายทั้งหมดที่ทำการศึกษา ซึ่งในที่นี้ หมายถึง ข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ที่ประกอบด้วยสถานีตำรวจ 10 แห่ง และกองกำกับการ 2 แห่ง รวมทั้งสิ้น 1,771 คน (ที่มา : ฝ่ายอำนวยการกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ข้อมูลเมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2554)

4.3.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ จำนวนตัวแทนของประชากรดังกล่าวที่ตอบแบบสอบถาม ซึ่งในที่นี้หมายถึง ข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ที่ประกอบด้วยสถานีตำรวจ 10 แห่ง และกองกำกับการ 2 แห่ง รวม 1,036 คน จำนวนนี้ได้มาจากการคำนวณโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane)

สำหรับเหตุผลที่ผู้ศึกษาได้เลือกนำข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 มาเป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว เพราะเป็นข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 จึงทำให้มีแนวโน้มที่ทราบและเข้าใจการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ที่เน้นเรื่องการประสานงานได้เป็นอย่างดี จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพ และน่าเชื่อถือ และในการศึกษารุ่นนี้ไม่ได้เลือกนำบุคคลอื่น เช่น ข้าราชการของส่วนราชการอื่น นักการเมือง หรือประชาชน มาศึกษาด้วย เนื่องจากเป็นบุคคลภายนอก ย่อมไม่ทราบหรือไม่เข้าใจการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 หรือกิจการภายในของสำนักงานตำรวจแห่งชาติมากเท่าที่ควร

5. ข้อจำกัดในการวิจัย

ข้อจำกัดในการวิจัยเป็นการกล่าวถึงเหตุผลที่ทำให้การศึกษาต้องจำกัดอยู่ภายในขอบเขตหรือหัวข้อตามที่ระบุไว้ในวัตถุประสงค์การวิจัย และขอบเขตของการวิจัยเท่านั้น หรืออาจนำเสนอในทิศทางที่ว่าการศึกษาครั้งนี้ไม่ครอบคลุมเรื่องใดบ้าง พร้อมทั้งยกตัวอย่าง และให้เหตุผลประกอบ (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2553: 13) ในหนังสือ เรื่อง “หลักการและเทคนิคการเขียนงานวิจัยวิทยานิพนธ์ และรายงาน” (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร)) สำหรับข้อจำกัดในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ข้อจำกัดด้านเนื้อหา ข้อจำกัดด้านพื้นที่ และข้อจำกัดด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

5.1 ข้อจำกัดด้านเนื้อหา การศึกษารุ่นนี้ ผู้ศึกษาทำการศึกษาเฉพาะเนื้อหาที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย และขอบเขตของการวิจัยข้างต้นเท่านั้น โดยไม่ครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านอื่น เช่น ด้านการวางแผน ด้านการควบคุมกำกับดูแล และด้านการติดต่อสื่อสาร

5.2 ข้อจำกัดด้านพื้นที่ การศึกษารุ่นนี้ ผู้ศึกษาทำการศึกษาเฉพาะพื้นที่ในเขตรับผิดชอบของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ซึ่งมีพื้นที่รับผิดชอบในกรุงเทพมหานคร รวม 10 สถานีตำรวจเท่านั้น โดยไม่ครอบคลุมสถานีตำรวจในพื้นที่อื่น หรือจังหวัดอื่น

5.3 ข้อจำกัดด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การศึกษาครั้งนี้ครอบคลุมบุคคลและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 เท่านั้น ดังได้แสดงผลไว้แล้วข้างต้น

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

เหตุผลที่จำเป็นต้องกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ หรือนิยามปฏิบัติการ หรือคำจำกัดความไว้ เนื่องจากเป็นเรื่องยากมากที่จะให้ความหมายของคำศัพท์หรือคำต่าง ๆ และได้รับการยอมรับจากทุกคน ทั้งนี้ เพราะความแตกต่างของแนวคิด ความคิดเห็น มุมมอง ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของแต่ละคน ดังนั้น ในงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์จึงจำเป็นต้องกำหนดคำจำกัดความ หรือกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ไว้ด้วย เพื่อ หนึ่ง อธิบายและกำหนดขอบเขตของคำศัพท์หรือคำสำคัญที่นำมาใช้เฉพาะในงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ให้ชัดเจนขึ้น สอง คือให้ผู้อ่านเข้าใจคำจำกัดความ หรือนิยามศัพท์เฉพาะแต่ละคำที่ใช้ในงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ตรงกัน หรือเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับผู้ศึกษา รวมทั้ง สาม ทำให้ผู้ศึกษาไม่สับสน ไม่หลงประเด็น และสามารถศึกษาให้ตรงกับความหมายที่ได้ให้ไว้ในคำจำกัดความหรือนิยามศัพท์เฉพาะด้วย (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2553: 56) ในหนังสือ เรื่อง “หลักการและเทคนิคการเขียนงานวิจัย วิทยานิพนธ์ และรายงาน” (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร))

ผู้ศึกษาจึงได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่ประกอบด้วย 7 หัวข้อ โดยผู้ศึกษาได้จัดแบ่งหัวข้อตามหัวข้อวิทยานิพนธ์ และกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

6.1 ซีดความสามารถ หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M ที่เน้นเรื่องการประสานงาน ทั้งนี้ ได้มาจากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

6.2 การประสานงาน หมายถึง การดำเนินงานที่เกี่ยวกับการเชื่อมความสัมพันธ์ของบุคคล และทรัพยากรของหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 เฉพาะการประสานงานภายนอกหน่วยงานเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

6.3 การบริหารจัดการ (management administration) หมายถึง การดำเนินงาน หรือแนวทางการปฏิบัติงานใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M

6.4 ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 11M หมายถึง สิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ที่เน้นเรื่องการประสานงานที่ประกอบด้วย 11 ด้าน แต่นำปรับใช้ 10 ด้าน โดยตัดด้านการประสานงาน หรือการประนีประนอมออก โดยเรียกว่า ตัวชี้วัด หรือกรอบแนวคิด 11M (สำหรับเหตุผลได้แสดงไว้แล้วในหัวข้อ 3. กรอบแนวคิดการวิจัย) ดังนี้

6.4.1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man) หมายถึง การบริหารจัดการหรือการดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) การประสานงานหรือร่วมมือกันเพื่อบรรจุแต่งตั้ง และใช้บุคลากรอย่างเหมาะสมกับงาน และ (2) การร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพของบุคลากร โดยพัฒนาหรือฝึกอบรมร่วมกันเป็นประจำ

6.4.2 การบริหารงบประมาณ (Money) หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวกับรายรับรายจ่าย และงบประมาณของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) การร่วมมือกันใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด และ (2) การร่วมมือกันตรวจสอบภายในด้านการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเข้มงวด

6.4.3 การบริหารงานทั่วไป (Management) หมายถึง การบริหารจัดการภายใน เช่น การวางแผน การประชาสัมพันธ์ และการติดต่อสื่อสาร เป็นต้น ของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) การร่วมมือกันในการวางแผน ปฏิบัติตามแผน และประเมินผลแผนเป็นประจำ และ (2) การร่วมมือกันประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่ผลงานอย่างต่อเนื่อง

6.4.4 การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) หมายถึง การบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์ เช่น เครื่องมือ เครื่องใช้ การจัดซื้อจัดจ้างของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) การร่วมมือหรือประสานงานกันในการจัดหา วัสดุสำนักงาน เช่น การใช้เครื่องมือสื่อสารที่มีความถี่รับส่งร่วมกัน ได้ดีรวมทั้งครุภัณฑ์ที่มีคุณภาพ และมีปริมาณเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน และ (2) การร่วมมือกันจัดซื้อจัดจ้างวัสดุอุปกรณ์ของหน่วยงาน

6.4.5 การให้บริการประชาชน (Market) หมายถึง การบริหารจัดการหรือการดำเนินการโดยมุ่งให้ประชาชนได้รับประโยชน์ของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) การร่วมมือกันจัดกิจกรรมให้บริการประชาชนเป็นประจำและ (2) การร่วมมือกันดำเนินงานโดยยึดถือผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

6.4.6 การบริหารคุณธรรม (Morality) หมายถึง การบริหารจัดการให้บุคลากรมีจริยธรรมและคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) การร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และ (2) การร่วมมือกันควบคุมและตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ด้านความซื่อสัตย์สุจริตของแต่ละฝ่าย

6.4.7 การบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร (Message) หมายถึง การบริหารจัดการข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสารอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง และทันสมัยของบังคับการตำรวจนครบาล 9 โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) การประสานงานกันเพื่อนำข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมากเพียงพอ และ (2) การประสานงานกันเพื่อใช้และกระจายข้อมูลข่าวสารของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 อย่างมากเพียงพอ

6.4.8 วิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค (Method) หมายถึง การบริหารจัดการที่คำนึงถึงวิธีการ ระเบียบ แบบแผน และเทคนิคที่เหมาะสมของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) การร่วมมือหรือการประสานงานกันตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมาย หรือยึดถือหลักนิติธรรม และ (2) การร่วมมือกันยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบของการปฏิบัติราชการอย่างเคร่งครัด

6.4.9 การบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน (Minute) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้ความสำคัญกับเวลา หรือมีกรอบเวลาในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีแผนงานที่เหมาะสม เป็นไปได้ มีการวางแผนรายละเอียดการปฏิบัติและการติดตามประเมินผลที่ตรงตามเวลาที่ได้กำหนดไว้ของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) การร่วมมือกันกำหนดนโยบายสนับสนุนการปฏิบัติราชการด้วยความรวดเร็ว และทันเวลา และ (2) การร่วมมือกันกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติราชการแล้วเสร็จที่ชัดเจน และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

6.4.10 การวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Measurement) หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับการวัดและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและหน่วยงานกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) การร่วมมือกันใช้ระบบการวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน และชัดเจน และ (2) การดำเนินการร่วมกันเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน

6.5 การสืบสวนสอบสวน หมายถึง การประสานงานแสวงหาข้อเท็จจริง และหลักฐานซึ่งพนักงานตำรวจได้ปฏิบัติไปตามอำนาจและหน้าที่เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน และเพื่อที่จะทราบรายละเอียดแห่งความผิด และ/หรือ การรวบรวมพยานหลักฐาน และการดำเนินการทั้งหลายอื่นตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ซึ่งพนักงานสอบสวนได้ทำไปเกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหาเพื่อที่จะทราบข้อเท็จจริงหรือการพิสูจน์ความผิด และเพื่อจะเอาตัวผู้กระทำความผิดมาฟ้องลงโทษทางอาญา

6.6 กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 หมายถึง หน่วยงานที่แบ่งส่วนราชการภายในของกองบัญชาการตำรวจนครบาลเป็นกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 โดยอาศัยกฎกระทรวงตามความในมาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547

6.7 ยุทธศาสตร์ หมายถึง ทิศทางของกระบวนการปฏิบัติงานอันนำไปสู่เป้าหมายที่มุ่งเน้นให้เกิดการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ที่เน้นเรื่องการประสานงาน

6.8 ปัญหา หมายถึง ปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 และ/หรือ ข้าราชการตำรวจในสังกัด โดยเป็นปัญหา อุปสรรค สิ่งที่มีลักษณะไม่ดี ไม่พร้อม หรือไม่สมควร ทั้งนี้ จะต้องได้รับการแก้ไข ปรับปรุง หรือพัฒนา

“ปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการที่นำมาเป็นตัวอย่างในแบบสอบถาม” ในที่นี้หมายถึง ปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ที่สำคัญและจำเป็น ได้แก่ (1) ปัญหาเรื่องความล่าช้าในการประสานงานเพื่อขอข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ในการสืบสวนสอบสวน และ (2) ปัญหาเรื่องหน่วยงานที่ให้ข้อมูลข่าวสารเกรงว่าหากมีการดำเนินการทางการสืบสวนสอบสวนแล้วอาจถูกอ้างตนเป็นพยานในกระบวนการชั้นศาล จึงไม่ให้ความร่วมมือในการประสานงานเพื่อขอข้อมูล (ที่มา: การสัมภาษณ์พันตำรวจโทวิเชียร เพชรเสนา ตำแหน่งสารวัตร กองกำกับการสืบสวนสอบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 เมื่อวันที่ 2 เมษายน 2554 ระหว่างเวลา 10.00 น. ถึง 11.00 น. ณ กองกำกับการสืบสวนสอบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 9) โดยผู้ศึกษาได้นำปัญหาดังกล่าวนี้เพียง 1 ปัญหา ได้แก่ “ปัญหาเรื่องความล่าช้าในการประสานงานเพื่อขอข้อมูลข่าวสารเพื่อการสืบสวนสอบสวน” มาใช้เป็นตัวอย่างในการทำหรือสร้างแบบสอบถามเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามได้มองเห็นภาพ เข้าใจ และตอบแบบสอบถามได้อย่างตรงประเด็นเพิ่มมากขึ้น

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาครั้งนี้คาดว่าจะก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการ โดยผู้ศึกษาแบ่งได้เป็น 4 หัวข้อ ได้แก่ องค์ความรู้ใหม่ ประโยชน์ในทางวิชาการ ประโยชน์ในทางปฏิบัติ และประโยชน์ต่อประชาชน ดังนี้

7.1 องค์ความรู้ใหม่ การศึกษาครั้งนี้ จะทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ หรือสร้างความรู้ทางวิชาการใหม่ โดยองค์ความรู้ใหม่ หมายถึง ความรู้ที่กำหนดขอบเขตได้ และระบุเฉพาะเจาะจงได้

เป็นสิ่งที่สร้าง ผลิต และพัฒนาได้ เผยแพร่ ถ่ายทอด และนำมาใช้ประโยชน์ได้ โดยผลจากการศึกษาในครั้งนี้จะทำให้ทราบ และเข้าใจในเรื่องดังต่อไปนี้

7.1.1 ทำให้ทราบและเข้าใจปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11 M

7.1.2 ทำให้ทราบและเข้าใจแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M

7.1.3 ทำให้ทราบและเข้าใจยุทธศาสตร์การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9

7.1.4 ทำให้ทราบและเข้าใจภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9

7.1.5 ทำให้ทราบและเข้าใจการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M

7.2 **ประโยชน์ทางวิชาการ** เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ได้นำกรอบแนวคิด 11M มาเป็นกรอบแนวคิด ในการศึกษาการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ที่เน้นเรื่องการประสานงาน โดยหน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งนักศึกษาจะได้ทราบและเข้าใจปัญหา และแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 เป็นต้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน และการวิจัย

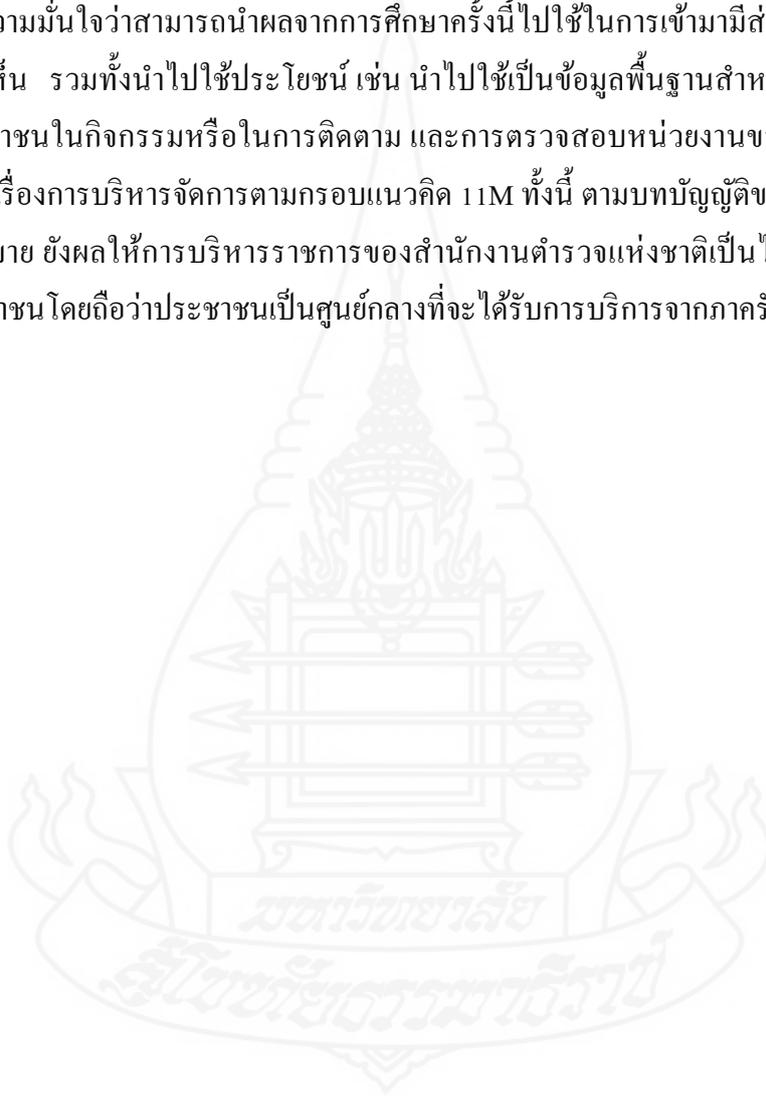
7.3 **ประโยชน์ในทางปฏิบัติ** หน่วยงานของรัฐ และเจ้าหน้าที่ของรัฐจะได้รับประโยชน์ในทางปฏิบัติอย่างน้อย 2 ข้อ ดังนี้

7.3.1 ผู้บริหารของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 หรือผู้บริหารระดับสูงในสำนักงานตำรวจแห่งชาติสามารถนำข้อเสนอแนะ หรือแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนตามกรอบแนวคิด 11M ที่เน้นเรื่องการประสานงานมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริง

7.3.2 หน่วยงานภาครัฐและข้าราชการที่มีอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องจะได้รับประโยชน์จากการศึกษาครั้งนี้ โดยนำข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง รวมทั้งข้อมูลที่เป็นข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะมาใช้ประโยชน์ในทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวน

สอบสวนตามกรอบแนวคิด 11M ที่เน้นเรื่องการประสานงานในหน่วยงานของคนที่มีความสำคัญงานคล้ายกัน

7.4 ประโยชน์ต่อประชาชน ในส่วนของประชาชนหากนำไปศึกษา จะช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M ที่เน้นเรื่องการประสานงาน และเกิดความมั่นใจว่าสามารถนำผลจากการศึกษาครั้งนี้ไปใช้ในการเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น รวมทั้งนำไปใช้ประโยชน์ เช่น นำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับเข้าไปมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมหรือในการติดตาม และการตรวจสอบหน่วยงานของรัฐ และเจ้าหน้าที่ของรัฐในเรื่องการบริหารจัดการตามกรอบแนวคิด 11M ทั้งนี้ ตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ หรือตามกฎหมาย ยังผลให้การบริหารราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยถือว่าประชาชนเป็นศูนย์กลางที่จะได้รับการบริการจากภาครัฐ



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องมีความสำคัญและจำเป็น เพราะจะทำให้ผู้ศึกษาทราบ และเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่กำลังศึกษาว่า (1) ได้เคยมีใครศึกษาไว้ก่อนแล้วบ้าง มากน้อยเพียงใด (2) มีปัญหาใดบ้าง และมีแนวทางแก้ไขอย่างไร และ (3) ควรศึกษาซ้ำหรือ ศึกษาเรื่องอื่นใดเพิ่มขึ้น และหากไม่เคยมีใครศึกษา อาจารย์เริ่มศึกษาได้ นอกจากนั้น ข้อมูลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ยังมีความเกี่ยวข้อง สัมพันธ์ หรือสอดคล้องกับหัวข้ออื่นหรือส่วนอื่น ๆ ของการศึกษาก็ด้วย โดยผู้ศึกษาอาจนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างหรือกำหนด (1) กรอบแนวคิดการวิจัยที่ใช้ในการศึกษา (2) วัตถุประสงค์การวิจัย และขอบเขตของการวิจัยของการศึกษา (3) คำจำกัดความหรือนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษา (4) ระเบียบวิธีศึกษา หรือวิธีดำเนินการวิจัย (5) แบบสอบถาม และ (6) ปัญหา ตลอดจนข้อเสนอแนะ หรือเสนอแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถของการศึกษา (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2553: 15) ในหนังสือ เรื่อง “หลักการและเทคนิคการเขียนงานวิจัย วิทยานิพนธ์ และรายงาน” (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพธิ์เพช)) ในการศึกษา เรื่อง “การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9” ที่เน้นเรื่อง การประสานงาน ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และเอกสารต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้สร้างกรอบแนวคิดการวิจัย สร้างแบบสอบถาม และเสนอแนะแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 เป็นต้น สำหรับการจัดแบ่งหรือกำหนดหัวข้อของบทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดหัวข้อให้สอดคล้องกับหัวข้อวิทยานิพนธ์ วัตถุประสงค์การวิจัย และกรอบแนวคิดการวิจัย โดยครอบคลุมหัวข้อตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดของขีดความสามารถ การบริหารจัดการ การสืบสวนสอบสวน การประสานงาน และยุทธศาสตร์
2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 11M หรือกรอบแนวคิด 11M
3. แนวคิดเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการ
4. ความเป็นมา โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9

1. แนวคิดของขีดความสามารถ การบริหารจัดการ การสืบสวนสอบสวน การประสานงาน และยุทธศาสตร์

เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับขีดความสามารถ การบริหารจัดการ การสืบสวนสอบสวน การประสานงาน และยุทธศาสตร์ ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดหรือความหมายของคำดังกล่าว โดยนำเสนอเรียงตามลำดับปี พ.ศ. จากปี พ.ศ. เก่าสุดถึงปี พ.ศ. ใหม่สุด รวมทั้งเริ่มจากนักวิชาการไทย และตามด้วยนักวิชาการต่างประเทศ อย่างไรก็ตาม ในบางแห่งได้นำความหมายของพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน มาแสดงไว้ด้วยในหัวข้อแรก เนื่องจากต้องการให้ทราบและเข้าใจความหมายอย่างเป็นทางการของความหมายหรือแนวคิดของคำนั้น ๆ ผู้ศึกษาได้แบ่งหัวข้อนี้ออกเป็น 4 หัวข้อย่อย ได้แก่

- 1.1 แนวคิดของขีดความสามารถ
- 1.2 แนวคิดของการบริหารจัดการ
- 1.3 แนวคิดของการสืบสวนสอบสวน
- 1.4 แนวคิดของการประสานงาน
- 1.5 แนวคิดของยุทธศาสตร์

1.1 แนวคิดของขีดความสามารถ มีหน่วยงาน และนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

พจนานุกรม ฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ. 2530 (2531 : 234) (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช) ให้ความหมายคำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จหรือความสามารถที่ทำให้งานเกิดผลสำเร็จ

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546: 773, 801) (กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คพับลิเคชั่น) ได้ให้ความหมายของ ความสามารถ หมายถึง คุณสมบัติที่เหมาะสมในการปฏิบัติกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง ซึ่งมีคำที่มีความหมายเช่นเดียวกันกับความสามารถ ในภาษาไทยหลายคำ ได้แก่ สมรรถภาพ หรือสมรรถนะ เป็นต้น

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2553: 36-37) ในหนังสือ เรื่อง “หลักการและเทคนิคการเขียนงานวิจัย วิทยานิพนธ์ และรายงาน” (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร) ได้กล่าวถึงความหมายที่เทียบเคียงกันได้ในการศึกษา การทำวิจัย หรือการทำวิทยานิพนธ์ กล่าวคือ ในภาพรวม มีคำหรือข้อความที่มีความหมายทำนองเดียวกัน ใกล้เคียงกัน หรือคล้ายคลึงกัน เช่น ประสิทธิภาพ

มีความหมายทำนองเดียวกัน ใกล้เคียงกัน หรือคล้ายคลึงกับคำว่า ศักยภาพ ขีดความสามารถ ความพร้อม ความเป็นไปได้ ตัวอย่าง เช่น การศึกษาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการของหน่วยงาน A มีความหมายทำนองเดียวกัน ใกล้เคียงกัน หรือคล้ายคลึงกับการศึกษาศักยภาพ หรือขีดความสามารถ หรือความพร้อม หรือความเป็นไปได้ของหน่วยงาน A นั้น

อาจกล่าวได้ว่าคำว่า ขีดความสามารถ อาจใช้คำว่า ประสิทธิภาพ ศักยภาพ ความพร้อม ความเป็นไปได้ ในความหมายที่เทียบเคียงกัน ในที่นี้จึงขอ นำความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ และความสามารถ ซึ่งมีนักวิชาการให้ความหมายมาเสนอไว้ดังนี้

ติน ปรัชญฤทธิ (2546: 130) ในหนังสือ เรื่อง “ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์”

(กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่จะได้กับผลมากที่สุด โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด นั่นคือการลดค่าใช้จ่ายด้านวัสดุ และทรัพยากรมนุษย์ในขณะที่พยายามเพิ่มความแม่นยำ ความเร็ว และความราบเรียบของการบริหารให้มากขึ้น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ ปริญญา ลักขิตานนท์ และสมชาย หิรัญกิตติ (2538: 91-92)

(อ้างใน กุชพงศ์ สัตยัญโชติ (2551: 26-27) วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เรื่อง “การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร”) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง

- 1) ความสามารถในการผลิต ผลลัพธ์ที่ต้องการด้วยการใช้พลังงาน วัสดุ เวลา หรือปัจจัยอื่น ๆ ต่ำสุด
- 2) ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยนำเข้า (input) และผลลัพธ์ที่ออกมา (output) เพื่อสร้างให้เกิดต้นทุนสำหรับทรัพยากรต่ำสุด
- 3) ประสิทธิภาพและประสิทธิผล คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการรวมทั้งความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติและผู้เกี่ยวข้อง

กระทรวงศึกษาธิการ (2541: 49) (อ้างใน กุชพงศ์ สัตยัญโชติ (2551: 26-27)

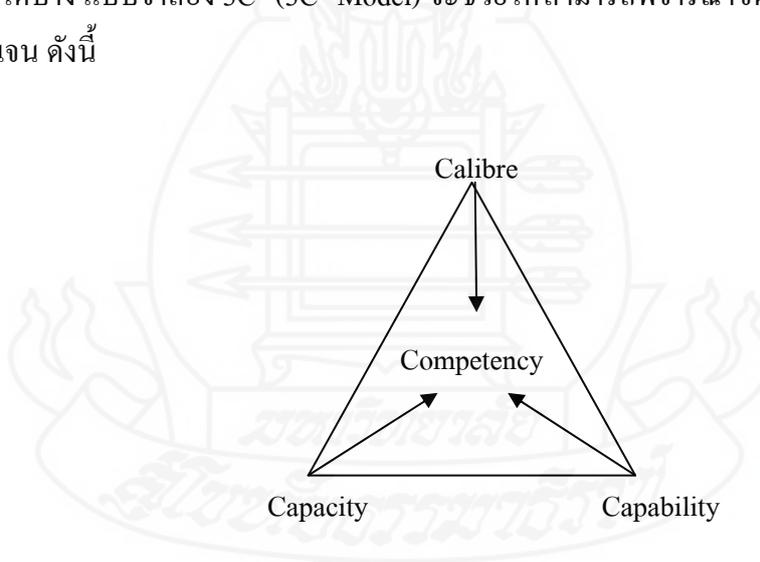
วิทยานิพนธ์ฉบับเดียวกัน) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพ หมายถึง การปฏิบัติงานหรือการบริหารงานที่ถูกต้องรวดเร็ว ใช้เทคนิคที่สะดวกสบายกว่าเดิม คุ่มค่าและใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดในขณะที่ต้องการผลงานมากที่สุด (efficiency is do things right)

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2543: 67) (อ้างใน กุชพงศ์ สัตยัญโชติ (2551: 24) วิทยานิพนธ์

ฉบับเดียวกัน) ยังได้ให้ความหมายของคำว่า ขีดความสามารถในการบริหารงาน หมายถึง ความสามารถในการบริหารงาน

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2546: 86) ในหนังสือ เรื่อง “การบริหารและการจัดการเทศบาลในยุคปฏิรูปการเมือง” (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร) ให้ความเห็นว่าประสิทธิภาพของการบริหารงานจะเป็นเครื่องมือชี้ความเจริญก้าวหน้า หรือความล้มเหลวขององค์กร งานที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารก็คืองานในหน้าที่ของผู้บริหาร ซึ่งจะเป็นสากลไม่ว่าองค์กรนั้นจะมีขนาดใหญ่หรือเล็ก ผู้บริหารที่ชาญฉลาดจะต้องเลือกการบริหารที่เหมาะสมกับองค์กรของตัวเองในสถานการณ์ต่าง ๆ และสามารถนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด

สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) (ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์: ไม่ปรากฏหมายเลขหน้า) (อ้างใน กุชพงศ์ สัตยชัยติ (2551: 25-26) วิทยานิพนธ์ฉบับเดียวกัน) ได้เสนอสาระสำคัญไว้ว่า ที่ผ่านมามาการให้บริการยังไม่ได้รับความสำเร็จมากเพียงพอ การวัดอาจจำเป็นต้องกำหนดค่าเป็นตัวเลขโดยวัดจากจำนวนการร้องเรียนของผู้ใช้บริการว่าลดลงเป็นสัดส่วนเท่าใดกับข้อร้องเรียนเดิม การให้บริการจะต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับความเป็นจริงและมีความเป็นไปได้ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานหรือบุคคลต่างก็มีขีดความสามารถไม่เหมือนกัน และมีขีดความสามารถต่างกันออกไปในแต่ละด้าน จึงต้องมีการวิเคราะห์ว่า หน่วยงานหรือบุคคลควรได้รับการพัฒนาขีดความสามารถไปในด้านใดบ้าง แบบจำลอง 3C (3C Model) จะช่วยให้สามารถพิจารณาขีดความสามารถแต่ละด้านได้ชัดเจน ดังนี้



ภาพที่ 2.1 แบบจำลอง 3C

- 1) Capacity เป็นความสามารถที่รับงานได้มากน้อยเท่าใด ต่อชั่วโมง ต่อวัน ต่อสัปดาห์ หรือต่อเดือน ตามความจุของงานที่จะทำได้ บางคนรับงานได้มาก บางคนรับงานได้น้อย
- 2) Capability เป็นความสามารถที่จะทำงานได้หลากหลายชนิด บางคนทำงานได้หลายชนิด บางคนมีความสามารถเฉพาะอย่าง ไม่สามารถพัฒนาทักษะให้มีหลายด้าน (multi-skill)

3) Calibre เป็นการพิจารณาขีดความสามารถว่าทำงานได้ระดับยากมาก ยากปานกลาง หรือไม่ยาก

ขีดความสามารถในการให้บริการที่จะนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จของงานบริการ ต้องสูงกว่ามาตรฐานทั่วไปที่ใคร ๆ ก็ได้เป็นลักษณะที่เรียกได้ว่า ความเก่ง จะต้องมีความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม ทักษะ และแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ และส่งผลต่อความสำเร็จของ เป้าหมายในการบริการ ซึ่งพฤติกรรมหลัก (key behavior) มีความสำคัญต่องานบริการแต่ละอย่าง ต่างกัน ขีดความสามารถส่วนบุคคล คุณลักษณะของบุคคลที่ส่งผลต่อการให้บริการสูงกว่า มาตรฐานในการบริการทั่วไป จะเป็นในด้านงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งแต่ละบุคคลมีมากน้อย ไม่เท่ากัน บางคนมีมากในด้านหนึ่ง แต่น้อยกว่าในอีกด้าน จึงต้องพิจารณาพัฒนาขีดความสามารถ ในด้านที่เป็นจุดแข็งให้เพิ่มมากขึ้น ขณะเดียวกันก็ ต้องจำกัดด้านที่เป็นจุดอ่อนให้หมดไปด้วย วิธีการที่สะดวก รวดเร็ว และประหยัด ได้แก่ การฝึกอบรม และการสอนงานบริการในลักษณะ การฝึกอบรมในงาน (On the Job Training หรือ OJT)

พงกะพรรณ ตะกลมทอง (ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์: ไม่ปรากฏหมายเลขหน้า) ในบทความ เรื่อง “การพัฒนาขีดความสามารถ” (อ้างใน ฤชพงษ์ สัตยัญ โขติ (2551: 26-27) วิทยานิพนธ์ ฉบับเดียวกัน) ได้อธิบายถึงวิธีการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากร สามารถพัฒนาได้ 9 วิธี คือ

- 1) การเรียนรู้ในงานหรือการสอนงาน (coaching) หมายถึง การสอนงานให้ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- 2) การประชุมแก้ไขปัญหา (meeting) หมายถึง การประชุมเฉพาะเรื่องและเฉพาะ กลุ่มบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้กลุ่มบุคคลดังกล่าวได้มีการพัฒนา และแสดงขีดความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) การหมุนเวียนงาน (job rotation) หมายถึง การสับเปลี่ยนหมุนเวียนให้บุคลากร ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันในแต่ละช่วงเวลา
- 4) การมอบหมายโครงการพิเศษ (project assignment) หมายถึง การมอบหมาย โครงการหรืองานพิเศษให้บุคลากรเป้าหมายไปปฏิบัติเพื่อให้บุคลากรพัฒนาความสามารถของตนเอง
- 5) การมอบหมายงานเป็นทีม (team assignment) หมายถึง การมอบหมายงานให้ กลุ่มบุคลากรไปปฏิบัติงานร่วมกัน

6) หลักสูตรการฝึกอบรมภายในองค์กร (in-house training) หมายถึง การจัดหลักสูตรฝึกอบรมให้กับบุคลากรในองค์กร โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาเป็นวิทยากร หรืออาจมีการจัดบทเรียนออนไลน์

7) หลักสูตรการฝึกอบรมภายนอกองค์กร (external training) หมายถึง การส่งบุคลากรเป้าหมายไปอบรมภายนอกทั้งการอบรมระยะสั้น และระยะกลาง

8) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (self access) หมายถึง บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง

9) การศึกษาแบบทางการ (education) หมายถึง การสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับสูง เช่น การศึกษาในระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก

สรุปและวิเคราะห์ จากการศึกษาแนวคิดหรือความหมายของ คำว่า “ขีดความสามารถ” ของหน่วยงานและนักวิชาการทั้งหลายที่ได้นำเสนอไว้แล้วข้างต้น ผู้ศึกษาจึงได้นำมาสรุปเป็นความหมายของ ขีดความสามารถ หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานซึ่งสามารถวัดได้จากตัวชี้วัดการบริหารจัดการ

ในเวลาเดียวกัน จากการวิเคราะห์ ผู้ศึกษามีความเห็นว่า หน่วยงานและนักวิชาการแต่ละคนได้ให้ความหมายของขีดความสามารถไว้แตกต่างกัน เช่น ดิน ปรัชญฤทธิ ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่จะได้รับผลมากที่สุดโดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ในขณะที่พยายามเพิ่ม ความแม่นยำ ความเร็วและความราบเรียบของการบริหารให้มากขึ้นสำหรับสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ขีดความสามารถในการให้บริการที่จะนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จของการบริการที่ต้องสูงกว่ามาตรฐานทั่วไปที่ใคร ๆ ก็ทำได้ เป็นลักษณะที่เรียกได้ว่า ความเก่ง จะต้องมีความรู้ความสามารถ พฤติกรรม ทักษะ และแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ และส่งผลต่อความสำเร็จของเป้าหมายในการบริการ ส่วน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ เห็นว่า ขีดความสามารถ หมายถึง ความสามารถในการบริหารงาน เช่นนี้ ผู้ศึกษาเห็นว่า ดิน ปรัชญฤทธิ ให้ความหมายในเรื่องประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงเพียงปัจจัยนำเข้า (input) และผลลัพธ์ (outcome) ซึ่งยังไม่ครอบคลุมในเรื่องอื่น เช่น คุณธรรม การประสานงาน วิธีการ ระเบียบแบบแผน หรือเทคนิค ซึ่งเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพการบริหารจัดการเช่นกัน จึงไม่เหมาะสมกับสภาวะการณ์ปัจจุบัน ในขณะที่สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ได้ให้ความหมายขีดความสามารถในการให้บริการ เน้นไปในเรื่องความเก่ง ซึ่งไม่ได้พูดถึงเรื่องคุณธรรม การประสานงาน วิธีการ ระเบียบแบบแผน หรือเทคนิค ซึ่งเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพการบริหารจัดการเช่นกัน ส่วน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ เห็นว่า ขีดความสามารถ หมายถึง ความสามารถในการบริหารงาน ซึ่งเป็นความหมายที่กะทัดรัดแต่ครอบคลุมการบริหารในหลายเรื่อง

เมื่อเป็นเช่นนี้ ผู้ศึกษาจึงได้นำความหมายของขีดความสามารถของ วิรัช วิรัชนิภา วรรณ มาเป็นพื้นฐานในการกำหนดความหมายของ ขีดความสามารถ ที่เป็นความคิดเห็นของผู้ศึกษาเองและใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยหมายถึง “ความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M ที่เน้นเรื่องการประสานงาน

สำหรับเหตุผลที่นำความหมายของการพัฒนาของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ มาใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดความหมายของการพัฒนาที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากผู้ศึกษาเห็นว่าเป็นการให้ความหมายของคำว่า ขีดความสามารถ ที่มีเนื้อหาสาระที่ชัดเจน เข้าใจง่าย กะทัดรัด และสะดวกต่อการนำมาปรับใช้ได้อย่างสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยของการศึกษาครั้งนี้

1.2 แนวคิดของการบริหารจัดการ มีนักวิชาการให้ความเห็นไว้ ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2543: 21-22) ในหนังสือ เรื่อง “องค์การและการบริหาร” (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช) ได้บรรยายลักษณะของงานบริหารจัดการไว้ 3 ด้าน คือ

- 1) ในด้านที่เป็นผู้นำหรือหัวหน้างาน งานบริหารจัดการ หมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ปฏิบัติตนเป็นผู้นำภายในองค์การ
- 2) ในด้านของภารกิจหรือสิ่งที่ต้องทำ งานบริหารจัดการ หมายถึง การจัดระเบียบทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์การ และการประสานกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน
- 3) ในด้านความรับผิดชอบ งานบริหารจัดการ หมายถึง การต้องทำให้งานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยการอาศัยบุคคลต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

นิรมิต เทียมทัน (2548: 61-62) ในหนังสือ เรื่อง “ยุทธศิลป์การบริหารจัดการ ศาสตร์และศิลป์สำหรับผู้สร้างอนาคตใหม่” (ปทุมธานี : โรงพิมพ์พิมพ์ตะวัน) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า การบริหารจัดการเป็นการแปลความมาจากภาษาอังกฤษอยู่ 2 คำ ได้แก่ administration และ management โดยมีการแปลความหมาย administration หมายถึง การบริหาร ส่วน management หมายถึง การจัดการ ซึ่งทั้งสองคำมีความแตกต่างกันในสาระสำคัญคือ ความรับผิดชอบ (accountability) กล่าวคือ การจัดการจะมีความรับผิดชอบในระดับความเข้มข้นที่มากกว่า การบริหาร (degree) การบริหารมักจะใช้กับการปฏิบัติที่เป็นเรื่องของกระบวนการที่ต้องปฏิบัติตามขั้นตอนปกติตามคู่มือ ตามกฎ ระเบียบ และกฎหมาย โดยเฉพาะการบริหารองค์กรภาครัฐ หรือ ลักษณะการทำงานของผู้บริหารทั่วไป เพราะความรับผิดชอบของเขาจะสัมผัสเพียงรับรู้ว่าได้เอาใจใส่งานในหน้าที่แล้ว แต่ผลสำเร็จจะเกิดหรือไม่ไม่สำคัญ (responsibility) ในทางปฏิบัติของการทำงานส่วนใหญ่จะมีลักษณะงานที่ต้องบริหารคืองานปกติ (routine work) และงานที่ต้อง

แก้ปัญหา หรือพัฒนา จำเป็นต้องเข้าไปจัดการ ลงมือทำ หรือร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน (involvement) ลักษณะการทำงานเช่นนี้ เรียกว่า การจัดการ สำหรับไทยใช้ทั้งสองคำ บางครั้งใช้คำว่า การบริหาร บางครั้งใช้คำว่า การจัดการ บางครั้งใช้ร่วมกันเรียกว่า การบริหารจัดการ และก็มีบ่อยครั้งใช้คำว่า การบริหาร แต่หมายถึง การจัดการ โดยเฉพาะการพูดกันในแวดวงธุรกิจเอกชน และการพูดในวงการทั่วไป ดังนั้น ในบางตอนบางข้อความอาจจะมีการพูดรวมถึงการบริหารจัดการรวมกันไป ก็ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550: 5) ในหนังสือ เรื่อง “การบริหารจัดการและการบริหาร การพัฒนาของหน่วยงานของรัฐ” (กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอกซเปอร์เน็ท จำกัด) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า การบริหารจัดการ (management administration) การบริหารการพัฒนา (development administration) แม้กระทั่งการบริหารการบริการ (service administration) แต่ละคำมีความหมาย คล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกัน ที่เห็นได้อย่างชัดเจนมีอย่างน้อย 3 ส่วน คือ หนึ่ง ส่วนเป็นแนวทางหรือวิธีการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ นำมาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ สอง มีกระบวนการบริหารงานที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การคิด (thinking) หรือการวางแผน (planning) การดำเนินงาน (acting) และการประเมินผล (evaluating) และ สาม มีจุดหมายปลายทาง คือ การพัฒนาประเทศไปในทิศทางที่ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้า และมั่นคงเพิ่มขึ้น สำหรับส่วนที่แตกต่างกัน คือ แต่ละคำมีจุดเน้นต่างกัน กล่าวคือ การบริหารจัดการเน้นเรื่องการนำแนวคิดการจัดการของภาคเอกชนเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ เช่น การมุ่งหวังผลกำไร การแข่งขัน ความรวดเร็ว การตลาด การประชาสัมพันธ์ การจูงใจด้วยค่าตอบแทน การลดขั้นตอน และการลดพิธีการ เป็นต้น ในขณะที่การบริหารการพัฒนาให้ความสำคัญเรื่องการบริหารรวมทั้ง การพัฒนานโยบาย แผน แผนงาน โครงการ (policy, plan, program, project) หรือกิจกรรมของหน่วยงานของรัฐ ส่วนการบริหารการบริการเน้นเรื่องการอำนวยความสะดวกและการให้บริการแก่ประชาชน

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550: 2-4) ในหนังสือ เรื่อง “การบริหารจัดการตามแนวทาง คุณธรรมและแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง” (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหาร การจัดการ และการบริหารจัดการ อาจกล่าวได้ว่า มีความหมาย ใกล้เคียงกัน และอาจนำมาใช้แทนกันได้ถึงแม้ว่าแต่ละคำจะมีความแตกต่างกันในรายละเอียดบางประการ เช่น วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งหน่วยงาน โดยคำว่า การบริหารส่วนใหญ่ใช้ในภาครัฐหรือ หน่วยงานภาครัฐซึ่งมีวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งเพื่อให้บริการสาธารณะทั้งหลาย (public services) แก่ประชาชน ขณะที่คำว่า การจัดการ นิยมใช้ในภาคเอกชนหรือภาคธุรกิจซึ่งมีวัตถุประสงค์ใน

การจัดตั้งเพื่อมุ่งแสวงหากำไร (profits) หรือกำไรสูงสุด (maximum profits) โดยผลประโยชน์ที่จะตกแก่สาธารณะถือเป็นวัตถุประสงค์รองหรือเป็นผลพลอยได้ (by product) ส่วนคำว่า การบริหารจัดการ นำมาใช้ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน เฉพาะการบริหารจัดการภาครัฐ มีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเพื่อให้บริการสาธารณะทั้งหลายแก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น และจูงใจด้วยการให้รางวัลตอบแทน เป็นต้น สำหรับความหมายของคำว่า การบริหารจัดการ ที่ใช้ในที่นี้หมายถึง แนวทางการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานใด ๆ ที่หน่วยงาน และ/หรือบุคลากรของหน่วยงานนำมาใช้ในการเปลี่ยนแปลง พัฒนา หรือสร้างความสุขความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนให้แก่ประชาชนและประเทศชาติ คำว่า การบริหารและการบริหารจัดการ อาจใช้แทนกันได้ และยังสามารถใช้คำอื่นที่มีความหมายคล้ายคลึงกันแทนกันได้ อีก เช่น การจัดการ อย่างไรก็ตาม เพื่อป้องกันความสับสน ในการศึกษาต่อจากนี้ไป จะใช้คำว่า การบริหารจัดการ เพียงคำเดียวเท่านั้น

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550: 33-35) ในหนังสือ เรื่อง “การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาของหน่วยงานของรัฐ” (กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอ็กสเปอร์เน็ท จำกัด) ยังได้แสดงกล่าวไว้ว่า เมื่อศึกษาค้นคว้าเอกสารจากต่างประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร และแคนาดา พบว่า ได้มีการนำคำว่า การบริหารจัดการ ซึ่งตรงกับคำว่า management administration มาใช้ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เช่น ใช้ในวงการศึกษารวมมหาวิทยาลัย ในหน่วยงานของรัฐ และในหน่วยงานของเอกชน ตัวอย่างเช่น

- 1) หนังสือ เรื่อง “Union-Management Administration of Employee Training: the Experience of Tennessee Valley Authority” เขียนโดย William J. McGlothlin ในปี ค.ศ. 1943
- 2) หนังสือ เรื่อง “Organizational Management Administration for Athletic Program” เขียนโดย Thomas M. Kinder จัดพิมพ์โดย Eddie Bowers Publishing, U.S.; พิมพ์ครั้งที่ 4, ธันวาคม ค.ศ. 1998
- 3) หนังสือ เรื่อง “Guide to Collection Development and Management Administration, Organization, and Staffing” เขียนโดย Mary H. Munroe, John M. Haar, Peggy Johnson จัดพิมพ์โดย Lanham, Md.: Scarecrow Press, 2001
- 4) วารสาร “Educational Management Administration & Leadership” Tony Bush (บรรณาธิการ) จาก University of Lincoln, UK (สหราชอาณาจักร) จัดพิมพ์โดย Sage Publications และได้ความร่วมมือจาก British Educational Leadership, Management & Administration Society, 2005-2007

5) มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ได้นำคำว่า Management Administration มาใช้ เช่น

(1) Fair Leigh Dickinson University ในเมืองแวนคูเวอร์ (Vancouver)

ประเทศแคนาดา

(2) Missouri State University ในมลรัฐมิสซูรี สหรัฐอเมริกา

(3) Villanova University ในมลรัฐเพนซิลวาเนีย สหรัฐอเมริกา

(4) University of Northwestern Connecticut ในมลรัฐคอนเนตทิคัต

สหรัฐอเมริกา

(5) University of West Texas A&M ในมลรัฐเท็กซัส สหรัฐอเมริกา

(6) University of Southwestern Medical Center ในเมืองดัลลัส (Dallas)

มลรัฐเท็กซัส สหรัฐอเมริกา

6) หน่วยงานของรัฐหรือหน่วยราชการของสหรัฐอเมริกา ได้นำมาใช้ เช่น

(1) กระทรวงสิ่งแวดล้อม (Department of the Environment) ในมลรัฐ

แมริแลนด์

(2) หน่วยการปกครองท้องถิ่น คือ Jackson County ในมลรัฐฟลอริดา

7) หน่วยงานของเอกชน ในสหรัฐอเมริกา

(1) บริษัท Hewlett Packard

(2) บริษัท คอมพิวเตอร์ของเอกชน ชื่อ Novell

(3) บริษัท คอมพิวเตอร์ของเอกชน ชื่อ Knowledgestorm

(4) บริษัท Gemalto

(5) บริษัท ViaNett

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2551) ในบทความ เรื่อง “การวิเคราะห์เปรียบเทียบ ความหมายของการบริหาร การจัดการ การบริหารการพัฒนา และการบริหารจัดการ” ค้นคืนวันที่ 14 เมษายน 2554 จาก <http://www.wiruch.com> มีความเห็นว่า การบริหารในฐานะที่เป็น กระบวนการ หรือกระบวนการบริหาร เกิดได้จากหลายแนวคิด เช่น โปสคอร็บ (POSDCoRB) เกิดจากแนวคิดของลูเทอร์ กูลิก (Luther Gulick) และลินคอล์น เออร์วิค (Lyndall Urwick) ประกอบด้วย ขั้นตอนการบริหาร 7 ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบริหารงานบุคคล (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) ขณะที่กระบวนการบริหารตามแนวคิดของ เฮนรี ฟาโยล (Henry Fayol) ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning)

การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุมงาน (Controlling) หรือรวมเรียกว่า พอคค (POCCC)

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2551: 36) ในบทความเดียวกัน ยังได้อธิบายไว้อีกว่า คำว่า การบริหารจัดการ (management administration) นำไปใช้ทั้งหน่วยงานและบุคลากรของภาครัฐและภาคเอกชน เป็นการผสมผสานแนวคิดการบริหารภาครัฐและการจัดการภาคเอกชนเข้าด้วยกัน ถ้านำคำนี้ไปใช้ในหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้ชัดเจนมากขึ้น อาจใช้คำว่า การบริหารจัดการภาครัฐ (public management administration)

นอกจากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2553) ในบทความ เรื่อง “แนวคิดและความหมายของการบริหารและการบริหารจัดการ” ค้นคืนวันที่ 4 พฤษภาคม 2554 จาก <http://www.wiruch.com> อธิบายว่า คำว่า “การบริหาร (administration) มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน “administratrac” หมายถึง ช่วยเหลือ (assist) หรืออำนวยความสะดวก (direct) การบริหาร มีความสัมพันธ์ หรือมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า “minister” ซึ่งหมายถึง การรับใช้หรือผู้รับใช้ หรือผู้รับใช้รัฐ คือ รัฐมนตรี สำหรับความหมายดั้งเดิมของคำว่า administer หมายถึง การติดตามดูแลสิ่งต่าง ๆ

ส่วนคำว่า การจัดการ (management) นิยมใช้ในภาคเอกชนหรือภาคธุรกิจซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเพื่อมุ่งแสวงหากำไร (profits) หรือกำไรสูงสุด (maximum profits) สำหรับผลประโยชน์ที่จะตกแก่สาธารณะถือเป็นวัตถุประสงค์รองหรือผลพลอยได้ (by product) เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงแตกต่างจากวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งหน่วยงานภาครัฐที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้บริการสาธารณะทั้งหลาย (public services) แก่ประชาชน การบริหารภาครัฐทุกวันนี้หรืออาจเรียกว่า การบริหารจัดการ (management administration) เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจมากขึ้น เช่น การนำแนวคิดผู้บริหารสูงสุด (Chief Executive Officer) หรือ ซีอีโอ (CEO) มาปรับใช้ในวงราชการ การบริหารราชการด้วยความรวดเร็ว การลดพิธีการที่ไม่จำเป็น การลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ และการจูงใจด้วยการให้รางวัลตอบแทน เป็นต้น

การบริหาร บางครั้งเรียกว่า การบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงานหรือ การปฏิบัติงานใด ๆ ของหน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ (ถ้าเป็นหน่วยงานภาคเอกชน หมายถึงหน่วยงาน และ/หรือ บุคลากร) ที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของ และหน่วยงาน โดยครอบคลุม เรื่องต่าง ๆ เช่น (1) การบริหารนโยบาย (Policy) (2) การบริหารอำนาจหน้าที่ (Authority) (3) การบริหารคุณธรรม (Morality) (4) การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (Society) (5) การวางแผน (Planning) (6) การจัดองค์การ (Organizing) (7) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Staffing) (8) การอำนวยความสะดวก (Directing) (9) การประสานงาน (Coordinating) (10) การรายงาน (Reporting)

และ (11) การงบประมาณ (Budgeting) เช่นนี้ เป็นการนำ “กระบวนการบริหาร” หรือ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร” ที่เรียกว่า แฟ้มส์-โพสคอร์บ (PAMS-POSDCoRB) แต่ละตัวมาเป็นแนวทางในการให้ความหมาย

สรุปและวิเคราะห์ จากการศึกษาแนวคิดหรือความหมายของคำว่า “การบริหารจัดการ” ของนักวิชาการทั้งหลายที่ได้นำเสนอไว้แล้วข้างต้น ผู้ศึกษาจึงได้นำมาสรุปเป็นความหมายของการบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงาน หรือแนวทางการปฏิบัติงานใด ๆ ของหน่วยงานหรือบุคลากรของภายในหน่วยงานที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านใดด้านหนึ่งให้สำเร็จ

ในเวลาเดียวกัน จากการวิเคราะห์ ผู้ศึกษามีความเห็นว่า นักวิชาการแต่ละคนได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการไว้แตกต่างกัน โดย ชงชัย สันติวงษ์ กล่าวถึงลักษณะของการบริหารจัดการไว้เพียง 3 ด้าน คือ (1) ด้านที่เป็นผู้นำหรือหัวหน้างาน (2) ด้านของภารกิจหรือสิ่งที่ต้องทำ และ (3) ด้านของความรับผิดชอบ ในขณะที่ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ให้แนวคิดและความหมายของการบริหารจัดการ ว่า เป็นแนวทาง หรือวิธีการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐ และ/หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ นำมาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ โดยครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ 11 ด้าน เช่น การบริหารนโยบาย การบริหารอำนาจหน้าที่ และการบริหารคุณธรรม เป็นต้น เช่นนี้ ผู้ศึกษามีความเห็นว่า วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ให้แนวคิดและความหมายของการบริหารจัดการได้ครอบคลุมขั้นตอน และสาระสำคัญของการบริหารจัดการ เหมาะกับการนำมาปรับใช้กับหน่วยงานราชการในปัจจุบัน ส่วนนักวิชาการ คือ ชงชัย สันติวงษ์ ให้แนวคิดและความหมายของการบริหารจัดการไม่ครอบคลุมขั้นตอน และสาระสำคัญของการบริหารจัดการ รวมทั้งไม่เหมาะกับการนำไปปรับใช้กับหน่วยงานราชการในปัจจุบัน

เมื่อเป็นเช่นนี้ ผู้ศึกษาจึงได้นำความหมายของการบริหารจัดการของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ มาเป็นพื้นฐานในการกำหนดคำว่า การบริหารจัดการ ที่เป็นความเห็นของผู้ศึกษาเองและใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยหมายถึง “การดำเนินงาน หรือแนวทางการปฏิบัติงานใด ๆ เพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ทั้งนี้ ตามกรอบแนวคิด 11M ที่เน้นเรื่อง การประสานงาน”

สำหรับเหตุผลที่นำแนวคิดและความหมายของการบริหารจัดการของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ มาเป็นพื้นฐานในการกำหนดคำว่า การบริหารจัดการที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากผู้ศึกษาเห็นว่า เป็นการให้ความหมายของคำว่า การบริหารจัดการ ที่ครอบคลุมกระบวนการบริหารจัดการอย่างครบถ้วน ชัดเจน ตรงประเด็น ง่ายแก่การนำไปปฏิบัติ และเหมาะแก่การนำมาประยุกต์ได้อย่างสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยของการศึกษาครั้งนี้

1.3 แนวคิดของการสืบสวนสอบสวน ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาได้

บัญญัติความหมายของการสืบสวนสอบสวน และผู้มีอำนาจสืบสวนสอบสวนไว้ด้วย นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการหลายคนได้อธิบายเกี่ยวกับการสืบสวนสอบสวนไว้ด้วย ดังนี้

มาตรา 2 (10) การสืบสวน หมายความว่า การแสวงหาข้อเท็จจริงและหลักฐานซึ่งพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจได้ปฏิบัติไปตามอำนาจและหน้าที่เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน และเพื่อที่จะทราบรายละเอียดแห่งความผิด

มาตรา 2 (11) การสอบสวน หมายความว่า การรวบรวมพยานหลักฐาน และการดำเนินการทั้งหลายอื่นตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายนี้ ซึ่งพนักงานสอบสวนได้ทำไปเกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหา เพื่อที่จะทราบข้อเท็จจริงหรือการพิสูจน์ความผิด และเพื่อจะเอาตัวผู้กระทำความผิดมาฟ้องลงโทษ

มาตรา 17 พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจมีอำนาจทำการสืบสวนคดีอาญาได้

มาตรา 18 (วรรค 1) ในจังหวัดอื่นนอกจากจังหวัดพระนครและจังหวัด ธนบุรี พนักงานฝ่ายปกครอง หรือตำรวจชั้นผู้ใหญ่ ปลัดอำเภอ และ ข้าราชการตำรวจซึ่งมียศตั้งแต่ชั้นนายร้อยตำรวจตรีหรือเทียบเท่า นายร้อยตำรวจตรีขึ้นไป มีอำนาจสอบสวนความผิดอาญาซึ่งได้เกิดหรืออ้าง หรือเชื่อว่าได้เกิดภายในเขตอำนาจของตน หรือผู้ต้องหาที่มีที่อยู่ หรือถูกจับภายในเขตอำนาจของตนได้

มาตรา 18 (วรรค 2) สำหรับในจังหวัดพระนคร และจังหวัดธนบุรี ให้ข้าราชการตำรวจ ซึ่งมียศตั้งแต่ชั้นนายร้อยตำรวจตรี หรือเทียบเท่า นายร้อยตำรวจตรีขึ้นไป มีอำนาจสอบสวนความผิดอาญาซึ่งได้เกิด หรืออ้าง หรือเชื่อว่าได้เกิดภายในเขตอำนาจของตน หรือผู้ต้องหา มีที่อยู่ หรือถูกจับ ภายในเขตอำนาจ ของตนได้

เวทย์ เพชรบรม (2528: 5) ในหนังสือเรื่อง “การบริหารงานสืบสวน” (ไม่ปรากฏสำนักพิมพ์ : กรุงเทพมหานคร) ได้ให้ความหมายของการสืบสวนว่า เป็นศิลปะที่สลับซับซ้อน และละเอียดอ่อน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับเปลี่ยนเทคนิคและยุทธวิธีการปฏิบัติให้เหมาะสมตามลักษณะของคดี และความมุ่งหมายของการสืบสวนอยู่เสมอ นอกจากนี้ การสืบสวนยังจะต้องอาศัยประสบการณ์และความสามารถเฉพาะตัวเข้าช่วยเสริมอีกด้วย จึงเป็นเรื่องที่ไม่อาจระบุได้แน่นอน

พงศ์พัฒน์ ฉายาพันธุ์ (2537: 13) ในหนังสือ เรื่อง “ความรู้เบื้องต้นการสืบสวนอาชญากรรม” (สำนักพิมพ์วันใหม่ : กรุงเทพมหานคร) การสืบสวนอาชญากรรม (criminal investigation) หมายถึง การค้นหา การซักถาม ภายใต้อำนาจของกฎหมาย เพื่อหาคนหรือสิ่งของที่ ใช้ประกอบการกระทำความผิดหรือละเว้นการทำตามกฎหมายอันเป็นการซักถามจากสิ่งที่มี

ย้อนหลังไปหาสิ่งที่ไม่รู้โดยมีเป้าหมายเพื่อตัดสินใจตามความจริงเท่าที่จะพบได้ในขอบเขตของกฎหมาย

ชนสิทธิ์ ธนพัฒนากุล (2539: 29) วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการสืบสวนจับกุมคดีอุกฉกรรจ์ศึกษาเฉพาะกรณีการกำกับการสืบสวนสอบสวนตำรวจนครบาลพระนครเหนือ, ใต้ และธนบุรี” อธิบายว่า การสืบสวนเป็นมาตรการเบื้องต้นในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การสืบสวนนั้นเป็นการดำเนินงานขั้นต้นของพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ ซึ่งได้ปฏิบัติไปตามอำนาจหน้าที่เพื่อบรรลุถึงวัตถุประสงค์ในด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การสืบสวนเป็นการสืบเสาะแสวงหาในขั้นต้น เพื่อทราบข้อเท็จจริงของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นคดีอาญาขั้นต้นว่าเรื่องเป็นอย่างไร มีสาเหตุอะไร กระทำผิดฐานใด เพื่อสืบค้นจากสถานที่เกิดเหตุว่ามีอะไรบ้างเป็นเครื่องพยานหรือมีใครรู้เห็นบ้าง มีพยานหลักฐานในคดีนั้น ๆ อย่างไร เพื่อจะได้ทำการสอบสวนให้คดีมีมูลสำหรับฟ้องให้ศาลลงโทษผู้กระทำความผิดได้

แสวง ชีระสวัสดิ์ (2530: 3) ในหนังสือ เรื่อง “หลักการสืบสวนสอบสวนคดีอาญา” (โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น : กรุงเทพมหานคร) จากบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาดังกล่าว จะเห็นได้ว่ามีความหมายใกล้เคียงกันมาก พอจับเค้าความแตกต่างที่เห็นได้ง่าย ๆ ว่า การสืบสวนนั้นเป็นการกระทำเบื้องต้น เพื่อการสืบเสาะหาข้อเท็จจริงและหลักฐานแห่งคดีที่เกิดขึ้น แต่การสอบสวนเป็นการกระทำขั้นต่อมาเพื่อรวบรวมหลักฐานเป็นสำเนาส่งฟ้องศาล

วิเชียร ดิเรกอุดมศักดิ์ (2552: 119) ในหนังสือ เรื่อง “วิ.อาญาพิสดาร เล่ม 1 (ฉบับปรับปรุงใหม่ ปี 2553)” (ห้างหุ้นส่วนจำกัดแสงจันทร์การพิมพ์ : กรุงเทพมหานคร) ได้กล่าวถึงอำนาจในการสืบสวนไว้ว่า อำนาจในการสืบสวนของเจ้าพนักงานตำรวจแตกต่างกับอำนาจสอบสวนของพนักงานสอบสวน กล่าวคือ พนักงานสอบสวนมีอำนาจสอบสวนเฉพาะคดีที่อยู่ในอำนาจของตน ทั้งนี้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่บัญญัติไว้ในมาตรา 18-19 การสอบสวนจึงจะชอบด้วยกฎหมาย ส่วนอำนาจสืบสวนไม่มีกฎหมายจำกัดอำนาจให้พนักงานตำรวจทำการสืบสวนได้เฉพาะในท้องที่ที่ตนประจำการได้เท่านั้นเจ้าพนักงานตำรวจจึงมีอำนาจสืบสวนในท้องที่อื่นได้

สรุปและวิเคราะห์ จากการศึกษาความหมายของ คำว่า “การสืบสวนสอบสวน” ตามบทบัญญัติของกฎหมาย และของนักวิชาการทั้งหลายที่ได้นำเสนอไว้แล้วข้างต้น ผู้ศึกษาจึงได้นำมาสรุปเป็นความหมายของ การสืบสวนสอบสวน หมายถึง การแสวงหาข้อเท็จจริงและหลักฐาน ซึ่งพนักงานตำรวจได้ปฏิบัติไปตามอำนาจและหน้าที่เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน และเพื่อที่จะทราบรายละเอียดแห่งความผิด และ/หรือ การรวบรวมพยานหลักฐาน และ

การดำเนินการทั้งหลายอื่นตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมาย ซึ่งพนักงานสอบสวนได้ทำไปเกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหา เพื่อที่จะทราบข้อเท็จจริง หรือการพิสูจน์ความผิด และเพื่อจะเอาตัวผู้กระทำความผิดมาฟ้องลงโทษทางอาญา

ในเวลาเดียวกัน จากการวิเคราะห์ ผู้ศึกษามีความเห็น ว่า นักวิชาการแต่ละคน ได้ให้ความหมายของการสืบสวนสอบสวนว่าเป็นคำที่บัญญัติไว้ในบทบัญญัติแห่งกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา การตีความจึงต้องเคร่งครัด โดยแยกได้ 2 คำ คือ สืบสวน กับสอบสวน โดยนักวิชาการได้อธิบายความหมายไว้ไปในแนวทางเดียวกัน เช่น เวทย์ เพชรบรม ได้กล่าวถึงการสืบสวนว่าเป็นศิลปะที่สลับซับซ้อน และละเอียดอ่อน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับเปลี่ยนเทคนิคและยุทธวิธีการปฏิบัติให้เหมาะสมตามลักษณะของคดี และความมุ่งหมายของการสืบสวนอยู่เสมอ นอกจากนี้ การสืบสวนยังจะต้องอาศัยประสบการณ์และความสามารถเฉพาะตัวเข้าช่วยเสริมอีกด้วย จึงเป็นเรื่องที่ไม่อาจระบุได้แน่นอน ส่วนพงศ์พัฒน์ ฉายาพันธุ์ ได้กล่าวไว้ว่าการสืบสวนอาชญากรรมหมายถึง การค้นหา การซักถาม ภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย เพื่อหาคนหรือสิ่งของที่ใช้ประกอบการกระทำความผิด หรือละเว้นการทำตามกฎหมายอันเป็นการซักถามจากสิ่งที่ยู้งอนหลังไปหาสิ่งที่ไม่รู้ โดยมีเป้าหมายเพื่อตัดลึนตามความจริงเท่าที่จะพบได้ในขอบเขตของกฎหมาย ในทำนองเดียวกัน ชนสิทธิ์ ชนพัฒนากุล กล่าวไว้ว่า การสืบสวนเป็นมาตรการเบื้องต้นในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การสืบสวนนั้นเป็นการดำเนินงานขั้นต้นของพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ ซึ่งได้ปฏิบัติไปตามอำนาจหน้าที่เพื่อบรรลุถึงวัตถุประสงค์ในด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การสืบสวนเป็นการเฝ้าหาแสวงหาในชั้นต้น เพื่อทราบข้อเท็จจริงของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นคดีอาญาขั้นต้นว่าเรื่องเป็นอย่างไร มีสาเหตุอะไร กระทำความผิดฐานใด เพื่อสืบค้นจากสถานที่เกิดเหตุว่ามีอะไรบ้างเป็นเครื่องพิสูจน์หรือมีใครรู้เห็นบ้าง มีพยานหลักฐานในคดีนั้น ๆ อย่างไร เพื่อจะได้ทำการสอบสวนให้คดีมีมูลสำหรับฟ้องให้ศาลลงโทษผู้กระทำความผิดได้ ขณะที่ แสง ธีระสวัสดิ์ กล่าวไว้ว่า จากบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา จะเห็นได้ว่า การสืบสวนกับการสอบสวนมีความหมายใกล้เคียงกันมาก โดยการสืบสวนนั้นเป็นการกระทำเบื้องต้น เพื่อการเสาะหาข้อเท็จจริงและหลักฐานแห่งคดีที่เกิดขึ้น แต่การสอบสวนเป็นการกระทำขั้นต่อมาเพื่อรวบรวมหลักฐานเป็นสำเนาส่งฟ้องศาล ในส่วนอำนาจในการสืบสวนสอบสวน วิเชียร ดิเรกอุดมศักดิ์ ได้กล่าวถึงอำนาจในการสืบสวนไว้ว่า อำนาจในการสืบสวนของเจ้าพนักงานตำรวจแตกต่างกับอำนาจสอบสวนของพนักงานสอบสวน กล่าวคือพนักงานสอบสวนมีอำนาจสอบสวนเฉพาะคดีที่อยู่ในอำนาจของตน ทั้งนี้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่บัญญัติไว้ในมาตรา 18-19 การสอบสวนจึงจะชอบด้วยกฎหมาย ส่วนอำนาจสืบสวนไม่มีกฎหมายจำกัดอำนาจให้

พนักงานตำรวจทำการสืบสวนได้เฉพาะในท้องที่ที่ตนประจำการ ได้เท่านั้นเจ้าพนักงานตำรวจจึงมีอำนาจสืบสวนในท้องที่อื่นได้

เมื่อเป็นเช่นนี้ ผู้ศึกษาจึงได้นำความหมายของการสืบสวนสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาทั้ง 2 อนุมาตราดังกล่าวมาเป็นพื้นฐานในการกำหนดความหมายของการสืบสวนสอบสวนที่เป็นความคิดเห็นของผู้ศึกษาเองและใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยหมายถึง “การแสวงหาข้อเท็จจริงและหลักฐานซึ่งพนักงานตำรวจได้ปฏิบัติไปตามอำนาจและหน้าที่เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนและเพื่อที่จะทราบรายละเอียดแห่งความผิด และ/หรือ การรวบรวมพยานหลักฐาน และการดำเนินการทั้งหลายอื่นตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายซึ่งพนักงานสอบสวนได้ทำไปเกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหาเพื่อที่จะทราบข้อเท็จจริงหรือการพิสูจน์ความผิด และเพื่อจะเอาตัวผู้กระทำความผิดมาฟ้องลงโทษทางอาญา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสืบสวนสอบสวนของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 9”

สำหรับเหตุผลที่นำความหมายตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญามาใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดความหมายของการสืบสวนสอบสวนที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากผู้ศึกษาเห็นว่า เป็นการให้ความหมายของคำว่า การสืบสวนสอบสวน ที่เข้าใจง่าย และเป็นไปตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

1.4 แนวคิดของการประสานงาน เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เน้นหรือให้ความสำคัญเรื่องการประสานงาน จึงมีการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการประสานงานไว้ด้วย โดยการประสานงานเป็นขั้นตอนสำคัญขั้นตอนหนึ่งของการบริหารจัดการขององค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การขนาดใหญ่หรือองค์การขนาดเล็กย่อมต้องมีการประสานงานกันตลอดเวลาทั้งการประสานงานภายในองค์การ และการประสานงานกับองค์การภายนอกที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องความหมายการประสานงานนั้น มีนักวิชาการหลายคนได้ให้ความหมายของการประสานงานไว้ดังจะได้กล่าวถึงต่อไปนี้ ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2526: 155) ในหนังสือ เรื่อง “การบริหาร” (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช จำกัด) ได้ให้ความหมายของการประสานงานไว้ว่า การประสานงาน คือ ความร่วมมือร่วมใจในการจะปฏิบัติจัดระเบียบงานให้เรียบร้อย และสอดคล้องกลมกลืนกันเพื่อให้งานสมดุลย์และสำเร็จตามเป้าหมายในเวลาที่กำหนดไว้

หุข กาญจนสร (2528: 67) (อ้างใน สันธยากร อรรถชาติ (2547: 11) รายงานการศึกษาอิสระ เรื่อง “แนวทางการประสานงานที่นำไปสู่ประสิทธิภาพในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพของหน่วยบริการปฐมภูมิจังหวัดขอนแก่น”) ได้กล่าวไว้ว่า การประสานงาน หมายถึง

การจัดระเบียบการทำงานเพื่อให้งานและเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ร่วมมือปฏิบัติงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่ทำงานซ้ำซ้อนและขัดแย้งกัน หรือเหลื่อมล้ำกัน ทั้งนี้ เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนโยบายขององค์กรนั้นอย่างสมานฉันท์และมีประสิทธิภาพ

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2529: 75) ในหนังสือ เรื่อง “หลักการบริหารการศึกษา” (กรุงเทพมหานคร : องค์กรศิลปกรรมพิมพ์) กล่าวถึงความหมายเกี่ยวกับการประสานงานว่า การประสานงานเป็นกระบวนการเชื่อมสัมพันธ์เกี่ยวกับบุคคล วัสดุ และทรัพยากรอย่างอื่น ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน โดยจะเกิดขึ้นระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับหน่วยงาน หรือระหว่างหน่วยงานหนึ่งกับอีกหน่วยงานหนึ่ง

กัญญา สาทร (ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์: ไม่ปรากฏหมายเลขหน้า) (อ้างใน กิตติมา ปริศินิล (2529: 220) ในหนังสือ เรื่อง “ทฤษฎีบริหารองค์การ” (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ชนการพิมพ์) ให้ความหมายของการประสานงานไว้ว่า “การประสานงาน คือ กระบวนการเชื่อมสัมพันธ์บุคคล วัสดุ และทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน”

จุมพล หนิมพานิช (2531: 150) ในเอกสารประกอบการสอนชุดวิชา “ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร : การบริหารและควบคุมงาน” (นนทบุรี : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช) ให้ความหมายการประสานงาน หมายถึง การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคล หรือหน่วยงานทำงานร่วมกันโดยมีความสามัคคีกันเพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายตามเวลาที่กำหนดไว้

ศิริอร ชันธหัตถ์ (2536: 150) ในหนังสือ เรื่อง “องค์การและการจัดการ” (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ) ให้ความหมายของการประสานงานไว้ว่า เป็นการจัดให้คนในองค์การทำงานให้สัมพันธ์และสอดคล้องกัน โดยจะต้องตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และมาตรฐานการปฏิบัติงานขององค์การเป็นหลัก

สมคิด บางโม (2541: 194) ในหนังสือ เรื่อง “องค์การและการจัดการ” (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บริษัทพิมพ์ดีจำกัด) กล่าวถึงการประสานงาน หมายถึง การจัดระเบียบการทำงานและการติดต่อกันเพื่อให้งานและเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ร่วมมือปฏิบัติการเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว ไม่ทำงานซ้อนกัน ขัดแย้งกัน หรือเหลื่อมล้ำกัน ทั้งนี้เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นอย่างสมานฉันท์

วิจิตร อาวะกุล (2542: 248) ในหนังสือ เรื่อง “เทคนิคมนุษยสัมพันธ์” (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอ.เอส.พรีนติ้งเฮ้าส์) ให้ความหมายการประสานงาน หมายถึง การจัดการความเกี่ยวเนื่องของปัจจัยในการบริหาร อันได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Materials)

วิธีการ (Methods) จิตใจ (Spirit) เพื่อให้เจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายร่วมมือปฏิบัติการเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ป้องกันการทำงานซ้ำซ้อนขัดแย้งหรือเหลื่อมล้ำกัน เพื่อให้งานได้ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว โดยการจัดให้กลุ่มบุคคลได้ใช้ความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพในลักษณะที่เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีความสมานฉันท์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานที่ตั้งไว้

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2551: 17) ในหนังสือ เรื่อง “แนวทางการตอบข้อสอบและกรอบแนวคิดทางสังคมศาสตร์” (ฉบับย่อ) (ค้นคืนวันที่ 10 พฤษภาคม 2554

จาก <http://www.wiruch.com>) อธิบายว่า การประสานงาน หมายถึง การดำเนินงานใด ๆ ที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ภายในระหว่างหน่วยงานด้วยกัน ระหว่างหน่วยงานกับบุคคล และระหว่างบุคคลกับบุคคล รวมทั้งความสัมพันธ์ภายนอก ระหว่างหน่วยงานด้วยกัน และระหว่างหน่วยงานกับบุคคลภายนอกหน่วยงาน

แกรี เซสเลอร์ (Gary Cessler) (2001: 206) ในหนังสือ เรื่อง “Management Leading People and Organization in the 21 Century” (New Jersey: Prentice-Hall International) ได้กล่าวถึงความหมายของการประสานงาน หมายถึง กระบวนการของความสำเร็จอันเกิดจากความสามัคคีในการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่าง อย่างถ้อยที่ถ้อยอาศัย หรืออย่างพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน หรือการประสานงาน คือ ความต้องการหรือความจำเป็นที่บุคคล กลุ่มคน หรือหน่วยงานตั้งแต่สองคน สองกลุ่ม หรือสองหน่วยงานขึ้นไปต้องทำงานร่วมกันอย่างสอดคล้องต้องกัน เพื่อให้การทำงานนั้นประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

วิลเลียม เอช. นิวแมน (William H. Newman) (1965: 403) ในหนังสือ เรื่อง “Administrative Action” (Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall International) ได้อธิบายไว้ว่า ในการบริหารงานนั้น การประสานงาน คือ การทำให้สอดคล้องกันและเกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในบรรดากลุ่มคนที่ทำงานร่วมกัน โดยทำให้ทุกคนมีความสามัคคีกัน ประสานใจกันดี ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการบริหารงานร่วมกัน

เดลตัน อี. แม็คฟาร์แลนด์ (Dalton E. Mcfarland) (1970: 238) ในหนังสือ เรื่อง “Management: Principle and Practices” (London: The Mcmillan Co.) ให้คำจำกัดความ การประสานงาน หมายถึง กระบวนการและแบบแผนการดำเนินงานของกลุ่ม และเป็นเอกภาพของการทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

สรุปและวิเคราะห์ จากการศึกษาความหมายของ คำว่า “การประสานงาน” ของนักวิชาการทั้งหลายที่ได้นำเสนอไว้แล้วข้างต้น ผู้ศึกษาจึงได้นำมาสรุปเป็นความหมายของ

การประสานงาน หมายถึง การดำเนินงานที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ภายในระหว่างหน่วยงานด้วยกัน ระหว่างหน่วยงานกับบุคคล และระหว่างบุคคลกับบุคคล รวมทั้งความสัมพันธ์ภายนอก ระหว่างหน่วยงานด้วยกัน และระหว่างหน่วยงานกับบุคคลภายนอกหน่วยงานด้วย

ในเวลาเดียวกัน จากการวิเคราะห์ ผู้ศึกษามีความเห็น ว่า นักวิชาการแต่ละคน ได้ให้ความหมายของการประสานงานไว้แตกต่างกัน เช่น นักวิชาการกลุ่มแรก ได้แก่ สมพงษ์ เกษมสิน, ชูบ กาญจนศร, จุมพล หนิมพานิช, ศิริอร ชันธหัตถ์, สมคิด บางโม, แกรี เซสเลอร์, และวิลเลียม เอช. นิวแมน ให้ความหมายของการประสานงานไว้คล้ายคลึงกัน กล่าวคือ การประสานงานเป็นเรื่องของความร่วมมือ ร่วมใจประสานสามัคคีในการปฏิบัติงานของบุคคล กลุ่มคนในหน่วยงานหรือหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น ไม่ซ้ำซ้อน และสอดคล้องต้องกัน ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ของหน่วยงาน ขณะที่กลุ่มที่สอง ได้แก่ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ ภิญโญ สาธร และวิรัช วิรัชนิภาวรรณ ให้ความหมายของการประสานงานคล้ายคลึงกัน โดย นพพงษ์ ได้กล่าวว่า การประสานงานเป็นกระบวนการเชื่อมสัมพันธ์เกี่ยวกับบุคคล วัสดุ และทรัพยากรอย่างอื่น ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน โดยจะเกิดขึ้นระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับหน่วยงาน หรือระหว่างหน่วยงานหนึ่งกับอีกหน่วยงานหนึ่ง นอกจากนั้น ภิญโญ สาธร ให้ความหมายไว้ว่า การประสานงาน คือ กระบวนการเชื่อมสัมพันธ์บุคคล วัสดุ และทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ส่วน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ได้กล่าวว่า การประสานงาน หมายถึง การดำเนินงานที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ภายในระหว่างหน่วยงานด้วยกัน ระหว่างหน่วยงานกับบุคคล และระหว่างบุคคลกับบุคคล รวมทั้งความสัมพันธ์ภายนอก ระหว่างหน่วยงานด้วยกัน และระหว่างหน่วยงานกับบุคคลภายนอกหน่วยงาน ในขณะที่ วิจิตร อวะกุล กล่าวไว้ว่า การประสานงาน หมายถึง การจัดความเกี่ยวเนื่องของปัจจัยในการบริหาร อันได้แก่ คน เงิน วัสดุ วิธีการ จิตใจ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายร่วมมือปฏิบัติการเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ป้องกันการทำงานซ้ำซ้อนขัดแย้งหรือเหลื่อมล้ำกัน เพื่อให้งานได้ดำเนินไปอย่างราบรื่น โดยการจัดให้กลุ่มบุคคลได้ใช้ความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพในลักษณะที่เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีความสมานฉันท์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานที่ตั้งไว้

เมื่อเป็นเช่นนี้ ผู้ศึกษาจึงได้นำความหมายของการประสานงานของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ มาเป็นพื้นฐานในการกำหนดความหมายของ การประสานงาน ที่เป็นความคิดเห็นของผู้ศึกษาเองและใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยหมายถึง “การดำเนินงานที่เกี่ยวกับการเชื่อมความสัมพันธ์ของบุคคล และทรัพยากรของหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การประสานงานเพื่อการสืบสวน

สอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 เฉพาะการประสานงานภายนอกหน่วยงานเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

สำหรับเหตุผลที่นำความหมายของการประสานงานของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ มาใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดความหมายของการประสานงานที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ เนื่องจากผู้ศึกษาเห็นว่า เป็นการให้ความหมายของคำว่า การประสานงาน ที่เข้าใจง่าย และสะดวกต่อการนำมาปรับใช้ได้อย่างสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยของการศึกษาค้างนี้ สำหรับเหตุผลที่ศึกษาเฉพาะเรื่องการประสานงานภายนอกหน่วยงาน เนื่องจากผู้ศึกษาเห็นว่า การประสานงานภายในหน่วยงานมักไม่พบปัญหาเพราะมีระเบียบการปฏิบัติที่ชัดเจนอยู่แล้ว และเมื่อมีเหตุขัดข้องผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปสามารถสั่งการเพื่อแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

1.5 แนวคิดของยุทธศาสตร์ มีหน่วยงานและนักวิชาการได้ให้ความเห็นไว้ ดังนี้

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546: 911) (กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คพับลิเคชั่น) ได้ให้ความหมายของยุทธศาสตร์ หมายถึง “วิชาว่าด้วยการพัฒนาและการใช้อำนาจทางการเมือง เศรษฐกิจ จิตวิทยาและกำลังรบทางทหารตามความจำเป็น ทั้งในยามสงบและยามสงคราม”

ธงชัย สันติวงษ์ (2539: 190) (อ้างใน วุฒิพงษ์ ไชยทิพย์ (2550: 10) วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ เรื่อง “การศึกษาประสิทธิผล และปัญหาการใช้กระบวนการการบริหารเชิงยุทธศาสตร์เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของสารเสพติดในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 24 อำเภอจุน จังหวัดพะเยา”) กล่าวว่า ยุทธศาสตร์ หมายถึง วิธีการที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์เป็นส่วนผสมของเป้าหมายและนโยบายหลัก ซึ่งรวมกันเป็นการกระทำอย่างใดและมักจะต้องมีการจัดเอาทรัพยากรต่าง ๆ ด้วย

พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร (2552: 107-108) ในหนังสือ เรื่อง “แนวคิด ยุทธศาสตร์การบริหารการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในยุคโลกาภิวัตน์” (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ปัญญาชน) ให้ความหมายของยุทธศาสตร์ หมายถึง การกำหนดเป้าหมายเพื่อที่จะนำยุทธศาสตร์ที่กำหนดไปสู่การปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่งประกอบไปด้วยการกำหนดแนวทางปฏิบัติโดยรู้จักข้อจำกัดและความแตกต่างระหว่างกิจกรรมต่าง ๆ ที่กระทำลงไปนั้นให้บรรลุเป้าหมายหลักและเป้าหมายรอง การกำหนดนโยบาย การวางแผนกำหนดโครงการและโครงการหน่วยวิเคราะห์การประเมิน การวัด และขั้นตอนปฏิบัติที่เรียกว่า กลยุทธ์ เพื่อความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

พร้อมบุญ พาณิชกัณฑ์ (2552: 38) ในหนังสือ เรื่อง “พัฒนาในงานพัฒนา” (กรุงเทพมหานคร : บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด) กล่าวว่า ยุทธศาสตร์ คือ ทิศทางของกระบวนการทำงานอันนำไปสู่เป้าหมาย

วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ และคณะ (2546: 18) (อ้างใน ประเสริฐ สิงขรเจียว (2550: 50) วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขายุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย เรื่อง “ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับทหารกองประจำการหน่วยจังหวัดทหารบกเลย”) กล่าวว่า ยุทธศาสตร์ หมายถึง ชุดของทางเลือกระยะยาวเกี่ยวกับเป้าประสงค์เชิงปฏิบัติการและนโยบาย รวมทั้งแผนปฏิบัติการของแผนงานรัฐบาล ซึ่งองค์การภาครัฐบาลกำหนดโดยคำนึงถึงปัจจัยที่สำคัญ 2 ประการ ได้แก่ วัตถุประสงค์ของแผนงานที่รัฐบาลกำหนดไว้ และสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของแผนงาน

สันติธนะ นามวงษา (2552: 30) ในรายงานการศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น เรื่อง “ยุทธศาสตร์การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น” กล่าวว่า ยุทธศาสตร์ หมายถึง การวางแผนเพื่อนำกองทัพเข้ารบโดยใช้กำลังที่มีอยู่ และกลอุบายให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สรุปและวิเคราะห์ จากการศึกษาแนวคิดหรือความหมายของคำว่า “ยุทธศาสตร์” ของหน่วยงานและนักวิชาการทั้งหลายที่ได้นำเสนอไว้แล้วข้างต้น ผู้ศึกษาจึงได้นำมาสรุปเป็นความหมายของ ยุทธศาสตร์ หมายถึง การกำหนดทิศทางเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ โดยการกำหนดแผนงาน และโครงการ พร้อมทั้งแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนา

ในเวลาเดียวกัน จากการวิเคราะห์พบว่า นักวิชาการแต่ละคน ได้ให้ความหมายของยุทธศาสตร์ไปในทิศทางเดียวกัน เช่น ชงชัย สันติวงษ์ ให้ความหมายของยุทธศาสตร์ว่า วิธีการที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์เป็นส่วนผสมของเป้าหมายและนโยบายหลัก ซึ่งรวมกันเป็นการกระทำอย่างใดและมักจะต้องมีการจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ด้วย ส่วน พร้อมบุญ พาณิชกัณฑ์ กล่าวว่า ยุทธศาสตร์ คือ ทิศทางของกระบวนการทำงานอันนำไปสู่เป้าหมาย ในขณะที่ พิเชษฐ วงศ์เกียรติจร เห็นว่า ยุทธศาสตร์ คือ การกำหนดเป้าหมายเพื่อที่จะนำยุทธศาสตร์ที่กำหนดไปสู่การปฏิบัติ เพื่อบรรลุเป้าหมาย เป็นต้น ผู้ศึกษาเห็นว่า ชงชัย สันติวงษ์ และ พิเชษฐ วงศ์เกียรติจร ให้ความหมายอย่างกว้างขวาง ในขณะที่ พร้อมบุญ พาณิชกัณฑ์ ให้ความหมายไว้อย่างชัดเจนและตรงประเด็น

เมื่อเป็นเช่นนี้ ผู้ศึกษาจึงได้นำความหมายของยุทธศาสตร์ของ พร้อมบุญ พาณิชกัณฑ์ มาเป็นพื้นฐานของการกำหนดคำว่า ยุทธศาสตร์ ที่เห็นเป็นความเห็นของผู้ศึกษาเองและใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยหมายถึง “ทิศทางของกระบวนการปฏิบัติงานอันนำไปสู่เป้าหมายที่มุ่งเน้น

ให้เกิดการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ที่เน้นเรื่องการประสานงาน”

สำหรับเหตุผลที่นำความหมายของยุทธศาสตร์ของ พร้อมบุญ พานิชภักดิ์ มาใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดความหมายของยุทธศาสตร์ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากผู้ศึกษาเห็นว่าเป็นการให้ความหมายของคำว่า ยุทธศาสตร์ ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ชัดเจน กระทบตรงประเด็น และนำมาประยุกต์ได้อย่างสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยของการศึกษาครั้งนี้

2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 11M หรือกรอบแนวคิด 11M

เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 11M มาเป็นกรอบแนวคิด และเป็นตัวแปรอิสระ แต่นำมาปรับใช้ในการศึกษาปัญหา และแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 เป็นต้น เพียง 10 ด้าน โดยตัดด้านการประสานงานออก เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ได้เน้นเรื่องการประสานงานอยู่แล้ว ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 11M หรือกรอบแนวคิด 11M โดยแบ่งการนำเสนอเป็น 2 หัวข้อ ดังนี้

2.1 ความหมาย ความสำคัญ และการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 11M หรือกรอบแนวคิด 11M กับกรอบแนวคิดอื่น

2.2 ประโยชน์ของปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 11M หรือกรอบแนวคิด 11M

2.1 ความหมาย ความสำคัญ และการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 11M หรือกรอบแนวคิด 11M กับกรอบแนวคิดอื่น

วิเชียร วิทญูตม (2551: 2) (อ้างใน สุวณี จรุงโรจน์ ณ อยุธยา (2551: 25-26) วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เรื่อง “การวิเคราะห์การบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชนด้วยระบบพิธีการศุลกากรนำเข้าและส่งออกทางอิเล็กทรอนิกส์แบบไร้เอกสารของกรมศุลกากร”) กล่าวถึง ทรัพยากรในการบริหาร (management resources) ว่า โดยทั่วไปทรัพยากรในการบริหารหรือปัจจัยในการบริหารที่สำคัญมีอยู่ 4 ประการ ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ

สิ่งของ (Material) และการบริหาร (Management) หรือเรียกสั้น ๆ ว่า 4M's ทรัพยากรในการบริหาร หรือปัจจัยในการบริหารเหล่านี้เป็นสิ่งที่จำเป็น หรือเป็นพื้นฐานในการบริหารที่จะขาดเสียมิได้ ถ้าขาดเสียแล้วไม่ว่าจะเป็นการบริหารราชการ หรือการบริหารธุรกิจก็ตาม งานก็ไม่สามารถดำเนินไปได้ด้วยดี

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2553: 24-26) ในหนังสือ เรื่อง “หลักการและเทคนิคการเขียนงานวิจัย วิทยานิพนธ์ และรายงาน” (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพธิ์เพช) ได้กล่าวถึงกรอบแนวคิดทางวิชาการที่นำมาใช้ในการจัดกลุ่ม เป็นกรอบแนวคิดที่ประกอบด้วย “กลุ่มคำ” หลายด้าน หรือหลายขั้นตอน กรอบแนวคิดแบบนี้นำมาใช้ในการศึกษา การทำวิจัย หรือการทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งรวมทั้งใช้ใน “การจัดกลุ่มหรือการจัดกลุ่มปัญหา” ด้วย ดังนี้

ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 3M-11M (หรืออาจเรียกว่า ทรัพยากรบริหารจัดการ หรือทรัพยากรการจัดการ (management resources)

1) 3M เช่น Man (การบริหารทรัพยากรมนุษย์) Money (การบริหารงบประมาณ) Management (แปลว่า การบริหารงานทั่วไป หรือการจัดการทั่วไป เช่น การวางแผน การควบคุมดูแล การตัดสินใจ และการประชาสัมพันธ์)

2) 4M เช่น Man Money Management Material (การบริหารวัสดุอุปกรณ์) หรือ Man Machine Medium Mission

3) 5M เช่น Man Money Management Material Morality (การบริหารคุณธรรม หรือจริยธรรมของบุคลากรในหน่วยงาน) หรือ Machinery Manpower Material Method Measurement

4) 6M เช่น Man Money Management Material Morality Market (ตลาด ผู้รับบริการ หรือประชาชนผู้รับบริการ)

5) 7M เช่น Man Money Management Material Morality Market Message (การบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร)

6) 8M เช่น Man Money Management Material Morality Market Message Method (วิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค)

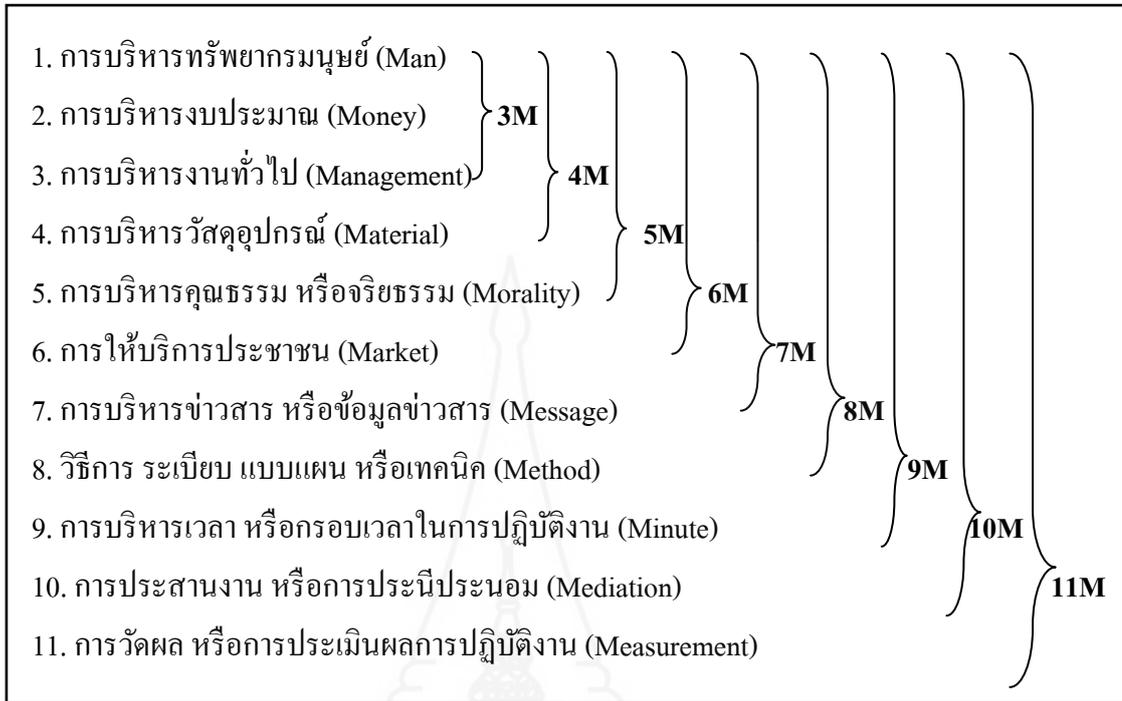
7) 9M เช่น Man Money Management Material Morality Market Message Method Minute (การบริหารเวลา หรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน)

8) 10M เช่น Man Money Management Material Morality Market Message Method Minute Mediation (การประสานงาน หรือการประนีประนอม)

9) 11M เช่น Man Money Management Material Morality Market Message
Method Minute Mediation Measurement (การวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน)

นอกจากนี้ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2552: 11) ในหนังสือ เรื่อง “การบริหารจัดการ
ของหน่วยงานของรัฐ : การวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวชี้วัด” (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร)
ได้กล่าวถึง การจัดแบ่งตัวชี้วัดการบริหารจัดการออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1) ปัจจัยนำเข้า (input) หมายถึง ตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่เป็นปัจจัยที่มีส่วน
สำคัญต่อการบริหารจัดการหรือประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ หรือทรัพยากรการจัดการ
(management resources) ตัวอย่างเช่น 3M ที่ประกอบด้วยคนหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์
(Man) เงินหรือการบริหารงบประมาณ (Money) และการบริหารงานทั่วไป (Management) ที่ถูก
นำเข้าไปในระบบการบริหารจัดการ ตัวชี้วัดดังกล่าวนี้มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจาก
การบริหารจัดการมีความซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น จนเป็น 11M ตัวอย่างเช่น (1) การบริหารทรัพยากร
มนุษย์ (Man) (2) การบริหารงบประมาณ (Money) (3) การบริหารงานทั่วไป (Management)
(4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) (5) การบริหารคุณธรรม (Morality) (6) การให้บริการ
ประชาชน (Market) (7) การบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร (Message) (8) วิธีการ ระเบียบ แบบ
แผน หรือเทคนิค (Method) (9) การบริหารเวลา หรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Minute)
(10) การประสานงานหรือการประนีประนอม (Mediation) และ (11) การวัดผล หรือการประเมินผล
การปฏิบัติงาน (Measurement) ตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่เป็นทรัพยากรการจัดการเหล่านี้อาจจะ
เพิ่มขึ้นไปเรื่อย ๆ ตราบเท่าที่ระบบการบริหารจัดการยังคงพัฒนา และก้าวไปอย่างไม่หยุดยั้ง
ดังแสดงไว้ในภาพที่ 2.2

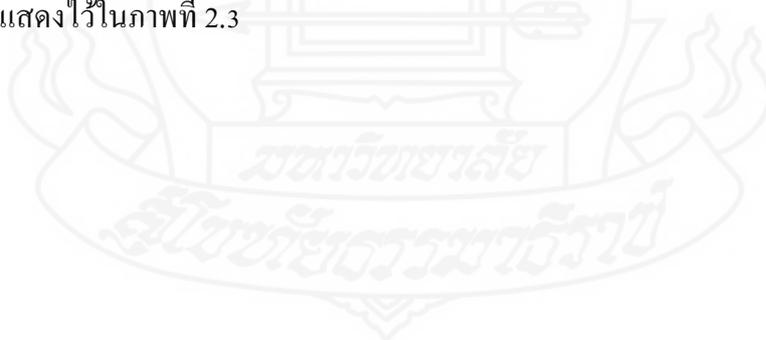


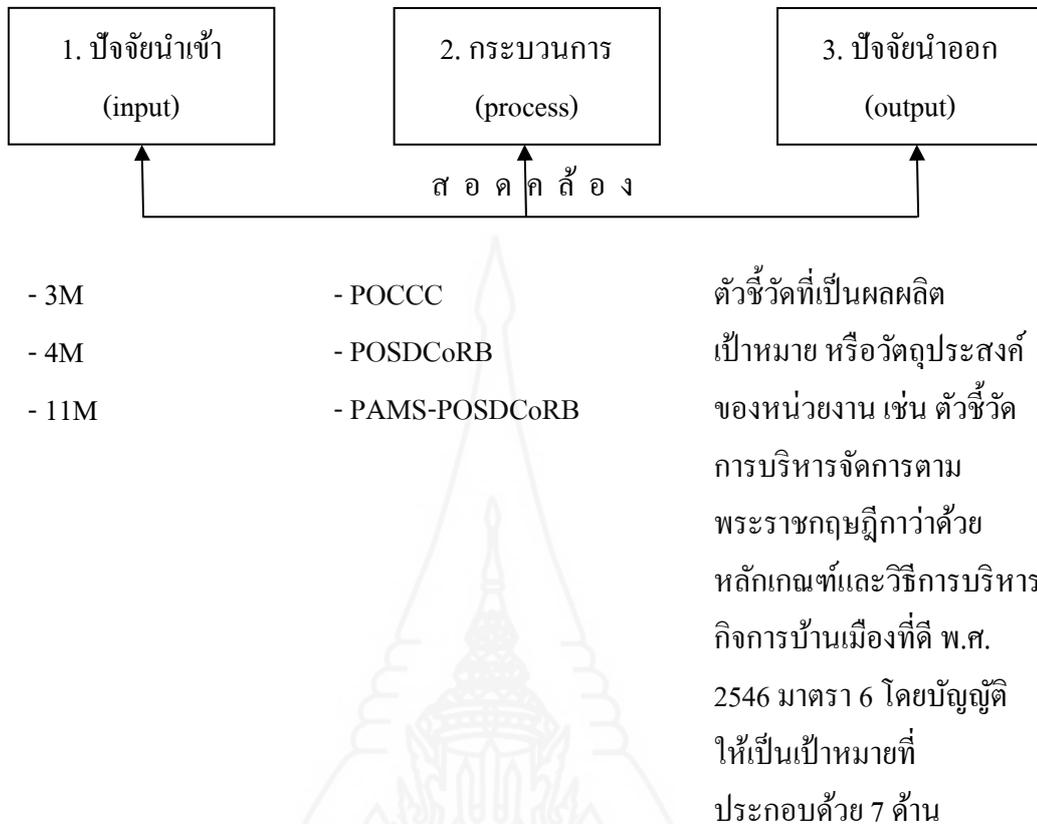
ภาพที่ 2.2 ตัวชี้วัดการบริหารจัดการในฐานะที่เป็นปัจจัยนำเข้า 3-11 ด้านที่เรียกว่า 3M-11M

2) กระบวนการ (process) หมายถึง ตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่ประกอบด้วย การดำเนินงานหลายขั้นตอนที่หน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐพึงดำเนินการ หรือหมายถึง ตัวชี้วัดที่ประกอบด้วยหลายขั้นตอนที่อยู่ในระบบการบริหารจัดการ โดยนำแต่ละขั้นตอนมาใช้เป็น เครื่องมือในการปรับเปลี่ยนปัจจัยนำเข้าให้เป็นปัจจัยนำออกหรือผลผลิตตามเป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ของหน่วยงานต่อไป เช่น พอลค์ (POLC) ที่ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน (Planning), การจัดองค์การ (Organizing), การชี้นำ (Leading), และการควบคุม (Controlling) ตัวชี้วัดที่เป็นกระบวนการนี้ได้มีพัฒนาการตลอดมา โดยในสมัยของ เฮนรี ฟาโย (Henri Fayol) ปี ค.ศ. 1916 ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน เรียกว่า พอลค์ (POCCC) ที่ประกอบด้วย การวางแผน (Planning), การจัดองค์การ (Organizing), การสั่งการ (Commanding), การประสานงาน (Coordinating), และการควบคุม (Controlling) ต่อมาในปี ค.ศ. 1937 กุลิกและ เออร์วิค (Gulick และ Urwick) เรียกว่า โปสคอ์บ (POSDCoRB) ซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ การวางแผน (Planning), การจัดองค์การ (Organizing), การบริหารงานบุคคล (Staffing), การอำนวยการ (Directing), การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting), และ การงบประมาณ (Budgeting) ครั้นถึงปี ค.ศ. 1972 แฮร์โรลด์ คูนต์ซ์ (Harold D. Koontz) เห็นว่า ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน เรียกว่า โปสคค (POSDC) ได้แก่ การวางแผน (Planning),

การจัดองค์การ (Organizing),การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing), การอำนวยการ (Directing), และ การควบคุม (Controlling) จากนั้น แนวคิดได้เปลี่ยนแปลงไปบ้าง โดยในปี ค.ศ. 1988 กูนต์ซ์ และ เวียห์ริช (Koontz และ Wehrich) ได้ร่วมกันเขียนหนังสือ เรื่อง Management โดยได้เปลี่ยนขั้นตอน จากตัว D (Directing) เป็น L (Leading) เรียกว่า โปสลส์ (POSLC) พัฒนาการของตัวชี้วัดที่เป็น กระบวนการที่กล่าวมานี้ยังคงก้าวต่อไปไม่หยุดยั้ง เช่น ได้มีการพัฒนาเป็น แพมส์-โพสคอร์บ (PAMS-POSDCoRB) ที่ประกอบด้วย 11 ขั้นตอน โดยพัฒนามาจาก โปสคอร์บ ข้างต้น และได้ เพิ่มเติมเข้าไปอีก 4 ขั้นตอน ได้แก่ การบริหารนโยบาย (Policy) การบริหารอำนาจหน้าที่ (Authority) การบริหารคุณธรรม (Morality) และการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (Society) ใน อนาคตตัวชี้วัดที่เป็นกระบวนการดังกล่าวนี้ อาจมีจำนวนขั้นตอนเพิ่มมากขึ้นอีก หรืออาจลดลงก็ได้

3) ปัจจัยนำออก (output) หมายถึง ตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่เป็นผลลัพธ์ ผลผลิต ผลการดำเนินงาน หรือเป็นจุดหมายปลายทาง (end(s)) เป้าหมาย (goal(s)) หรือวัตถุประสงค์ (objective(s)) ของหน่วยงานที่ออกมาจากกระบวนการในขั้นตอนที่สองตัวชี้วัดที่เป็นปัจจัยนำออก หรือเป็นเป้าหมายของหน่วยงานนี้ อาจแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ตัวชี้วัดที่มีเป้าหมายที่มุ่ง แสวงหากำไร (profit) และตัวชี้วัดที่มีเป้าหมายไม่มุ่งแสวงหากำไร (non-profit) หรือแบ่งเป็น ตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการผลิตสินค้าหรือผลผลิต (products) และตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้บริการ (services) ก็ได้ ตัวอย่างเช่น ตัวชี้วัดการบริหารจัดการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 1 การบริหารกิจการบ้านเมือง ที่ดี มาตรา 6 โดยบัญญัติให้เป็นจุดหมายปลายทางหรือเป้าหมายที่ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังกล่าว ข้างต้น ดังแสดงไว้ในภาพที่ 2.3





ภาพที่ 2.3 ตัวชี้วัดการบริหารจัดการในฐานะที่เป็นปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และปัจจัยนำออก

ไม่เพียงเท่านั้น วิรัช วิรัชนิการวรรณ (2552: 62-65) ในหนังสือ เรื่อง “การบริหารจัดการของหน่วยงานของรัฐ : การวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวชี้วัด” (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร) ยังได้วิเคราะห์เปรียบเทียบภาพรวมตัวชี้วัดการบริหารจัดการ 5 ตัว ได้แก่ (1) 11M (2) PAMS-POSDCoRB (3) SWOT (4) Benchmarking และ (5) Balanced Scorecard โดยจัดแบ่งตามด้านวัตถุและด้านจิตใจ รวมทั้งจัดแบ่งตามงาน (Management) เงิน (Money) คน (Man) และคุณธรรม (Morality) พบว่า

หนึ่ง เมื่อจัดแบ่งตามด้านวัตถุและจิตใจ ตัวชี้วัดการบริหารจัดการหรือตัวชี้วัดหลักทั้ง 5 ตัว/ชุดตัวชี้วัด ส่วนให้ความสำคัญกับด้านวัตถุมากกว่าด้านจิตใจ กล่าวคือ (1) 11M หรือตัวชี้วัดที่เป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่ประกอบด้วย 11 ด้าน ได้เน้นด้านวัตถุมากถึง 10 ด้าน ขณะที่เน้นด้านจิตใจเพียง 1 ด้าน คือ คุณธรรมหรือจริยธรรมเท่านั้น (2) PAMS-POSDCoRB หรือตัวชี้วัดที่เป็นกระบวนการ หรือตัวชี้วัดที่เป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร

จัดการที่ประกอบด้วย 11 ด้าน ได้เน้นด้านวัตถุ 9 ด้าน และเน้นด้านจิตใจเพียง 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารคุณธรรมและด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (3) SWOT หรือตัวชี้วัดที่เป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้เน้นด้านวัตถุทั้ง 4 ด้าน (4) Benchmarking หรือตัวชี้วัดที่ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้เน้นด้านวัตถุทั้ง 5 ด้าน และ (5) Balanced Scorecard หรือตัวชี้วัดที่ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้เน้นด้านวัตถุ 3 ด้าน และเน้นด้านจิตใจ 1 ด้าน คือ ด้านการเรียนรู้และการเจริญเติบโต

สอง ถ้าจัดแบ่งตามงาน เงิน คน และคุณธรรม พบว่า (1) 11M และ (2) PAMS-POSDCoRB ครอบคลุมครบทั้งด้านงาน เงิน คน และคุณธรรม ในขณะที่ (3) SWOT และ (4) Benchmarking ครอบคลุมเฉพาะด้านงานเท่านั้น ส่วน (5) Balanced Scorecard ครอบคลุมด้านงาน เงิน และคน โดยไม่ครอบคลุมด้านคุณธรรม ดังแสดงไว้ในตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาพรวมกรอบแนวคิด หรือตัวชี้วัดการบริหารจัดการ 5 ตัว/ชุดตัวชี้วัด จำแนกตามปัจจัยด้านวัตถุ และด้านจิตใจ รวมทั้งงาน เงิน คน และคุณธรรม

กรอบแนวคิดหรือตัวชี้วัด	ปัจจัยด้านวัตถุ		ปัจจัยด้านจิตใจ	
	งาน (Management)	เงิน (Money)	คน (Man)	คุณธรรม (Morality)
1. 11M หรือตัวชี้วัดที่เป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ	(3) การบริหารงานทั่วไป (Management) (4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) (6) การให้บริการประชาชน (Market) (7) การบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร (Message) (8) วิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค (Method) (9) การบริหารเวลา หรือกรอบเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Minute) (10) การประสานงาน หรือการประนีประนอม (Mediation) และ (11) การวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Measurement)	(2) การบริหารงบประมาณ (Money)	(1) การบริหารทรัพยากรบุคคล (Man)	(5) การบริหารคุณธรรม (Morality)
11 ด้าน				

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

กรอบแนวคิดหรือตัวชี้วัด	ปัจจัยด้านวัตถุ	ปัจจัยด้านจิตใจ		
การบริหารจัดการ 5 ตัว/ชุดตัวชี้วัด	งาน (Management)	เงิน (Money)	คน (Man)	คุณธรรม (Morality)
2. PAMS- POSDCoRB หรือตัวชี้วัดที่เป็นกระบวนการหรือตัวชี้วัดที่เป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ 11 ด้าน	(1) การบริหารนโยบาย (Policy) (2) การบริหารอำนาจหน้าที่ (Authority) (5) การวางแผน (Planning) (6) การจัดองค์การ (Organizing) (8) การอำนวยความสะดวก (Directing) (9) การประสานงาน (Coordinating) และ (10) การรายงาน (Reporting)	(11) การงบประมาณ (Budgeting)	(7) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Staffing)	(3) การบริหารคุณธรรม (Morality) (4) การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (Society)
3. SWOT 4 ด้าน	(1) จุดแข็ง (Strength) คือ ข้อดี หรือปัจจัยที่สนับสนุนภายในหน่วยงาน (2) จุดอ่อน (Weakness) คือ ข้อด้อย หรือปัจจัยที่ไม่สนับสนุนภายในหน่วยงาน (3) โอกาส (Opportunity) คือ ข้อดี หรือปัจจัยที่สนับสนุนภายนอกหน่วยงาน และ (4) ข้อจำกัด หรืออุปสรรค (Threat) คือ ข้อด้อย หรือปัจจัยที่ไม่สนับสนุนภายนอกหน่วยงาน			

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

กรอบแนวคิดหรือตัวชี้วัด	ปัจจัยด้านวัตถุ	ปัจจัยด้านจิตใจ		
การบริหารจัดการ 5 ตัว/ชุดตัวชี้วัด	งาน (Management)	เงิน (Money)	คน (Man)	คุณธรรม (Morality)
4. Benchmarking 5 ด้าน	(1) การปฏิบัติงาน หรือผลของการปฏิบัติงาน (2) กระบวนการดำเนินงาน (3) ผลลัพธ์ (4) ความพึงพอใจของผู้รับบริการ และ (5) ยุทธศาสตร์			
5. Balanced Scorecard 4 ด้าน	(1) ด้านภายนอกองค์กร เช่น ประชาชน ผู้รับบริการ และ (2) ด้านภายในองค์กร เช่น กระบวนการบริหารงานภายในหน่วยงาน	(4) ด้านการเงิน	(3) ด้านการเรียนรู้และการเจริญเติบโต	

หมายเหตุ การนำเสนอตารางที่ 2.1 ข้างบนนี้ เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสำคัญและครอบคลุมของกรอบแนวคิด 11M เมื่อเปรียบเทียบกับกรอบแนวคิดอื่น

สรุป จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับกรอบแนวคิด 11M ดังกล่าวข้างต้นนี้ พบว่า นักวิชาการได้ให้ความหมายและกำหนดปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการไว้แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับการเลือกหรือกำหนดว่าปัจจัยใดบ้างที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดเกี่ยวกับ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 11M” ของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดความหมายของกรอบแนวคิด 11M ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยหมายถึง “สิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ที่เน้นเรื่องการประสานงานที่ประกอบด้วย 11 ด้านแต่นำมาปรับใช้ 10 ด้านโดยตัดด้านการประสานงาน หรือการประนีประนอมออก”

สำหรับเหตุผลที่นำแนวคิดของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ มาใช้ในการกำหนดความหมาย เนื่องจากเป็นกรอบแนวคิดที่มีเนื้อหาสาระครอบคลุมการบริหารจัดการหลายด้าน มีความชัดเจน มีการเผยแพร่ และนำไปใช้อย่างกว้างขวางพอสมควร รวมทั้งนำมาปรับใช้กับวัตถุประสงค์

การวิจัยของการศึกษานี้ได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสม ถึงแม้จะมีข้อจำกัดบางประการ เช่น เป็นกรอบแนวคิดที่พัฒนาขึ้นโดยนักวิชาการไทย โดยพัฒนามาจาก 3M จนกระทั่งเป็น 11M จึงอาจทำให้ไม่ได้รับการยอมรับจากนักวิชาการไทยบางส่วนก็ตาม

2.2 ประโยชน์ของปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 11M หรือกรอบแนวคิด 11M มีนักวิชาการได้แสดงความเห็นไว้ดังนี้

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2552: 20-29) ในหนังสือ เรื่อง “การบริหารจัดการของหน่วยงานของรัฐ : การวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวชี้วัด” (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของกรอบแนวคิด 11M โดยเป็นตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่เรียกว่า 3M-11M หรือเป็นตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากร หรือปัจจัยที่มีส่วนสำคัญและจำเป็นต่อการบริหารจัดการ หรือการดำเนินงานของหน่วยงานที่ประกอบด้วยตัวชี้วัดหลัก 3-11 ด้าน ตามลำดับ ดังนี้

1) 3M ได้แก่ Man (การบริหารทรัพยากรมนุษย์) Money (การบริหารงบประมาณ) Management (แปลว่า การบริหารงานทั่วไป หรือการจัดการทั่วไป เช่น การวางแผน การควบคุมดูแล การตัดสินใจ และการประชาสัมพันธ์)

2) 4M เช่น Man Money Material Management หรือ Man Machine Medium Mission

3) 5M ได้แก่ Man Money Material Management Market (การให้บริการประชาชน)

4) 6M ได้แก่ Man Money Material Management Market Morality (การบริหารคุณธรรม)

5) 7M ได้แก่ Man Money Material Management Market Morality Message (การบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร)

6) 8M ได้แก่ Man Money Material Management Market Morality Message Method (วิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค)

7) 9M เช่น Man Money Material Management Market Morality Message Method Minute (การบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน)

8) 10M เช่น Man Money Management Material Morality Market Message Method Minute Mediation (การประสานงาน หรือการประนีประนอม)

9) 11M เช่น Man Money Management Material Morality Market Message Method Minute Mediation Measurement (การวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน)

สำหรับตัวอย่างตัวชี้วัดรองของตัวชี้วัดหลัก หมายถึง ระดับความสำเร็จของ
ข้อความที่ขยายความหรือขยายการดำเนินงานของตัวชี้วัดหลักแต่ละด้านให้เห็นชัดเจนขึ้น ดังแสดง
ไว้ในตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 ความสัมพันธ์ของตัวชี้วัดการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า 11M หรือตัวชี้วัดหลัก ตัวอย่าง
ตัวชี้วัดรอง และตัวอย่างตัวชี้วัดผลสำเร็จ

ตัวชี้วัดการ	ตัวอย่างตัวชี้วัดรอง	ตัวอย่างตัวชี้วัดผลสำเร็จ
บริหารจัดการ ที่เรียกว่า 11M ที่ประกอบด้วย ตัวชี้วัดหลัก 11 ด้าน	(หมายถึง ระดับความสำเร็จของ ข้อความที่ขยายความ หรือขยายการดำเนินงานของ ตัวชี้วัดหลักแต่ละด้าน ให้เห็นชัดเจนขึ้น)	(หมายถึง ระดับความสำเร็จของผลการ ดำเนินงาน ผลของความสำเร็จ หรือ เป้าหมายที่ปรากฏออกมาที่หน่วยงาน ต้องการ หรือตัวชี้วัดที่แสดงถึง ความสำเร็จของตัวชี้วัดรอง)
1. การบริหาร ทรัพยากร มนุษย์ (Man)	1.1 หน่วยงานบรรจุแต่งตั้งและใช้ บุคลากรอย่างเหมาะสมกับงาน 1.2 หน่วยงานเห็นความสำคัญของการ พัฒนาคุณภาพของบุคลากร โดย ให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนา หรือ การฝึกอบรมเป็นประจำ 1.3 หน่วยงานเชิญบุคคลภายนอก เช่น ผู้มีประสบการณ์ เข้ามาช่วย พัฒนา หรือให้คำแนะนำปรึกษาแก่ บุคลากรเป็นประจำ 1.4 หน่วยงานแลกเปลี่ยน หรือยืมตัว บุคลากรจากหน่วยงานอื่น	1.1 การร้องเรียนเรื่องการบรรจุ แต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง และการใช้บุคลากร ของหน่วยงานลดน้อยลง รวมทั้ง หน่วยงานได้รับความเชื่อมั่น คำชม และการยอมรับเพิ่มมากขึ้นด้วย 1.2 บุคลากรของหน่วยงานมีคุณภาพ มี ประสบการณ์ มีระดับการศึกษา มีการ ตื่นตัว และมีความมั่นใจในการปฏิบัติ หน้าที่สูงขึ้น 1.3 บุคลากรของหน่วยงานมีความรู้ และมีความคิดที่กว้างขวางเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งความร่วมมือกับบุคคลภายนอกมี เพิ่มมากขึ้นด้วย 1.4 บุคลากรของหน่วยงานที่ แลกเปลี่ยนกันมีความสามัคคี ติดต่อกัน และมีความสัมพันธ์ที่ดีกันมากขึ้น

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ตัวชี้วัดการ บริหารจัดการ ที่เรียกว่า 11M ที่ประกอบด้วย ตัวชี้วัดหลัก 11 ด้าน	ตัวอย่างตัวชี้วัดรอง (หมายถึง ระดับความสำเร็จของ ข้อความที่ขยายความ หรือขยายการดำเนินงานของ ตัวชี้วัดหลักแต่ละด้าน ให้เห็นชัดเจนขึ้น)	ตัวอย่างตัวชี้วัดผลสำเร็จ (หมายถึง ระดับความสำเร็จของผลการ ดำเนินงาน ผลของความสำเร็จ หรือ เป้าหมายที่ปรากฏออกมาที่หน่วยงาน ต้องการ หรือตัวชี้วัดที่แสดงถึง ความสำเร็จของตัวชี้วัดรอง)
	1.5 ผู้บริหารของหน่วยงานทำตัวเป็น แบบอย่างที่ดีด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ เช่น การไม่ สนับสนุนระบบพวกพ้อง หรือระบบ อุปถัมภ์ เป็นต้น	1.5 การร้องเรียน และความขัดแย้งเรื่อง ทรัพยากรมนุษย์ลดลง ความ ร่วมมือภายในหน่วยงานเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งผู้บริหารได้รับคำชม และได้รับ การยอมรับเพิ่มมากขึ้นด้วย
2. การบริหาร งบประมาณ (Money)	2.1 หน่วยงานได้รับการจัดสรร งบประมาณเพียงพอแก่การบริหาร จัดการ	2.1 ผู้บริหารของหน่วยงานได้ดำเนิน กิจกรรมหรือโครงการด้วยความสบาย ใจมากขึ้น บุคลากรของหน่วยงาน ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสะดวก และ รวดเร็วเพิ่มมากขึ้น
	2.2 การรายงานการบริหาร งบประมาณของหน่วยงานถูกต้อง ตามระเบียบ	2.2 ข้อบกพร่องหรือความผิดพลาดของ รายงานลดน้อยลง ระบบการควบคุม ตรวจสอบด้านงบประมาณได้รับความ เชื่อมั่น คำชม และการยอมรับเพิ่มขึ้น
	2.3 หน่วยงานสนับสนุนให้ ตรวจสอบภายในด้านงบประมาณ อย่างเข้มงวด	2.3 ความระมัดระวังในการใช้จ่าย งบประมาณของบุคลากรเพิ่มขึ้น ข้อบกพร่องหรือความผิดพลาดในการ ใช้จ่ายงบประมาณลดลง และ หน่วยงานได้ดำเนินการลงโทษ บุคลากรที่กระทำ ความผิดด้านงบประมาณอย่างจริงจัง

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ตัวชี้วัดการ บริหารจัดการ ที่เรียกว่า 11M ที่ประกอบด้วย ตัวชี้วัดหลัก 11 ด้าน	ตัวอย่างตัวชี้วัดรอง (หมายถึง ระดับความสำเร็จของ ข้อความที่ขยายความ หรือขยายการดำเนินงานของ ตัวชี้วัดหลักแต่ละด้าน ให้เห็นชัดเจนขึ้น)	ตัวอย่างตัวชี้วัดผลสำเร็จ (หมายถึง ระดับความสำเร็จของผลการ ดำเนินงาน ผลของความสำเร็จ หรือ เป้าหมายที่ปรากฏออกมาที่หน่วยงาน ต้องการ หรือตัวชี้วัดที่แสดงถึง ความสำเร็จของตัวชี้วัดรอง)
	2.4 หน่วยงานสนับสนุนให้ หน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วม ในการตรวจสอบงบประมาณ	2.4 หน่วยงานภายนอกได้เข้ามามีส่วน ร่วมในการตรวจสอบ และให้ ข้อเสนอแนะด้านงบประมาณเพิ่มมาก ขึ้น การร้องเรียนเรื่องการทุจริต งบประมาณลดน้อยลง หน่วยงานได้รับ ความเชื่อมั่น คำชม รวมทั้งการยอมรับ ด้านการควบคุม และตรวจสอบ งบประมาณเพิ่มมากขึ้นด้วย
	2.5 หน่วยงานใช้จ่ายงบประมาณ อย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด	2.5 การร้องเรียนเรื่องการทุจริต งบประมาณลดน้อยลง หน่วยงานได้รับ ความเชื่อมั่น คำชม และการยอมรับ ด้านการใช้จ่ายงบประมาณเพิ่มมากขึ้น
3. การ บริหารงาน ทั่วไป (Management)	3.1 หน่วยงานวางแผน ปฏิบัติตาม แผน และประเมินผลแผนอย่างเป็น ระบบ	3.1 ข้อบกพร่องหรือความผิดพลาด ด้านการวางแผนของหน่วยงานและ บุคลากรลดน้อยลง และหน่วยงาน ได้รับคำชมและการยอมรับด้านการ วางแผนเพิ่มมากขึ้นด้วย
	3.2 หน่วยงานมีการบังคับบัญชา อย่างเป็นเอกภาพ	3.2 ความซ้ำซ้อน และความขัดแย้ง ภายในหน่วยงานลดน้อยลง หน่วยงาน มีผู้รับผิดชอบ หรือเจ้าภาพชัดเจน

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ตัวชี้วัดการ บริหารจัดการ ที่เรียกว่า 11M ที่ประกอบด้วย ตัวชี้วัดหลัก 11 ด้าน	ตัวอย่างตัวชี้วัดตรง (หมายถึง ระดับความสำเร็จของ ข้อความที่ขยายความ หรือขยายการดำเนินงานของ ตัวชี้วัดหลักแต่ละด้าน ให้เห็นชัดเจนขึ้น)	ตัวอย่างตัวชี้วัดผลสำเร็จ (หมายถึง ระดับความสำเร็จของผลการ ดำเนินงาน ผลของความสำเร็จ หรือ เป้าหมายที่ปรากฏออกมาที่หน่วยงาน ต้องการ หรือตัวชี้วัดที่แสดงถึง ความสำเร็จของตัวชี้วัดตรง)
	3.3 หน่วยงานประชาสัมพันธ์อย่าง ต่อเนื่อง	3.3 ความขัดแย้งหรือข้อบกพร่องด้าน การรับข้อมูลข่าวสารลดน้อยลง ผู้รับบริการหรือประชาชนรับทราบ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักหน่วยงาน ตลอดจนการบริหารจัดการของ หน่วยงานเพิ่มมากขึ้น หน่วยงานได้ รับคำชมด้านประชาสัมพันธ์เพิ่มมาก ขึ้นด้วย
	3.4 ผู้บริหารของหน่วยงานมีภาวะ ผู้นำสูง เช่น การกล้าตัดสินใจ กล้า แสดงออก และกล้าปรับปรุง เปลี่ยนแปลง	3.4 ผู้บริหารของหน่วยงานได้รับความ ร่วมมือและยอมรับจากบุคลากรเพิ่ม มากขึ้น การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หน่วยงานเกิดง่ายขึ้น ชัดเจนขึ้น และ สร้างสรรค์สิ่งใหม่เกิดมากขึ้น
	3.5 ผู้บริหารของหน่วยงานมีลักษณะ เป็นผู้นำมืออาชีพ เช่น มีวิสัยทัศน์ มี ความคิดริเริ่ม ใช้ความรู้ในการปฏิบัติ ราชการ และคำนึงถึงผลประโยชน์ ของส่วนรวมเป็นหลัก	3.5 ผู้บริหารของหน่วยงานมีความเป็น สากล และได้รับการยอมรับเพิ่มมาก ขึ้น การบริหารจัดการสมัยใหม่ หลัก วิชาการ และนักวิชาการได้รับการ สนับสนุนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการ บริหารจัดการของหน่วยงานเพิ่มมาก ขึ้น รวมทั้งประชาชนหรือส่วนรวม ได้รับผลประโยชน์เพิ่มมากขึ้นด้วย

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ตัวชี้วัดการ	ตัวอย่างตัวชี้วัดตรง	ตัวอย่างตัวชี้วัดผลสำเร็จ
บริหารจัดการ ที่เรียกว่า 11M ที่ประกอบด้วย ตัวชี้วัดหลัก 11 ด้าน	(หมายถึง ระดับความสำเร็จของ ข้อความที่ขยายความ หรือขยายการดำเนินงานของ ตัวชี้วัดหลักแต่ละด้าน ให้เห็นชัดเจนขึ้น)	(หมายถึง ระดับความสำเร็จของผลการ ดำเนินงาน ผลของความสำเร็จ หรือ เป้าหมายที่ปรากฏออกมาที่หน่วยงาน ต้องการ หรือตัวชี้วัดที่แสดงถึง ความสำเร็จของตัวชี้วัดตรง)
4. การบริหาร วัสดุอุปกรณ์ (Material)	4.1 หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ และคอมพิวเตอร์ ที่มี คุณภาพเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน	4.1 วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในหน่วยงานมี ความคงทน และใช้ประโยชน์ได้นาน เพิ่มมากขึ้น ค่าร้องเรียนเกี่ยวกับการ ด้อยคุณภาพของวัสดุอุปกรณ์ลดลง
	4.2 หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ และคอมพิวเตอร์มาก เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน	4.2 ปริมาณวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ใน หน่วยงาน รวมทั้งบุคลากรของ หน่วยงานและประชาชนได้ใช้ ประโยชน์จากวัสดุอุปกรณ์อย่างชัดเจน และมากเพียงพอด้วย
	4.3 หน่วยงานปฏิบัติตามระเบียบการ พัสดุอย่างเคร่งครัด	4.3 การใช้จ่ายงบประมาณด้านวัสดุ อุปกรณ์เป็นระบบ ประหยัด และเกิด ประโยชน์คุ้มค่าเพิ่มมากขึ้น หน่วยงาน ได้รับความเชื่อมั่น และการยอมรับ เกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบการ พัสดุเพิ่มมากขึ้น
	4.4 หน่วยงานมีระบบการบำรุงรักษา วัสดุอุปกรณ์อย่างชัดเจน	4.4 การใช้วัสดุอุปกรณ์ของหน่วยงาน เป็นระเบียบ สอดคล้อง และประหยัด เพิ่มมากขึ้น หน่วยงานได้รับความ เชื่อมั่น และการสนับสนุนจากบุคลากร เกี่ยวกับระบบการบำรุงรักษาวัสดุ อุปกรณ์เพิ่มมากขึ้น

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ตัวชี้วัดการ บริหารจัดการ ที่เรียกว่า 11M ที่ประกอบด้วย ตัวชี้วัดหลัก 11 ด้าน	ตัวอย่างตัวชี้วัดตรง (หมายถึง ระดับความสำเร็จของ ข้อความที่ขยายความ หรือขยายการดำเนินงานของ ตัวชี้วัดหลักแต่ละด้าน ให้เห็นชัดเจนขึ้น)	ตัวอย่างตัวชี้วัดผลสำเร็จ (หมายถึง ระดับความสำเร็จของผลการ ดำเนินงาน ผลของความสำเร็จ หรือ เป้าหมายที่ปรากฏออกมาที่หน่วยงาน ต้องการ หรือตัวชี้วัดที่แสดงถึง ความสำเร็จของตัวชี้วัดตรง)
	4.5 ผู้บริหารของหน่วยงานมีความคิดริเริ่มที่จะนำวัสดุอุปกรณ์ใหม่มาใช้ในหน่วยงาน	4.5 ผู้บริหารของหน่วยงานมีแนวโน้มที่จะมีและใช้วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย บุคลากรของหน่วยงานมีความหวังที่จะได้ใช้วัสดุอุปกรณ์ใหม่เพิ่มมากขึ้น
5. การบริหาร คุณธรรม (Morality)	5.1 บุคลากรของหน่วยงานนำหลักธรรม เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ 5.2 บุคลากรของหน่วยงานมีจิตสำนึกที่ดีงามในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ และเอาใจใส่งานอย่างสม่ำเสมอ 5.3 หน่วยงานวางตัวบุคลากรได้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ 5.4 บุคลากรของหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ตามกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ วินัย อย่างเคร่งครัด	5.1 บุคลากรของหน่วยงานได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความราบรื่น ความขัดแย้ง รวมทั้ง การร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ลดน้อยลงด้วย 5.2 บุคลากรของหน่วยงานมีความสุข มีความสามัคคี และความร่วมมือภายในหน่วยงานมีเพิ่มมากขึ้น ประชาชนผู้รับบริการพึงพอใจการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น 5.3 บุคลากรของหน่วยงานได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เพิ่มขึ้น 5.4 ผู้บริหารของหน่วยงานได้ควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารได้นำหลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบมาใช้บังคับจริงเพิ่มมากขึ้น และการร้องเรียนบุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ลดน้อยลงด้วย

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ตัวชี้วัดการ บริหารจัดการ ที่เรียกว่า 11M ที่ประกอบด้วย ตัวชี้วัดหลัก 11 ด้าน	ตัวอย่างตัวชี้วัดรอง (หมายถึง ระดับความสำเร็จของ ข้อความที่ขยายความ หรือขยายการดำเนินงานของ ตัวชี้วัดหลักแต่ละด้าน ให้เห็นชัดเจนขึ้น)	ตัวอย่างตัวชี้วัดผลสำเร็จ (หมายถึง ระดับความสำเร็จของผลการ ดำเนินงาน ผลของความสำเร็จ หรือ เป้าหมายที่ปรากฏออกมาที่หน่วยงาน ต้องการ หรือตัวชี้วัดที่แสดงถึง ความสำเร็จของตัวชี้วัดรอง)
	5.5 บุคลากรของหน่วยงานใช้ ตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่แสวงหา ผลประโยชน์ส่วนตน หรือให้ พวกพ้อง	5.5 ประชาชนได้รับความเดือนร้อน ขาดความไว้วางใจ และการร้องเรียน บุคลากรของหน่วยงานที่ใช้ตำแหน่ง หน้าที่หรืออำนาจอย่างไม่สุจริตเพิ่ม มากขึ้น และเกิดความแตกแยก หรือ ความไม่ไว้วางใจกันภายในหน่วยงาน เพิ่มมากขึ้น
6. การ ให้บริการ ประชาชน (Market)	6.1 หน่วยงานเปิดโอกาสให้ ประชาชนแสดงความคิดเห็น	6.1 ประชาชนได้เข้าร่วมกิจกรรม แสดงความคิดเห็น รวมทั้งติดตาม และ ตรวจสอบการบริหารจัดการหรือการ ให้บริการของหน่วยงานเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเสนอประเด็น เสนอปัญหา และเสนอแนวทางแก้ไข ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการของ หน่วยงาน อีกทั้งการกล่าวหาและการ ร้องเรียนเรื่องหน่วยงาน ไม่เปิดโอกาส ให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นลด น้อยลงด้วย
	6.2 หน่วยงานให้บริการในลักษณะที่ ตอบสนองความต้องการของ ประชาชน	6.2 ผู้รับบริการหรือประชาชนพึงพอใจ ชื่นชม และให้ความร่วมมือกับบุคลากร ของหน่วยงานเพิ่มมากขึ้น

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ตัวชี้วัดการ บริหารจัดการ ที่เรียกว่า 11M ที่ประกอบด้วย ตัวชี้วัดหลัก 11 ด้าน	ตัวอย่างตัวชี้วัดรอง (หมายถึง ระดับความสำเร็จของ ข้อความที่ขยายความ หรือขยายการดำเนินงานของ ตัวชี้วัดหลักแต่ละด้าน ให้เห็นชัดเจนขึ้น)	ตัวอย่างตัวชี้วัดผลสำเร็จ (หมายถึง ระดับความสำเร็จของผลการ ดำเนินงาน ผลของความสำเร็จ หรือ เป้าหมายที่ปรากฏออกมาที่หน่วยงาน ต้องการ หรือตัวชี้วัดที่แสดงถึง ความสำเร็จของตัวชี้วัดรอง)
	6.3 หน่วยงานดำเนินงาน โดยยึดถือ ผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก	6.3 ผู้รับบริการหรือประชาชนได้รับ ผลประโยชน์ เกิดความพึงพอใจ ให้คำ ชมและให้ความร่วมมือเพิ่มมากขึ้น
	6.4 หน่วยงานค้นหาข้อมูลเพื่อ นำมาใช้ในการให้บริการประชาชน	6.4 ปริมาณข้อมูล และการจัดเก็บ ข้อมูลสำหรับการให้บริการเพิ่มมากขึ้น บุคลากรของหน่วยงาน ได้ให้บริการ ด้วยความมั่นใจ และตรงกับความ ต้องการของประชาชนเพิ่มมากขึ้น
	6.5 หน่วยงานประเมินผลความ ต้องการของประชาชน	6.5 ผู้บริหารของหน่วยงานคำนึงได้ถึง ความสำคัญของความต้องการของ ประชาชนเพิ่มมากขึ้น หน่วยงานได้นำ ตัวชี้วัดทางวิชาการมาใช้ในการ ประเมินผล และได้รับข้อมูลเกี่ยวกับ การประเมินผลความต้องการของ ประชาชนเพิ่มขึ้น
7. การบริหาร ข่าวสาร หรือ ข้อมูลข่าวสาร (Massage)	7.1 หน่วยงานนำข่าวสารหรือข้อมูล ข่าวสารมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างมากเพียงพอ	7.1 ผู้บริหารของหน่วยงาน ได้เห็นถึง ความสำคัญของข่าวสาร หรือข้อมูล ข่าวสารสำหรับการปฏิบัติหน้าที่เพิ่ม มากขึ้น ปริมาณข้อมูลข่าวสารมีเพิ่มขึ้น และบุคลากรของหน่วยงานได้แสดงถึง ความพร้อมของข้อมูลข่าวสารที่ สนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจน

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ตัวชี้วัดการ บริหารจัดการ ที่เรียกว่า 11M ที่ประกอบด้วย ตัวชี้วัดหลัก 11 ด้าน	ตัวอย่างตัวชี้วัดตรง (หมายถึง ระดับความสำเร็จของ ข้อความที่ขยายความ หรือขยายการดำเนินงานของ ตัวชี้วัดหลักแต่ละด้าน ให้เห็นชัดเจนขึ้น)	ตัวอย่างตัวชี้วัดผลสำเร็จ (หมายถึง ระดับความสำเร็จของผลการ ดำเนินงาน ผลของความสำเร็จ หรือ เป้าหมายที่ปรากฏออกมาที่หน่วยงาน ต้องการ หรือตัวชี้วัดที่แสดงถึง ความสำเร็จของตัวชี้วัดตรง)
	7.2 ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงาน เชื่อถือได้	7.2 หน่วยงาน ได้รับความเชื่อมั่น และ คำชมด้านข้อมูลข่าวสารจาก ผู้รับบริการหรือประชาชนเพิ่มขึ้น และ ผู้รับบริการหรือประชาชนขอรับข้อมูล ข่าวสารจากหน่วยงานเพิ่มมากขึ้น
	7.3 หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ที่ ทันสมัยเพียงพอต่อการสนับสนุน การรับและส่งข้อมูลข่าวสาร	7.3 จำนวนวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย สำหรับการรับส่งข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานมีให้เห็นอย่างชัดเจน มี หลักฐานที่ปรากฏว่าหน่วยงานรับและ ส่งข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว รวมทั้งบุคลากรของหน่วยงานได้ใช้ วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการรับส่ง ข้อมูลข่าวสารอย่างต่อเนื่องด้วย
	7.4 หน่วยงานแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารเป็นเครือข่าย และเป็นระบบ	7.4 ผู้บริหารของหน่วยงานได้เปิดเผย แผนผังหรือความสัมพันธ์อย่างมีระบบ เป็นเครือข่ายของการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารต่อสาธารณะ รวมทั้งปริมาณ ข้อมูลข่าวสาร และการแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสารของเครือข่ายมีเพิ่มมาก ขึ้นด้วย

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ตัวชี้วัดการ บริหารจัดการ ที่เรียกว่า 11M ที่ประกอบด้วย ตัวชี้วัดหลัก 11 ด้าน	ตัวอย่างตัวชี้วัดตรง (หมายถึง ระดับความสำเร็จของ ข้อความที่ขยายความ หรือขยายการดำเนินงานของ ตัวชี้วัดหลักแต่ละด้าน ให้เห็นชัดเจนขึ้น)	ตัวอย่างตัวชี้วัดผลสำเร็จ (หมายถึง ระดับความสำเร็จของผลการ ดำเนินงาน ผลของความสำเร็จ หรือ เป้าหมายที่ปรากฏออกมาที่หน่วยงาน ต้องการ หรือตัวชี้วัดที่แสดงถึง ความสำเร็จของตัวชี้วัดตรง)
	7.5 หน่วยงานมีระบบการควบคุม และการตรวจสอบข้อมูลข่าวสาร อย่างมีมาตรฐาน	7.5 ผู้บริหารของหน่วยงาน ได้กำหนด หลักเกณฑ์การควบคุม และการ ตรวจสอบข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจน รวมทั้งยึดถือปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และ เคร่งครัดด้วย
8. วิธีการ ระเบียบ แบบ แผนหรือ เทคนิค (Method)	8.1 หน่วยงานบริหารจัดการบน พื้นฐานของกฎหมาย หรือยึดถือหลัก นิติธรรม	8.1 ผู้บริหารของหน่วยงาน ได้กำหนด อำนาจหน้าที่และขั้นตอนการปฏิบัติ ราชการไว้ในกฎหมายหรือระเบียบ อย่างชัดเจน รวมทั้งได้ปรับปรุง ขั้นตอน และหลักเกณฑ์การปฏิบัติ หน้าที่ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับ สถานการณ์ อีกทั้งผู้บริหารของ หน่วยงานได้ใช้ระเบียบและกฎหมาย เป็นหลักในการบริหารจัดการมากกว่า ใช้ดุลพินิจส่วนตัวด้วย
	8.2 หน่วยงานยึดถือและปฏิบัติตาม กฎระเบียบของการปฏิบัติราชการ อย่างเคร่งครัด	8.2 ผู้บริหารของหน่วยงาน ได้ ควบคุมดูแลบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ ตามกฎระเบียบอย่างเข้มงวด นอกจากนั้น การลงโทษบุคลากรที่ฝ่า ฝืนมีเพิ่มมากขึ้นด้วย

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ตัวชี้วัดการ บริหารจัดการ ที่เรียกว่า 11M ที่ประกอบด้วย ตัวชี้วัดหลัก 11 ด้าน	ตัวอย่างตัวชี้วัดรอง (หมายถึง ระดับความสำเร็จของ ข้อความที่ขยายความ หรือขยายการดำเนินงานของ ตัวชี้วัดหลักแต่ละด้าน ให้เห็นชัดเจนขึ้น)	ตัวอย่างตัวชี้วัดผลสำเร็จ (หมายถึง ระดับความสำเร็จของผลการ ดำเนินงาน ผลของความสำเร็จ หรือ เป้าหมายที่ปรากฏออกมาที่หน่วยงาน ต้องการ หรือตัวชี้วัดที่แสดงถึง ความสำเร็จของตัวชี้วัดรอง)
	8.3 หน่วยงานเห็นถึงความสำคัญและได้พัฒนาวิธีการ หรือเทคนิคในการปฏิบัติราชการอยู่ตลอดเวลา	8.3 บุคลากรของหน่วยงานได้กำหนดวิธีการ หรือเทคนิคในการปฏิบัติราชการเพิ่มมากขึ้น พร้อมทั้งได้ประเมินผลวิธีการ หรือเทคนิคเป็นประจำด้วย
	8.4 หน่วยงานจัดการฝึกอบรมบุคลากรเรื่องวิธีการ และเทคนิคในการปฏิบัติหน้าที่เป็นประจำ	8.4 บุคลากรของหน่วยงานได้รับการฝึกอบรมเรื่องวิธีการ และเทคนิคในการปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่อง ทำให้เข้าใจวิธีการ และเทคนิคในการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มมากขึ้น พร้อมกับนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมนั้นไปปรับใช้อย่างชัดเจนด้วย
	8.5 ผู้บริหารของหน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรนำวิธีการ หรือเทคนิคมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่	8.5 ผู้บริหารของหน่วยงานได้ควบคุมดูแลบุคลากรในเรื่องการนำวิธีการ หรือเทคนิคมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่อง และนำมาประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่งของบุคลากรด้วย

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ตัวชี้วัดการ บริหารจัดการ ที่เรียกว่า 11M ที่ประกอบด้วย ตัวชี้วัดหลัก 11 ด้าน	ตัวอย่างตัวชี้วัดรอง (หมายถึง ระดับความสำเร็จของ ข้อความที่ขยายความ หรือขยายการดำเนินงานของ ตัวชี้วัดหลักแต่ละด้าน ให้เห็นชัดเจนขึ้น)	ตัวอย่างตัวชี้วัดผลสำเร็จ (หมายถึง ระดับความสำเร็จของผลการ ดำเนินงาน ผลของความสำเร็จ หรือ เป้าหมายที่ปรากฏออกมาที่หน่วยงาน ต้องการ หรือตัวชี้วัดที่แสดงถึง ความสำเร็จของตัวชี้วัดรอง)
9. การบริหาร เวลา หรือ กรอบเวลาที่ใช้ ในการ ปฏิบัติงาน (Minute)	<p>9.1 หน่วยงานมีนโยบายสนับสนุน การปฏิบัติราชการด้วยความรวดเร็ว และทันเวลา</p> <p>9.2 หน่วยงานกำหนดระยะเวลาใน การปฏิบัติราชการแล้วเสร็จที่ชัดเจน และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด</p> <p>9.3 หน่วยงานลดขั้นตอนการปฏิบัติ ราชการเพื่อให้งานหรือกิจกรรมแล้ว เสร็จโดยเร็ว</p>	<p>9.1 ผู้บริหารของหน่วยงานมี ยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนในการสนับสนุน การปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความ รวดเร็ว และทันต่อเหตุการณ์ ในเวลา เดียวกัน ได้สนับสนุนให้บุคลากร นำไปปฏิบัติอย่างจริงจังด้วย</p> <p>9.2 ผู้บริหารของหน่วยงานได้กำหนด หลักเกณฑ์ มาตรการ กรอบเวลา หรือ ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการทุก ขั้นตอน และทุกกิจกรรมที่ชัดเจน พร้อมทั้งควบคุมดูแลให้บุคลากร ปฏิบัติตามอย่างเข้มงวด ต่อเนื่อง และ เพิ่มมากขึ้นด้วย</p> <p>9.3 ผู้บริหารของหน่วยงานได้กำหนด มาตรการ และได้สนับสนุนให้บุคลากร นำไปปฏิบัติ รวมทั้งได้ประเมินผลการ ลดขั้นตอน และลดระยะเวลาในการ ปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละกิจกรรมของ บุคลากรอย่างชัดเจน และต่อเนื่อง อีก ทั้งการกล่าวหาหรือการร้องเรียนเรื่อง บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ล่าช้าลดน้อยลง ด้วย</p>

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ตัวชี้วัดการ บริหารจัดการ ที่เรียกว่า 11M ที่ประกอบด้วย ตัวชี้วัดหลัก 11 ด้าน	ตัวอย่างตัวชี้วัดรอง (หมายถึง ระดับความสำเร็จของ ข้อความที่ขยายความ หรือขยายการดำเนินงานของ ตัวชี้วัดหลักแต่ละด้าน ให้เห็นชัดเจนขึ้น)	ตัวอย่างตัวชี้วัดผลสำเร็จ (หมายถึง ระดับความสำเร็จของผลการ ดำเนินงาน ผลของความสำเร็จ หรือ เป้าหมายที่ปรากฏออกมาที่หน่วยงาน ต้องการ หรือตัวชี้วัดที่แสดงถึง ความสำเร็จของตัวชี้วัดรอง)
	9.4 บุคลากรของหน่วยงานพักผ่อน หรือเลื่อนวันเวลาการปฏิบัติราชการ เป็นประจำ	9.4 ผู้รับบริการหรือประชาชนไม่ได้รับ การอำนวยความสะดวกและการบริการ ที่ดีในเรื่องการปฏิบัติราชการตาม กำหนดเวลาเท่าที่ควร ประชาชนขาด ความเชื่อมั่น ในการนัดหมายของ หน่วยงาน นอกจากนั้น การร้องเรียน เรื่องการเลื่อนวันเวลา หรือความล่าช้า ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเพิ่ม มากขึ้นด้วย
	9.5 ผู้บริหารของหน่วยงานให้ ความสำคัญกับเวลา หรือความ รวดเร็วในการปฏิบัติหน้าที่	9.5 ผู้บริหารของหน่วยงานควบคุมดูแล การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรให้แล้ว เสร็จตามกำหนดเวลาอย่างใกล้ชิด และ ต่อเนื่อง อีกทั้งการลงโทษบุคลากรที่ ปฏิบัติหน้าที่ไม่แล้วเสร็จตาม กำหนดเวลาดลดลงด้วย
10. การ ประสานงาน หรือการ ประนีประนอม (Mediation)	10.1 หน่วยงานประสานงานภายใน และภายนอกของหน่วยงานอย่าง ชัดเจน	10.1 ผู้บริหารของหน่วยงานและ บุคลากรได้ติดต่อสื่อสาร มี ความสัมพันธ์ และร่วมมือกับหน่วยงาน และบุคลากรอื่นทั้งภายในและภายนอก อย่างเด่นชัดเพิ่มมากขึ้น ความสามัคคี ปรากฏชัดเจนมากขึ้น ขณะที่ความ แตกแยก หรือความขัดแย้งลดลง

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ตัวชี้วัดการ บริหารจัดการ ที่เรียกว่า 11M ที่ประกอบด้วย ตัวชี้วัดหลัก 11 ด้าน	ตัวอย่างตัวชี้วัดรอง (หมายถึง ระดับความสำเร็จของ ข้อความที่ขยายความ หรือขยายการดำเนินงานของ ตัวชี้วัดหลักแต่ละด้าน ให้เห็นชัดเจนขึ้น)	ตัวอย่างตัวชี้วัดผลสำเร็จ (หมายถึง ระดับความสำเร็จของผลการ ดำเนินงาน ผลของความสำเร็จ หรือ เป้าหมายที่ปรากฏออกมาที่หน่วยงาน ต้องการ หรือตัวชี้วัดที่แสดงถึง ความสำเร็จของตัวชี้วัดรอง)
	10.2 หน่วยงานวางระบบการ ประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อลด ขั้นตอน และเพื่อให้เกิดความรวดเร็ว ในการปฏิบัติราชการ	10.2 ผู้บริหารของหน่วยงานและ บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ รวดเร็วเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งการกล่าวหา และการร้องเรียนบุคลากรลดน้อยลง ด้วย
	10.3 หน่วยงานให้เวลาสำหรับการ ประสานกับหน่วยงานอื่นอย่างมาก เพียงพอ	10.3 หน่วยงานได้กำหนดเวลาประชุม เรื่องการประสานงานร่วมกับ หน่วยงานอื่นเป็นประจำ และต่อเนื่อง โดยการประชุมร่วมกันมีจำนวนเพิ่ม มากขึ้น
	10.4 หน่วยงานจัดการฝึกอบรม บุคลากรเรื่องการประสานงานในการ ปฏิบัติหน้าที่เป็นประจำ	10.4 บุคลากรของหน่วยงานได้รับการ ฝึกอบรมเรื่องการประสานงานในการ ปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่อง ทำให้เข้าใจ เรื่องการประสานงานเพิ่มมากขึ้น พร้อมก็นำความรู้ที่ได้จากการ ฝึกอบรมนั้น ไปปรับใช้อย่างชัดเจน
	10.5 หน่วยงานปรึกษาหารือกับ หน่วยงานอื่นเพื่อจัดแบ่งหน้าที่การ ปฏิบัติราชการที่ซ้ำซ้อนกัน หรือ คล้ายคลึงกันของแต่ละหน่วยงานให้ ชัดเจนขึ้น	10.5 การปฏิบัติหน้าที่ราชการที่ซ้ำซ้อน กัน หรือคล้ายคลึงกันระหว่าง หน่วยงานลดน้อยลง อีกทั้งความ ขัดแย้งกันระหว่างหน่วยงานในเรื่อง การปฏิบัติราชการที่ซ้ำซ้อนกันลด น้อยลงด้วย

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ตัวชี้วัดการ	ตัวอย่างตัวชี้วัดรอง	ตัวอย่างตัวชี้วัดผลสำเร็จ
บริหารจัดการ ที่เรียกว่า 11M ที่ประกอบด้วย ตัวชี้วัดหลัก 11 ด้าน	(หมายถึง ระดับความสำเร็จของ ข้อความที่ขยายความ หรือขยายการดำเนินงานของ ตัวชี้วัดหลักแต่ละด้าน ให้เห็นชัดเจนขึ้น)	(หมายถึง ระดับความสำเร็จของผลการ ดำเนินงาน ผลของความสำเร็จ หรือ เป้าหมายที่ปรากฏออกมาที่หน่วยงาน ต้องการ หรือตัวชี้วัดที่แสดงถึง ความสำเร็จของตัวชี้วัดรอง)
11. การวัดผล หรือการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน (Measurement)	11.1 หน่วยงานมีระบบการวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ ได้มาตรฐาน และชัดเจน 11.2 หน่วยงานเปิด โอกาสให้ ประชาชน หรือหน่วยงานภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการวัดผล หรือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน 11.3 หน่วยงานควบคุมตรวจสอบ การวัดผล หรือการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเข้มงวด หรือหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วน ร่วมในการวัดผล หรือการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	11.1 ผู้บริหารของหน่วยงาน ได้นำ ระบบการวัดผล หรือการประเมินผลที่ เป็นสากล และทันสมัยเข้ามาปรับใช้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร พร้อมกันนั้น ขั้นตอนของ มาตรการและหลักเกณฑ์สำหรับการ วัดผล หรือการประเมินผลชัดเจนขึ้น และเพิ่มมากขึ้นด้วย 11.2 ประชาชน หรือหน่วยงาน ภายนอกได้เข้ามามีส่วนร่วมในการ วัดผล หรือประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะ อย่างยิ่ง ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ รับรู้ แสดงทัศนะ เสนอ ประเด็น เสนอปัญหา 11.3 ผู้บริหารของหน่วยงาน ได้กำหนด หลักเกณฑ์ มาตรการในการวัด หรือ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพิ่มมาก ขึ้น และได้ดำเนินการเพื่อให้มีการ ควบคุม และการตรวจสอบการวัดผล หรือการประเมินผลอย่างจริงจัง และ ต่อเนื่อง

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ตัวชี้วัดการ บริหารจัดการ ที่เรียกว่า 11M ที่ประกอบด้วย ตัวชี้วัดหลัก 11 ด้าน	ตัวอย่างตัวชี้วัดรอง (หมายถึง ระดับความสำเร็จของ ข้อความที่ขยายความ หรือขยายการดำเนินงานของ ตัวชี้วัดหลักแต่ละด้าน ให้เห็นชัดเจนขึ้น)	ตัวอย่างตัวชี้วัดผลสำเร็จ (หมายถึง ระดับความสำเร็จของผลการ ดำเนินงาน ผลของความสำเร็จ หรือ เป้าหมายที่ปรากฏออกมาที่หน่วยงาน ต้องการ หรือตัวชี้วัดที่แสดงถึง ความสำเร็จของตัวชี้วัดรอง)
	11.4 หน่วยงานฝึกอบรม และพัฒนา บุคลากรในเรื่องการวัดผล หรือการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรเป็นประจำ	11.4 บุคลากรของหน่วยงาน ได้รับการ ฝึกอบรมหรือการพัฒนาในเรื่องการ วัดผล หรือการประเมินผลอย่าง ต่อเนื่อง ทำให้เข้าใจเพิ่มมากขึ้น พร้อม กับนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม และการพัฒนานั้น ไปปรับใช้อย่าง ชัดเจนด้วย
	11.5 ผู้บริหารของหน่วยงานเห็นถึง ความสำคัญและความจำเป็นของการ วัดผล หรือการประเมินผลการ ปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน	11.5 ผู้บริหารของหน่วยงานได้ ควบคุมดูแลบุคลากรในเรื่องการวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน ภายในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง และ ผู้บริหารได้นำผลการประเมินมาใช้ ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่ง ของบุคลากรด้วย

นอกจากนี้ ยังได้มีการนำกรอบแนวคิดดังกล่าวไปใช้อย่างกว้างขวางอีกด้วย ตัวอย่างเช่น ฤชพงศ์ สัตยชญ์โชติ (2551: 4) ในวิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เรื่อง “การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิงไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร” และสุวณี จรุงโรจน์ ณ อยุรยา (2551: 5) ในวิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เรื่อง “การวิเคราะห์การบริหารจัดการด้านการให้บริการ

ประชาชนด้วยระบบพิธีการศุลกากรนำเข้าและส่งออกทางอิเล็กทรอนิกส์แบบไร้เอกสารของกรมศุลกากร

3. แนวคิดเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการ

เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ผู้ศึกษาจึงได้นำแนวคิดเกี่ยวกับปัญหา และการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการที่มีผู้ศึกษาหรือทำวิจัยไว้แล้วมานำเสนอไว้ด้วย ดังนี้

พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานเมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2540 ณ พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน (อ้างใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2553: 220) ในหนังสือ เรื่อง “หลักการและเทคนิคการเขียนงานวิจัย วิทยานิพนธ์ และรายงาน” (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพร์เพช)) ได้ให้ความสำคัญกับการประสานงานไว้ว่า “งานของชาตินั้นเป็นงานที่กว้างขวาง ประกอบด้วยงานทุกด้านทุกระดับอันสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องถึงกันหมดโดยแต่ละอย่างต้องอาศัยและเกื้อกูลสนับสนุนกันอย่างสอดคล้องพอเหมาะพอดี จึงจะสัมฤทธิ์ผลที่ทำให้ชาติบ้านเมืองมั่นคงและเจริญก้าวหน้าไปได้ ดังนั้น ข้าราชการผู้ปฏิบัติบริหารงานแผ่นดิน จึงต้องพยายามปฏิบัติตนปฏิบัติงานให้สัมพันธ์ประสานกับบุคคลอื่นฝ่ายอื่นให้ได้”

พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทาน เมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2542 ณ พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน (อ้างใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2553: 220) ในหนังสือ เรื่อง “หลักการและเทคนิคการเขียนงานวิจัย วิทยานิพนธ์ และรายงาน” (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพร์เพช)) ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการงบประมาณ ไว้ว่า “การควบคุม และตรวจสอบเงินแผ่นดินเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น เพราะเงินแผ่นดินนั้นคือเงินของประชาชนทั้งชาติ ผู้ทำงานนี้จึงต้องกำหนดแน่วแน่ใจอยู่เป็นนิตย์ที่จะปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบของตนด้วยความอุตสาหพยายาม ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และด้วยความละเอียดถี่ถ้วนระมัดระวังอย่างเต็มที่ เพื่อมิให้เกิดความผิดพลาดปลั้งเสียหาย และให้มั่นใจได้ว่าค่าใช้จ่ายเงินของแผ่นดินได้เป็นไปโดยบริสุทธิ์ และบังเกิดผลประโยชน์เต็มเม็ดเต็มหน่วย”

พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ในพิธีพระราชทานกระบี่และปริญญาบัตรแก่ผู้ที่ร้อยตำรวจตรีที่สำเร็จการศึกษาชั้นสูงสุดจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ประจำปีการศึกษา 2528 ณ สวนอัมพร ในวันจันทร์ที่ 10 มีนาคม 2529 (อ้างใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2553: 21) ในหนังสือ เรื่อง “หลักการและเทคนิคการเขียนงานวิจัย วิทยานิพนธ์ และรายงาน”

(กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพธิ์เพช) ที่สรุปสาระสำคัญได้ว่า การทำความดีนั้น โดยมากเป็นการเดินสวนกระแสความพอใจและความต้องการของมนุษย์ซึ่งทำได้ยากและเห็นผลช้า เพราะหาไม่ ความชั่วซึ่งทำได้ง่ายจะเข้ามาแทนที่ แล้วจะพอกพูนขึ้นอย่างรวดเร็วอย่างไม่ทันรู้ตัว

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 78 รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ดังต่อไปนี้ (1) บริหารราชการแผ่นดินให้เป็นไปเพื่อการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และความมั่นคงของประเทศอย่างยั่งยืน โดยต้องส่งเสริมการดำเนินการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติในภาพรวมเป็นสำคัญ (2) จัดระบบบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ให้มีขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจนเหมาะสมแก่การพัฒนาประเทศ และสนับสนุนให้จังหวัดมีแผนและงบประมาณเพื่อพัฒนาจังหวัด เพื่อประโยชน์ของประชาชนในพื้นที่ (3) กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ พัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นและระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ตลอดจนโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่น ให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น (4) พัฒนาระบบงานภาครัฐ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ คุณธรรม และจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ควบคู่ไปกับการปรับปรุงรูปแบบ และวิธีการทำงาน เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ (5) จัดระบบงานราชการและงานของรัฐอย่างอื่น เพื่อให้การจัดทำและการให้บริการสาธารณะเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน (6) ดำเนินการให้หน่วยงานทางกฎหมายที่มีหน้าที่ให้ความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของรัฐตามกฎหมาย และตรวจสอบการตรากฎหมายของรัฐ ดำเนินการอย่างเป็นอิสระ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปตามหลักนิติธรรม (7) จัดให้มีแผนพัฒนาการเมือง รวมทั้งจัดให้มีสภาพพัฒนาการเมืองที่มีความเป็นอิสระ เพื่อติดตามสอดส่องให้มีการปฏิบัติตามแผนดังกล่าวอย่างเคร่งครัด และ (8) ดำเนินการให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐได้รับสิทธิประโยชน์อย่างเหมาะสม

กิติมา ปรีดีดิถ (2532: 33-34) (อ้างใน เรวดี รวงผึ้งหลวง (2549: 14) ในวิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เรื่อง “การบริหารจัดการด้านการประสานงานของกรมกิจการพลเรือนทหารกองบัญชาการทหารสูงสุด”) ที่สรุปสาระสำคัญได้ว่า การประสานงานจะต้องเกิดขึ้น

ตั้งแต่ระยะแรกของการตั้งงาน การประสานงานควรคำนึงถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ในสถานการณ์ต่าง ๆ ขององค์กร การประสานงานจะต้องมีกระบวนการที่ต่อเนื่อง ผู้บริหารต้องใช้มิติภาพในการเปลี่ยนแปลงแนวทางการทำงานของกลุ่ม สมาชิกของกลุ่มจะต้องเต็มใจยอมรับ และพัฒนาข้อเสนอแนะ ต้องทำให้โครงสร้างขององค์กรไม่สลับซับซ้อน รวมทั้งคำนึงถึงความผสมกลมกลืนระหว่างนโยบายกับแผนงาน เป็นต้น

ธีระพล อรุณะกสิกร และคณะ (2545: 15) ในหนังสือ เรื่อง “พระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2502 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2543” (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด) กล่าวถึงมาตรา 12 ที่บัญญัติไว้ว่า ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ผู้หนึ่งเป็นเจ้าหน้าที่งบประมาณ มีหน้าที่เกี่ยวกับงบประมาณของส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจนั้น

สุพจน์ ทรายแก้ว (2545: 32) ในหนังสือ เรื่อง “การจัดการภาครัฐแนวใหม่” (พระนครศรีอยุธยา : โรงพิมพ์เทียนวัฒนา) มีความเห็นว่า การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องเกี่ยวกับการวางแผนกลยุทธ์ของส่วนราชการเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายระยะยาว กลยุทธ์การดำเนินงาน และตัวชี้วัดผลงาน พร้อมทั้งการจัดให้มีการแปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการที่กำหนด การวัดผลการปฏิบัติงานและจัดทำรายงานประจำปี และการประเมินผลสำเร็จของแผนงาน โครงการตามแผนกลยุทธ์เพื่อรายงานให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบผลงานที่เกิดขึ้นจริง เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

วิณา มโนหมั่นศรีธธา (2548: 132) ในวิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เรื่อง “การพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการของกรุงเทพมหานคร” เสนอแนะตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDCoRB ดังนี้

- 1) ด้านนโยบาย กรุงเทพมหานครควรกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับหลักกระจายอำนาจให้มากขึ้น
- 2) ด้านอำนาจหน้าที่ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครควรลดอำนาจหน้าที่ลงและกระจายอำนาจไปให้กับข้าราชการประจำเพิ่มมากขึ้น
- 3) ด้านจริยธรรม กรุงเทพมหานครควรปลูกฝังข้าราชการกรุงเทพมหานครให้มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานให้มีความซื่อสัตย์สุจริต เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และเสียสละเพื่อส่วนรวม

- 4) ด้านสังคม การบริหารจัดการของกรุงเทพมหานครควรเป็นไปในทิศทางที่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อส่วนรวมให้มากที่สุดและมีเป้าหมายเพื่อประชาชนเพิ่มมากขึ้น
- 5) ด้านการวางแผน กรุงเทพมหานครควรมีการวางแผน ปฏิบัติตามแผน ประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ
- 6) ด้านการจัดองค์การ กรุงเทพมหานครควรจัดองค์การให้เล็ก กระชับ ในลักษณะของจิ๋วแต่แจ๋ว
- 7) ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพมหานครควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารเพิ่มมากขึ้น
- 8) ด้านการอำนวยการ กรุงเทพมหานครควรให้ความสำคัญกับการบรรจุแต่งตั้งผู้บริหารที่เป็นฝ่ายประจำที่มีภาวะผู้นำ มีความคิดริเริ่ม และกล้าตัดสินใจเพิ่มมากขึ้น
- 9) ด้านการประสานงาน กรุงเทพมหานครเน้นการประชาสัมพันธ์เพิ่มขึ้น เพื่อสนับสนุนด้านการประสานงานกับหน่วยงานอื่น
- 10) ด้านการรายงาน กรุงเทพมหานครสนับสนุนให้หน่วยงานภายนอกหรือประชาชนเข้ามามีส่วนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 11) ด้านการงบประมาณ กรุงเทพมหานครลดงบประมาณด้านบุคลากรและเพิ่มด้านการดำเนินงานให้มากขึ้น

ศศิพันธุ์ เอียดเอื้อ (2549: 177) ในวิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เรื่อง “การเปรียบเทียบการบริหารจัดการตามแนวทางการบริหารราชการจังหวัดแบบบูรณาการของจังหวัดกระบี่กับการบริหารราชการจังหวัดในอดีต” ที่กล่าวไว้ว่า ควรกำหนดให้มีการควบคุม ตรวจสอบ และการประเมินผลอย่างจริงจัง รวมทั้งมีการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงหน่วยงานอย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ ควรจัดการฝึกอบรมข้าราชการให้เห็นถึงความสำคัญของการรายงาน และยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดด้วยความรวดเร็ว

ปรัชญนันท์ นิลสุข (2550: 1) ในบทความ เรื่อง “แนวคิดด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่” (ค้นคืนวันที่ 5 พฤษภาคม 2554 จากเว็บไซต์ <http://gotoknow.org/blog/prachyanun/78389>) ที่กล่าวถึงการลงทุนเพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากรไว้ว่า สำหรับนักเศรษฐศาสตร์มองว่า ทุนมนุษย์คือการรวมของทักษะ ความรู้ สุขภาพ และค่านิยมในตัวคนคนหนึ่งซึ่งไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ดังนั้น การลงทุน หรือการจ่ายค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับบุคลากรทั้งการศึกษา หรือฝึกอบรมบุคลากร สวัสดิการ และอื่น ๆ ถือเป็นการลงทุนเพื่อหวังผลตอบแทนคือรายได้ขององค์กร

สำออง แก้วประดับ (2550: 140) ในวิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เรื่อง “การพัฒนาการบริหารจัดการ ด้านการประสานงานระหว่างตำบล และหมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี” ที่เสนอแนะไว้ว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านบุคลากรควรพัฒนา หรือฝึกอบรมให้ความรู้แก่ผู้บริหารทุกระดับในเรื่องความสำคัญของการเปิดโอกาสให้ฝ่ายต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนบุคลากร

อาวุธ วรรณวงศ์ (2551: 38-39) ในประมวลสาระหุควิชา “การบริหารภาครัฐ หน่วยที่ 11 กระบวนทัศน์การบริหารภาครัฐ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช” (นนทบุรี: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช) ได้อธิบายถึงกระบวนทัศน์ของระบบราชการไทยที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการกำหนดขึ้นเพื่อให้เหมาะกับระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี ก็คือ “ข้าราชการต้องเป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี ขยันตั้งใจทำงาน มีศีลธรรม คุณธรรม ปรับตัวได้ทันโลก รับผิดชอบต่อผลงาน มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย และทำงานมุ่งเน้นผลงาน เพื่อให้ระบบราชการไทยมีความเป็นเลิศสามารถรับรองการพัฒนาประเทศได้ในยุคโลกาภิวัตน์ หรือที่เรียกว่า “I AM READY”

I = Integrity	การทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี
A = Activeness	ขยัน ตั้งใจ ทำงานเชิงรุก
M = Morality	มีศีลธรรม คุณธรรม
R = Relevancy	รู้เท่าทันโลก ปรับตัวทันโลกตรงกับสังคม
E = Efficiency	มุ่งเน้นประสิทธิภาพ
A = Accountability	มีความรับผิดชอบต่อผลงานสังคม
D = Democracy	มีใจที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วม โปร่งใส
Y = Yield	มีผลงาน มุ่งเน้นผลงาน

อุทัยวรรณ ทิพย์เนตร (2551: บทคัดย่อ) ในวิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เรื่อง “การบริหารจัดการเพื่ออำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนของสำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรีและสาขา” ที่ได้เสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการที่สรุปสาระสำคัญได้ว่า สำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรี และสาขาควรสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ประชาชนผู้รับบริการหรือหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงานให้บริการประชาชน พร้อมกับนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการให้บริการประชาชนของบุคลากรด้วย

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2551-พ.ศ. 2555) (ค้นคืนวันที่ 10 เมษายน 2554 จากเว็บไซต์ <http://www.opdc.go.th>) ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง บุคลากรมีความพร้อม และความสามารถในการเรียนรู้ คิดริเริ่มเปลี่ยนแปลง และปรับตัวได้อย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ มีสาระสำคัญ ดังนี้ “...ทบทวนปรับปรุง หรือแก้ไขกฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติราชการของหน่วยงานของรัฐ อันมีผลกระทบต่อการจัดสรรทรัพยากร และการให้บริการแก่ประชาชน และส่งเสริมให้มีการมอบอำนาจลงไปถึงตัวผู้ปฏิบัติงานตามความจำเป็นเพื่ออำนวยความสะดวกในการบริการแก่ประชาชน”

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2552: 28) ในหนังสือ เรื่อง “การบริหารจัดการของหน่วยงานของรัฐ : การวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวชี้วัด” (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร) ที่อธิบายไว้ว่า หน่วยงานควรยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบของการปฏิบัติราชการอย่างเคร่งครัด และให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิธีการหรือเทคนิคในการปฏิบัติราชการอยู่ตลอดเวลา

สุริวัฒน์ สงวนสิน (2552: บทคัดย่อ) ในวิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เรื่อง “ปัญหาและการพัฒนาการบริหารจัดการของสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง” สรุปผลการศึกษาไว้ว่า ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าปัญหาการบริหารจัดการที่สำคัญคือ ผู้บริหารบางส่วนของสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบังไม่ได้หาข้อมูลข่าวสารหรือข้อเท็จจริงจากประชาชนก่อนวางแผนและลงมือดำเนินงาน ดังนั้น สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบังควรกำหนดเป็นนโยบายและแผนที่ชัดเจนในเรื่องการหาข้อมูลข่าวสาร หรือข้อเท็จจริงจากประชาชนก่อนวางแผน และลงมือดำเนินงาน พร้อมทั้งควรจัดฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องดังกล่าวด้วย ส่วนปัจจัยสำคัญที่ทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการประสบผลสำเร็จคือ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และระบบเครือข่ายมาใช้ในการปฏิบัติงาน

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2553: 216) ในหนังสือ เรื่อง “หลักการและเทคนิคการเขียนงานวิจัย วิทยานิพนธ์ และรายงาน” (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร) ได้กล่าวถึงสาระสำคัญของแนวคิดการบริหารจัดการของนักวิชาการ หน่วยงาน และกฎหมาย สรุปสาระสำคัญไว้ว่าการมีภาวะผู้นำของนายกรัฐมนตรี 26 ประการ ไว้ว่า

- 1) มีผู้รับผิดชอบหรือมีเจ้าภาพในทุกกิจกรรมหรือในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน
- 2) ปฏิบัติงานอย่างท้าทายด้วยการกำหนดนโยบายหลัก หรืองานชิ้นโบแดงที่ต้องทำ และพยายามทำให้สำเร็จ
- 3) กำหนดกรอบเวลาในการทำงาน
- 4) ตั้งเป้าหมายหรือระบุจำนวนปริมาณงานที่จะทำให้สำเร็จไว้อย่าง

- 5) มุ่งผลสำเร็จของงาน โดยเริ่มจากจิตใจที่มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานที่มุ่งความสำเร็จ (achievement consciousness)
- 6) ยึดถือประชาชนหรือผลประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมเป็นเป้าหมายหลัก
- 7) แสดงลักษณะผู้นำที่กล้าได้กล้าเสีย ไม่เหงก๊ก หลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานแบบพบกันครึ่งทาง
- 8) กล้าคิด ตัดสินใจ และลงมือปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ลดขั้นตอน ลดพิธีการ ตลอดจนติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งในช่วงเวลาวิกฤตด้วย
- 9) กล้าคิดและทำนอกกรอบ ซึ่งอาจยึดถือคำกล่าวที่ว่า "ประวัติศาสตร์ของชาติบ้านเมืองจำนวนมากไม่น้อยเกิดขึ้นจากการกระทำของผู้แหกกฎ" (history is made by those who break the rules)
- 10) กล้าคาดการณ์หรือทำนายเหตุการณ์ล่วงหน้าเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็นการแสดงความมั่นใจให้ปรากฏ
- 11) บริหารจัดการในเชิงรุกทั้งภายในและภายนอกประเทศด้วยความคิดริเริ่ม พร้อมนำเสนอสิ่งแปลกใหม่อยู่ตลอดเวลา โดยค่อย ๆ ปล่อยออกมาตามจังหวะเวลา
- 12) ประชาสัมพันธ์ผลงานอย่างสม่ำเสมอ โดยใช้มืออาชีพ (professional) มิใช่ใช้มือสมัครเล่น (amateur)
- 13) ตอบโต้หรือสวนผู้ต่อต้านอย่างทันทีทันควันเพื่อสกัดกั้นและกำทอนผู้ต่อต้าน ในเวลาเดียวกัน ก็เป็นการสร้างกำลังใจให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาและตนเองด้วย
- 14) จัดตั้งทีมตรวจสอบและติดตามผลงานของผู้ได้บังคับบัญชา รวมทั้งทำวิจัยเพื่อตรวจสอบข้อมูล ความนิยม และความต้องการของประชาชน
- 15) เลือกผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาที่มีฝีมือและควบคุมสั่งการได้
- 16) วางตำแหน่งคนของตัวเองไว้ในตำแหน่งสำคัญและในทุกวงการ
- 17) ไม่เปิดโอกาสให้มีคู่แข่งหรือให้ใครมามีชื่อเสียงเทียบเท่าหรือมาทาบขารมี
- 18) นำข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้อย่างจริงจัง
- 19) มีไมตรีจิต (courtesy) ซึ่งครอบคลุมถึงการมีมารยาท ความสุภาพ ความเอื้อเฟื้อ และมีอัธยาศัยดี
- 20) มีการบริหารจัดการที่แสดงถึงความเป็นมืออาชีพ (professionalism) โดยนำหลักวิชาการมาประยุกต์ใช้ประกอบด้วย
- 21) เป็นที่ขอมรับ (respect) หรือได้รับความศรัทธาจากประชาชนส่วนใหญ่
- 22) มีความยืดหยุ่น (flexible) ซึ่งต้องเป็นการยืดหยุ่นเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม

23) เสียสละประโยชน์และความสุขส่วนตัวเพื่อส่วนรวม มีความเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ

24) ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่อย่างภาคภูมิใจ มีเกียรติ และมีศักดิ์ศรี

25) ให้เกียรติและยกย่องครอบครัว

26) คิดค้น ไม่สำรวจ ไม่วางฟอร์ม วางก้ำม ไม่ติดยึดกับตำแหน่ง รู้จักพอและพร้อมที่จะลงจากตำแหน่ง ขณะเดียวกัน ก็ตั้งความปรารถนาสำหรับอนาคตของตนเองไว้ด้วย

จอห์น ดี. มิลเล็ท (John D. Millet) (1954: 397) ในหนังสือ เรื่อง “Management in the Public Service: The Quest for Effective Performance” (New York: McGraw-Hill Book Company) ได้ให้ทัศนะว่า ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของหน่วยงานของรัฐนั้น ควรจะพิจารณาจากสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ คือ

1) การให้บริการอย่างเสมอภาค (equitable service) หมายถึง ความยุติธรรมในการบริหารงานภาครัฐที่มีฐานคติที่ว่า คนทุกคนเท่าเทียมกัน ดังนั้นประชาชนทุกคนจะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในแง่มุมของกฎหมาย ไม่มีการแบ่งแยกกีดกันในการให้บริการประชาชน จะได้รับการปฏิบัติในฐานะที่เป็นปัจเจกบุคคลที่ใช้มาตรฐานการให้บริการเดียวกัน

2) การให้บริการอย่างทันเวลา (timely service) หมายถึง การให้บริการจะต้องมองว่าการให้บริการสาธารณะจะต้องตรงเวลา ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ จะถือว่าไม่มีประสิทธิภาพเลย ถ้าไม่มีการตรงเวลาซึ่งจะสร้างความไม่พึงพอใจให้แก่ประชาชน

3) การให้บริการอย่างเพียงพอ (ample service) หมายถึง การให้บริการสาธารณะต้องมีลักษณะ มีจำนวนให้บริการและสถานที่ให้บริการอย่างเหมาะสม (the right quantity at the right geographical location) มิลเล็ท เห็นว่า ความเสมอภาคหรือการตรงเวลา จะไม่มีความหมายเลย ถ้ามีจำนวนการให้บริการที่ไม่เพียงพอ และสถานที่ตั้งที่ให้บริการสร้างความไม่ยุติธรรมให้เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการ

4) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (continuous service) หมายถึง การให้บริการสาธารณะที่เป็นไปอย่างสม่ำเสมอ โดยยึดประโยชน์ของสาธารณะเป็นหลักไม่ใช่ยึดความพอใจของหน่วยงานที่ให้บริการว่าจะให้หรือหยุดบริการเมื่อใดก็ได้

5) การให้บริการอย่างก้าวหน้า (progressive service) หมายถึง การให้บริการสาธารณะที่มีการปรับปรุงคุณภาพ และผลการปฏิบัติงาน กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การเพิ่มประสิทธิภาพ หรือสามารถที่จะทำหน้าที่ได้มากขึ้นโดยใช้ทรัพยากรเท่าเดิม

ชรูเดน และเชอร์แมน (Chruden and Sherman) (1968: 10-11) ในบทความ เรื่อง “The Nature and Development of the Personnel Field” (อ้างใน ศักดิ์ชัย บุญยราศรี (2546: 8)

สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง “ความพร้อมของบุคลากรกรมปศุสัตว์ในจังหวัดเชียงรายในการปรับตัวต่อบทบาทและภารกิจใหม่ตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการ”) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการให้การศึกษาฝึกอบรมบุคลากรเพื่อให้เป็นบุคลากรที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร ซึ่งการพัฒนานั้นคือ การพัฒนาการทำงานด้านทักษะ และความรู้ ทักษะ และบุคลิกภาพ

ฟอร์นารอฟ (Fornaroff) (1980: 104) ในหนังสือ เรื่อง “Community Involvement in Health System for Primary Health Care” (Geneva: World Health Organization) ได้ให้ความสำคัญกับกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน ไว้ว่า กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การวางแผน รวมถึงการตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมาย กลวิธี ทรัพยากรที่ต้องใช้ ตลอดจนการติดตามประเมินผล (2) การดำเนินงาน (3) การใช้บริการจากโครงการ และ (4) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

จอห์น ไนส์บิทท์ (John Naisbitt) (1984: 155-156) ในหนังสือ เรื่อง “Megatrends: Ten New Directions Transforming Our Lives” (Uk: Macdonal) ได้ให้ความสำคัญกับแนวโน้มสำคัญในอนาคตไว้ 10 ประการ ดังนี้ (1) การเปลี่ยนแปลงจากสังคมอุตสาหกรรมไปสู่สังคมสารสนเทศ (industrial society to information society) (2) การเปลี่ยนแปลงจากเทคโนโลยีอุตสาหกรรมไปสู่เทคโนโลยีขั้นสูง (forced technology to high tech/high touch) (3) การเปลี่ยนแปลงจากเศรษฐกิจระดับชาติไปสู่เศรษฐกิจระดับโลก (National Economy to World Economy) (4) การเปลี่ยนแปลงจากการวางแผนระยะสั้นไปสู่การวางแผนระยะยาว (5) การเปลี่ยนแปลงจากการรวมศูนย์อำนาจไปสู่การกระจายอำนาจ (centralization to decentralization) (6) การเปลี่ยนแปลงจากการพึ่งพาสถาบันไปสู่การพึ่งพาตนเอง (institutional help to self-help) (7) การเปลี่ยนแปลงจากประชาธิปไตยแบบตัวแทนไปสู่ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (representative democracy to participative) (8) การเปลี่ยนแปลงจากสายการบังคับบัญชาตามลำดับชั้นไปสู่การทำงานแบบเครือข่าย (hierarchy to networking) (9) ศูนย์กลางความเจริญจากตอนเหนือสู่ตอนใต้ (north to south) และ (10) การเปลี่ยนแปลงจากหนึ่งทางเลือกไปสู่ทางเลือกหลายทาง (either/or to multiple option)

ปีเตอร์ เอ็ม. เซงเก (Peter M. Senge) (1994: ไม่ปรากฏหมายเลขหน้า) (อ้างใน พร้อมบุญพานิชกิติ์ (2552: 77) ในหนังสือ เรื่อง “พัฒนาในงานพัฒนา”) (กรุงเทพมหานคร : บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบหรือหลักความรู้ 6 ประการที่จะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่

1) Systems Thinking หรือ การคิดเป็นระบบเป็นการสร้างแนวความคิด (concept) เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน

2) Personal Mastery หรือ การแสวงหาความเป็นเลิศในงานจากภายในตัวเอง ความใฝ่หาความรู้ และผลงานที่ลึกซึ้งซึ่งเป็นผลงานที่แท้จริงมากกว่าการทำงานสักแต่ให้เสร็จ

3) Mental Models หรือ การมองภาพองค์กร มองภาพโครงการด้วยการพิจารณาที่พิจารณา การเสริมสร้างบรรยากาศที่มีการคิดอย่างมีประสิทธิภาพ และคิดอย่างเปิดเผย

4) Building Shared Vision หรือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของสมาชิกขององค์กร โดยทุกคนมีความเข้าใจ และยึดมั่นในวิสัยทัศน์นั้นด้วยกัน

5) Team Learning หรือ การเรียนรู้เป็นทีม การเป็นทีมที่มีผลผลิตสูง และสมาชิกในทีมมีการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว โดยการเรียนรู้นั้นจะไม่เกิดขึ้นถ้าไม่มีทีมร่วมกัน หรือการประสานความคิดร่วมกัน

6) Thinking Together หรือ การคิดร่วมกัน ซึ่งต่างกับการเรียนรู้รายบุคคล เนื่องจากความรู้ของทีมงานเป็นหน่วยความรู้พื้นฐานและสำคัญที่สุดขององค์กร

เดวิด การ์วิน (ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์ : ไม่ปรากฏหมายเลขหน้า) (อ้างใน นิรมิต เทียมทัน (2548: 77) ในหนังสือ เรื่อง “ยุทธศิลป์การบริหารจัดการ ศาสตร์และศิลป์สำหรับผู้สร้างอนาคตใหม่”) (ปทุมธานี : โรงพิมพ์พิมพ์ตะวัน) อธิบายไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องกำหนดกิจกรรมแห่งการเรียนรู้ออกเป็น 5 กิจกรรม ได้แก่ (1) การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (2) มีการคิดค้นทดลองหากรรมวิธีการปฏิบัติงานใหม่อยู่เสมอ (3) ใช้บทเรียนจากประสบการณ์ในอดีต (4) ใช้บทเรียนจากสิ่งทีประสบความสำเร็จในอดีต และ (5) มีความสามารถในการใช้ประโยชน์จากความรู้เหล่านั้นอย่างรวดเร็วและทั่วทั้งองค์กร

สรุป ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถหรือประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการประสานงานของนักวิชาการและหน่วยงานข้างต้นนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม รวมทั้งอภิปรายผล และเสนอข้อเสนอแนะในบทที่ 5 ด้วย

4. ความเป็นมา โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9

เพื่อให้ทราบและเข้าใจกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ผู้ศึกษาขอแบ่งการเสนอเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ (1) ความเป็นมา (2) โครงสร้าง และ (3) อำนาจหน้าที่

4.1 ความเป็นมา พระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการ กำหนดตำรวจในกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ 22 พฤษภาคม 2476 ได้เริ่มให้มีจัดตั้งกองตำรวจนครบาลขึ้นเรียกว่า “กองตำรวจนครบาลพระนครเหนือ” ตั้งอยู่ที่ สถานีตำรวจนครบาลชนะสงคราม “กองตำรวจนครบาลใต้” ตั้งอยู่ที่ สถานีตำรวจนครบาลบางรัก “กองตำรวจนครบาลธนบุรี” ตั้งอยู่ที่ตึกวัดประยุรวงศ์

ต่อมาในปีเดียวกันนี้เอง ได้เปลี่ยนชื่อจากกองตำรวจนครบาล เป็นกองบังคับการตำรวจนครบาลเหนือ, ใต้, ธนบุรี แต่ละกองบังคับการก็มีกองกำกับการ และ สถานีตำรวจต่าง ๆ ขึ้นอยู่ในปกครอง ทำนองเดียวกันกับปัจจุบันนี้ ยกตัวอย่างเช่น ผู้บังคับการตำรวจนครบาลในขณะนั้นได้แก่ พลตำรวจเอกพระพิณิจชนคดี

ครั้นปี พ.ศ. 2480 ได้มีการจัดระเบียบราชการกรมตำรวจอีกตามพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการ สำนักงานและกรมในกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ 26 กรกฎาคม 2480 ให้มีกองตรวจประจำกองบัญชาการตำรวจนครบาล เช่น กองตรวจของกองบังคับการตำรวจนครบาลเหนือ มีที่ตั้งอยู่ที่ สถานีตำรวจนครบาลชนะสงคราม

อนึ่ง เมื่อปี พ.ศ. 2475 ประเทศไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์เป็นการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ในระยะนั้นปรากฏว่าฐานะการเงินของประเทศอยู่ในวิกฤตการณ์ที่ไม่มั่นคง รัฐบาลจึงลดข้าราชการออกพร้อมกับยุบหน่วยงานลงไปอีกมาก การยุบหน่วยงานครั้งนี้ปรากฏว่ากองบัญชาการตำรวจนครบาลก็ถูกยุบลดฐานะเป็นเพียงกองบังคับการ เมื่อ พ.ศ. 2481 ตามพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการสำนักงานและกรมในกระทรวงมหาดไทย ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2481 ลงวันที่ 15 สิงหาคม 2481 โดยลดกองบัญชาการตำรวจนครบาลลงมาเป็นกองบังคับการและลดกองบังคับการเป็นเพียงกองกำกับการ

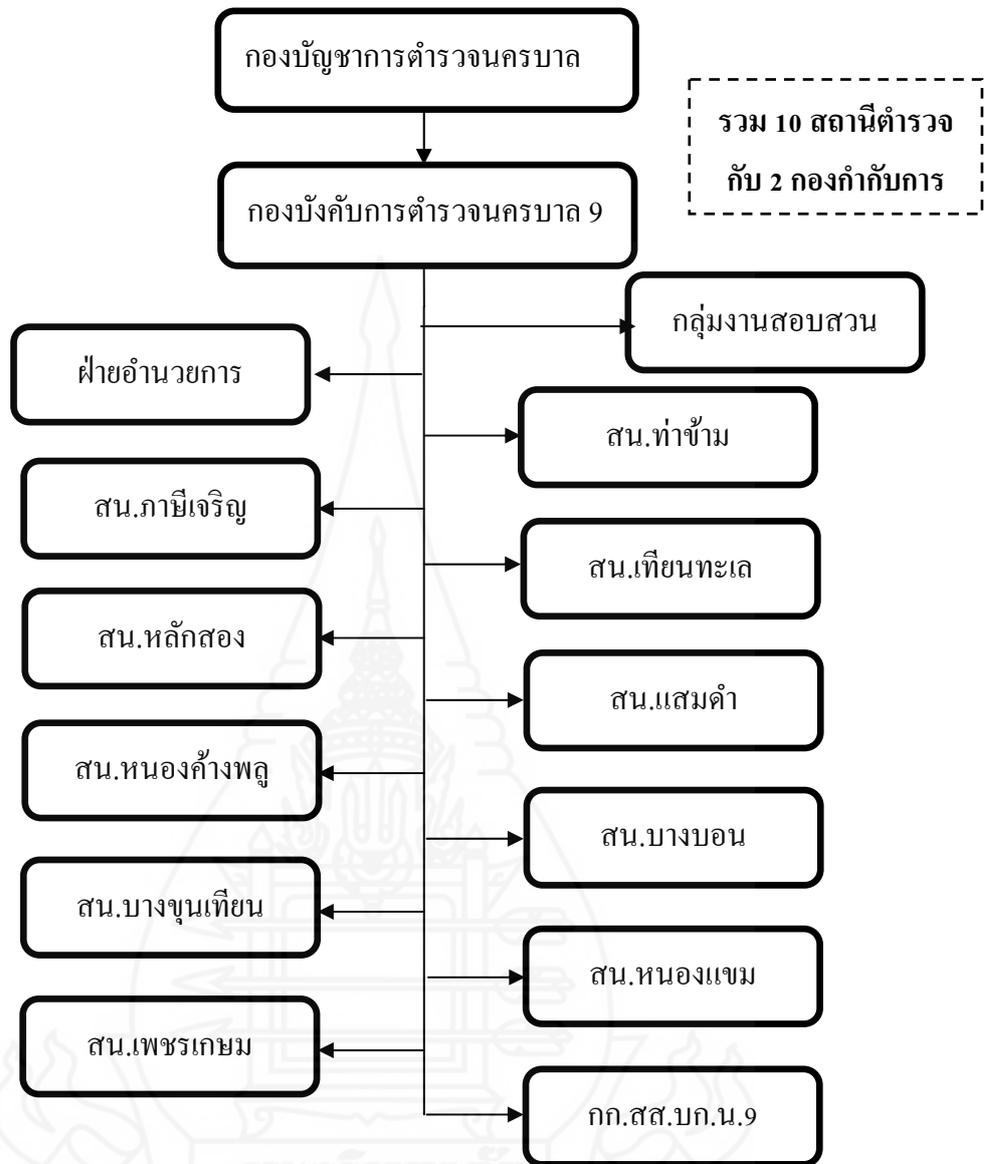
ต่อมาเมื่อปี พ.ศ. 2491 ได้มีการปรับปรุงกิจการตำรวจนครบาลโดยเริ่มตั้งเป็นกองบัญชาการตำรวจนครบาลขึ้นอีกครั้งหนึ่ง ปรากฏตามพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการกรมตำรวจในกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2491 ลงวันที่ 24 สิงหาคม 2491

จนเมื่อวันพฤหัสบดีที่ 5 เมษายน 2504 กองบัญชาการตำรวจนครบาลจึงมีสถานที่ทำงานของตนเองขึ้นที่ผ่านฟ้า ริมนนราชดำเนิน ในครั้งนี้ได้รวมเอากองบังคับการตำรวจนครบาลพระนครเหนือ ใต้ และธนบุรี มาอยู่ที่ตึกกองบัญชาการตำรวจนครบาลผ่านฟ้า เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2516 กองบัญชาการตำรวจนครบาลที่ผ่านฟ้าได้ถูกเผาทำลายเสียหาย จึงต้องย้ายที่ทำการมาตั้งอยู่

ราชการต่อไป โดยได้เพิ่มจำนวนสถานีตำรวจนครบาลอีก 5 สถานีตำรวจ รวมเป็น 87 สถานีตำรวจ และปรับกองบังคับการต่างๆ ที่มีอยู่เดิม 3 กองบังคับการ เป็น 9 กองบังคับการ โดยได้เพิ่มกองกำกับการอำนวยการ และกองกำกับการสืบสวนสอบสวนในแต่ละกองบังคับการโดยอัตโนมัติ โดยกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 ขึ้นตรงต่อกองบัญชาการตำรวจนครบาลซึ่งกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ก็ได้ขึ้นตรงต่อกองบัญชาการตำรวจนครบาลตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการนี้

ในปี พ.ศ. 2540 ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างแบ่งส่วนราชการของกองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยมีการตราพระราชกฤษฎีกาการแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2540 ลงวันที่ 1 เมษายน 2540 เพื่อแบ่งส่วนราชการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลออกเป็นกองบังคับการต่าง ๆ โดยมีกองบังคับการ 1-9 เป็นกองบังคับการหลักที่รับผิดชอบพื้นที่ในเขตกรุงเทพมหานคร หลังจากนั้น ได้มีการออกกฎหมายปรับปรุงโครงสร้าง บุคลากรของหน่วยงานเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาอาชญากรรมมาโดยตลอด ฉบับที่ใช้ในปัจจุบัน คือ พระราชกฤษฎีกาการแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2552 (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ 6 กันยายน 2552 เล่ม 126 ตอนที่ 65 ก หน้า 2)

4.2 โครงสร้าง กองบัญชาการตำรวจนครบาลเป็นการแบ่งส่วนราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติโดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกาการแบ่งส่วนราชการในกองบัญชาการตำรวจนครบาล มีการแบ่งส่วนราชการให้เป็นกองบังคับการ โดยออกเป็นกฎกระทรวงและให้กำหนดอำนาจหน้าที่ไว้ในพระราชกฤษฎีกาหรือกฎกระทรวง แล้วแต่กรณี (มาตรา 10 พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547) ในกองบัญชาการตำรวจนครบาลมีกองบังคับการตำรวจนครบาลที่รับผิดชอบพื้นที่กรุงเทพมหานคร รวม 9 กองบังคับการ โดยแต่ละกองบังคับการมีสถานีตำรวจในความรับผิดชอบเป็นจำนวนมากน้อยตามสภาพพื้นที่และปัญหาอาชญากรรม โดยมีโครงสร้างตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการเป็นกองบังคับการหรือส่วนราชการอื่นในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2552 (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ 7 กันยายน 2552 เล่ม 126 ตอนที่ 66 ก หน้า 9) ดังแสดงไว้ในภาพที่ 2.4 รวมทั้งแสดงพื้นที่ความรับผิดชอบของสถานีตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ไว้ในภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.4 โครงสร้างของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9



ภาพที่ 2.5 พื้นที่รับผิดชอบของสถานีตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 9

4.3 อำนาจหน้าที่ อำนาจหน้าที่ของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ปรากฏในพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2547 เล่ม 121 ตอนที่ 18 ก) มาตรา 6 ที่กำหนดให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นส่วนราชการมีฐานะเป็นนิติบุคคลอยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) รักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ
- 2) ดูแลควบคุมและกำกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจซึ่งปฏิบัติการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา
- 3) ป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา
- 4) รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชน และความมั่นคงของราชอาณาจักร
- 5) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ หรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- 6) ช่วยเหลือการพัฒนาประเทศที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย ปฏิบัติการอื่นใดเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่ตาม(1) (2) (3) (4) หรือ (5) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

วิสัยทัศน์ของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 มีดังนี้ “เป็นองค์กรมุ่งให้บริการบนพื้นฐานของความยุติธรรม โปร่งใส เสมอภาค สร้างความพึงพอใจให้กับประชาชน แสวงหาความร่วมมือแบบบูรณาการในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ทำงานเชิงรุกเพื่อความสงบสุขของประชาชนอย่างยั่งยืน”

พันธกิจของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 มีดังนี้

- 1) ถวายอารักขาและรักษาความปลอดภัยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สมเด็จพระนางเจ้า พระบรมราชินีนาถ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ
- 2) รักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร
- 3) รักษาความสงบเรียบร้อยและให้ความปลอดภัยแก่บุคคลสำคัญ และประชาชน
- 4) ป้องกันปราบปรามอาชญากรรม
- 5) ให้การบริการประชาชน
- 6) อำนวยความยุติธรรม โดยยึดหลักกฎหมายด้วยความเสมอภาค และ โปร่งใส
- 7) ควบคุมและจัดการจราจร รวมทั้งบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวกับการจราจร
- 8) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ท้องถิ่น หรือชุมชนมีส่วนร่วมในกิจการตำรวจ เพื่อป้องกันปราบปรามการกระทำผิดทางอาญา การรักษาความสงบเรียบร้อย และรักษาความปลอดภัยของประชาชน ตามความ เหมาะสมและความต้องการ แต่ละพื้นที่
- 9) ทำสงครามกับยาเสพติดให้โทษ
- 10) การปราบปรามผู้มีอิทธิพล

ยุทธศาสตร์ของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 มีดังนี้

- 1) การถวายอารักขารักษาความปลอดภัยและความมั่นคง
- 2) การป้องกันปราบปรามอาชญากรรม และแสวงหาความร่วมมือจากประชาชน
- 3) การอำนวยความยุติธรรมและกฎหมาย
- 4) การควบคุมจัดการและบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการจราจร
- 5) การบริหารและพัฒนาองค์กร

ที่มา : ฝ่ายอำนวยการกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ข้อมูลเมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2554

สรุป จากการศึกษาความเป็นมา โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ข้างต้นผู้ศึกษาได้นำมาใช้เป็นพื้นฐานสำหรับการสร้างแบบสอบถาม รวมทั้งนำมาปรับใช้ในการอภิปรายผล และการเสนอข้อเสนอแนะในบทที่ 5 อย่างสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยของการศึกษาคั้งนี้ต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย หรือระเบียบวิธีวิจัย (methodology) เป็นส่วนที่มีความสำคัญทำให้ การศึกษาหรือการวิจัยเป็นระบบ และเป็นไปตามระบบสากล ได้รับการยอมรับในทางวิชาการ และมี คุณค่าเพิ่มมากขึ้น นอกจากนั้น ยังมีส่วนช่วยเพิ่มความชัดเจนเกิดความเข้าใจให้แก่ผู้อ่านมากขึ้นอีกด้วย แต่ทั้งหมดนี้ ขั้นตอนการนำเสนอวิธีดำเนินการวิจัยจะต้องมีความชัดเจน และเป็นระบบ ไม่สับสน ใช้ภาษาที่ทำให้ผู้อ่านจะเข้าใจได้ง่าย (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2553: 58) ในหนังสือ เรื่อง “หลักการและ เทคนิคการเขียนงานวิจัย วิทยานิพนธ์ และรายงาน” (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร)) ในการศึกษา เรื่อง “การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของ กองบังคับการตำรวจนครบาล 9” ครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขั้นตอนการนำเสนอวิธีดำเนินการวิจัยไว้ อย่างชัดเจน และเป็นระบบรวม 6 หัวข้อ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. ระยะเวลาทำการวิจัย
6. แผนการดำเนินงานตลอดโครงการ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ศึกษาได้แบ่งหัวข้อนี้ออกเป็น 2 หัวข้อย่อย คือ ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ จำนวนประชาชนเป้าหมายทั้งหมดที่ทำการศึกษา ซึ่งในที่นี้หมายถึง ข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ที่ประกอบด้วยสถานีตำรวจ 10 แห่ง และกอง กำกับการ 2 แห่ง รวมทั้งสิ้น 1,771 คน (ที่มา : ฝ่ายอำนวยการกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ข้อมูลเมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2554) ดังแสดงไว้ในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรที่แบ่งเป็นยศชั้นประทวนและสัญญาบัตรของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 จำแนกตามสถานีตำรวจ 10 แห่ง และกองกำกับการ 2 แห่ง

(หน่วย : คน)

สถานีตำรวจ/ กองกำกับการ	จำนวนประชากร		รวม
	ชั้นประทวน	ชั้นสัญญาบัตร	
1. ท่าข้าม	171	45	216
2. เทียนทะเล	71	21	92
3. บางขุนเทียน	196	55	251
4. บางบอน	109	29	138
5. เพชรเกษม	136	34	170
6. ภาษีเจริญ	134	39	173
7. แสมดำ	105	23	128
8. หนองแขม	122	30	152
9. หนองค้างพลู	111	25	136
10. หลักสอง	159	33	192
11. กก.สส.บก.น.9	33	13	46
12. กก.อก.บก.น.9	46	31	77
รวม	1,393	378	1,771

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ จำนวนตัวแทนของประชากรดังกล่าวที่ตอบแบบสอบถาม ซึ่งในที่นี้หมายถึง ข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ที่ประกอบด้วยสถานีตำรวจ 10 แห่ง และกองกำกับการ 2 แห่ง รวม 1,036 คน จำนวนนี้ได้มาจากการคำนวณโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane (1967: 398) จากหนังสือ เรื่อง “Elementary Sampling Theory” (Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall) ที่ระดับความเชื่อมั่น 98.0% และความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.02 (โดยทั่วไป การวิจัยทางสังคมศาสตร์จะใช้ระดับความเชื่อมั่น 95.0% และความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.05 (เช่นนี้ หมายถึง โอกาสที่สรุปผลการวิจัย หรือสรุปผลการศึกษาคือผิดพลาดมี 5 ครั้งจากทั้งหมด 100 ครั้ง) แต่ในที่นี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดระดับความเชื่อมั่น 98.0% และความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.02 เนื่องจากการกำหนดระดับหรือค่าความเชื่อมั่นเพิ่มขึ้น ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างในจำนวนที่ต้องการคือ

ประมาณ 1,000 คน และยังเป็น การเพิ่มความเชื่อมั่นให้ งานวิจัยหรือการศึกษามากยิ่งขึ้น กล่าวคือ การกำหนดระดับหรือค่าความเชื่อมั่นเพิ่มขึ้น ย่อมทำให้ความถูกต้องของการสรุปผลในการ ประเมินการค่าสถิติมีมากขึ้นด้วย ตัวอย่างเช่น ถ้ากำหนดระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 98.0% หมายถึง โอกาสที่สรุปผลการวิจัย หรือสรุปผลการศึกษาคือผิดพลาดมี 2 ครั้งจากทั้งหมด 100 ครั้ง เช่นนี้ ย่อมส่งผลให้ผลการวิจัยมีความแม่นยำและน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น) ดังสูตรข้างล่างนี้

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

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร (1,771 คน)

e = ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.02

แทนค่า

$$n = \frac{1,771}{1 + 1,771(0.02)^2}$$

$$n = 1,036$$

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คือ 1,036 คน

สำหรับการคำนวณหา กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจในกองบังคับการ ตำรวจนครบาล 9 ที่ประกอบด้วย 12 หน่วยงาน โดยแบ่งเป็นสถานีตำรวจ 10 แห่ง และกองกำกับการ 2 แห่ง รวม 1,036 คน ผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการเทียบอัตราส่วนร้อยละจากจำนวนประชากรทั้งหมด (1,771 คน) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงาน} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละหน่วยงาน}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

หลังจากที่ผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,036 คนแล้ว ผู้ศึกษาสามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาได้จำนวน 958 คน คิดเป็นร้อยละ 92.47 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ดังแสดงไว้ในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 จำนวนประชากร จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวม
ได้จริง จำแนกตามหน่วยงานในสังกัดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 จำนวน 12
หน่วยงาน

(หน่วย : คน)

หน่วยงานในสังกัดของกอง บังคับการตำรวจนครบาล 9 จำนวน 12 หน่วยงาน	จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ที่เก็บรวบรวมได้จริง
1. ทำข้าม	216	$\frac{1,036 \times 216}{1,771} = 126$	126
2. เทียนทะเล	92	$\frac{1,036 \times 92}{1,771} = 54$	54
3. บางขุนเทียน	251	$\frac{1,036 \times 251}{1,771} = 147$	128
4. บางบอน	138	$\frac{1,036 \times 138}{1,771} = 81$	76
5. เพชรเกษม	170	$\frac{1,036 \times 170}{1,771} = 100$	90
6. ภาษีเจริญ	173	$\frac{1,036 \times 173}{1,771} = 101$	95
7. แสมดำ	128	$\frac{1,036 \times 128}{1,771} = 74$	66
8. หนองแขม	152	$\frac{1,036 \times 152}{1,771} = 89$	88
9. หนองค้างพลู	136	$\frac{1,036 \times 136}{1,771} = 80$	75
10. หลักสอง	192	$\frac{1,036 \times 192}{1,771} = 112$	99
11. กก.ศส.บก.น.9	46	$\frac{1,036 \times 46}{1,771} = 27$	27
12. กก.อก.บก.น.9	77	$\frac{1,036 \times 77}{1,771} = 45$	34
รวม	1,771	1,036	958

(คิดเป็นร้อยละ 92.47
ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
(1,036 คน))

สำหรับเหตุผลที่เลือกประชากรและกลุ่มตัวอย่างเพราะเป็นบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติหน้าที่ของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 รวมทั้งมีประสบการณ์จริงจากการปฏิบัติงานในพื้นที่ของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9

นอกจากนี้ ยังมีการสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ (delphi) จำนวน 2 คน ได้แก่ (1) พลตำรวจตรีภักดิ์ พงษ์เกตุรา ตำแหน่งผู้บังคับการตำรวจนครบาล 9 และ (2) พันตำรวจเอก วิญญู อำนวยสมบัติ ตำแหน่งผู้กำกับการ กองกำกับการสืบสวนสอบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ข้อมูลส่วนนี้ถือว่าเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ (qualitative data) และเป็นข้อมูลเสริมสำหรับนำไปวิเคราะห์เทียบเคียงกับข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative data) ที่ได้จากการวิจัยสนามจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นข้อมูลหลัก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ซึ่งหมายถึง การศึกษาหรือการวิจัยที่ให้ความสำคัญกับการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามเป็นหลัก เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงปริมาณ ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนมาก อย่างไรก็ตาม ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาก็ได้ให้ความสำคัญกับการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เช่น การรวบรวมข้อมูลในลักษณะของการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องด้วย

การศึกษาครั้งนี้ ใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือ เพื่อให้ได้ข้อมูลจากการสุ่มตัวอย่างภาคสนาม โดยหัวข้อนี้ครอบคลุม 3 หัวข้อได้แก่ (1) หลักเกณฑ์การสร้างคำถาม (2) ลักษณะแบบสอบถาม และ (3) การทดสอบแบบสอบถาม ดังนี้

2.1 หลักเกณฑ์การสร้างคำถาม เพื่อใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย

2.1.1 คำนึงถึงวัตถุประสงค์การวิจัย และขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้ เช่น ปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวน แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวน ยุทธศาสตร์การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวน ภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถและภาพรวมแนวโน้มของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวน ตลอดจนเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 เป็นต้น

2.1.2 ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นพื้นฐานทางทฤษฎีในการตั้งคำถาม เช่น การทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิดของขีดความสามารถ การบริหารจัดการ การสืบสวนสอบสวน การประสานงาน และกรอบแนวคิด 11M เป็นต้น

2.1.3 ใช้ความรู้และประสบการณ์ของผู้ศึกษาเอง โดยผู้ศึกษานำปัญหาเกี่ยวกับการขีดความสามารถในการบริหารจัดการที่สำคัญและจำเป็นมาเป็นตัวอย่างในแบบสอบถามจำนวน 2 ปัญหา ได้แก่ (1) ปัญหาเรื่องความล่าช้าในการประสานงานเพื่อขอข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ในการสืบสวนสอบสวน และ (2) ปัญหาเรื่องหน่วยงานที่ให้ข้อมูลข่าวสารเกรงว่าหากมีการดำเนินการทางการสืบสวนสอบสวนแล้วอาจถูกอ้างตนเป็นพยานในกระบวนการชั้นศาล จึงไม่ให้ความร่วมมือในการประสานงานเพื่อขอข้อมูล (ที่มา: การสัมภาษณ์พันตำรวจโทวิเชียร เพชรเสนา ตำแหน่งสารวัตร กองกำกับการสืบสวนสอบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 เมื่อวันที่ 2 เมษายน 2554 ระหว่างเวลา 10.00 น. ถึง 11.00 น. ณ กองกำกับการสืบสวนสอบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 9) ผู้ศึกษาได้นำปัญหาดังกล่าวนี้เพียง 1 ปัญหา ได้แก่ “ปัญหาเรื่องความล่าช้าในการประสานงานเพื่อขอข้อมูลข่าวสารเพื่อการสืบสวนสอบสวน” มาใช้เป็นตัวอย่างในการทำหรือสร้างแบบสอบถามเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามได้มองเห็นภาพ เข้าใจ และตอบแบบสอบถามได้อย่างตรงประเด็นเพิ่มมากขึ้น

สำหรับเหตุผลที่ผู้ศึกษาเลือกปัญหาดังกล่าว เนื่องจากสอดคล้องและตรงกับประสบการณ์ด้านการประสานงานในคดีต่าง ๆ ของผู้ศึกษาเอง

2.1.4 ขอคำปรึกษา คำแนะนำ และความร่วมมือจากผู้มีความรู้ความสามารถหรือผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องที่ศึกษาจำนวน 2 คน ได้แก่ (1) พลตำรวจตรีภักพงษ์ พงษ์เกตุรา ผู้บังคับการตำรวจนครบาล 9 และ (2) พันตำรวจเอกวิญญู อำนวยสมบัติ ผู้กำกับการ กองกำกับการสืบสวนสอบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 นอกจากนี้ ยังขอคำแนะนำและคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขคำถามอีกด้วย

2.2 ลักษณะแบบสอบถาม ในการรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสนาม ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบหรือกรอก ผู้ศึกษาได้เลือกสร้างแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า หรือมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) ตามแบบของ เร็นดิส เอ. ลิเคิร์ต (Rensis A. Likert) หรือ ลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) (1961: 166-169) ในหนังสือ เรื่อง “New Patterns of Management” (New York: McGraw-Hill Book Company Inc.) โดยกำหนดให้มีน้ำหนักเปรียบเทียบกัน และเป็นการแบ่งมาตราส่วนประมาณค่าของการตีความหมายออกเป็น 3 ระดับ

พร้อมกันนี้ ได้จัดรูปแบบที่เอื้อต่อการประมวลผล และวิเคราะห์ผล รวมทั้งมีความง่ายต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

ในส่วนของเกณฑ์การวิเคราะห์ระดับแต่ละข้อ ผู้ศึกษาได้ใช้การคำนวณช่วงการวัดตามแนวคิดของ จอห์น ดับบลิว. เบสต์ (John W. Best) (1977: 174) ในหนังสือ เรื่อง “Research in Education” (Third Edition, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับ โดยใช้ค่าคะแนนสูงสุด ลบด้วยค่าคะแนนต่ำสุด และนำมาหารด้วยจำนวนกลุ่มหรือระดับการวัดที่ต้องการแบ่ง ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ระยะของช่วงคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} \\ \text{แทนค่า} &= \frac{3 - 1}{3} \\ &= 0.66 \end{aligned}$$

ได้กำหนดคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

3 เห็นด้วยระดับมาก	ช่วงคะแนน 2.34 - 3.00 คะแนน
2 เห็นด้วยระดับปานกลาง	ช่วงคะแนน 1.67 - 2.33 คะแนน
1 เห็นด้วยระดับน้อย	ช่วงคะแนน 1.00 - 1.66 คะแนน

ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว ในการสร้างแบบสอบถามแบบมาตรประเมินค่า นั้น อาจแบ่งเป็น 3 ระดับ หรือ 5-6 ระดับก็ได้ แต่ในที่นี้ ผู้ศึกษาได้เลือก 3 ระดับ สำหรับเหตุผลสำคัญที่เลือกสร้างแบบสอบถามแบบมาตรประเมินค่าที่แบ่งเป็น 3 ระดับนั้น มีดังนี้

หนึ่ง ผู้ศึกษาไม่ต้องการใช้การประเมินความละเอียดในระดับที่มากเกินไป เช่น 5 หรือ 6 ระดับ ซึ่งเป็นระดับที่เกินความเป็นจริงและเกินความจำเป็น ผู้ตอบแบบสอบถามแยกแยะความเห็นหรือความรู้สึกของแต่ละระดับอย่างชัดเจนได้ยาก เกิดการโต้แย้งได้ง่าย ที่สำคัญคือ ไม่ได้นำมาใช้ประโยชน์จริง และฝืนต่อสภาพความเป็นจริง แต่ผู้ศึกษาต้องการใช้การประเมินความละเอียดที่อยู่ในระดับที่พอเหมาะ และง่ายที่จะทำความเข้าใจสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม คือ 3 ระดับ

สอง ประหยัดเวลาแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อแบบสอบถามที่มีคำถามประมาณ 50 ข้อคำถาม

สาม ผู้ตอบแบบสอบถามตัดสินใจได้สะดวก รวดเร็ว แยกแยะความรู้สึกได้ง่าย และไม่ฝืนความรู้สึก

สี่ ง่ายต่อผู้อ่านหรือผู้นำผลการศึกษาวិจัยไปศึกษาต่อไป

ห้า ทำให้ข้อมูลที่ได้รับเป็นกลุ่มก้อน ชัดเจน ถ้ามมากกว่า 3 ระดับ ข้อมูลจะกระจาย อีกทั้งเมื่อผู้ศึกษาเขียนบรรยาย ข้อมูลจะยึดเชื้อ ช้ำซากและเกินความจำเป็น ทำให้น่าเบื่อในการอ่านงานวิจัย

หก ทำให้ประหยัดเวลาและง่ายต่อการประมวลผลข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลรวมทั้งการนำเสนอหรือการเขียนคำบรรยายข้อมูล

เจ็ด ในทางปฏิบัติ บ่อยครั้งที่เริ่มแรก ผู้ศึกษาได้กำหนดไว้ 5-6 ระดับ แต่หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว และนำข้อมูลมาประมวลและวิเคราะห์ปรากฏว่า ข้อมูลมีลักษณะกระจายไม่เป็นกลุ่มก้อน บางระดับหรือหลายระดับ ไม่มีน้ำหนักมากเพียงพอ หรือบางระดับใกล้เคียงกันมาก ในที่สุดจำเป็นต้องยุบรวมเป็น 3 ระดับ ซึ่งการยุบรวมเช่นนี้อาจส่งผลให้การวิเคราะห์ข้อมูลเบี่ยงเบนมีความคลาดเคลื่อนไปจากที่ควรจะเป็น

แปด มีนักวิชาการได้ใช้เพียง 3 ระดับอย่างแพร่หลาย และยอมรับการใช้แบบสอบถามที่เป็น 3 ระดับนี้ด้วย (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ ลัดดาวลัย รอดมณี และไพฑูรย์ ภักดี (2529: 310-311) ในหนังสือ เรื่อง “ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์” (กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์); เอกสารการสอนชุดวิชาขอบข่ายและวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ หน่วยที่ 1-8 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช (2539: 377) (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช); สมชัย ศรีสุทธิยากร (2546: 15) ในหนังสือ เรื่อง “ตัวชี้วัดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน” (กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอ็กซ์ทริม มิเดีย จำกัด); โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ตามแนวคิดของ จอห์น ดับบลิว. เบสต์ (John W. Best) (1977: 174) ในหนังสือ เรื่อง “Research in Education” (Third Edition, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall); และแนวคิดของ เวนน์ ดับบลิว. แดเนียล (Wayne W. Daniel) (1995: 18-19) ในหนังสือ เรื่อง “Biostatistics: A Foundation for Analysis in the Health Sciences” (Sixth Edition, New York: John Wiley & Sons))

ส่วนของเนื้อหาภายในแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ ประกอบขึ้นด้วยคำถามปิดและคำถามเปิด โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่หนึ่ง เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุราชการ การศึกษา และประเภทของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถาม 4 ข้อคำถาม

ส่วนที่สอง เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M แต่นำมาปรับใช้ 10 ด้าน โดยตัดด้านการประสานงาน หรือการประนีประนอมออก ได้แก่ (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man) (2) การบริหารงบประมาณ (Money) (3) การบริหารงานทั่วไป (Management) (4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) (5) การบริหารคุณธรรม (Morality) (6) การให้บริการประชาชน (Market) (7) การบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร (Message) (8) วิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค (Method) (9) การบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน (Minute) และ (10) การวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Measurement) ข้อมูลส่วนนี้ประกอบด้วยคำถาม 31 ข้อคำถาม

ส่วนที่สาม เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M ข้อมูลส่วนนี้ประกอบด้วยคำถาม 10 ข้อคำถาม

ส่วนที่สี่ เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อยุทธศาสตร์การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ข้อมูลส่วนนี้ประกอบด้วยคำถาม 3 ข้อคำถาม

ส่วนที่ห้า เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถและภาพรวมแนวโน้มของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ข้อมูลส่วนนี้ประกอบด้วยคำถาม 4 ข้อคำถาม

นอกจากนี้ ยังมีข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M ข้อมูลส่วนนี้ไม่มีคำถาม แต่มีการนำข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มมาเปรียบเทียบกัน

หมายเหตุ แบบสอบถามแต่ละส่วนมีจำนวนคำถามไม่เท่ากัน เนื่องจากผู้ศึกษาต้องการให้จำนวนคำถามของแบบสอบถามมีความเหมาะสม โดยจำนวนแบบสอบถามแต่ละส่วนได้กำหนดจากความสำคัญของวัตถุประสงค์การวิจัย กล่าวคือ ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาต้องการเน้นศึกษาปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M จำนวน 31 ข้อคำถาม เพื่อนำไปสู่แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M จำนวน 10 ข้อคำถาม ดังนั้น แบบสอบถามในส่วนของปัญหาจึงมี

จำนวนคำถามมากกว่าส่วนอื่น ๆ และในส่วนของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการมีจำนวนมากเป็นลำดับรองลงมา

2.3 การทดสอบแบบสอบถาม การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือช่วยในการทำวิจัยสนาม ผู้ศึกษาได้สร้างหรือออกแบบสอบถาม และสร้างตัวชี้วัด (indicator) ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ขอบเขตของการวิจัย และกรอบแนวคิดการวิจัยของการศึกษานี้ โดยคำถาม หรือตัวชี้วัดแต่ละคำถามในแบบสอบถามมีลักษณะหลายข้อข้างล่างนี้ ตามความเหมาะสม

- 2.3.1 มีมาตรฐาน (standard)
- 2.3.2 มีสากล (universalization)
- 2.3.3 เป็นระบบ (system) หรือทุกส่วนของแบบสอบถามมีความสอดคล้องกัน
- 2.3.4 ได้รับความยอมรับ (acceptability)
- 2.3.5 มีความเป็นกลาง (neutrality)
- 2.3.6 ไม่ลำเอียง (non-bias)
- 2.3.7 อยู่บนพื้นฐานของความรู้และวิชาการที่พิสูจน์ และทดสอบได้ (objectivity)
- 2.3.8 มิใช่คำถามและตัวชี้วัดที่สร้างหรือออกแบบขึ้นจากความรู้สึกนึกคิดของผู้ศึกษาเอง (subjectivity)
- 2.3.9 ตรงประเด็น (accuracy)
- 2.3.10 มีความเที่ยงตรง (validity)
- 2.3.11 มีความเชื่อถือได้ (reliability)
- 2.3.12 มีความไวต่อสิ่งที่จะวัด และชี้วัดได้รวดเร็ว (sensitivity)
- 2.3.13 มีความสามารถในการแยกแยะหรือชี้วัดความแตกต่าง (differentiation) ของสิ่งที่จะวัดได้อย่างถูกต้อง และแม่นยำ
- 2.3.14 มีความเป็นไปได้ในการวัด (feasibility)
- 2.3.15 มีความครอบคลุม (coverall)
- 2.3.16 เข้าใจง่าย และแปลความหมายได้ง่าย (meaningfulness and interpretability)
- 2.3.17 ประหยัด (economy)
- 2.3.18 สะดวกหรือง่ายต่อการนำแบบสอบถามไปศึกษา วิเคราะห์ วัด ประเมินผล (convenience)
- 2.3.19 มีกระบวนการทดสอบแบบสอบถามหรือตัวชี้วัดก่อนนำมาใช้จริง (pre-test)

ในส่วนของนักศึกษา ได้ทำการตรวจสอบแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้
ขั้นตอนที่หนึ่ง ขกร่างแบบสอบถาม โดยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย และขอบเขตของการวิจัยของการศึกษารุ่นนี้

ขั้นตอนที่สอง การตรวจสอบความเที่ยงตรง ซึ่งเป็นลักษณะของการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความสมบูรณ์ ความสอดคล้อง ตลอดจนเนื้อหา และถ้อยคำของแบบสอบถามให้รัดกุม และถูกต้อง ขั้นตอนนี้ดำเนินการโดย

1) นำแบบสอบถาม ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ผู้เชี่ยวชาญมีจำนวน 2 คน คือ (1) พลตำรวจตรีภักพงษ์ พงษ์ภคตรา ตำแหน่งผู้บังคับการตำรวจนครบาล 9 และ (2) พันตำรวจเอกวิญญู อำนวยสมบัติ ตำแหน่งผู้กำกับการ กองกำกับการสืบสวนสอบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 เมื่อพบข้อบกพร่อง ผู้ศึกษาได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม เช่น ตัดคำถามที่ไม่จำเป็นออก หรือเพิ่มคำถามที่สำคัญบางข้อคำถามจนกระทั่งแบบสอบถามมีความเที่ยงตรง

2) นำแบบสอบถาม ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์มีจำนวน 2 คน คือ (1) รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วิรัชนิภาวรรณ และ (2) อาจารย์ พลเอกศิรินทร์ ฐูปเกล้า เมื่อพบข้อบกพร่อง ผู้ศึกษาได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ และมีความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่สาม การตรวจสอบหาความน่าเชื่อถือ โดยการนำแบบสอบถามไปทดสอบกับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา จำนวน 50 คน แล้วจึงนำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าความน่าเชื่อถือจากสูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของ **ลี โจเซฟ ครอนบาค** (Lee Joseph Cronbach) ในวารสาร Psychometrika 16 (1951: 297-334) เรื่อง "Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests" และ (1961: 160) ในหนังสือ เรื่อง "Essentials of Psychological Testing" (New York: Harper) โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์สำหรับคอมพิวเตอร์ ในการวิเคราะห์ถ้าได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้นมีความน่าเชื่อถือ และนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงได้ และหลังจากผู้ศึกษาได้นำมาใช้ในการทดสอบหาค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามจำนวน 50 ชุดดังกล่าว ได้ค่าความเชื่อถือเท่ากับ 0.94 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงได้ นอกจากนี้ ยังอาจคำนวณได้จากสูตร ดังนี้

สูตร

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

α = ค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม

n = จำนวนข้อแบบสอบถามทั้งหมด

$\sum s_i^2$ = ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละคำถาม

s_t^2 = ความแปรปรวนของคะแนนรวมของแบบสอบถาม

แทนค่า

$$\alpha = \frac{48}{48-1} \left[1 - \frac{14.981}{187.778} \right]$$

$$\alpha = \frac{48}{47} [1 - 0.079]$$

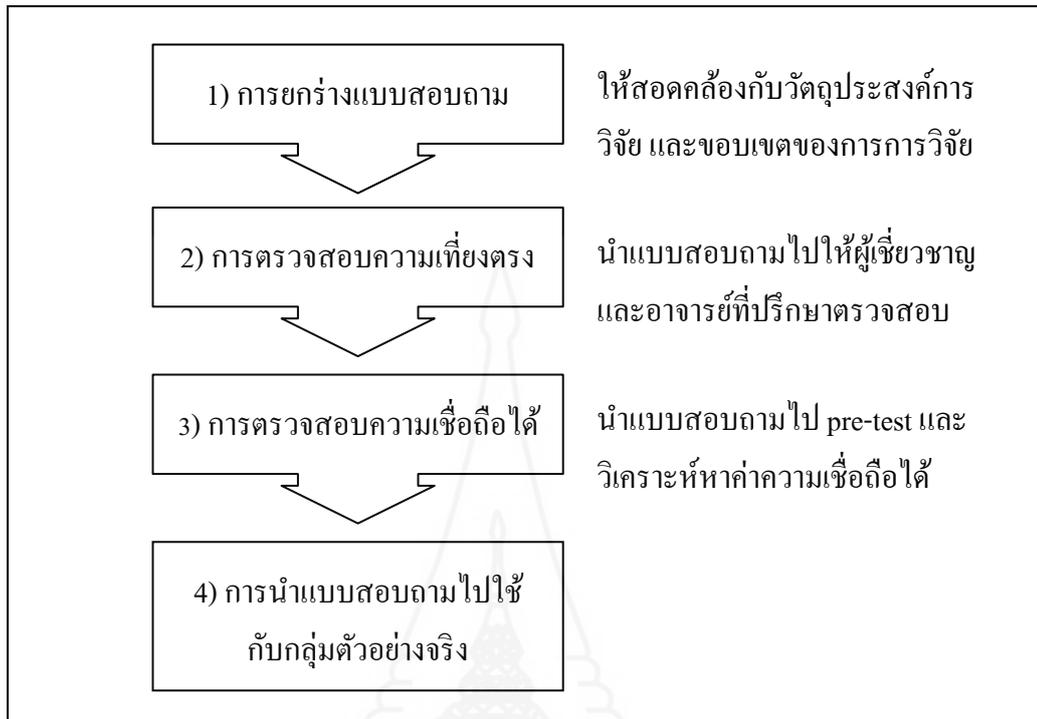
$$\alpha = 1.02 [0.921]$$

$$\alpha = 0.94$$

ขั้นตอนที่สี่ การนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง โดยผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบ และเก็บรวบรวมกลับมาประมวลผลและวิเคราะห์ต่อไป

ที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ หากพบข้อบกพร่องในขั้นตอนใด ผู้ศึกษาก็จะนำไปปรับปรุงแก้ไขจนผ่านทุกขั้นตอน

การทดสอบแบบสอบถามทั้ง 4 ขั้นตอนข้างต้นนี้ ได้สรุปไว้ในภาพที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการทดสอบแบบสอบถาม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษากำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลเป็น 3 วิธี ได้แก่ (1) การรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร หรือการวิจัยเอกสาร (2) การรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสนาม และ (3) การรวบรวมข้อมูลจากการสังเกตการณ์

3.1 การรวบรวมข้อมูลจากเอกสารหรือการวิจัยเอกสาร ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากตำรา หนังสือ รายงานผลการวิจัย สถิติ ตัวเลข และเอกสารต่าง ๆ ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ รวมถึงข้อมูลที่ได้จากอินเทอร์เน็ต (internet)

3.2 การรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสนาม ประกอบด้วย 2 หัวข้อ ได้แก่ (1) การแจกและการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม รวมทั้ง (2) ปัญหา และแนวทางแก้ไข

3.2.1 การแจกและการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ผู้ศึกษา และผู้ช่วย 1 คนได้ดำเนินการ ดังนี้

(1) การแจกและการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม โดยทำหนังสือถึงผู้บังคับการตำรวจนครบาล 9 ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ โดยนำ

แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องแจกให้กลุ่มตัวอย่าง และเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมา พร้อมทั้งตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

(2) ให้ผู้ช่วย ซึ่งเป็นบุคลากรของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 และเป็นผู้ปฏิบัติงานฝ่ายอำนวยการด้านการแจกจ่ายหนังสือให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ ในกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 โดยผู้ศึกษาได้อธิบายเกี่ยวกับวิธีการแจก และเก็บแบบสอบถามให้กับผู้ช่วย และเน้นย้ำกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจะต้องเป็นข้าราชการตำรวจซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 เท่านั้น นอกจากนี้ ยังขอให้ผู้ช่วยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เมื่อพบว่า แบบสอบถามข้อใดไม่สมบูรณ์ก็จะขอให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบให้สมบูรณ์

(3) เมื่อผู้ศึกษาได้รับแบบสอบถามคืนจากผู้ช่วย ผู้ศึกษาตรวจสอบแบบสอบถามอีกครั้ง หากพบว่า แบบสอบถามชุดใดที่กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์หรือไม่ครบถ้วน ผู้ศึกษาได้พิจารณาตัดออก หรือไม่นำแบบสอบถามนั้นมาใช้ในการประมวลผลหรือการวิเคราะห์

หมายเหตุ ก่อนแจกแบบสอบถามผู้ศึกษา และผู้ช่วยได้ทำการสอบถามผู้ตอบแบบสอบถามก่อนว่าเคยได้ทำแบบสอบถามดังกล่าวมาก่อนหน้านี้หรือไม่ เพื่อเป็นการป้องกัน ไม่ให้เกิดการแจกแบบสอบถามซ้ำ

3.2.2 ปัญหา และแนวทางแก้ไข มีดังนี้

(1) ปัญหาเกี่ยวกับกรอบแนวคิด ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 11M ที่ประกอบด้วย 11 ด้าน มาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม และแม้ผู้ศึกษาได้นำมาปรับใช้เพียง 10 ด้านก็ตาม แต่ก็ยังนับว่ากรอบแนวคิดมีจำนวนด้านมาก เช่นนี้ ทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนไม่เข้าใจกรอบแนวคิดดังกล่าว

สำหรับแนวทางแก้ไข คือ ก่อนแจกแบบสอบถามผู้ศึกษา และผู้ช่วยควรอธิบายและยกตัวอย่างความหมายของกรอบแนวคิดแต่ละด้าน ตลอดจนกล่าวถึงกรอบแนวคิด 3M เพื่อเทียบเคียงแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม หรือเขียนอธิบายกรอบแนวคิดแต่ละด้าน โดยย่อไว้ในแบบสอบถามด้วย

(2) ปัญหาเกี่ยวกับแบบสอบถาม คือ จำนวนหน้าของแบบสอบถามค่อนข้างมาก โดยมีจำนวนคำถามมากถึง 48 ข้อคำถาม

สำหรับแนวทางแก้ไข คือ ผู้ศึกษาควรปรับแบบสอบถามให้มีจำนวนคำถามลดน้อยลง หรืออธิบายให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจถึงที่มาของแบบสอบถามแต่ละคำถาม ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยในครั้งนี้

(3) ปัญหาเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม คือ การส่งแบบสอบถามไปยังผู้ตอบแบบสอบถามเป็นการส่งตามสายงานซึ่งผู้ศึกษาเองไม่สามารถให้คำปรึกษาแก่ผู้ตอบแบบสอบถามโดยตรง จึงอาจเกิดปัญหาหากผู้ตอบแบบสอบถามไม่เข้าใจคำถามก็อาจตอบได้ไม่ตรงประเด็น

สำหรับแนวทางแก้ไข คือ ควรเลือกโอกาสในการแจกแบบสอบถามเมื่อหน่วยงานมีการจัดประชุม โดยประสานงานกับผู้จัดการประชุมเพื่ออธิบายให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจถึงที่มาของแบบสอบถามแต่ละคำถามเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบวัตถุประสงค์การวิจัยในครั้งนี้

นอกจากนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการสัมภาษณ์แนวคิดเฉพาะผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเองจำนวน 2 คน ได้แก่ (1) พลตำรวจตรีภักพงษ์ พงษ์เกตุรา ผู้บังคับการตำรวจนครบาล 9 และ (2) พันตำรวจเอกวิญญู อำนวยสมบัติ ผู้กำกับการ กองกำกับการสืบสวนสอบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ข้อมูลส่วนนี้เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งนำมาใช้เป็นข้อมูลเสริมข้อมูลหลักซึ่งเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ การรวบรวมข้อมูลภาคสนามนี้ ได้กระทำระหว่างวันที่ 1 กันยายน 2554 ถึง วันที่ 30 กันยายน 2554 รวม 30 วัน

3.3 การรวบรวมข้อมูลจากการสังเกตการณ์ โดยผู้ศึกษาได้สังเกตการณ์กลุ่มตัวอย่างจากประสบการณ์ของผู้ศึกษา ดังนี้

3.3.1 สังเกตภาพรวมจากวิธีการปฏิบัติงานด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 กับหน่วยในสายการบังคับบัญชา

3.3.2 สังเกตการตอบสนองต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานภายใต้การสืบสวนสอบสวนและการประสานงานของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9

หมายเหตุ ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นเพียงข้อมูลเสริมข้อมูลหลักที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสนาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการประมวลผลข้อมูล และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 วิธีการประมวลผลข้อมูล

4.1.1 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการวิจัยภาคสนาม

4.1.2 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุด

4.1.3 จัดคำตอบเป็นกลุ่มและเป็นหมวด โดยกำหนดรหัส (code) ข้อมูล พร้อมทั้งจัดทำคู่มือลกรหัส (codebook) และบันทึกรหัสข้อมูลลงในตารางในเครื่องคอมพิวเตอร์

4.1.4 ประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

4.2 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ลงรหัสข้อมูลแล้วมาทำการวิเคราะห์โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

4.2.1 ค่าสถิติร้อยละ (percentage) ใช้อธิบายหรือวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป หรือข้อมูลที่เป็นภูมิหลังของผู้ตอบบอกสอบถาม เช่น เพศ และอายุ เป็นต้น

4.2.2 ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) หรือ S.D. ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ (1) ปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 (2) แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 (3) ยุทธศาสตร์การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 และ (4) ภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถและภาพรวมแนวโน้มของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 เป็นต้น

4.2.3 การทดสอบค่าที (t-test) ใช้สำหรับวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M

สำหรับการวิเคราะห์เพื่อค่าเฉลี่ยหรือมาตรประมาณค่าตามแบบสอบถามมี 3 ระดับดังกล่าวแล้ว

ส่วนรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามดำเนินการ ดังนี้

ส่วนที่หนึ่ง ข้อมูลส่วนนี้เป็นข้อมูลภูมิหลังทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ และการศึกษา ผู้ศึกษานำข้อมูลส่วนนี้มาวิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมคำอธิบาย

ส่วนที่สอง เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M ผู้ศึกษานำข้อมูลส่วนนี้มาวิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางพร้อมคำอธิบาย

ส่วนที่สาม เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9

ตามกรอบแนวคิด 11M ผู้ศึกษานำข้อมูลส่วนนี้มาวิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางพร้อมคำอธิบาย

ส่วนที่สี่ เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อยุทธศาสตร์การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ผู้ศึกษานำข้อมูลส่วนนี้มาวิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางพร้อมคำอธิบาย

ส่วนที่ห้า เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถและภาพรวมแนวโน้มของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ผู้ศึกษานำข้อมูลส่วนนี้มาวิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางพร้อมคำอธิบาย

ส่วนที่หก เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M ผู้ศึกษานำข้อมูลส่วนนี้มาวิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางพร้อมคำอธิบาย

5. ระยะเวลาทำการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เริ่มตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2554 ถึง วันที่ 31 มกราคม 2555 รวมระยะเวลา 8 เดือน

6. แผนการดำเนินงานตลอดโครงการ

แผนการดำเนินงานตลอดโครงการมีระยะเวลา 8 เดือน

- 6.1 รวบรวมข้อมูลจากการวิจัยเอกสาร 3 เดือน
 - 6.2 รวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสนาม 1 เดือน
 - 6.3 ประมวลผลข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล 2 เดือน
 - 6.4 เสนอผลการศึกษา และจัดทำเป็นรูปเล่มที่สมบูรณ์ 2 เดือน
- ดังแสดงไว้ในตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.3 แผนการดำเนินงานตลอดโครงการ และระยะเวลาดำเนินงาน

แผนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน 8 เดือน							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1. รวบรวมข้อมูลจากการวิจัยเอกสาร เช่น หนังสือบทความเอกสารเกี่ยวกับความเป็นมา สภาพทั่วไป สถิติ และอำนาจหน้าที่ ฯลฯ	←→							
2. รวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสนาม จากการสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างตามวัตถุประสงค์การวิจัย และขอบเขตของการวิจัย			←→					
3. ประมวลผลข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล					←→			
4. เสนอผลการศึกษา และจัดทำเป็นรูปเล่มที่สมบูรณ์							←→	

หมายเหตุ ผู้ศึกษาได้ปรับปรุงข้อมูลจากการวิจัยเอกสารเพื่อให้ทันสมัยตลอดเวลา



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษา เรื่อง “การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9” เป็นการศึกษาด้านรัฐประศาสนศาสตร์ มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ (1) ปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 (2) แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 (3) ยุทธศาสตร์การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 (4) ภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถและภาพรวมแนวโน้มของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 และ (5) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ทั้งนี้ได้ให้ความสำคัญกับเรื่อง การประสานงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการที่เรียกว่า 11M มาปรับใช้เป็นกรอบแนวคิด ซึ่งประกอบด้วย 11 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man) (2) การบริหารงบประมาณ (Money) (3) การบริหารงานทั่วไป (Management) (4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) (5) การบริหารคุณธรรม (Morality) (6) การให้บริการประชาชน (Market) (7) การบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร (Message) (8) วิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค (Method) (9) การบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน (Minute) (10) การประสานงาน หรือการประนีประนอม (Mediation) และ (11) การวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Measurement) แต่ในที่นี้ ผู้ศึกษานำมาปรับใช้ 10 ด้าน โดยตัดด้านการประสานงาน หรือการประนีประนอมออก เนื่องจากในการศึกษาครั้งนี้ ได้เน้นศึกษาด้านประสานงานอย่างมากอยู่แล้ว ดังนั้น เพื่อป้องกันมิให้เกิดการศึกษาซ้ำซ้อนกัน ผู้ศึกษาจึงไม่ได้เลือกนำด้านการประสานงาน หรือการประนีประนอมมาใช้ด้วย โดยต่อจากนี้ไปเรียกรอบแนวคิดที่นำมาปรับใช้ในการศึกษาครั้งนี้ว่า “กรอบแนวคิด 11M” ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 958 คน คิดเป็นร้อยละ 92.47 ของกลุ่มตัวอย่าง

ทั้งหมด 1,036 คน ผู้ศึกษาได้ตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของข้อมูล แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีบรรยาย และแสดงตารางประกอบคำบรรยาย สำหรับความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ มีดังนี้

- 1) n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม
- 2) \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (mean)
- 3) S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
- 4) t แทน การทดสอบค่าที (t-test)

“กองบังคับการตำรวจนครบาล 9” ในบางครั้งใช้คำย่อว่า “หน่วยงาน” โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในตาราง คำว่า “หน่วยงาน” นั้น มีความหมายครอบคลุมถึงสถานีตำรวจ และกองกำกับการที่อยู่ ในสังกัดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ด้วย

“การประสานงาน” หมายถึงการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน “การสืบสวนสอบสวน” หมายถึงการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ส่วน ตามลำดับดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 สถานภาพของประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย 1 หัวข้อ ได้แก่

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ผู้ศึกษาวิเคราะห์ โดยนำข้อมูลมาหาค่าจำนวน และค่าร้อยละ (ตารางที่ 4.1)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ประกอบด้วย 5 หัวข้อ ได้แก่

2.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M ผู้ศึกษาวิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาหาค่าจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ตารางที่ 4.2)

2.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M ผู้ศึกษาวิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาหาค่าจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ตารางที่ 4.3)

2.3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อยุทธศาสตร์การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 วิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาหาค่าจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ตารางที่ 4.4)

2.4 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถและภาพรวมแนวโน้มของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 วิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาหาค่าจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ตารางที่ 4.5)

2.5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M วิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาหาค่าจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (ตารางที่ 4.6-4.8) แบ่งเป็น 3 หัวข้อย่อย

2.5.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M จำแนกตามอายุราชการ คือ ต่ำกว่า 10 ปีกับ 10 ปีขึ้นไป (ตารางที่ 4.6)

2.5.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M จำแนกตามการศึกษา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี (ตารางที่ 4.7)

2.5.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M จำแนกตามประเภท คือ ประทวนกับสัญญาบัตร (ตารางที่ 4.8)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ที่ได้จากความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย 1 หัวข้อ ได้แก่

สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถ ยุทธศาสตร์ ภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถและภาพรวมแนวโน้มของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถ และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M (ตารางที่ 4.9) เป็นการนำเสนอในตาราง

ส่วนที่ 4 การสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ แสดงรายละเอียดไว้ใน ภาคผนวก ข

ส่วนที่ 1 สถานภาพของประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 1 นี้ ประกอบด้วย 1 หัวข้อ ได้แก่

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม โดยข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม คือ ข้าราชการตำรวจที่สังกัดในกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 จำนวน 958 คน คิดเป็นร้อยละ 92.47 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 1,036 คน ผู้ศึกษาได้ประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูล โดยแสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามแสดงค่าจำนวน และค่าร้อยละ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง 4 เรื่อง

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ที่ตอบแบบสอบถาม 4 เรื่อง		กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม (n = 958)	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	1.1 ชาย	821	85.70
	1.2 หญิง	137	14.30
	รวม	958	100.00
2. อายุ ราชการ	2.1 ต่ำกว่า 10 ปี	322	33.6
	2.2 10 ปีขึ้นไป	636	66.4
	รวม	958	100.00
3. การศึกษา	3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	353	36.85
	3.2 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และ สูงกว่าปริญญาตรี	605	63.15
	3.2.1 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (จำนวน 450 คน = ร้อยละ 46.97)		
	3.2.2 สูงกว่าปริญญาตรี (จำนวน 155 คน = ร้อยละ 16.18)		

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ที่ตอบแบบสอบถาม 4 เรื่อง	กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม (n = 958)	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รวม	958	100.00
4. ประเภท		
4.1 ประทวน	738	77.04
4.2 สัญญาบัตร	220	22.96
รวม	958	100.00

หมายเหตุ ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในตารางที่ 4.1 มีน้อยเพียง 4 เรื่อง เนื่องจากผู้ศึกษาได้นำเสนอเฉพาะข้อมูลที่น่ามาใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ผู้ศึกษาได้นำเสนอข้อมูลในเรื่องอายุราชการ การศึกษา และประเภทของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M อย่างไรก็ตาม มีข้อมูลบางส่วนที่แม้ไม่ได้นำไปใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์ แต่ก็ยังเป็นข้อมูลที่แสดงให้เห็นถึงสภาพทั่วไป หรือภูมิหลังพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง อันได้แก่ ข้อมูลเรื่องเพศ

ผลจากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.1 พบว่า (1) ในเรื่องเพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 85.70) เป็นชาย และที่เหลือ (ร้อยละ 14.30) เป็นหญิง (2) ในเรื่องอายุราชการ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 66.39) อายุราชการ 10 ปีขึ้นไป และที่เหลือ (ร้อยละ 33.61) ต่ำกว่า 10 ปี (3) ในเรื่องการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 63.15) มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และมีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี (โดยแบ่งเป็น (ร้อยละ 46.97) มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และ (ร้อยละ 16.18) มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และที่เหลือ (ร้อยละ 36.85) มีการศึกษาค่ำกว่าระดับปริญญาตรี) และ (4) ในเรื่องประเภท กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 77.04) เป็นชั้นประทวน และที่เหลือ (ร้อยละ 22.96) เป็นชั้นสัญญาบัตร

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามแบ่งเป็น 5 หัวข้อดังกล่าวไว้แล้วข้างต้น ผู้ศึกษาได้นำเสนอเรียงตามลำดับ ดังต่อไปนี้

2.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M ได้แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.2

หมายเหตุ ปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการที่นำมาเป็นตัวอย่างในแบบสอบถามที่สำคัญและจำเป็น ได้แก่ (1) ปัญหาเรื่องความล่าช้าในการประสานงานเพื่อขอข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ในการสืบสวนสอบสวน และ (2) ปัญหาเรื่องหน่วยงานที่ให้ข้อมูลข่าวสารเกรงว่าหากมีการดำเนินการทางการสืบสวนสอบสวนแล้วอาจถูกอ้างตนเป็นพยานในกระบวนการชั้นศาล จึงไม่ให้ความร่วมมือในการประสานงานเพื่อขอข้อมูล (ที่มา:การสัมภาษณ์พันตำรวจโทวิเชียร เพชรเสนา ตำแหน่งสารวัตร กองกำกับการสืบสวนสอบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 เมื่อวันที่ 2 เมษายน 2554 ระหว่างเวลา 10.00 น. ถึง 11.00 น. ณ กองกำกับการสืบสวนสอบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 9) โดยผู้ศึกษาได้เลือกนำปัญหาดังกล่าวนี้เพียง 1 ปัญหา ได้แก่ “ปัญหาเรื่องความล่าช้าในการประสานงานเพื่อขอข้อมูลข่าวสารเพื่อการสืบสวนสอบสวน” มาใช้เป็นตัวอย่างในการทำหรือสร้างแบบสอบถามเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามได้มองเห็นภาพ เข้าใจ และตอบแบบสอบถามได้อย่างตรงประเด็นเพิ่มมากขึ้น

ตารางที่ 4.2 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M

ปัญหาเกี่ยวกับขีด ความสามารถในการบริหาร จัดการของกองบังคับการ ตำรวจนครบาล 9 ตาม กรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	ระดับ ความเห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. ปัญหาด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์							
1.1 หน่วยงานไม่เห็น ความสำคัญของการพัฒนา คุณภาพของข้าราชการ ตำรวจด้านการประสานงาน เพื่อการสืบสวนสอบสวน เช่น การส่งข้าราชการตำรวจ เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรเทคนิคการ ประสานงาน	(226) 23.59	(564) 58.87	(168) 17.54	(958) 100	2.06*	0.64	ปานกลาง
1.2 หน่วยงานไม่ได้เชิญ บุคคลภายนอก เช่น ผู้มี ประสบการณ์ และเชี่ยวชาญ ด้านการประสานงานเพื่อ การสืบสวนสอบสวน เข้ามา ช่วยพัฒนา หรือให้ คำแนะนำปรึกษาแก่ ข้าราชการตำรวจใน หน่วยงาน	(199) 20.77	(577) 60.23	(182) 19	(958) 100.00	2.02	0.63	ปานกลาง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัญหาเกี่ยวกับขีด ความสามารถในการบริหาร จัดการของกองบังคับการ ตำรวจนครบาล 9 ตาม กรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1.3 ในภาพรวมดังกล่าวไว้ ในข้อ 1.1-1.2 ข้างต้น หน่วยงานมีปัญหาเกี่ยวกับ การประสานงานเพื่อการ สืบสวนสอบสวนด้านการ บริหารทรัพยากรมนุษย์มาก	(231)	(507)	(220)	(958)			
	24.11	52.92	22.96	100.00	2.01	0.69	ปานกลาง
	ค่าเฉลี่ยรวม				2.03	0.57	ปานกลาง
2. ปัญหาด้านการบริหาร งบประมาณ							
2.1 หน่วยงานไม่ได้รับการ จัดสรรงบประมาณที่ เพียงพอแก่การบริหาร จัดการด้านการประสานงาน เพื่อการสืบสวนสอบสวนที่ รวดเร็ว	(281)	(501)	(175)	(958)			
	29.33	52.30	18.27	100.00	2.11*	0.68	ปานกลาง
2.2 หน่วยงานไม่ใช้จ่าย งบประมาณในการบริหาร จัดการด้านการประสานงาน เพื่อการสืบสวนสอบสวน อย่างประหยัด มี ประสิทธิภาพ คุ่มค่า และ เกิดประโยชน์สูงสุด	(219)	(536)	(203)	(958)			
	22.86	55.95	21.19	100.00	2.02	0.66	ปานกลาง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัญหาเกี่ยวกับขีด ความสามารถในการบริหาร จัดการของกองบังคับการ ตำรวจนครบาล 9 ตาม กรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
2.3 ในภาพรวมดังกล่าวไว้ ในข้อ 2.1-2.2 ข้างต้น หน่วยงานมีปัญหาเกี่ยวกับ การประสานงานเพื่อการ สืบสวนสอบสวนด้านการ บริหารงบประมาณมาก	(249)	(534)	(175)	(958)	2.08	0.66	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม					2.07	0.58	ปานกลาง
3. ปัญหาด้านการ บริหารงานทั่วไป							
3.1 หน่วยงานไม่มีการ วางแผน ปฏิบัติตามแผน และประเมินผลแผนใน การบริหารจัดการด้านการ ประสานงานเพื่อการ สืบสวนสอบสวนอย่างเป็น ระบบ	(221)	(527)	(210)	(958)	2.01*	0.67	ปานกลาง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัญหาเกี่ยวกับขีด ความสามารถในการบริหาร จัดการของกองบังคับการ ตำรวจนครบาล 9 ตาม กรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
3.2 ผู้บริหารบางส่วนของ หน่วยงานไม่มีลักษณะเป็น ผู้นำมืออาชีพ และไม่ คำนึงถึงผลประโยชน์ของ ส่วนรวมเป็นหลัก เช่น การขาดความคิดริเริ่ม และ การขาดการตัดสินใจที่ สนับสนุนการบริหารจัดการ ด้านการประสานงานเพื่อ การสืบสวนสอบสวนทั้ง อย่างเป็นทางการและไม่เป็น ทางการสำหรับการ ปฏิบัติงานของหน่วยงาน	(213) 22.23	(528) 55.11	(217) 22.65	(958) 100.00	2.00	0.67	ปานกลาง
3.3 ในภาพรวมดังกล่าวไว้ ในข้อ 3.1-3.2 ข้างต้น หน่วยงานมีปัญหาเกี่ยวกับ การประสานงานเพื่อการ สืบสวนสอบสวนด้านการ บริหารงานทั่วไปมาก	(189) 19.73	(562) 58.66	(207) 21.61	(958) 100.00	1.98	0.64	ปานกลาง
	ค่าเฉลี่ยรวม				2.00	0.55	ปานกลาง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัญหาเกี่ยวกับขีด	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	ระดับ ความเห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
ความสามารถในการบริหาร จัดการของกองบังคับการ ตำรวจนครบาล 9 ตาม กรอบแนวคิด 11M							
4. ปัญหาด้านการบริหาร							
วัสดุอุปกรณ์							
4.1 หน่วยงานขาดวัสดุ	(261)	(545)	(152)	(958)			
อุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น เครื่องบันทึกภาพ-เสียง และ คอมพิวเตอร์ สำหรับการ บริหารจัดการด้านการ ประสานงานเพื่อการ สืบสวนสอบสวนที่รวดเร็ว	27.24	56.89	15.87	100.00	2.11	0.65	ปานกลาง
4.2 ข้าราชการตำรวจ	(278)	(519)	(161)	(958)			
บางส่วนของหน่วยงานขาด ความรู้ความเข้าใจในการใช้ วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยที่ นำมาใช้ในการบริหาร จัดการด้านการประสานงาน เพื่อการสืบสวนสอบสวน	29.02	54.18	16.81	100.00	2.12*	0.67	ปานกลาง
4.3 ในภาพรวมดังกล่าวไว้ ในข้อ 4.1-4.2 ข้างต้น	(228)	(568)	(162)	(958)			
หน่วยงานมีปัญหากับ การประสานงานเพื่อการ สืบสวนสอบสวนด้านการ บริหารวัสดุอุปกรณ์มาก	23.80	59.29	16.91	100.00	2.07	0.63	ปานกลาง
	ค่าเฉลี่ยรวม				2.10	0.55	ปานกลาง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัญหาเกี่ยวกับขีด ความสามารถในการบริหาร จัดการของกองบังคับการ ตำรวจนครบาล 9 ตาม กรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
5. ปัญหาด้านการบริหาร							
คุณธรรม							
5.1 ข้าราชการตำรวจ บางส่วนของหน่วยงานไม่มี จิตสำนึกที่ดีงามในการ บริหารจัดการด้านการ ประสานงานด้วยความ รับผิดชอบ และเอาใจใส่งาน อย่างสม่ำเสมอ	(281) 29.33	(561) 58.56	(116) 12.11	(958) 100.00	2.17**	0.62	ปานกลาง
5.2 ข้าราชการตำรวจ บางส่วนของหน่วยงานไม่ นำหลักธรรม เช่น กฎ ก.ตร. ว่าด้วยประมวลจริยธรรม และจรรยาบรรณของตำรวจ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 มาใช้ ในการบริหารจัดการด้าน การประสานงานเพื่อการ สืบสวนสอบสวน	(271) 28.29	(574) 59.92	(113) 11.80	(958) 100.00	2.16	0.61	ปานกลาง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัญหาเกี่ยวกับขีด ความสามารถในการบริหาร จัดการของกองบังคับการ ตำรวจนครบาล 9 ตาม กรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
5.3 ในภาพรวมดังกล่าวไว้ ในข้อ 5.1-5.2 ข้างต้น หน่วยงานมีปัญหาเกี่ยวกับ การประสานงานเพื่อการ สืบสวนสอบสวนด้านการ บริหารคุณธรรมมาก	(284)	(550)	(124)	(958)	2.17	0.63	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม					2.17	0.53	ปานกลาง
6. ปัญหาด้านการให้บริการ ประชาชน							
6.1 หน่วยงานไม่ได้เปิด โอกาสให้ประชาชนแสดง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการ บริหารจัดการด้านการ ประสานงานเพื่อการ สืบสวนสอบสวน	(212)	(561)	(185)	(958)	2.03*	0.64	ปานกลาง
6.2 หน่วยงานไม่มีการ ประเมินผลความต้องการ ของประชาชนที่เกี่ยวกับการ บริหารจัดการด้านการ ประสานงานเพื่อการ สืบสวนสอบสวน	(187)	(588)	(183)	(958)	2.00	0.62	ปานกลาง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัญหาเกี่ยวกับขีด ความสามารถในการบริหาร จัดการของกองบังคับการ ตำรวจนครบาล 9 ตาม กรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
6.3 ในภาพรวมดังกล่าวไว้ ในข้อ 6.1-6.2 ข้างต้น หน่วยงานมีปัญหาเกี่ยวกับ การประสานงานเพื่อการ สืบสวนสอบสวนด้านการ ให้บริการประชาชนมาก	(176)	(566)	(216)	(958)	1.96	0.64	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม					2.00	0.52	ปานกลาง
7. ปัญหาด้านการบริหาร							
ข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร							
7.1 หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ ที่ไม่ทันสมัยเพียงพอต่อการ สนับสนุนการรับและการส่ง ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับการ บริหารจัดการด้านการ ประสานงานเพื่อการ สืบสวนสอบสวน	(244)	(553)	(161)	(958)	2.09*	0.64	ปานกลาง
7.2 หน่วยงานไม่มีระบบการ ควบคุม และการตรวจสอบ ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับการ บริหารจัดการด้านการ ประสานงานเพื่อการ สืบสวนสอบสวนอย่างมี มาตรฐาน	(253)	(525)	(180)	(958)	2.08	0.67	ปานกลาง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัญหาเกี่ยวกับขีด ความสามารถในการบริหาร จัดการของกองบังคับการ ตำรวจนครบาล 9 ตาม กรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	ระดับ ความเห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
7.3 ในภาพรวมดังกล่าวไว้ ในข้อ 7.1-7.2 ข้างต้น หน่วยงานมีปัญหาเกี่ยวกับ การประสานงานเพื่อการ สืบสวนสอบสวนด้านการ บริหารข่าวสาร หรือข้อมูล ข่าวสารมาก	(204)	(557)	(197)	(958)	2.01	0.65	ปานกลาง
	ค่าเฉลี่ยรวม				2.06	0.56	ปานกลาง
8. ปัญหาด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือ เทคนิค							
8.1 หน่วยงานไม่เห็น ความสำคัญของการพัฒนา วิธีการ หรือเทคนิคในการ บริหารจัดการด้านการ ประสานงานเพื่อการ สืบสวนสอบสวนอยู่ ตลอดเวลา	(212)	(555)	(191)	(958)	2.02*	0.65	ปานกลาง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัญหาเกี่ยวกับขีด ความสามารถในการบริหาร จัดการของกองบังคับการ ตำรวจนครบาล 9 ตาม กรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
8.2 หน่วยงานไม่จัดให้มีกร ฝึกอบรมข้าราชการตำรวจ เป็นประจำในเรื่องวิธีการ และเทคนิคในการบริหาร จัดการด้านการประสานงาน เพื่อการสืบสวนสอบสวน	(215)	(543)	(200)	(958)	2.02	0.66	ปานกลาง
8.3 ในภาพรวมดังกล่าวไว้ ในข้อ 8.1-8.2 ข้างต้น หน่วยงานมีปัญหากับ การประสานงานเพื่อการ สืบสวนสอบสวนด้าน วิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิคมาก	(228)	(538)	(192)	(958)	2.04	0.66	ปานกลาง
	ค่าเฉลี่ยรวม				2.03	0.56	ปานกลาง
9. ด้านการบริหารเวลา หรือ กรอบเวลาในการปฏิบัติงาน							
9.1 หน่วยงานไม่ได้กำหนด ระยะเวลาในการบริหาร จัดการด้านการประสานงาน เพื่อการสืบสวนสอบสวน แล้วเสร็จที่ชัดเจน	(182)	(633)	(143)	(958)	2.04*	0.58	ปานกลาง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัญหาเกี่ยวกับขีด ความสามารถในการบริหาร จัดการของกองบังคับการ ตำรวจนครบาล 9 ตาม กรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
9.2 หน่วยงานไม่ลดขั้นตอน ในการบริหารจัดการด้าน การประสานงานเพื่อการ สืบสวนสอบสวนที่ สนับสนุนให้งานหรือ กิจกรรมแล้วเสร็จโดยเร็ว เช่น การใช้การประสานงาน กับหน่วยงานภายนอกแบบ ไม่เป็นทางการ	(183)	(610)	(165)	(958)	2.02	0.60	ปานกลาง
9.3 ในภาพรวมดังกล่าวไว้ ในข้อ 9.1-9.2 ข้างต้น หน่วยงานมีปัญหาเกี่ยวกับ การประสานงานเพื่อการ สืบสวนสอบสวนด้านการ บริหารเวลา หรือกรอบเวลา ในการปฏิบัติงานมาก	(195)	(561)	(202)	(958)	1.99	0.64	ปานกลาง
	ค่าเฉลี่ยรวม				2.02	0.51	ปานกลาง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัญหาเกี่ยวกับขีด ความสามารถในการบริหาร จัดการของกองบังคับการ ตำรวจนครบาล 9 ตาม กรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
10. ปัญหาด้านการวัดผล หรือการประเมินผล การปฏิบัติงาน							
10.1 หน่วยงานไม่มีระบบ การวัดผล หรือการ ประเมินผลการบริหาร จัดการด้านการประสานงาน เพื่อการสืบสวนสอบสวนที่ ชัดเจน และได้มาตรฐาน	(185)	(574)	(199)	(958)			
	19.31	59.92	20.77	100.00	1.99*	0.63	ปานกลาง
10.2 หน่วยงานไม่เปิด โอกาสให้ประชาชน หรือ หน่วยงานภายนอกเข้ามามี ส่วนร่วมในการวัดผล หรือ การประเมินผลการบริหาร จัดการด้านการประสานงาน เพื่อการสืบสวนสอบสวน	(182)	(567)	(209)	(958)			
	19.00	59.19	21.82	100.00	1.97	0.64	ปานกลาง
10.3 ในภาพรวมดังกล่าวไว้ ในข้อ 10.1-10.2 ข้างต้น หน่วยงานมีปัญหากับ การประสานงานด้านการ วัดผล หรือการประเมินผล การปฏิบัติงานมาก	(191)	(548)	(219)	(958)			
	19.94	57.20	22.86	100.00	1.97	0.65	ปานกลาง
	ค่าเฉลี่ยรวม				1.98	0.56	ปานกลาง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัญหาเกี่ยวกับขีด ความสามารถในการบริหาร จัดการของกองบังคับการ ตำรวจนครบาล 9 ตาม กรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
ในภาพรวมทั้งหมด	(245)	(528)	(185)	(958)			
หน่วยงานมีปัญหาเกี่ยวกับ ขีดความสามารถในการ บริหารจัดการด้านการ ประสานงานเพื่อการ สืบสวนสอบสวนตามกรอบ แนวคิด 11M มากทั้ง 10 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การ บริหารทรัพยากรมนุษย์ (2) การบริหารงบประมาณ (3) การบริหารงานทั่วไป (4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (5) การบริหารคุณธรรม (6) การให้บริการประชาชน (7) การบริหารข่าวสาร หรือ ข้อมูลข่าวสาร (8) วิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือ เทคนิค (9) การบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการ ปฏิบัติงาน และ (10) การ วัดผล หรือการประเมินผล การปฏิบัติงาน	25.57	55.11	19.31	100.00	2.06	0.67	ปานกลาง

หมายเหตุ

1) ตารางที่แสดงค่าสถิติ คือ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน หรือ S.D. และการทดสอบค่าที่ได้ใช้สถิติ ดังนี้

1.1) ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05

1.2) ระดับความเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 ระดับ มีช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

1.2.1) เห็นด้วยมาก ช่วงคะแนนระหว่าง 2.34-3.00 คะแนน

1.2.2) เห็นด้วยปานกลาง ช่วงคะแนนระหว่าง 1.67-2.33 คะแนน

1.2.3) เห็นด้วยน้อย ช่วงคะแนนระหว่าง 1.00-1.66 คะแนน

2) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน หรือค่า S.D. ที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ในตาราง ได้แสดงถึงความสัมพันธ์ เชื่อมโยง และขยายรายละเอียดให้กับค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าร้อยละ (%) ดังนั้นทุกตารางในหัวข้อ 2.1-2.4 และหัวข้อ 2.5 บางตาราง ผู้ศึกษาจึงได้แสดงค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน หรือค่า S.D. ไว้ด้วย แม้ว่าผู้ศึกษาไม่ได้นำมาใช้ในการวิเคราะห์ หรือเขียนบรรยายไว้ก็ตาม

3) ปัญหาตามกรอบแนวคิด 11M ที่ประกอบด้วย 11 ด้าน แต่นำมาปรับใช้ 10 ด้าน โดยแต่ละด้านประกอบด้วยปัญหา 2 ข้อคำถาม และภาพรวมของปัญหา 1 ข้อคำถาม ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้พิจารณาคัดเลือกเฉพาะปัญหาที่สำคัญที่สุดของแต่ละด้านเพื่อนำไปใช้ศึกษาวิเคราะห์ใน “กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา” ในบทที่ 5 หัวข้อ 2. อภิปรายผล หัวข้อย่อย 2.2 ปัญหาและแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M

สำหรับหลักเกณฑ์การคัดเลือกปัญหาที่สำคัญที่สุดของแต่ละด้านรวม 10 ด้านตามกรอบแนวคิด 11M ดังกล่าว ผู้ศึกษาได้พิจารณาตามลำดับ ดังนี้ หนึ่ง พิจารณาจากค่าเฉลี่ย \bar{X} ของปัญหาในแต่ละด้าน กล่าวคือ หากปัญหาด้านใดมีค่าเฉลี่ยของปัญหามากที่สุดจะเลือกเพื่อนำไปวิเคราะห์เป็นอันดับแรก สอง ถ้าหากค่าเฉลี่ยของปัญหาในแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน จะพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน หรือ S.D. ที่แสดงถึงการกระจายของข้อมูลของปัญหาแต่ละด้าน โดยเลือกปัญหาที่มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุดเป็นอันดับสอง (สำหรับวิธีการเลือกค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ให้พิจารณาว่า ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่มีค่าน้อยหรือมีตัวเลขน้อย ย่อมแสดงว่ามีข้อบกพร่องน้อย ซึ่งเท่ากับมีความถูกต้องน่าเชื่อถือมาก แต่ในทางตรงกันข้าม ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่มีค่ามากหรือมีตัวเลขมาก ย่อมแสดงว่ามีข้อบกพร่องมาก ซึ่งเท่ากับมีความถูกต้องน่าเชื่อถือน้อย ดังนั้น จึงควรเลือกค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่มีค่าน้อยที่สุด) และ สาม ถ้าหากปัญหาแต่ละด้านมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากันอีก จะพิจารณาจากจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง (n) ของปัญหาแต่ละด้านต่อ

ระดับความเห็นด้วย โดยดูจากจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง (n) ที่มากที่สุดที่เห็นด้วยในระดับมาก (มากปานกลาง น้อย) เป็นอันดับสุดท้าย

เพื่อให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้น ในตารางที่ 4.2 ข้างบนนี้แสดงการวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 กรอบแนวคิด 11M แต่นำมาปรับใช้ 10 ด้าน ผู้ศึกษาได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ท้ายตัวเลขค่าเฉลี่ยที่ผู้ศึกษาเห็นว่า เป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดของแต่ละด้าน พร้อมกันนี้ผู้ศึกษาได้ใส่เครื่องหมาย ** ไว้ท้ายตัวเลขที่ผู้ศึกษาเห็นว่า เป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดของแต่ละด้านและสำคัญที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับทุกด้านของกรอบแนวคิดไว้ด้วย

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M แต่นำมาปรับใช้ 10 ด้าน โดยแต่ละด้านประกอบด้วยคำถาม 3 ข้อคำถาม ผู้ศึกษาได้นำเสนอปัญหาเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ยกเว้นคำถามสุดท้ายหรือคำถามที่ 3 ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับภาพรวมของแต่ละด้านไม่ได้นำมาเรียงตามลำดับไว้ด้วย แต่ได้นำเสนอคำถามเกี่ยวกับภาพรวม 1 ข้อคำถามแยกไว้ต่างหาก รวมทั้งได้สรุปค่าเฉลี่ยรวมของ 3 ข้อคำถามนั้นด้วย นอกจากนี้ ในคำถามสุดท้ายของปัญหา ได้มีการนำเสนอปัญหาในภาพรวมทั้งหมดไว้ด้วยอีก 1 ข้อคำถาม ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 10 ด้านทุกข้อคำถาม ดังนี้

2.1.1 ปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 2 ข้อคำถาม กล่าวคือ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.06) ว่า กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพของข้าราชการตำรวจด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน เช่น การส่งข้าราชการตำรวจเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเทคนิคการประสานงาน และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.02) ว่า กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ไม่ได้เชิญบุคคลภายนอก เช่น ผู้มีประสบการณ์ และเชี่ยวชาญด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน เข้ามาช่วยพัฒนา หรือให้คำแนะนำปรึกษาแก่ข้าราชการตำรวจในหน่วยงาน

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.01) ว่า ในภาพรวม กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 มีปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน ตามกรอบแนวคิด 11M โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มาก

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ รวม 3 ข้อคำถาม พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของกลุ่มตัวอย่าง คือ เห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.03)

2.1.2 ปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการบริหารงบประมาณ กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 2 ข้อคำถาม กล่าวคือ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.11) ว่า กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอแก่การบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน ที่รวดเร็ว และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.02) ว่า กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ไม่ใช้จ่ายงบประมาณในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน อย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.08) ว่า ในภาพรวม กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 มีปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน ตามกรอบแนวคิด 11M โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการบริหารงบประมาณมาก

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการบริหารงบประมาณ รวม 3 ข้อคำถาม พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของกลุ่มตัวอย่าง คือเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.07)

2.1.3 ปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการบริหารงานทั่วไป กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 2 ข้อคำถาม กล่าวคือ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.01) ว่า กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ไม่มีการวางแผน ปฏิบัติตามแผน และประเมินผลแผนในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน อย่างเป็นระบบ และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.00) ว่า ผู้บริหารบางส่วนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ไม่มีลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพ และไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก เช่น การขาดความคิดริเริ่ม และการขาดการตัดสินใจที่สนับสนุนการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการสำหรับการปฏิบัติงานของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.95) ว่า ในภาพรวม กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 มีปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหาร

จัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน ตามกรอบแนวคิด 11M โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการบริหารงานทั่วไปมาก

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการบริหารงานทั่วไป รวม 3 ข้อคำถาม พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของกลุ่มตัวอย่าง คือ เห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.00)

2.1.4 ปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 2 ข้อคำถาม กล่าวคือ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.12) ว่า ข้าราชการตำรวจบางส่วนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.11) ว่า กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ขาดวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น เครื่องบันทึกภาพ-เสียง และคอมพิวเตอร์ สำหรับการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน ที่รวดเร็ว

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.07) ว่า ในภาพรวม กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 มีปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน ตามกรอบแนวคิด 11M โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์มาก

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ รวม 3 ข้อคำถาม พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของกลุ่มตัวอย่าง คือ เห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.10)

2.1.5 ปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม กลุ่ม ตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 2 ข้อคำถาม กล่าวคือ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.17) ว่า ข้าราชการตำรวจบางส่วนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ไม่มีจิตสำนึกที่ดีงามในการบริหารจัดการด้านการประสานงานด้วยความรับผิดชอบ และเอาใจใส่ทำงานอย่างสม่ำเสมอ และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.16) ว่า ข้าราชการตำรวจบางส่วนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ไม่นำหลักธรรม เช่น กฎ ก.ตร. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 มาใช้ในการบริหารจัดการด้านการประสานงาน

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.17) ว่า ในภาพรวม กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 มีปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามกรอบแนวคิด 11M โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการบริหารคุณธรรมมาก

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการบริหารคุณธรรม รวม 3 ข้อคำถาม พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของกลุ่มตัวอย่าง คือ เห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.17)

2.1.6 ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชน กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 2 ข้อคำถาม กล่าวคือ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.03) ว่า กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ไม่ได้เปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.00) ว่า กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ไม่มีการประเมินผลความต้องการของประชาชนที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.96) ว่า ในภาพรวม กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 มีปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน ตามกรอบแนวคิด 11M โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการให้บริการประชาชนมาก

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการให้บริการประชาชน รวม 3 ข้อคำถาม พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของกลุ่มตัวอย่าง คือ เห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.00)

2.1.7 ปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 2 ข้อคำถาม กล่าวคือ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.09) ว่า กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 มีวัสดุอุปกรณ์ที่ไม่ทันสมัยเพียงพอต่อการสนับสนุนการรับและการส่งข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.08) ว่า กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ไม่มีระบบการควบคุม และการตรวจสอบข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนอย่างมีมาตรฐาน

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.01) ว่า ในภาพรวม กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 มีปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน ตามกรอบแนวคิด 11M โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร รวม 3 ข้อคำถาม พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของกลุ่มตัวอย่าง คือ เห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.06)

2.1.8 ปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านวิธีการ ระเบียบแบบแผน หรือเทคนิค กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 2 ข้อคำถาม กล่าวคือ

(1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.02, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65) ว่า กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ไม่เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาวิธีการ หรือเทคนิคในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนอยู่ตลอดเวลา และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.02, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66) ว่า กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ไม่จัดให้มีการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจเป็นประจำในเรื่องวิธีการ และเทคนิคในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.04) ว่า ในภาพรวม กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 มีปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน ตามกรอบแนวคิด 11M โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิคมาก

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค รวม 3 ข้อคำถาม พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของกลุ่มตัวอย่าง คือ เห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.03)

2.1.9 ปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 2 ข้อคำถาม กล่าวคือ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.04) ว่า กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ไม่ได้กำหนดระยะเวลาในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน

แล้วเสร็จที่ชัดเจน และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.02) ว่า กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ไม่ลดขั้นตอนในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน ที่สนับสนุนให้งานหรือกิจกรรมแล้วเสร็จโดยเร็ว เช่น การใช้การประสานงานกับหน่วยงานภายนอกแบบไม่เป็นทางการ

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.99) ว่า ในภาพรวม กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 มีปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน ตามกรอบแนวคิด 11M โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงานมาก

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน รวม 3 ข้อคำถาม พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของกลุ่มตัวอย่าง คือ เห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.02)

2.1.10 ปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการวัดผล หรือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 2 ข้อคำถาม กล่าวคือ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.99) ว่า กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ไม่มีระบบการวัดผล หรือการประเมินผลการบริหารจัดการด้านการประสานงานที่ชัดเจน และได้มาตรฐาน และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.97) ว่า กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ไม่เปิดโอกาสให้ประชาชน หรือหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการวัดผล หรือการประเมินผลการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.97) ว่า ในภาพรวม กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 มีปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนตามกรอบแนวคิด 11M โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงานมาก

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวม 3 ข้อคำถาม พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของกลุ่มตัวอย่าง คือ เห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 1.98)

2.1.11 ปัญหาในภาพรวมทั้งหมด พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.06) ว่า ในภาพรวมทั้งหมด กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 มีปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนตามกรอบแนวคิด 11M มากทั้ง 10 ด้าน

2.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M ได้แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.3



ตารางที่ 4.3 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M

แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถ ในการบริหารจัดการของ กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. แนวทางการเพิ่มขีด ความสามารถด้านทรัพยากร มนุษย์ ผู้บริหารของหน่วยงานควรเห็น ความสำคัญของการพัฒนา คุณภาพของข้าราชการตำรวจ ด้านการประสานงานเพื่อการ สืบสวนสอบสวนเป็นประจำ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง เช่น การ ส่งข้าราชการตำรวจเข้ารับการ ฝึกอบรมหลักสูตรเทคนิคการ ประสานงาน รวมทั้งควรเชิญ บุคคลภายนอก เช่น ผู้มี ประสบการณ์ และเชี่ยวชาญ เข้ามาช่วยพัฒนา หรือให้ คำแนะนำปรึกษาแก่ข้าราชการ ตำรวจในหน่วยงานอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง	(371)	(539)	(48)	(958)	2.34	0.57	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถ ในการบริหารจัดการของ กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
2. แนวทางการเพิ่มขีด ความสามารถด้านการบริหาร งบประมาณ ผู้บริหารของหน่วยงานควรให้ ความสำคัญ และจัดสรร งบประมาณให้เพียงพอแก่การ บริหารจัดการด้านการ ประสานงานเพื่อการสืบสวน สอบสวนที่รวดเร็ว รวมทั้งควร ให้ความสำคัญกับการใช้จ่าย งบประมาณในการบริหาร จัดการอย่างประหยัด มี ประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิด ประโยชน์สูงสุดด้วย	(396)	(476)	(86)	(958)	2.32	0.63	ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถ ในการบริหารจัดการของ กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
3. แนวทางการเพิ่มขีด ความสามารถด้านการบริหาร ทั่วไป ผู้บริหารของหน่วยงานควรให้ ความสำคัญ และมีการวางแผน ปฏิบัติตามแผน และ ประเมินผลแผนในการบริหาร จัดการด้านการประสานงาน เพื่อการสืบสวนสอบสวน หน่วยงานอย่างเป็นระบบ รวมทั้งควรมีลักษณะเป็นผู้นำ มืออาชีพ และคำนึงถึง ผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็น หลัก เช่น การมีความคิดริเริ่ม การกล้าตัดสินใจทั้งอย่างเป็น ทางการและไม่เป็นทางการด้วย	(351)	(543)	(64)	(958)	2.30	0.59	ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถ ในการบริหารจัดการของ กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
4. แนวทางการเพิ่มขีด ความสามารถด้านการบริหาร วัสดุอุปกรณ์ ผู้บริหารของหน่วยงานควรเห็น ความสำคัญ และจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น เครื่อง บันทึกภาพ-เสียง และ คอมพิวเตอร์ สำหรับการ บริหารจัดการด้านการ ประสานงานเพื่อการสืบสวน สอบสวนที่รวดเร็ว รวมทั้งควร กำหนดแผนการฝึกอบรม ข้าราชการตำรวจทุกระดับ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจใน การใช้วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย ด้วย	(377)	(519)	(62)	(958)	2.33	0.59	ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถ ในการบริหารจัดการของ กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
5. แนวทางการเพิ่มขีด ความสามารถด้านการบริหาร คุณธรรม	(351)	(525)	(82)	(958)			
ผู้บริหารทุกระดับของ หน่วยงานควรปลูกฝังให้ ข้าราชการตำรวจนำหลักธรรม เช่น กฏ ก.ตร. ว่าด้วยประมวล จริยธรรมและจรรยาบรรณของ ตำรวจ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 มา ใช้ในการบริหารจัดการด้าน การประสานงานเพื่อการ สืบสวนสอบสวนของ หน่วยงาน รวมทั้งควรปลูกฝัง ให้ข้าราชการตำรวจมีจิตสำนึก ที่ดียังมีความรับผิดชอบ และ ความเอาใจใส่งานอย่าง สม่ำเสมอ รวมทั้งควรทำตัวเป็น แบบอย่างที่ดีด้วย	36.64	54.80	8.56	100.00	2.28	0.61	ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถ ในการบริหารจัดการของ กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
6. แนวทางการเพิ่มขีด ความสามารถด้านการให้บริการ ประชาชน หน่วยงานควรกำหนดมาตรการ ที่ชัดเจน และต่อเนื่องในการ เปิดโอกาสให้ประชาชนแสดง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการ บริหารจัดการด้านการ ประสานงานเพื่อการสืบสวน สอบสวน รวมทั้งควรกำหนด มาตรการที่ชัดเจน และต่อเนื่อง เพื่อให้มีการประเมินผลความ ต้องการของประชาชนด้วย	(318)	(558)	(82)	(958)	2.25	0.60	ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถ ในการบริหารจัดการของ กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
7. แนวทางการเพิ่มขีด ความสามารถด้านการบริหาร ข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร ผู้บริหารของหน่วยงานควรเห็น ความสำคัญ และจัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัยเพียงพอต่อ การสนับสนุนการรับและการ ส่งข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับการ บริหารจัดการด้านการ ประสานงานเพื่อการสืบสวน สอบสวน รวมทั้งควรวางแผน และกำหนดมาตรการอย่าง ชัดเจนในการนำระบบการ ควบคุม และการตรวจสอบ ข้อมูลข่าวสารมาใช้ด้วย	(325)	(540)	(93)	(958)	2.24	0.61	ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถ ในการบริหารจัดการของ กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
8. แนวทางการเพิ่มขีด ความสามารถด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค ผู้บริหารทุกระดับของ หน่วยงานควรเห็นความสำคัญ และสนับสนุนการพัฒนา วิธีการ หรือเทคนิคในการ บริหารจัดการด้านการ ประสานงานเพื่อการสืบสวน สอบสวนอยู่ตลอดเวลา รวมทั้ง ควรเห็นความสำคัญ และจัดให้ มีการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจ ทุกระดับเป็นประจำด้วย	(360)	(528)	(70)	(958)	2.30	0.60	ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถ ในการบริหารจัดการของ กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
9. แนวทางการเพิ่มขีด ความสามารถด้านการบริหาร เวลา หรือกรอบเวลาในการ ปฏิบัติงาน	(368)	(509)	(81)	(958)			
หน่วยงานควรเห็นความสำคัญ และสนับสนุนให้มีการกำหนด ระยะเวลาในการบริหารจัดการ ด้านการประสานงานเพื่อการ สืบสวนสอบสวนแล้วเสร็จที่ ชัดเจน รวมทั้งควรเห็น ความสำคัญ และดำเนินการลด ขั้นตอนในการบริหารจัดการ ด้านการประสานงานเพื่อให้ งานหรือกิจกรรมแล้วเสร็จ โดยเร็วด้วย	38.41	53.13	8.41	100.00	2.30	0.62	ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถ ในการบริหารจัดการของ กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
10. แนวทางการเพิ่มขีด ความสามารถด้านการวัดผล หรือการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	(365)	(503)	(90)	(958)			
หน่วยงานควรสนับสนุนให้ ผู้บริหารทุกระดับนำระบบการ วัดผล หรือการประเมินผลการ บริหารจัดการด้านการ ประสานงานเพื่อการสืบสวน สอบสวนที่ชัดเจน และได้ มาตรฐานมาใช้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งควรมีมาตรการ และ ขั้นตอนที่ชัดเจนในการเปิด โอกาสให้ประชาชน หรือ หน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วน ร่วมในการวัดผล หรือการ ประเมินผลอย่างน้อยปีละ 2 ครั้งด้วย	38.10	52.51	9.39	100.00	2.29	0.63	ปานกลาง

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M แต่นำมาปรับใช้ 10 ด้าน ๆ ละ 1 ข้อคำถาม ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ส่วนอีก 9 ด้าน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ดังนี้

2.2.1 แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.34) ว่า ผู้บริหารของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ควรเห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพของข้าราชการตำรวจด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนเป็นประจำอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง เช่น การส่งข้าราชการตำรวจเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเทคนิคการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน รวมทั้งควรเชิญบุคคลภายนอก เช่น ผู้มีประสบการณ์ และเชี่ยวชาญ เข้ามาช่วยพัฒนา หรือให้คำแนะนำปรึกษาแก่ข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

2.2.2 แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการบริหารงบประมาณ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.32) ว่า ผู้บริหารของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ควรให้ความสำคัญ และจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอแก่การบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนที่รวดเร็ว รวมทั้งควรให้ความสำคัญกับการใช้จ่ายงบประมาณในการบริหารจัดการอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดด้วย

2.2.3 แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการบริหารงานทั่วไป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.30) ว่า ผู้บริหารของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ควรให้ความสำคัญ และมีการวางแผน ปฏิบัติตามแผน และประเมินผลแผนในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนหน่วยงานอย่างเป็นระบบ รวมทั้งควรมีลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพ และคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก เช่น การมีความคิดริเริ่ม การกล้าตัดสินใจทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการด้วย

2.2.4 แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.33) ว่า ผู้บริหารของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ควรเห็นความสำคัญ และจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น เครื่องบันทึกภาพเสียง และคอมพิวเตอร์ สำหรับการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนที่รวดเร็ว รวมทั้งควรกำหนดแผนการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจทุกระดับเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการใช้วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยด้วย

2.2.5 แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.28) ว่า ผู้บริหารทุกระดับของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ควรปลูกฝังให้ข้าราชการตำรวจนำหลักธรรม เช่น กฎ ก.ตร. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 มาใช้ในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 รวมทั้งควรปลูกฝังให้

ข้าราชการตำรวจมีจิตสำนึกที่ดีงามมีความรับผิดชอบ และความเอาใจใส่งานอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีด้วย

2.2.6 แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.25) ว่า กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ควรกำหนดมาตรการที่ชัดเจน และต่อเนื่องในการเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน รวมทั้งควรกำหนดมาตรการที่ชัดเจน และต่อเนื่องเพื่อให้มีการประเมินผลความต้องการของประชาชนด้วย

2.2.7 แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.24) ว่า ผู้บริหารของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ควรเห็นความสำคัญ และจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพียงพอต่อการสนับสนุนการรับและการส่งข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน รวมทั้งควรวางแผน และกำหนดมาตรการอย่างชัดเจนในการนำระบบการควบคุม และการตรวจสอบข้อมูลข่าวสารมาใช้ด้วย

2.2.8 แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านวิธีการ ระเบียบแบบแผน หรือเทคนิค กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.30) ว่า ผู้บริหารทุกระดับของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ควรเห็นความสำคัญ และสนับสนุนการพัฒนาวิธีการ หรือเทคนิคในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งควรเห็นความสำคัญ และจัดให้มีการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจทุกระดับเป็นประจำด้วย

2.2.9 แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.30) ว่า กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ควรเห็นความสำคัญ และสนับสนุนให้มีการกำหนดระยะเวลาในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนแล้วเสร็จที่ชัดเจน รวมทั้งควรเห็นความสำคัญ และดำเนินการลดขั้นตอนในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อให้งานหรือกิจกรรมแล้วเสร็จโดยเร็วด้วย

2.2.10 แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.29) ว่า กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ควรสนับสนุนให้ผู้บริหารทุกระดับนำระบบการวัดผล หรือการประเมินผลการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนที่ชัดเจน และได้มาตรฐานมาใช้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งควรมีมาตรการ และขั้นตอนที่ชัดเจนในการเปิดโอกาสให้ประชาชน หรือหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการวัดผล หรือการประเมินผลอย่างน้อยปีละ 2 ครั้งด้วย

2.3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อยุทธศาสตร์การเพิ่มขีด
 ความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9
 ดังแสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อยุทธศาสตร์การเพิ่มขีด
 ความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของ
 กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 จำนวน 3 ข้อคำถาม

ยุทธศาสตร์การเพิ่มขีด ความสามารถในการบริหาร จัดการของกองบังคับการ ตำรวจนครบาล 9	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. การกำหนดเป็น ยุทธศาสตร์ให้หน่วยงาน เพิ่มขีดความสามารถในการ บริหารจัดการด้านการ ประสานงานเพื่อการ สืบสวนสอบสวนอย่างมี ประสิทธิภาพ	(325)	(582)	(51)	(958)	2.29*	0.56	ปานกลาง
2. การกำหนดเป็น ยุทธศาสตร์ให้หน่วยงาน พัฒนาคุณภาพของ ข้าราชการตำรวจด้านการ ประสานงานเพื่อการ สืบสวนสอบสวน	(342)	(582)	(82)	(958)	2.27	0.61	ปานกลาง

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ยุทธศาสตร์การเพิ่มขีด ความสามารถในการบริหาร จัดการของกองบังคับการ ตำรวจนครบาล 9	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
3. การกำหนดเป็น ยุทธศาสตร์ให้หน่วยงาน กำหนดมาตรการที่ชัดเจน และต่อเนื่องในการเปิด โอกาสให้ประชาชนแสดง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการ บริหารจัดการด้านการ ประสานงานเพื่อการ สืบสวนสอบสวน	(299)	(588)	(71)	(958)	2.24	0.57	ปานกลาง

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อยุทธศาสตร์การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 จำนวน 3 ข้อคำถาม ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 3 ข้อคำถาม โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้

2.3.1 *กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง* (ค่าเฉลี่ย 2.29) ว่า การกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ให้กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 เพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.2 *กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง* (ค่าเฉลี่ย 2.27) ว่า การกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ให้กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 พัฒนาคุณภาพของข้าราชการตำรวจด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน

2.3.3 *กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง* (ค่าเฉลี่ย 2.24) ว่า การกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ให้กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 กำหนดมาตรการที่ชัดเจน และต่อเนื่องในการเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน

2.4 การวิเคราะห์ความคิดเห็นภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถและภาพรวมแนวโน้มของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ได้แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าสถิติความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถและภาพรวมแนวโน้มของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9

ภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถและภาพรวมแนวโน้มของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. ในภาพรวม ในปัจจุบันการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนของหน่วยงานมีขีดความสามารถสูงกว่าในอดีต	(332)	(548)	(78)	(958)	2.27	0.60	ปานกลาง
2. ในภาพรวม ในปัจจุบันการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนของหน่วยงานมีขีดความสามารถสูงกว่าหน่วยงานอื่น เช่น กองบังคับการตำรวจนครบาล 7	(312)	(553)	(93)	(958)	2.23	0.61	ปานกลาง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ภาพรวมของแนวทางการเพิ่ม ขีดความสามารถและภาพรวม แนวโน้มของแนวทางการเพิ่ม ขีดความสามารถในการบริหาร จัดการของกองบังคับการ ตำรวจนครบาล 9	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
3. ในภาพรวม ในอนาคตการ บริหารจัดการด้านการ ประสานงานเพื่อการสืบสวน สอบสวนของหน่วยงานมี แนวโน้มที่ขีดความสามารถ สูงกว่าในปัจจุบัน	(332) 34.66	(554) 57.83	(72) 7.52	(958) 100.00	2.27	0.59	ปานกลาง
4. ในภาพรวม ในอนาคตการ บริหารจัดการด้านการ ประสานงานเพื่อการสืบสวน สอบสวนของหน่วยงานมี แนวโน้มที่ขีดความสามารถ สูงกว่าหน่วยงานอื่น เช่น กอง บังคับการตำรวจนครบาล 7	(303) 31.63	(555) 57.93	(100) 10.44	(958) 100.00	2.21	0.61	ปานกลาง

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถและภาพรวมแนวโน้มของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 จำนวน 4 ข้อคำถาม โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ (1) ส่วนที่เกี่ยวกับ “ภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9” จำนวน 2 ข้อคำถาม ซึ่งได้นำเสนอเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย และ (2) ส่วนที่เกี่ยวกับ “ภาพรวมแนวโน้มของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับ

การตำรวจนครบาล 9" จำนวน 2 ข้อคำถาม ซึ่งได้นำเสนอเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยเช่นกัน ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทุกคำถาม ดังนี้

2.4.1 กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.27) ว่า ในภาพรวม ในปัจจุบันการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 มีขีดความสามารถสูงกว่าในอดีต

2.4.2 กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.23) ว่า ในภาพรวม ในปัจจุบันการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 มีขีดความสามารถสูงกว่าหน่วยงานอื่น เช่น กองบังคับการตำรวจนครบาล 7

2.4.3 กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.27) ว่า ในภาพรวม ในอนาคตการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 มีแนวโน้มที่มีขีดความสามารถสูงกว่าในปัจจุบัน

2.4.4 กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.21) ว่า ในภาพรวม ในอนาคตการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 มีแนวโน้มที่มีขีดความสามารถสูงกว่าหน่วยงานอื่น เช่น กองบังคับการตำรวจนครบาล 7

2.5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมของของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M (ตารางที่ 4.6-4.8) แบ่งออกเป็น 3 หัวข้อย่อย ดังนี้

2.5.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M จำแนกอายุราชการ คือ ต่ำกว่า 10 ปีกับ 10 ปีขึ้นไป (ตารางที่ 4.6)

2.5.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M จำแนกตามการศึกษา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี (ตารางที่ 4.7)

2.5.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M จำแนกตามประเภท คือ ประทวนกับสัญญาบัตร (ตารางที่ 4.8)

2.5.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M จำแนกอายุราชการ คือ ต่ำกว่า 10 ปีกับ 10 ปีขึ้นไป ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าสถิติการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M จำแนกตามอายุราชการ คือ อายุราชการ ต่ำกว่า 10 ปีกับ 10 ปีขึ้นไป

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M จำแนกตามอายุราชการ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 958)				t	Sig. (2-tailed)
	ต่ำกว่า 10 ปี	S.D.	10 ปีขึ้นไป	S.D.		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})		ค่าเฉลี่ย (\bar{X})			
	(n = 322)		(n = 636)			
1. ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารของหน่วยงานควรเห็น ความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพของ ข้าราชการตำรวจด้านการประสานงานเพื่อ การสืบสวนสอบสวนเป็นประจำอย่างน้อย ปีละ 2 ครั้ง เช่น การส่งข้าราชการตำรวจ เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเทคนิคการ ประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน รวมทั้งควรเชิญบุคคลภายนอก เช่น ผู้มี ประสบการณ์ และเชี่ยวชาญเข้ามาช่วย พัฒนา หรือให้คำแนะนำปรึกษาแก่ ข้าราชการตำรวจในหน่วยงานอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้งด้วย	2.26	0.55	2.37	0.57	-2.87	0.00*

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็น ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวม ของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถใน การบริหารจัดการของกองบังคับการ ตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M จำแนกตามอายุราชการ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 958)				t	Sig. (2-tailed)
	ต่ำกว่า 10 ปี ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) (n = 322)	S.D.	ขึ้นไป ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) (n = 636)	S.D.		
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	2.31	0.66	2.33	0.61	-0.56	0.57**
ผู้บริหารของหน่วยงานควรให้ความสำคัญ และจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอแก่การ บริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการ สืบสวนสอบสวนที่รวดเร็ว รวมทั้งควรให้ ความสำคัญกับการใช้จ่ายงบประมาณใน การบริหารจัดการอย่างประหยัด มี ประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์ สูงสุดด้วย						
3. ด้านการบริหารงานทั่วไป	2.28	0.61	2.31	0.57	-0.63	0.52**
ผู้บริหารของหน่วยงานควรให้ความสำคัญ และมีการวางแผน ปฏิบัติตามแผน และ ประเมินผลแผนในการบริหารจัดการด้าน การประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน หน่วยงานอย่างเป็นระบบ รวมทั้งควรมี ลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพ และคำนึงถึง ผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก เช่น การมีความคิดริเริ่ม การกล้าตัดสินใจทั้ง อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการด้วย						

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็น ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวม ของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถใน การบริหารจัดการของกองบังคับการ ตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M จำแนกตามอายุราชการ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 958)				t	Sig. (2-tailed)
	ต่ำกว่า 10 ปี ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) (n = 322)	S.D.	ขึ้นไป ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) (n = 636)	S.D.		
4. ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์	2.31	0.61	2.33	0.57	-0.33	0.74**
ผู้บริหารของหน่วยงานควรเห็น ความสำคัญ และจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ ทันสมัย เช่น เครื่องบันทึกภาพ-เสียง และ คอมพิวเตอร์ สำหรับการบริหารจัดการ ด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวน สอบสวนที่รวดเร็ว รวมทั้งควรกำหนด แผนการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจทุก ระดับเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการใช้ วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยด้วย						
5. ด้านการบริหารคุณธรรม	2.24	0.61	2.29	0.61	-1.16	0.24**
ผู้บริหารทุกระดับของหน่วยงานควร ปลูกฝังให้ข้าราชการตำรวจนำหลักธรรม เช่น กฎ ก.ตร. ว่าด้วยประมวลจริยธรรม และจรรยาบรรณของตำรวจ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 มาใช้ในการบริหารจัดการด้าน การประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน ของหน่วยงาน รวมทั้งควรปลูกฝังให้ ข้าราชการตำรวจมีจิตสำนึกที่ดีงามมีความ รับผิดชอบ และความเอาใจใส่งานอย่าง สม่ำเสมอ รวมทั้งควรทำตัวเป็นแบบอย่าง ที่ดีด้วย						

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็น ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวม ของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถใน การบริหารจัดการของกองบังคับการ ตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M จำแนกตามอายุราชการ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 958)				t	Sig. (2-tailed)
	ต่ำกว่า 10 ปี ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) (n = 322)	S.D.	ขึ้นไป ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) (n = 636)	S.D.		
6. ด้านการให้บริการประชาชน	2.26	0.61	2.23	0.59	0.53	0.59**
หน่วยงานควรกำหนดมาตรการที่ชัดเจน และต่อเนื่องในการเปิดโอกาสให้ ประชาชนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการ บริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการ สืบสวนสอบสวน รวมทั้งควรกำหนด มาตรการที่ชัดเจน และต่อเนื่องเพื่อให้มี การประเมินผลความต้องการของ ประชาชนด้วย						
7. ด้านการบริหารข่าวสาร หรือข้อมูล	2.22	0.63	2.25	0.61	0.66	0.50**
ข่าวสาร ผู้บริหารของหน่วยงานควรเห็น ความสำคัญ และจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ที่ ทันสมัยเพียงพอต่อการสนับสนุนการรับ และการส่งข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับการ บริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการ สืบสวนสอบสวน รวมทั้งควรวางแผน และกำหนดมาตรการอย่างชัดเจนในการนำ ระบบการควบคุม และการตรวจสอบ ข้อมูลข่าวสารมาใช้ด้วย						

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็น ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวม ของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถใน การบริหารจัดการของกองบังคับการ ตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M จำแนกตามอายุราชการ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 958)				t	Sig. (2-tailed)
	ต่ำกว่า 10 ปี ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) (n = 322)	S.D.	ขึ้นไป ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) (n = 636)	S.D.		
8. ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือ เทคนิค ผู้บริหารทุกระดับของหน่วยงานควรเห็น ความสำคัญ และสนับสนุนการพัฒนา วิธีการ หรือเทคนิคในการบริหารจัดการ ด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวน สอบสวนอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งควรเห็น ความสำคัญ และจัดให้มีการฝึกอบรม ข้าราชการตำรวจทุกระดับเป็นประจำด้วย	2.31	0.59	2.30	0.60	0.17	0.86**
9. ด้านการบริหารเวลา หรือกรอบเวลาใน การปฏิบัติงาน หน่วยงานควรเห็นความสำคัญและ สนับสนุนให้มีการกำหนดระยะเวลาใน การบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อ การสืบสวนสอบสวนแล้วเสร็จที่ชัดเจน รวมทั้งควรเห็นความสำคัญและดำเนินการ ลดขั้นตอนในการบริหารจัดการด้านการ ประสานงานเพื่อให้งานหรือกิจกรรมแล้ว เสร็จโดยเร็วด้วย	2.23	0.61	2.33	0.61	-2.27	0.02*

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็น ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวม ของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถใน การบริหารจัดการของกองบังคับการ ตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M จำแนกตามอายุราชการ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 958)				t	Sig. (2-tailed)
	ต่ำกว่า 10 ปี ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) (n = 322)	S.D.	10 ปี ขึ้นไป ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) (n = 636)	S.D.		
10. ด้านการวัดผล หรือการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน หน่วยงานควรสนับสนุนให้ผู้บริหารทุก ระดับนำระบบการวัดผล หรือการ ประเมินผลการบริหารจัดการด้านการ ประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนที่ ชัดเจน และได้มาตรฐานมาใช้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งควรมีมาตรการและขั้นตอนที่ ชัดเจนในการเปิดโอกาสให้ประชาชน หรือหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วม ในการวัดผล หรือการประเมินผลอย่างน้อย ปีละ 2 ครั้งด้วย	2.28	0.65	2.29	0.62	-0.26	0.79**

หมายเหตุ เฉพาะตารางที่วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M ผู้ศึกษาได้ยึดถือแนวทางการวิเคราะห์เพื่อนำมาใช้กับตารางที่ 4.6-4.8 ดังนี้

1) การวิเคราะห์หรือการทดสอบค่าที (t-test) เป็นการทดสอบผลต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 2 กลุ่มเท่านั้น เช่น ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปีกับ 10 ปีขึ้นไปต่อคำถามที่นำมาวิเคราะห์ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ สำหรับในที่นี้ พิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) กล่าวคือ ถ้าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม

แตกต่างกัน ค่า Sig. (2-tailed) จะน้อยกว่าหรือเท่ากับ α หรือเขียนว่า Sig. (2-tailed) $< \alpha$ หรือ Sig. (2-tailed) = α (ในตารางข้างบน ได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ ซึ่งหมายถึง มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) แต่ถ้าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน ค่า Sig. (2-tailed) จะมากกว่า α หรือเขียนว่า Sig. (2-tailed) $> \alpha$ (ในตารางข้างบน ได้ใส่เครื่องหมาย ** ไว้ ซึ่งหมายถึง ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) (ชานินทร์ ศิลป์จารุ (2552: 356-361) ในหนังสือ เรื่อง “การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS” (กรุงเทพมหานคร : บริษัท บิสิกเนตส์แอนด์ดี) และ กัลยา วานิชย์บัญชา (2549: 234-235) ในหนังสือ เรื่อง “การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล” (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย))

2) t หมายถึง ค่าสถิติที่คำนวณได้จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

3) Sig. (2-tailed) หมายถึง ค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับหรือปฏิเสธ สมมติฐาน (หมายถึง ข้อคิดเห็นหรือข้อความที่ใช้เป็นมูลฐานของการหาเหตุผลของการวิจัย) ในกรณีนี้ หมายถึง แตกต่าง หรือ ไม่แตกต่างกัน

4) ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) ที่ใช้เป็นเกณฑ์สำหรับการยอมรับหรือ ปฏิเสธสมมติฐาน ว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน หรือ ไม่แตกต่างกัน ในที่นี้ กำหนดให้ $\alpha = 0.05$ หรือที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05 หรือ 95%

5) * หมายถึง ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน (Sig. (2-tailed) $< \alpha$) หรือ (Sig. (2-tailed) = α)

6) ** หมายถึง ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน (Sig. (2-tailed) $> \alpha$)

7) เนื่องจากค่า t และค่า S.D. มีความสัมพันธ์ เชื่อมโยง และขยาย รายละเอียดให้กับค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าร้อยละ (%) ดังนั้น ทุกตารางในหัวข้อ 2.5 จึงได้แสดงค่า S.D. ไว้ และบางตารางก็ได้แสดงค่า t ไว้ด้วย ถึงแม้ว่าในทุกตาราง ผู้ศึกษาไม่ได้นำค่า t และค่า S.D. มาใช้ในการวิเคราะห์ หรือเขียนบรรยายได้ตารางไว้ก็ตาม

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.6 เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็น ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม จำแนกตามอายุราชการ คือ อายุราชการต่ำกว่า 10 ปีกับ 10 ปีขึ้นไปต่อ ภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของ กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M แต่นำมาปรับใช้ 10 ด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน 8 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การบริหารงบประมาณ (2) การบริหารงานทั่วไป (3) การบริหารวัสดุ อุปกรณ์ (4) การบริหารคุณธรรม (5) การให้บริการประชาชน (6) การบริหารข่าวสาร หรือข้อมูล ข่าวสาร

(7) วิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค และ (8) การวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีค่า Sig. (2-tailed) มากกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใส่เครื่องหมาย ** ไว้ในตาราง (ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.57, 0.52, 0.74, 0.24, 0.59, 0.50, 0.86 และ 0.79 ตามลำดับ) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่อายุราชการต่ำกว่า 10 ปีกับ 10 ปีขึ้นไปต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M ไม่แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ มากกว่า 0.05) จำนวน 8 ด้านดังกล่าว

ส่วนที่เหลืออีก 2 ด้าน แตกต่างกัน ได้แก่ (1) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และ (2) ด้านการบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน โดยมีค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่าหรือเท่ากับ α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ในตาราง (ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.00 และ 0.02 ตามลำดับ) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่อายุราชการต่ำกว่า 10 ปีกับ 10 ปีขึ้นไปต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05) จำนวน 2 ด้านดังกล่าว

สรุป การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม จำแนกตามอายุราชการ คือ ต่ำกว่า 10 ปีกับ 10 ปีขึ้นไปต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M พบว่า ไม่แตกต่างกัน 8 ด้าน และแตกต่างกัน 2 ด้าน (ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวนี้ เป็นเพียงข้อมูลเบื้องต้นเท่านั้น หากต้องการศึกษาอย่างละเอียด ควรทำการศึกษาต่อไป)

2.5.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M จำแนกตามการศึกษา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7 ค่าสถิติการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M จำแนกตามการศึกษา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M จำแนกตามการศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง (n = 958)					t	Sig. (2-tailed)
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ค่าเฉลี่ย (X̄) (n = 353)	S.D.	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและสูงกว่าปริญญาตรี	ค่าเฉลี่ย (X̄) (n = 605)		
1. ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารของหน่วยงานควรเห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพของข้าราชการตำรวจด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนเป็นประจำอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง เช่น การส่งข้าราชการตำรวจเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเทคนิคการประสานงานรวมทั้งควรเชิญบุคคลภายนอก เช่น ผู้มีประสบการณ์ และเชี่ยวชาญ เข้ามาช่วยพัฒนาหรือให้คำแนะนำปรึกษาแก่ข้าราชการตำรวจในหน่วยงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	2.28	0.59	2.37	0.55	-2.48	0.01*	

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความ คิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2	กลุ่มตัวอย่าง (n = 958)					t	Sig. (2-tailed)
	ต่ำกว่า	หรือเทียบเท่า	สูงกว่า	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
กลุ่มต่อภาพรวมของแนว ทางการเพิ่มขีดความสามารถ ในการบริหารจัดการของกอง บังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M จำแนกตามการศึกษา	น้อยกว่า	หรือเทียบเท่า	สูงกว่า	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) (n = 353)	S.D.		
				ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) (n = 605)	S.D.		
2. ด้านการบริหารงบประมาณ ผู้บริหารของหน่วยงานควรให้ ความสำคัญ และจัดสรร งบประมาณให้เพียงพอแก่การ บริหารจัดการด้านการ ประสานงานเพื่อการสืบสวน สอบสวนที่รวดเร็ว รวมทั้งควร ให้ความสำคัญกับการใช้จ่าย งบประมาณในการบริหาร จัดการอย่างประหยัด มี ประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิด ประโยชน์สูงสุดด้วย	2.23	0.64	2.37	0.62	-3.22	0.00*	

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความ คิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมของแนว ทางการเพิ่มขีดความสามารถ ในการบริหารจัดการของกอง บังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M จำแนกตามการศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง (n = 958)					t	Sig. (2-tailed)
	ต่ำกว่า ปริญญตรี ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) (n = 353)	S.D.	ปริญญตรี หรือเทียบเท่า และสูงกว่า ปริญญตรี ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) (n = 605)	S.D.			
3. ด้านการบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารของหน่วยงานควรให้ ความสำคัญ และมีการวางแผน ปฏิบัติตามแผน และ ประเมินผลแผนในการบริหาร จัดการด้านการประสานงาน เพื่อการสืบสวนสอบสวน หน่วยงานอย่างเป็นระบบ รวมทั้งควรมีลักษณะเป็นผู้นำ มืออาชีพ และคำนึงถึง ผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็น หลัก เช่น การมีความคิดริเริ่ม การกล้าตัดสินใจทั้งอย่างเป็น ทางการและไม่เป็นทางการด้วย	2.25	0.60	2.32	0.57	-1.91	0.06**	

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความ คิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2	กลุ่มตัวอย่าง (n = 958)					t	Sig. (2-tailed)
	ต่ำกว่า	หรือเทียบเท่า	และสูงกว่า	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
กลุ่มต่อภาพรวมของแนว ทางการเพิ่มขีดความสามารถ ในการบริหารจัดการของกอง บังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M จำแนกตามการศึกษา	น้อยกว่า	หรือเทียบเท่า	และสูงกว่า	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.		
	น้อยกว่า	หรือเทียบเท่า	และสูงกว่า	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.		
	น้อยกว่า	หรือเทียบเท่า	และสูงกว่า	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.		
	น้อยกว่า	หรือเทียบเท่า	และสูงกว่า	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.		
	น้อยกว่า	หรือเทียบเท่า	และสูงกว่า	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	S.D.		
4. ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ ผู้บริหารของหน่วยงานควรเห็น ความสำคัญ และจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น เครื่อง บันทึกภาพ-เสียง และ คอมพิวเตอร์ สำหรับการ บริหารจัดการด้านการ ประสานงานเพื่อการสืบสวน สอบสวนที่รวดเร็ว รวมทั้งควร กำหนดแผนการฝึกอบรม ข้าราชการตำรวจทุกระดับ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจใน การใช้วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย ด้วย	2.30	0.60	2.34	0.59	-0.91	0.36**	

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความ คิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2	กลุ่มตัวอย่าง (n = 958)					t	Sig. (2-tailed)
	ต่ำกว่า	หรือเทียบเท่า	สูงกว่า	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
กลุ่มต่อภาพรวมของแนว ทางการเพิ่มขีดความสามารถ ในการบริหารจัดการของกอง บังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M จำแนกตามการศึกษา	น้อยกว่า	หรือเทียบเท่า	และสูงกว่า	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) (n = 353)	S.D.		
				ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) (n = 605)	S.D.		
5. ด้านการบริหารคุณธรรม ผู้บริหารทุกระดับของ หน่วยงานควรปลูกฝังให้ ข้าราชการตำรวจนำหลักธรรม เช่น กฏ ก.ตร. ว่าด้วยประมวล จริยธรรมและจรรยาบรรณของ ตำรวจ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 มา ใช้ในการบริหารจัดการด้าน การประสานงานเพื่อการ สืบสวนสอบสวนของ หน่วยงาน รวมทั้งควรปลูกฝัง ให้ข้าราชการตำรวจมีจิตสำนึก ที่คำนึงถึงความรับผิดชอบ และ ความเอาใจใส่กันอย่าง สม่ำเสมอ รวมทั้งควรทำตัวเป็น แบบอย่างที่ดีด้วย	2.23	0.65	2.21	0.59	-1.98	0.05*	

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความ คิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2	กลุ่มตัวอย่าง (n = 958)					t	Sig. (2-tailed)
	ต่ำกว่า	หรือเทียบเท่า	สูงกว่า	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
กลุ่มต่อภาพรวมของแนว ทางการเพิ่มขีดความสามารถ ในการบริหารจัดการของกอง บังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M จำแนกตามการศึกษา	น้อยกว่า	หรือเทียบเท่า	และสูงกว่า	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) (n = 353)	S.D.		
				ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) (n = 605)	S.D.		
6. ด้านการให้บริการประชาชน หน่วยงานควรกำหนดมาตรการ ที่ชัดเจน และต่อเนื่องในการ เปิดโอกาสให้ประชาชนแสดง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการ บริหารจัดการด้านการ ประสานงานเพื่อการสืบสวน สอบสวน รวมทั้งควรกำหนด มาตรการที่ชัดเจน และต่อเนื่อง เพื่อให้มีการประเมินผลความ ต้องการของประชาชนด้วย	2.21	0.59	2.28	0.59	-1.45	0.15**	

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความ คิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมของแนว ทางการเพิ่มขีดความสามารถ ในการบริหารจัดการของกอง บังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M จำแนกตามการศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง (n = 958)					t	Sig. (2-tailed)
	ต่ำกว่า ปริญญตรี ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) (n = 353)	S.D.	ปริญญตรี หรือเทียบเท่า และสูงกว่า ปริญญตรี ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) (n = 605)	S.D.			
7. ด้านการบริหารข่าวสาร หรือ ข้อมูลข่าวสาร ผู้บริหารของหน่วยงานควรเห็น ความสำคัญ และจัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัยเพียงพอต่อ การสนับสนุนการรับและการ ส่งข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับการ บริหารจัดการด้านการ ประสานงานเพื่อการสืบสวน สอบสวน รวมทั้งควรวางแผน และกำหนดมาตรการอย่าง ชัดเจนในการนำระบบการ ควบคุม และการตรวจสอบ ข้อมูลข่าวสารมาใช้ด้วย	2.18	0.64	2.28	0.59	-2.45	0.01*	

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความ คิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมของแนว ทางการเพิ่มขีดความสามารถ ในการบริหารจัดการของกอง บังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M จำแนกตามการศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง (n = 958)					t	Sig. (2-tailed)
	ต่ำกว่า ปริญญตรี ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) (n = 353)	S.D.	ปริญญตรี หรือเทียบเท่า และสูงกว่า ปริญญตรี ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) (n = 605)	S.D.			
8. ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบ แผน หรือเทคนิค ผู้บริหารทุกระดับของ หน่วยงานควรเห็นถึง ความสำคัญและสนับสนุนการ พัฒนาวิธีการ หรือเทคนิคใน การบริหารจัดการด้านการ ประสานงานเพื่อการสืบสวน สอบสวนอยู่ตลอดเวลา รวมทั้ง ควรเห็นความสำคัญ และจัดให้ มีการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจ ทุกระดับเป็นประจำด้วย	2.22	0.63	2.35	0.57	-3.13	0.00*	

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความ คิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมของแนว ทางการเพิ่มขีดความสามารถ ในการบริหารจัดการของกอง บังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M จำแนกตามการศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง (n = 958)					t	Sig. (2-tailed)
	ต่ำกว่า ปริญญตรี ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) (n = 353)	S.D.	ปริญญตรี หรือเทียบเท่า และสูงกว่า ปริญญตรี ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) (n = 605)	S.D.			
9. ด้านการบริหารเวลา หรือ กรอบเวลาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานควรเห็นความสำคัญ และสนับสนุนให้มีการกำหนด ระยะเวลาในการบริหารจัดการ ด้านการประสานงานเพื่อการ สืบสวนสอบสวนแล้วเสร็จที่ ชัดเจน รวมทั้งควรเห็น ความสำคัญและดำเนินการลด ขั้นตอนในการบริหารจัดการ ด้านการประสานงานเพื่อการ สืบสวนสอบสวนเพื่อให้งาน หรือกิจกรรมแล้วเสร็จโดยเร็ว ด้วย	2.23	0.63	2.34	0.61	-2.70	0.01*	

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความ คิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2	กลุ่มตัวอย่าง (n = 958)					t	Sig. (2-tailed)
	ต่ำกว่า	หรือเทียบเท่า	และสูงกว่า	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
กลุ่มต่อภาพรวมของแนว ทางการเพิ่มขีดความสามารถ ในการบริหารจัดการของกอง บังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M จำแนกตามการศึกษา	น้อยกว่า	หรือเทียบเท่า	และสูงกว่า	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) (n = 353)	S.D.		
				ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) (n = 605)	S.D.		
10. ด้านการวัดผล หรือการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน หน่วยงานควรสนับสนุนให้ ผู้บริหารทุกระดับนำระบบการ วัดผล หรือการประเมินผลการ บริหารจัดการด้านการ ประสานงานเพื่อการสืบสวน สอบสวนที่ชัดเจน และได้ มาตรฐานมาใช้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งควรมีมาตรการและ ขั้นตอนที่ชัดเจนในการเปิด โอกาสให้ประชาชน หรือ หน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วน ร่วมในการวัดผล หรือการ ประเมินผลอย่างน้อยปีละ 2 ครั้งด้วย	2.21	0.65	2.33	0.61	-2.82	0.01*	

หมายเหตุ ตารางที่ 4.7 เป็นการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรีต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวน

ของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M ผู้ศึกษาได้ยึดถือแนวทางการวิเคราะห์ที่เปรียบเทียบเช่นเดียวกับที่ผู้ศึกษาได้เขียนอธิบายไว้ในตารางที่ 4.6 ข้างต้น

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.7 เป็นการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม จำแนกตามการศึกษา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรีต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M แต่นำมาปรับใช้ 10 ด้าน พบว่า แตกต่างกัน 7 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (2) การบริหารงบประมาณ (3) การบริหารคุณธรรม (4) การบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร (5) วิธีการ ระเบียบแบบแผน หรือเทคนิค (6) การบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน และ (7) การวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่าหรือเท่ากับ α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ในตาราง (ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.01, 0.00, 0.05, 0.01, 0.00, 0.01 และ 0.01 ตามลำดับ) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษิต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรีต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05) จำนวน 7 ด้านดังกล่าว

ส่วนที่เหลืออีก 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้าน 1) การบริหารงานทั่วไป 2) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ 3) การให้บริการประชาชน โดยมีค่า Sig. (2-tailed) มากกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย ** ไว้ในตาราง (ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.06, 0.36 และ 0.15 ตามลำดับ) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษิต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรีต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M ไม่แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ มากกว่า 0.05) จำนวน 3 ด้านดังกล่าว

สรุป การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม จำแนกตามการศึกษา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรีต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M พบว่า แตกต่างกัน 7 ด้าน และไม่แตกต่างกัน 3 ด้าน (ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวนี้ เป็นเพียงข้อมูลเบื้องต้นเท่านั้น หากต้องการศึกษาอย่างละเอียด ควรทำการศึกษาต่อไป)

2.5.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M จำแนกตามประเภท คือ ประเภทประทวน กับประเภทสัญญาบัตร (ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8 ค่าสถิติการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M จำแนกตามประเภท คือ ประทวนกับสัญญาบัตร

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็น ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อ ภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีด ความสามารถในการบริหารจัดการของ กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตาม กรอบแนวคิด 11M จำแนกตามประเภท	กลุ่มตัวอย่าง (n = 958)				t	Sig. (2-tailed)
	ประทวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) (n = 738)	S.D.	สัญญาบัตร ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) (n = 220)	S.D.		
1. ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารของหน่วยงานควรเห็น ความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพของ ข้าราชการตำรวจด้านการประสานงาน เป็นประจำอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง เช่น การส่งข้าราชการตำรวจเข้ารับการ ฝึกอบรมหลักสูตรเทคนิคการ ประสานงาน รวมทั้งควรเชิญ บุคคลภายนอก เช่น ผู้มีประสบการณ์ และเชี่ยวชาญ เข้ามาช่วยพัฒนา หรือให้ คำแนะนำปรึกษาแก่ข้าราชการตำรวจ ในหน่วยงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	2.34	0.58	2.31	0.54	0.83	0.39**

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็น ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อ ภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีด ความสามารถในการบริหารจัดการของ กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตาม กรอบแนวคิด 11M จำแนกตามประเภท	กลุ่มตัวอย่าง (n = 958)				t	Sig. (2-tailed)
	ประทวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) (n = 738)	S.D.	สัญญาบัตร ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) (n = 220)	S.D.		
2. ด้านการบริหารงบประมาณ ผู้บริหารของหน่วยงานควรให้ ความสำคัญและจัดสรรงบประมาณให้ เพียงพอแก่การบริหารจัดการด้านการ ประสานงานที่รวดเร็ว รวมทั้งควรให้ ความสำคัญกับการใช้จ่ายงบประมาณ ในการบริหารจัดการอย่างประหยัด มี ประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์ สูงสุดด้วย	2.31	0.64	2.35	0.60	-0.82	0.41**
3. ด้านการบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารของหน่วยงานควรให้ ความสำคัญ และมีการวางแผน ปฏิบัติ ตามแผน และประเมินผลแผนในการ บริหารจัดการด้านการประสานงาน หน่วยงานอย่างเป็นระบบ รวมทั้งควรมี ลักษณะเป็นผู้นำมีอาชีพ และคำนึงถึง ผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก เช่น การมีความคิดริเริ่ม การกล้า ตัดสินใจทั้งอย่างเป็นทางการและไม่ เป็นทางการด้วย	2.31	0.61	2.28	0.50	0.64	0.47**

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็น ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อ ภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีด ความสามารถในการบริหารจัดการของ กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตาม กรอบแนวคิด 11M จำแนกตามประเภท	กลุ่มตัวอย่าง (n = 958)				t	Sig. (2-tailed)
	ประทวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) (n = 738)	S.D.	สัญญาบัตร ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) (n = 220)	S.D.		
4. ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ ผู้บริหารของหน่วยงานควรเห็น ความสำคัญ และจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ ทันสมัย เช่น เครื่องบันทึกภาพ-เสียง และคอมพิวเตอร์ สำหรับการบริหาร จัดการด้านการประสานงานที่รวดเร็ว รวมทั้งควรกำหนดแผนการฝึกอบรม ข้าราชการตำรวจทุกระดับเพื่อให้มี ความรู้ความเข้าใจในการใช้วัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัยด้วย	2.32	0.60	2.33	0.57	-0.21	0.83**
5. ด้านการบริหารคุณธรรม ผู้บริหารทุกระดับของหน่วยงานควร ปลูกฝังให้ข้าราชการตำรวจนำ หลักธรรม เช่น กฏ ก.ตร. ว่าด้วย ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณ ของตำรวจ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 มาใช้ ในการบริหารจัดการด้านการ ประสานงานของหน่วยงาน รวมทั้งควร ปลูกฝังให้ข้าราชการตำรวจมีจิตสำนึก ที่ดียังมีความรับผิดชอบ และความเอา ใจใส่งานอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งควรทำ ตัวเป็นแบบอย่างที่ดีด้วย	2.27	0.62	2.31	0.58	-0.78	0.43**

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็น ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อ ภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีด ความสามารถในการบริหารจัดการของ กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตาม กรอบแนวคิด 11M จำแนกตามประเภท	กลุ่มตัวอย่าง (n = 958)				t	Sig. (2-tailed)
	ประทวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) (n = 738)	S.D.	สัญญาบัตร ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) (n = 220)	S.D.		
6. ด้านการให้บริการประชาชน หน่วยงานควรกำหนดมาตรการที่ ชัดเจน และต่อเนื่องในการเปิดโอกาส ให้ประชาชนแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการ ประสานงาน รวมทั้งควรกำหนด มาตรการที่ชัดเจน และต่อเนื่องเพื่อให้มี การประเมินผลความต้องการของ ประชาชนด้วย	2.24	0.61	2.28	0.57	-0.87	0.38**
7. ด้านการบริหารข่าวสาร หรือข้อมูล ข่าวสาร ผู้บริหารของหน่วยงานควรเห็น ความสำคัญ และจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ที่ ทันสมัยเพียงพอต่อการสนับสนุนการ รับและส่งข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับการ บริหารจัดการด้านการประสานงาน รวมทั้งควรวางแผน และกำหนด มาตรการอย่างชัดเจนในการนำระบบ การควบคุม และการตรวจสอบข้อมูล ข่าวสารมาใช้ด้วย	2.25	0.63	2.21	0.55	0.90	0.33**

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็น ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อ ภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีด ความสามารถในการบริหารจัดการของ กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตาม กรอบแนวคิด 11M จำแนกตามประเภท	กลุ่มตัวอย่าง (n = 958)				t	Sig. (2-tailed)
	ประทวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) (n = 738)	S.D.	สัญญาบัตร ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) (n = 220)	S.D.		
8. ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือ เทคนิค ผู้บริหารทุกระดับของหน่วยงานควร เห็นถึงความสำคัญ และสนับสนุนการ พัฒนาวิธีการ หรือเทคนิคในการ บริหารจัดการด้านการประสานงานอยู่ ตลอดเวลา รวมทั้งควรเห็นความสำคัญ และจัดให้มีการฝึกอบรมข้าราชการ ตำรวจทุกระดับเป็นประจำด้วย	2.29	0.60	2.36	0.58	-1.59	0.11**
9. ด้านการบริหารเวลา หรือกรอบเวลา ในการปฏิบัติงาน หน่วยงานควรเห็นความสำคัญ และ สนับสนุนให้มีการกำหนดระยะเวลาใน การบริหารจัดการด้านการประสานงาน แล้วเสร็จที่ชัดเจน รวมทั้งควรเห็น ความสำคัญ และดำเนินการลดขั้นตอน ในการบริหารจัดการด้านการ ประสานงานเพื่อให้งานหรือกิจกรรม แล้วเสร็จโดยเร็วด้วย	2.31	0.62	2.25	0.60	1.23	0.22**

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็น ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อ ภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีด ความสามารถในการบริหารจัดการของ กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตาม กรอบแนวคิด 11M จำแนกตามประเภท	กลุ่มตัวอย่าง (n = 958)				t	Sig. (2-tailed)
	ประทวน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) (n = 738)	S.D.	สัญญาบัตร ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) (n = 220)	S.D.		
10. ด้านการวัดผล หรือการประเมินผล การปฏิบัติงาน หน่วยงานควรสนับสนุนให้ผู้บริหารทุก ระดับนำระบบการวัดผล หรือการ ประเมินผลการบริหารจัดการด้านการ ประสานงานที่ชัดเจน และได้มาตรฐาน มาใช้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งควรมี มาตรการ และขั้นตอนที่ชัดเจนในการ เปิดโอกาสให้ประชาชน หรือ หน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมใน การวัดผล หรือการประเมินผลอย่าง น้อยปีละ 2 ครั้ง	2.28	0.65	2.31	0.54	-0.71	0.43**

หมายเหตุ ตารางที่ 4.8 เป็นการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ ประทวนกับสัญญาบัตรต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M ผู้ศึกษาได้ยึดถือแนวทางการวิเคราะห์เปรียบเทียบเช่นเดียวกับที่ผู้ศึกษาได้เขียนอธิบายไว้แล้วในตารางที่ 4.6 ข้างต้น

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.8 เป็นการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม จำแนกตามประเภท คือ ประทวนกับสัญญาบัตรต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M แต่นำมาปรับใช้ 10 ด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันทั้ง 10 ด้าน

ได้แก่ ด้าน (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (2) การบริหารงบประมาณ (3) การบริหารงานทั่วไป (4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (5) การบริหารคุณธรรม (6) การให้บริการประชาชน (7) การบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร (8) วิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค (9) การบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน และ (10) การวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีค่า Sig. (2-tailed) มากกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย ** ไว้ในตาราง (ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.39, 0.41, 0.47, 0.83, 0.43, 0.38, 0.33, 0.11, 0.22 และ 0.43 ตามลำดับ) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจประเภทประทวนกับประเภทสัญญาบัตรต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M ไม่แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ มากกว่า 0.05) ทั้ง 10 ด้านดังกล่าว

สรุป การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม จำแนกตามประเภท คือ ประเภทประทวนกับประเภทสัญญาบัตรต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M พบว่า ไม่แตกต่างกันทั้ง 10 ด้าน (ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวนี้ เป็นเพียงข้อมูลเบื้องต้นเท่านั้น หากต้องการศึกษาอย่างละเอียด ควรทำการศึกษาต่อไป)

ส่วนที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์ที่ได้จากความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 3 นี้ประกอบด้วย 1 หัวข้อได้แก่

สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหา แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถ ยุทธศาสตร์ ภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถและภาพรวมแนวโน้มของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถ และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M ดังนำเสนอไว้ในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าสถิติการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ หนึ่ง ปัญหา สอง แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถ สาม ยุทธศาสตร์ สี่ ภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถและภาพรวมแนวโน้มของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถ และ ห้า การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่ม ตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M

<u>หนึ่ง</u> ปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวน ของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M				
	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
1. ปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์				
1.1 หน่วยงานไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพของข้าราชการตำรวจด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน เช่น การส่งข้าราชการตำรวจเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเทคนิคการประสานงาน	23.59	58.87*	17.54	2.06**
1.2 หน่วยงานไม่ได้เชิญบุคคลภายนอก เช่น ผู้มีประสบการณ์ และเชี่ยวชาญด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน เข้ามาช่วยพัฒนา หรือให้คำแนะนำปรึกษาแก่ข้าราชการตำรวจในหน่วยงาน	20.77	60.23*	19	2.02
1.3 ในภาพรวมดังกล่าวไว้ในข้อ 1.1-1.2 ข้างต้น หน่วยงานมีปัญหาเกี่ยวกับการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มาก	24.11	52.92*	22.96	2.01
ค่าเฉลี่ยรวม				2.03
2.1 หน่วยงานไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอแก่การบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนที่รวดเร็ว	29.33	52.30*	18.27	2.11**

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

หนึ่ง ปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวน ของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M				
	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
2.2 หน่วยงานไม่ใช่ว่าจ้างงบประมาณในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด	22.86	55.95*	21.19	2.02
2.3 ในภาพรวมดังกล่าวไว้ในข้อ 2.1-2.2 ข้างต้น หน่วยงานมีปัญหาเกี่ยวกับการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนด้านการบริหารงบประมาณมาก	25.99	55.74*	18.27	2.08
ค่าเฉลี่ยรวม				2.07
3. ปัญหาด้านการบริหารงานทั่วไป				
3.1 หน่วยงานไม่มีการวางแผน ปฏิบัติตามแผน และประเมินผลแผนในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนอย่างเป็นระบบ	23.07	55.01*	21.92	2.01**
3.2 ผู้บริหารบางส่วน of หน่วยงานไม่มีลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพ และไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก เช่น การขาดความคิดริเริ่ม และการขาดการตัดสินใจที่สนับสนุนการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการสำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	22.23	55.11*	22.65	2.00
3.3 ในภาพรวมดังกล่าวไว้ในข้อ 3.1-3.2 ข้างต้น หน่วยงานมีปัญหาเกี่ยวกับการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนด้านการบริหารงานทั่วไปมาก	19.73	58.66*	21.61	1.98
ค่าเฉลี่ยรวม				2.00

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

หนึ่ง ปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวน ของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M				
	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
4. ปัญหาด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์				
4.1 หน่วยงานขาดวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น เครื่องบันทึกภาพ-เสียง และคอมพิวเตอร์ สำหรับการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนที่รวดเร็ว	27.24	56.89*	15.87	2.11
4.2 ข้าราชการตำรวจบางส่วนของหน่วยงานขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน	29.02	54.18*	16.81	2.12**
4.3 ในภาพรวมดังกล่าวไว้ในข้อ 4.1-4.2 ข้างต้น หน่วยงานมีปัญหาเกี่ยวกับการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์มาก	23.80	59.29*	16.91	2.07
ค่าเฉลี่ยรวม				2.10
5. ปัญหาด้านการบริหารคุณธรรม				
5.1 ข้าราชการตำรวจบางส่วนของหน่วยงานไม่มีจิตสำนึกที่ดีงามในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนด้วยความรับผิดชอบ และความเอาใจใส่งานอย่างสม่ำเสมอ	29.33	58.56*	12.11	2.17**,*
5.2 ข้าราชการตำรวจบางส่วนของหน่วยงานไม่นำหลักธรรม เช่น กฎ ก.ตร. ว่าด้วยประมวลจริยธรรม และจรรยาบรรณของตำรวจ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 มาใช้ในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน	28.29	59.92*	11.80	2.16

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

หนึ่ง ปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวน				
ของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M				
	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
5.3 ในภาพรวมดังกล่าวไว้ในข้อ 5.1-5.2 ข้างต้น หน่วยงานมีปัญหาเกี่ยวกับการประสานงานเพื่อการ สืบสวนสอบสวนด้านการบริหารคุณธรรมมาก	29.65	57.41*	12.94	2.17
ค่าเฉลี่ยรวม				2.17
6. ปัญหาด้านการให้บริการประชาชน				
6.1 หน่วยงานไม่ได้เปิดโอกาสให้ประชาชนแสดง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการ ประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน	22.13	58.56*	19.31	2.03**
6.2 หน่วยงานไม่มีการประเมินผลความต้องการของ ประชาชนที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการ ประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน	19.52	61.38*	19.10	2.00
6.3 ในภาพรวมดังกล่าวไว้ในข้อ 6.1-6.2 ข้างต้น หน่วยงานมีปัญหาเกี่ยวกับการประสานงานเพื่อการ สืบสวนสอบสวนด้านการให้บริการประชาชนมาก	18.37	59.08*	22.55	1.96
ค่าเฉลี่ยรวม				2.00
7. ปัญหาด้านการบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร				
7.1 หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ที่ไม่ทันสมัยเพียงพอต่อ การสนับสนุนการรับและการส่งข้อมูลข่าวสารที่ เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อ การสืบสวนสอบสวน	25.47	57.72*	16.81	2.09**

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

หนึ่ง ปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวน ของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M				
	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
7.2 หน่วยงานไม่มีระบบการควบคุม และการ ตรวจสอบข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ ด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนอย่าง มีมาตรฐาน	26.41	54.80*	18.79	2.08
7.3 ในภาพรวมดังกล่าวไว้ในข้อ 7.1-7.2 ข้างต้น หน่วยงานมีปัญหาเกี่ยวกับการประสานงานเพื่อการ สืบสวนสอบสวนด้านการบริหารข่าวสาร หรือข้อมูล ข่าวสารมาก	21.29	58.14*	20.56	2.01
ค่าเฉลี่ยรวม				2.06
8. ปัญหาด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค				
8.1 หน่วยงานไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนา วิธีการ หรือเทคนิคในการบริหารจัดการด้านการ ประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนอยู่ตลอดเวลา	22.13	57.93*	19.94	2.02
8.2 หน่วยงานไม่จัดให้มีการฝึกอบรมข้าราชการ ตำรวจเป็นประจำในเรื่องวิธีการ และเทคนิคในการ บริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวน สอบสวน	22.44	56.68*	20.88	2.02
8.3 ในภาพรวมดังกล่าวไว้ในข้อ 8.1-8.2 ข้างต้น หน่วยงานมีปัญหาเกี่ยวกับการประสานงานเพื่อการ สืบสวนสอบสวนด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือ เทคนิคมาก	23.80	56.16*	20.04	2.04*
ค่าเฉลี่ยรวม				2.03

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

หนึ่ง ปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวน ของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M				
	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
9. ปัญหาด้านการบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน				
9.1 หน่วยงานไม่ได้กำหนดระยะเวลาในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนแล้วเสร็จที่ชัดเจน	19.00	66.08*	14.93	2.04**
9.2 หน่วยงานไม่ลดขั้นตอนในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนที่สนับสนุนให้งานหรือกิจกรรมแล้วเสร็จโดยเร็ว เช่น การใช้การประสานงานกับหน่วยงานภายนอกแบบไม่เป็นทางการ	19.10	63.67*	17.22	2.02
9.3 ในภาพรวมดังกล่าวไว้ในข้อ 9.1-9.2 ข้างต้น หน่วยงานมีปัญหาเกี่ยวกับการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนด้านการบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงานมาก	20.35	58.56*	21.09	1.99
ค่าเฉลี่ยรวม				2.01
10. ปัญหาด้านการวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน				
10.1 หน่วยงานไม่มีระบบการวัดผล หรือการประเมินผลการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนที่ชัดเจน และได้มาตรฐาน	19.31	59.92*	20.77	1.99**
10.2 หน่วยงานไม่เปิดโอกาสให้ประชาชน หรือหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการวัดผล หรือการประเมินผลการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน	19.00	59.19*	21.82	1.97

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

หนึ่ง ปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวน ของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M				
	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
10.3 ในภาพรวมดังกล่าวไว้ในข้อ 10.1-10.2 ข้างต้น หน่วยงานมีปัญหาเกี่ยวกับการประสานงานเพื่อการ สืบสวนสอบสวนด้านการวัดผล หรือการประเมินผล การปฏิบัติงานมาก	19.94	57.20*	22.86	1.97
ค่าเฉลี่ยรวม				1.98
ในภาพรวมทั้งหมด กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 มีปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหาร จัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวน สอบสวนตามกรอบแนวคิด 11M มากทั้ง 10 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (2) การ บริหารงบประมาณ (3) การบริหารงานทั่วไป (4) การ บริหารวัสดุอุปกรณ์ (5) การบริหารคุณธรรม (6) การ ให้บริการประชาชน (7) การบริหารข่าวสาร หรือ ข้อมูลข่าวสาร (8) วิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือ เทคนิค (9) การบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการ ปฏิบัติงาน และ (10) การวัดผล หรือการประเมินผล การปฏิบัติงาน	25.57	55.11*	19.31	2.06

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

สอง แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวน ของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M				
	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
1. แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์				
ผู้บริหารของหน่วยงานควรเห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพของข้าราชการตำรวจด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนเป็นประจำอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง เช่น การส่งข้าราชการตำรวจเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเทคนิคการประสานงาน รวมทั้งควรเชิญบุคคลภายนอก เช่น ผู้มีประสบการณ์และเชี่ยวชาญ เข้ามาช่วยพัฒนา หรือให้คำแนะนำปรึกษาแก่ข้าราชการตำรวจในหน่วยงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	38.73	56.26*	5.01	2.34***
2. แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถ ด้านการบริหารงบประมาณ				
ผู้บริหารของหน่วยงานควรให้ความสำคัญและจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอแก่การบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนที่รวดเร็ว รวมทั้งควรให้ความสำคัญกับการใช้จ่ายงบประมาณในการบริหารจัดการอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดด้วย	41.34	49.69*	8.89	2.32

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

สอง แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวน				
ของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M				
3. แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถ	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ค่าเฉลี่ย
ด้านการบริหารงานทั่วไป	(%)	(%)	(%)	(\bar{X})
ผู้บริหารของหน่วยงานควรให้ความสำคัญ และมี การวางแผน ปฏิบัติตามแผน และประเมินผลแผนใน การบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการ สืบสวนสอบสวนหน่วยงานอย่างเป็นระบบ รวมทั้ง ควรมีลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพ และคำนึงถึง ผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก เช่น การมี ความคิดริเริ่ม การกล้าตัดสินใจทั้งอย่างเป็นทางการ และไม่เป็นทางการด้วย	36.64	56.68*	6.68	2.30
4. แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถ				
ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์				
ผู้บริหารของหน่วยงานควรเห็นความสำคัญ และ จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น เครื่องบันทึกภาพ- เสียง และคอมพิวเตอร์ สำหรับการบริหารจัดการด้าน การประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนที่รวดเร็ว รวมทั้งควรกำหนดแผนการฝึกอบรมข้าราชการ ตำรวจทุกระดับเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการใช้ วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยด้วย	39.35	54.18*	6.47	2.33

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

สอง แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวน ของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M				
5. แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถ ด้านการบริหารคุณธรรม	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
ผู้บริหารทุกระดับของหน่วยงานควรปลูกฝังให้ ข้าราชการตำรวจนำหลักธรรม เช่น กฏ ก.ตร. ว่าด้วย ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ (ฉบับ ที่ 2) พ.ศ. 2553 มาใช้ในการบริหารจัดการด้านการ ประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนของหน่วยงาน รวมทั้งควรปลูกฝังให้ข้าราชการตำรวจมีจิตสำนึกที่ดี งามมีความรับผิดชอบ และความเอาใจใส่งานอย่าง สม่ำเสมอ รวมทั้งควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีด้วย	36.64	54.80*	8.56	2.28
6. แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถ ด้านการให้บริการประชาชน				
หน่วยงานควรกำหนดมาตรการที่ชัดเจน และต่อเนื่อง ในการเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อ การสืบสวนสอบสวน รวมทั้งควรกำหนดมาตรการที่ ชัดเจน และต่อเนื่องเพื่อให้มีการประเมินผลความ ต้องการของประชาชนด้วย	33.19	58.25*	8.56	2.25

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

สอง แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวน ของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M				
7. แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถ ด้านการบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
ผู้บริหารของหน่วยงานควรเห็นความสำคัญ และจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพียงพอต่อการสนับสนุนการรับและการส่งข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน รวมทั้งควรวางแผน และกำหนดมาตรการอย่างชัดเจนในการนำระบบการควบคุม และการตรวจสอบข้อมูลข่าวสารมาใช้ด้วย	33.92	56.37*	9.71	2.24
8. แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถ ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค				
ผู้บริหารทุกระดับของหน่วยงานควรเห็นถึงความสำคัญและสนับสนุนการพัฒนาวิธีการ หรือเทคนิคในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งควรเห็นความสำคัญ และจัดให้มีการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจทุกระดับเป็นประจำด้วย	37.58	55.11*	7.31	2.30

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

สอง แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวน ของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M				
9. แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถ ด้านการบริหารเวลา หรือรอบเวลาในการปฏิบัติงาน	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
หน่วยงานควรเห็นความสำคัญ และสนับสนุนให้มี การกำหนดระยะเวลาในการบริหารจัดการด้านการ ประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนแล้วเสร็จที่ ชัดเจน รวมทั้งควรเห็นความสำคัญและดำเนินการลด ขั้นตอนในการบริหารจัดการด้านการประสานงาน เพื่อให้งานหรือกิจกรรมแล้วเสร็จ โดยเร็วด้วย	38.41	53.13	8.41	2.30
10. แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถ ด้านการวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน				
หน่วยงานควรสนับสนุนให้ผู้บริหารทุกระดับนำ ระบบการวัดผล หรือการประเมินผลการบริหาร จัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวน สอบสวนที่ชัดเจน และได้มาตรฐานมาใช้อย่าง ต่อเนื่อง รวมทั้งควรมีมาตรการและขั้นตอนที่ชัดเจน ในการเปิดโอกาสให้ประชาชน หรือหน่วยงาน ภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการวัดผล หรือการ ประเมินผลอย่างน้อยปีละ 2 ครั้งด้วย	38.10	52.51	9.39	2.29

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ค่าเฉลี่ย
	(%)	(%)	(%)	(\bar{X})
สาม ยุทธศาสตร์การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการ				
เพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9				
1. การกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ให้หน่วยงานเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ	33.92	60.75*	5.32	2.29***
2. การกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ให้หน่วยงานพัฒนาคุณภาพของข้าราชการตำรวจด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน	35.70	55.74*	8.56	2.27
3. การกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ให้หน่วยงานกำหนดมาตรการที่ชัดเจน และต่อเนื่องในการเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน	31.21	61.38*	7.41	2.24
สี่ ภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถและภาพรวมแนวโน้มของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9				
1. ในภาพรวม ในปัจจุบันการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนของหน่วยงานมีขีดความสามารถสูงกว่าในอดีต	34.66	57.20*	8.14	2.27***
2. ในภาพรวม ในปัจจุบันการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนของหน่วยงานมีขีดความสามารถสูงกว่าหน่วยงานอื่น เช่น กองบังคับการตำรวจนครบาล 7	32.57	57.72*	9.71	2.23

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ที่	ภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถและภาพรวมแนวโน้มของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9	ระดับความเห็นด้วย			
		มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
3.	ในภาพรวม ในอนาคตการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนของหน่วยงานมีแนวโน้มที่มีขีดความสามารถสูงกว่าในปัจจุบัน	34.66	57.83*	7.52	2.27
4.	ในภาพรวม ในอนาคตการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนของหน่วยงานมีแนวโน้มที่มีขีดความสามารถสูงกว่าหน่วยงานอื่น เช่น กองบังคับการตำรวจนครบาล 7	31.63	57.93*	10.44	2.21
หัวข้อ การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M					
1.	จำแนกตามอายุราชการ พบว่า ไม่แตกต่างกัน 8 ด้าน และแตกต่างกัน 2 ด้าน				
2.	จำแนกตามการศึกษา พบว่า แตกต่างกัน 7 ด้าน และไม่แตกต่างกัน 3 ด้าน				
3.	จำแนกตามประเภท พบว่า ไม่แตกต่างกันทั้ง 10 ด้าน				

* หมายถึง ตัวเลขหรือค่าร้อยละ (%) ที่กลุ่มตัวอย่างแสดงระดับความเห็นด้วยมากที่สุด ในแต่ละคำถาม หรือข้อคำถาม

** หมายถึง ตัวเลขหรือค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ที่สำคัญที่สุดของแต่ละด้านหรือแต่ละเรื่อง

*** หมายถึง ตัวเลขหรือค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ที่สำคัญที่สุด หรือสูงที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับทุกด้านของกรอบแนวคิด

จากตารางที่ 4.9 เป็นการสรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 5 หัวข้อ ดังนี้

3.1 สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M แต่นำมาปรับใช้ 10 ด้าน โดยแต่ละด้านประกอบด้วยคำถาม 3 ข้อคำถาม แบ่งเป็นปัญหา 2 ข้อคำถาม และปัญหาในภาพรวม 1 ข้อคำถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทุกข้อคำถามทั้ง 10 ด้าน นอกจากนี้ ในภาพรวมทั้งหมด กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 มีปัญหาการบริหารจัดการดังกล่าวมากทั้ง 10 ด้าน

3.2 สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M แต่นำมาปรับใช้ 10 ด้าน โดยแต่ละด้านประกอบด้วยคำถาม 1 ข้อคำถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ส่วนที่เหลือ 9 ด้านเห็นด้วยระดับปานกลาง

3.3 สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อยุทธศาสตร์การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 3 ข้อคำถาม

3.4 สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถและภาพรวมแนวโน้มของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยระดับปานกลางทั้ง 4 ข้อคำถาม

3.5 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M แต่นำมาปรับใช้ 10 ด้าน เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการดังกล่าว โดย (1) จำแนกตามอายุราชการ พบว่า ไม่แตกต่างกัน 8 ด้าน และแตกต่างกัน 2 ด้าน (2) จำแนกตามการศึกษา พบว่า แตกต่างกัน 7 ด้าน และไม่แตกต่างกัน 3 ด้าน และ (3) จำแนกตามประเภท พบว่า ไม่แตกต่างกันทั้ง 10 ด้าน

ส่วนที่ 4 การสัมภาษณ์แนวลิเกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ

ได้แสดงรายละเอียดไว้ใน ภาคผนวก ข

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง “การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9” ในบทสุดท้าย คือ บทที่ 5 นี้ ผู้ศึกษาได้แบ่งหัวข้อการนำเสนอเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

1. สรุปการวิจัย

สรุปการวิจัยประกอบด้วย 3 หัวข้อย่อย ได้แก่ วัตถุประสงค์การวิจัย วิธีการดำเนินการวิจัย และผลการวิจัย ดังนี้

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย มี 5 ข้อ

1.1.1 ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9

1.1.2 ศึกษาแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9

1.1.3 ศึกษายุทธศาสตร์การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9

1.1.4 ศึกษาภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถและภาพรวมแนวโน้มของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9

1.1.5 ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9

ทั้งนี้ ผู้ศึกษาได้เน้นเรื่องการประสานงาน และได้นำกรอบแนวคิด 11M มาเป็นปรับใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งโดยปรกติ ประกอบด้วย 11 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man) (2) การบริหารงบประมาณ (Money) (3) การบริหารงานทั่วไป (Management) (4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) (5) การบริหารคุณธรรม (Morality) (6) การให้บริการประชาชน (Market) (7) การบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร (Message) (8) วิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค (Method) (9) การบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน (Minute) (10) การประสานงาน หรือการประนีประนอม (Mediation) และ (11) การวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Measurement) แต่ในที่นี้ผู้ศึกษานำมาปรับใช้ 10 ด้าน โดยตัดด้านการประสานงาน หรือการประนีประนอมออก สำหรับเหตุผลที่ตัดด้านการประสานงาน หรือการประนีประนอมออกเพราะการศึกษาค้นคว้าได้เน้นเรื่องการประสานงานอย่างมาก ดังนั้น เพื่อป้องกันมิให้เกิดการศึกษาซ้ำซ้อนกัน ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาจึงไม่ได้เลือกนำด้านการประสานงาน หรือการประนีประนอมมาใช้ด้วย

สำหรับเหตุผลที่ผู้ศึกษาได้เลือกกรอบแนวคิด 11M ดังกล่าวมาปรับใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ เพราะเป็นกรอบแนวคิด หรือตัวชี้วัดทางการบริหารจัดการที่เป็นระบบ และครอบคลุมสาระสำคัญของการบริหารจัดการ และนำมาปรับใช้ได้อย่างสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยของการศึกษาค้นคว้า ไม่เพียงเท่านั้น ยังได้มีการนำกรอบแนวคิดนี้มาปรับใช้ทางวิชาการ และมีการตีพิมพ์เผยแพร่มาพอสมควร

ต่อจากนี้ไป โดยเฉพาะในภาพที่ 5.1 ศึกษาได้ใช้คำย่อว่า “กองบังคับการ” แทนคำว่า “กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 “การสืบสวนสอบสวน” หมายความว่ารวมถึงการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ (1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และ (3) การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร คือ จำนวนประชากรเป้าหมายทั้งหมดที่ทำการศึกษา ซึ่งในที่นี้หมายถึง ข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ที่ประกอบด้วยสถานีตำรวจ 10 แห่ง และกองกำกับการ 2 แห่ง รวมทั้งสิ้น 1,771 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่าง คือ จำนวนตัวแทนของประชากรดังกล่าวที่ตอบแบบสอบถาม ซึ่งในที่นี้หมายถึง ข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ที่ประกอบด้วยสถานีตำรวจ 10 แห่ง และกองกำกับการ 2 แห่ง รวม 1,036 คน จำนวนนี้ได้มาจากการคำนวณโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามานะ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 98% และความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.02

สำหรับเหตุผลที่เลือกประชากรและกลุ่มตัวอย่างเพราะเป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 รวมทั้งมีประสบการณ์จริงจากการปฏิบัติงานในพื้นที่ของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 จึงทำให้มีแนวโน้มที่ทราบและเข้าใจการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ได้เป็นอย่างดี จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพ และน่าเชื่อถือ

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งผ่านการทดสอบ (pre-test) จำนวน 50 ชุด ผ่านการทดสอบหาความเที่ยงตรง และความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามซึ่งมีระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูล 3 วิธี ได้แก่ (1) การรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (2) การรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสนาม และ (3) การรวบรวมข้อมูลจากการสังเกตการณ์

1) การรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากตำรา หนังสือ รายงานผลการวิจัย สถิติ ตัวเลข และเอกสารต่าง ๆ ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ รวมถึงตลอดถึงข้อมูลที่ได้จากอินเทอร์เน็ต (internet)

2) การรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสนาม ผู้ศึกษา และผู้ช่วย 1 คนร่วมกัน แจกแบบสอบถาม จำนวน 1,036 ชุด ให้กลุ่มตัวอย่างตอบหรือกรอก การแจกและการเก็บรวบรวมแบบสอบถามดำเนินการตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2554 ถึง วันที่ 30 กันยายน 2554 รวม 30 วัน ผู้ศึกษาและผู้ช่วยได้เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับมาได้จำนวน 958 ชุด คิดเป็นร้อยละ 92.47 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (1,036 คน)

3) การรวบรวมข้อมูลจากการสังเกตการณ์ ผู้ศึกษาได้ทำการสังเกตกลุ่มตัวอย่าง โดยสังเกตภาพรวมจากข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 และสังเกตสภาพแวดล้อมของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามดังกล่าวมาแปลงเป็นข้อมูล และวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์สำหรับคอมพิวเตอร์ โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ในส่วนของวิธีวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ในรูปแบบของตาราง รวมทั้งใช้รูปแบบการวิเคราะห์เชิงพรรณนา โดยสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน หรือ S.D. และการทดสอบค่าที หลังจากวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลมาเขียนบรรยายหรือพรรณนา พร้อมตาราง และภาพประกอบตามความเหมาะสม

1.3 ผลการวิจัย ผู้ศึกษาได้สรุปผลการวิจัยโดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 6 หัวข้อย่อย ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย และหัวข้อในบทที่ 4 ดังนี้

1.3.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

1.3.2 สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M

1.3.3 สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M

1.3.4 สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อยุทธศาสตร์การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9

1.3.5 สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถและภาพรวมแนวโน้มของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9

1.3.6 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M

ผู้ศึกษาขอนำเสนอสรุปผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1.3.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.1) กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุราชการตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป รวมทั้งมีการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าระดับปริญญาตรี

1.3.2 สรุปผลการวิเคราะห์ **ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M** (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.2) แต่นำมาปรับใช้ 10 ด้าน โดยแต่ละด้านประกอบด้วยคำถาม 3 ข้อคำถาม ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 10 ด้าน ทุกข้อคำถาม ทั้งนี้ ผู้ศึกษาได้พิจารณาจาก “ค่าเฉลี่ยรวมของแต่ละด้าน ๆ ละ 3 ข้อคำถาม” ผู้ศึกษาขอนำเสนอตามกรอบแนวคิด 11M เรียงตามลำดับ ดังนี้

หมายเหตุ ผู้ศึกษาได้นำเสนอตัวอย่างเฉพาะ “คำถามที่สำคัญที่สุดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.2” เพียงด้านละ 1 ข้อคำถามเท่านั้น

1) ปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ คำถามที่ว่า กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพของข้าราชการตำรวจด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน เช่น การส่งข้าราชการตำรวจเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเทคนิคการประสานงาน

2) ปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการบริหารงบประมาณ ได้แก่ คำถามที่ว่า กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ไม่ได้ได้รับการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอแก่การบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน ที่รวดเร็ว

3) ปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการบริหารงานทั่วไป ได้แก่ คำถามที่ว่า กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ไม่มีการวางแผน ปฏิบัติตามแผน และประเมินผลแผนในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน อย่างเป็นระบบ

4) ปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ ได้แก่ คำถามที่ว่า ข้าราชการตำรวจบางส่วนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน

5) ปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม ได้แก่ คำถามที่ว่า ข้าราชการตำรวจบางส่วนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ไม่มีจิตสำนึกที่ดีงามในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน ด้วยความรับผิดชอบ และเอาใจใส่งานอย่างสม่ำเสมอ

6) ปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชน ได้แก่ คำถามที่ว่า กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ไม่ได้เปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน เพื่อการสืบสวนสอบสวน

7) ปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร ได้แก่ คำถามที่ว่า กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 มีวัสดุอุปกรณ์ที่ไม่ทันสมัยเพียงพอต่อการสนับสนุนการรับและการส่งข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน

8) ปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านวิธีการ ระเบียบแบบแผน หรือเทคนิค ได้แก่ คำถามที่ว่า กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ไม่เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาวิธีการ หรือเทคนิคในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน อยู่ตลอดเวลา

9) ปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน ได้แก่ คำถามที่ว่า กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ไม่ได้กำหนดระยะเวลาในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน แล้วเสร็จที่ชัดเจน

10) ปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ คำถามที่ว่า กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ไม่มีระบบการวัดผล หรือการประเมินผลการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน ที่ชัดเจน และได้มาตรฐาน

นอกจากนี้แล้ว ในภาพรวมทั้งหมด (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางต่อคำถามที่ว่า ในภาพรวมทั้งหมด กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 มีปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนตามกรอบแนวคิด 11M มากทั้ง 10 ด้าน

1.3.3 สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.3) แต่นำมาปรับใช้ 10 ด้าน โดยแต่ละด้านประกอบด้วยคำถาม 1 ข้อคำถาม ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ส่วนที่เหลือล้วนเห็นด้วยระดับปานกลางทั้ง 9 ด้าน ทั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำเสนอตามกรอบแนวคิด 11M ดังนี้

1) แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นด้านเดียวที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ได้แก่ คำถามที่ว่า ผู้บริหารของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ควรเห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพของข้าราชการตำรวจด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน เป็นประจำอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

2) แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการบริหารงบประมาณ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ได้แก่ คำถามที่ว่า ผู้บริหารของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ควรให้ความสำคัญ และจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอแก่การบริหารจัดการด้าน

การประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน ที่รวดเร็ว รวมทั้งควรให้ความสำคัญกับการใช้จ่ายงบประมาณในการบริหารจัดการอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดด้วย

3) แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการบริหารงานทั่วไป กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ได้แก่ คำถามที่ว่า ผู้บริหารของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ควรให้ความสำคัญ และมีการวางแผน ปฏิบัติตามแผน และประเมินผลแผนในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน หน่วยงานอย่างเป็นระบบ รวมทั้งควรมีลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพ และคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก เช่น การมีความคิดริเริ่ม การกล้าตัดสินใจทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการด้วย

4) แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ได้แก่ คำถามที่ว่า ผู้บริหารของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ควรเห็นความสำคัญ และจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น เครื่องบันทึกภาพเสียง และคอมพิวเตอร์ สำหรับการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน ที่รวดเร็ว รวมทั้งควรกำหนดแผนการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจทุกระดับเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการใช้วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยด้วย

5) แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ได้แก่ คำถามที่ว่า ผู้บริหารทุกระดับของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ควรปลูกฝังให้ข้าราชการตำรวจนำหลักธรรม เช่น กฎ ก.ตร. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 มาใช้ในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน ของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 รวมทั้งควรปลูกฝังให้ข้าราชการตำรวจมีจิตสำนึกที่ดีงามมีความรับผิดชอบ และความเอาใจใส่งานอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีด้วย

6) แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ได้แก่ คำถามที่ว่า กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ควรกำหนดมาตรการที่ชัดเจน และต่อเนื่องในการเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน รวมทั้งควรกำหนดมาตรการที่ชัดเจน และต่อเนื่องเพื่อให้มีการประเมินผลความต้องการของประชาชนด้วย

7) แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ได้แก่ คำถามที่ว่า ผู้บริหารของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ควรเห็นความสำคัญ และจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพียงพอต่อการสนับสนุนการรับและการส่งข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการ

ประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน รวมทั้งควรวางแผน และกำหนดมาตรการอย่างชัดเจนในการนำระบบการควบคุม และการตรวจสอบข้อมูลข่าวสารมาใช้ด้วย

8) แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านวิธีการระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ได้แก่ คำถามที่ว่า ผู้บริหารทุกระดับของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ควรเห็นความสำคัญ และสนับสนุนการพัฒนาวิธีการหรือเทคนิคในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน อยู่ตลอดเวลา รวมทั้งควรเห็นความสำคัญ และจัดให้มีการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจทุกระดับเป็นประจำด้วย

9) แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ได้แก่ คำถามที่ว่า กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ควรเห็นความสำคัญและสนับสนุนให้มีการกำหนดระยะเวลาในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน แล้วเสร็จที่ชัดเจน รวมทั้งควรเห็นความสำคัญ และดำเนินการลดขั้นตอนในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อให้งานหรือกิจกรรมแล้วเสร็จโดยเร็วด้วย

10) แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ได้แก่ คำถามที่ว่า กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ควรสนับสนุนให้ผู้บริหารทุกระดับนำระบบการวัดผล หรือการประเมินผลการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน ที่ชัดเจน และได้มาตรฐานมาใช้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งควรมีมาตรการ และขั้นตอนที่ชัดเจนในการเปิดโอกาสให้ประชาชน หรือหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการวัดผล หรือการประเมินผลอย่างน้อยปีละ 2 ครั้งด้วย

1.3.4 สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อยุทธศาสตร์การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9
(จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.4) ประกอบด้วยคำถาม 3 ข้อคำถาม ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 3 ข้อคำถาม โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้

1) การกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ให้กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 เพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ

2) การกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ให้กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 พัฒนาคุณภาพของข้าราชการตำรวจด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน

3) การกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ให้กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 กำหนดมาตรการที่ชัดเจน และต่อเนื่องในการเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน

1.3.5 สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถและภาพรวมแนวโน้มของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.5) ประกอบด้วยคำถาม 4 ข้อคำถามที่แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ (1) ส่วนที่เกี่ยวกับ “ภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9” จำนวน 2 ข้อคำถาม ซึ่งได้นำเสนอเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย และ (2) ส่วนที่เกี่ยวกับ “ภาพรวมแนวโน้มของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9” จำนวน 2 ข้อคำถาม ซึ่งได้นำเสนอเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยเช่นกัน ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทุกข้อคำถาม ดังนี้

1) ในภาพรวม ในปัจจุบันการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 มีขีดความสามารถสูงกว่าในอดีต

2) ในภาพรวม ในปัจจุบันการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 มีขีดความสามารถสูงกว่าหน่วยงานอื่น เช่น กองบังคับการตำรวจนครบาล 7

3) ในภาพรวม ในอนาคตการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 มีแนวโน้มที่มีขีดความสามารถสูงกว่าในปัจจุบัน

4) ในภาพรวม ในอนาคตการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 มีแนวโน้มที่มีขีดความสามารถสูงกว่าหน่วยงานอื่น เช่น กองบังคับการตำรวจนครบาล 7

1.3.6 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.6-4.8) แต่นำมาปรับใช้ 10 ด้าน แบ่งเป็น 3 หัวข้อย่อย ดังนี้

1) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม จำแนกอายุราชการ คือ ต่ำกว่า 10 ปีกับ 10 ปีขึ้นไป (ในบทที่ 4 ตารางที่ 4.6) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็น

ไม่แตกต่างกัน 8 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การบริหารงบประมาณ (2) การบริหารงานทั่วไป (3) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (4) การบริหารคุณธรรม (5) การบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร (6) การให้บริการประชาชน (7) วิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค และ (8) การวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในเวลาเดียวกัน กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นแตกต่างกัน 2 ด้าน ได้แก่

(1) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และ (2) ด้านการบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน

2) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 จำแนกตามการศึกษา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี (ในบทที่ 4 ตารางที่ 4.7) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นแตกต่างกัน 7 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (2) การบริหารงบประมาณ (3) การบริหารคุณธรรม (4) การบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร (5) วิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค (6) การบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน และ (7) การวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในเวลาเดียวกัน กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นไม่แตกต่างกัน 3 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การบริหารงานทั่วไป (2) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ และ (3) การให้บริการประชาชน

3) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M จำแนกตามประเภท คือ ประทวนกับสัญญาบัตร (ในบทที่ 4 ตารางที่ 4.8) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นไม่แตกต่างกันทั้ง 10 ด้าน

2. อภิปรายผล

ในการอภิปรายผล ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลที่เป็นความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเฉพาะที่สำคัญและจำเป็น ตลอดจนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยของการศึกษารั้งนี้มาอภิปรายผลวิเคราะห์ หรือแสดงความคิดเห็นด้วยการเขียนบรรยาย และบางส่วนนำเสนอไว้ในภาพ ทั้งนี้ ผู้ศึกษาได้แบ่งการนำเสนอเป็น 5 หัวข้อย่อย ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

2.1 การอภิปรายผลปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M

2.2 การอภิปรายผลปัญหา และแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการ เพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M (เป็นการนำ ปัญหา และแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการมาอภิปรายผลควบคู่กันใน “กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหาที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน” หรือในภาพที่ 5.1)

2.3 การอภิปรายผลยุทธศาสตร์การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการ สืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9

2.4 การอภิปรายผลภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถและภาพรวม แนวโน้มของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของ กองบังคับการตำรวจนครบาล 9

2.5 การอภิปรายผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวม ของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับ การตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด

ผู้ศึกษาขอเสนอรายละเอียดของการอภิปรายผลตามลำดับ ดังนี้

2.1 การอภิปรายผลปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการ สืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M ผู้ศึกษาได้นำกรอบ แนวคิดดังกล่าวนี้มาปรับใช้เพียง 10 ด้าน โดยแต่ละด้านประกอบด้วยคำถาม 3 ข้อคำถาม และการที่ กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 10 ด้านทุกข้อคำถามต่อปัญหาเกี่ยวกับขีด ความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับ การตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมากหรือในระดับน้อย ผู้ศึกษามีความเห็นว่า ถึงแม้กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามซึ่งได้แก่ ข้าราชการตำรวจในกอง บังคับการตำรวจนครบาล 9 เห็นว่า กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 (1) ได้ให้ความสำคัญกับการ พัฒนาคุณภาพของข้าราชการตำรวจด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับ การตำรวจนครบาล 9 เป็นประจำ รวมทั้งได้เชิญบุคคลภายนอกเข้ามาช่วยพัฒนา หรือให้คำแนะนำ ปรีกษาแก่ข้าราชการตำรวจในหน่วยงาน (คำถามที่ 32 ของแบบสอบถาม) (2) ได้เห็นความสำคัญ และได้จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยสำหรับการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวน สอบสวนที่รวดเร็ว รวมทั้งได้กำหนดแผนการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจทุกระดับเพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในการใช้วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย (คำถามที่ 35 ของแบบสอบถาม) และ (3) ได้ให้ ความสำคัญและจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอแก่การบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการ สืบสวนสอบสวนที่รวดเร็ว รวมทั้งได้ให้ความสำคัญกับการใช้จ่ายงบประมาณในการบริหารจัดการ

อย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด (คำถามที่ 33 ของแบบสอบถาม) เหล่านี้เป็นต้น ก็ตาม แต่ในเวลาเดียวกัน กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ก็มีปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการบางประการ เป็นต้นว่า (1) ข้าราชการตำรวจบางส่วนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ไม่มีจิตสำนึกที่ดีงามในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนด้วยความรับผิดชอบ และเอาใจใส่งานอย่างสม่ำเสมอ (คำถามที่ 13 ของแบบสอบถาม) (2) กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ไม่ได้เปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน รวมทั้งไม่มีการประเมินผลความต้องการของประชาชนที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน (คำถามที่ 16-18 ของแบบสอบถาม) และ (3) กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ไม่ได้กำหนดระยะเวลาในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนแล้วเสร็จที่ชัดเจน (คำถามที่ 25 ของแบบสอบถาม) เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงมีส่วนสำคัญทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมากหรือในระดับน้อยดังกล่าว

นอกจากนี้แล้ว การที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางต่อภาพรวมทั้งหมดของปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวน ดังคำถามที่ว่า “ในภาพรวมทั้งหมด กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 มีปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนตามกรอบแนวคิด 11M มากทั้ง 10 ด้าน” (คำถามที่ 31 ของแบบสอบถาม) แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมากหรือในระดับน้อย เช่นนี้ ทำให้มีข้อสังเกตว่า การที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางต่อภาพรวมทั้งหมดของปัญหานั้น สอดคล้องกับความเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M ดังได้อภิปรายผลไว้แล้วข้างต้นด้วย

2.2 การอภิปรายผลปัญหา และแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M เมื่อพิจารณาจากกรอบแนวคิด 11M แต่ผู้ศึกษานำมาปรับใช้ 10 ด้าน ผู้ศึกษามีความเห็นว่ กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 มี “ปัญหา” เกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M ทั้ง 10 ด้าน โดยแต่ละด้านมีหลายปัญหา ขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละบุคคล ตัวอย่างเช่น เฉพาะปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อาจแบ่งเป็น (1) กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพของข้าราชการตำรวจด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน เช่น การส่งข้าราชการตำรวจเข้ารับการศึกษาหลักสูตรเทคนิคการประสานงาน

(คำถามที่ 1 ของแบบสอบถาม) และ (2) กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ไม่ได้เชิญบุคคลภายนอก เช่น ผู้มีประสบการณ์ และเชี่ยวชาญด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนเข้ามาช่วยพัฒนา หรือให้คำแนะนำปรึกษาแก่ข้าราชการตำรวจในหน่วยงาน (คำถามที่ 2 ของแบบสอบถาม) แต่ในการศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้คัดเลือกเฉพาะ “ปัญหาที่สำคัญที่สุด” ด้านละ 1 ปัญหาเท่านั้น (โดยได้เลือกปัญหาที่สำคัญที่สุดตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละด้านจากบทที่ 4 ตารางที่ 4.2 มาศึกษาวิเคราะห์) ในเวลาเดียวกัน ผู้ศึกษาได้เสนอ “สาเหตุ” และ “แนวทางแก้ไข” หรือ “แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถ” ควบคู่ไปด้วย

หมายเหตุ

1) ปัญหาแต่ละข้อในภาพที่ 5.1 ข้างล่างนี้ ผู้ศึกษาได้นำมาจากบทที่ 4 ตารางที่ 4.2 ซึ่งประกอบด้วยปัญหาด้านละ 1 ปัญหา สำหรับ “แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M” ในบทที่ 4 ตารางที่ 4.3 นั้น ผู้ศึกษาไม่ได้นำมาแสดงไว้ในหัวข้อนี้ด้วย แต่ได้นำไปใช้ปรับใช้ในหัวข้อ 3. ข้อเสนอแนะ หัวข้อย่อย 3.1.1 ข้อเสนอแนะตามกรอบแนวคิด 11M

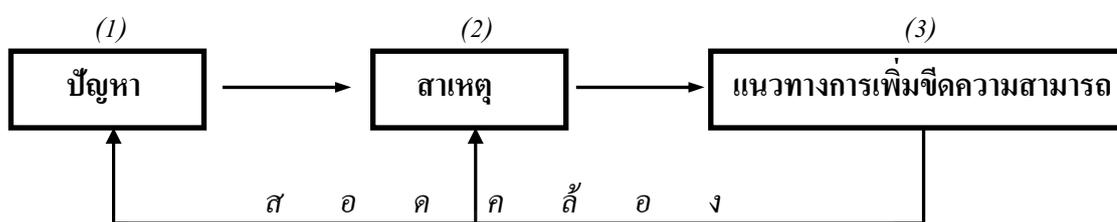
2) โดยปกติ สาเหตุต้องมีอย่างน้อย 2 สาเหตุ เนื่องจากไม่มีปัญหาใดเกิดจากสาเหตุเดียว เห็นได้จากสาเหตุอาจจัดแบ่งเป็น สาเหตุด้านวัตถุ และสาเหตุด้านจิตใจ แต่ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอเสนอเพียงสาเหตุเดียวในแต่ละปัญหา โดยนำเสนอเฉพาะสาเหตุที่สำคัญที่สุดหรือปรากฏชัดเจนในทางปฏิบัติเท่านั้น

เพื่อให้การศึกษานี้เป็นวิชาการ และระบบมากขึ้น ผู้ศึกษาจึงได้มุ่งเน้นศึกษาปัญหา สาเหตุ และแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M ได้นำมาปรับใช้ 10 ด้าน โดยผู้ศึกษาได้นำกรอบแนวคิดทางวิชาการ คือ “กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหาที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน” ของ วิรัช วิรัชนิการวรรณ (2553: 43) ในหนังสือ เรื่อง “หลักการและเทคนิคการเขียนงานวิจัย วิทยานิพนธ์ และรายงาน” (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไพร่เพช) มาปรับใช้ในการศึกษาวิเคราะห์ กรอบแนวคิดนี้ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนที่สอดคล้องกัน ได้แก่ ปัญหา สาเหตุ และแนวทางแก้ไข หรือแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถ

3) ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนในภาพที่ 5.1 ข้างล่างนี้ นำมาจากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9

ดังได้สรุปไว้ในภาพที่ 5.1

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหาที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน



- | | | |
|--|---|---|
| <p>1. ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่สำคัญที่สุดตามความเห็นของกลุ่มตัวอย่าง คือ กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพของข้าราชการตำรวจด้านการประสานงาน เช่น การส่งข้าราชการตำรวจเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเทคนิคการประสานงาน (คำถามที่ 1 ของแบบสอบถาม)</p> | <p>1. ผู้บริหารระดับสูงของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ไม่สนใจ และไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพของข้าราชการตำรวจด้านการประสานงาน เพื่อการสืบสวนสอบสวนมากเท่าที่ควร</p> | <p>1. กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 หรือผู้บริหารระดับสูงควรสนใจ และเห็นความสำคัญ รวมทั้งกำหนดนโยบาย และแผนงานที่ชัดเจนเพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพของข้าราชการตำรวจด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน เช่น การส่งข้าราชการตำรวจเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเทคนิคการประสานงาน รวมทั้งควรเชิญบุคคลภายนอก เช่น ผู้มีประสบการณ์ และเชี่ยวชาญ เข้ามาช่วยพัฒนา หรือให้คำแนะนำปรึกษาแก่ข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง</p> |
| <p>2. ด้านการบริหารงบประมาณ ที่สำคัญที่สุดตามความเห็นของกลุ่มตัวอย่าง คือ กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ไม่ได้มีการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอแก่การบริหารจัดการด้านการประสานงานที่รวดเร็ว (คำถามที่ 4 ของแบบสอบถาม)</p> | <p>2. กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ไม่สนใจ และไม่เห็นความสำคัญของการหาแหล่งงบประมาณเพิ่มเติมเพียงพอแก่การบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนที่รวดเร็ว</p> | <p>2. กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 หรือผู้บริหารระดับสูงควรสนใจ และให้ความสำคัญของการหาแหล่งงบประมาณเพิ่มเติมให้เพียงพอแก่การบริหารจัดการด้านการประสานงานที่รวดเร็ว รวมทั้งควรให้ความสำคัญกับการใช้จ่ายงบประมาณในการบริหารจัดการอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดด้วย</p> |

<p>3. ด้านการบริหารงานทั่วไป ที่สำคัญที่สุดตามความเห็น ของกลุ่มตัวอย่าง คือ กอง บังคับการตำรวจนครบาล 9 ไม่มีการวางแผน ปฏิบัติตาม แผน และประเมินผลแผนใน การบริหารจัดการด้านการ ประสานงานอย่างเป็นระบบ (คำถามที่ 7 ของ แบบสอบถาม)</p>	<p>- 3. กองบังคับการ - ตำรวจนครบาล 9 ไม่ เห็นถึงความสำคัญ ของการวางแผน การ ปฏิบัติตามแผน และ การประเมินผลแผนใน ในการบริหารจัดการ ด้านการประสานงาน อย่างเป็นระบบ</p>	<p>- 3. กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 หรือ ผู้บริหารระดับสูงควรให้ความสำคัญกับ การวางแผน การปฏิบัติตามแผน และการ ประเมินผลแผนในการบริหารจัดการด้าน การประสานงานอย่างเป็นระบบ</p>
<p>4. ด้านการบริหารวัสดุ อุปกรณ์ ที่สำคัญที่สุดตาม ความเห็นของกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจ บางส่วน of กองบังคับการ ตำรวจนครบาล 9 ขาดความรู้ ความเข้าใจในการใช้วัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัยที่นำมาใช้ ในการบริหารจัดการด้านการ ประสานงาน (คำถามที่ 11 ของแบบสอบถาม)</p>	<p>- 4. ผู้บริหารบางส่วน - ของกองบังคับการ - ตำรวจนครบาล 9 ไม่ เห็นความสำคัญ of การพัฒนาความรู้ - ความเข้าใจให้กับ - ข้าราชการตำรวจใน - เรื่องการใช้วัสดุ - อุปกรณ์ที่ทันสมัยที่ - นำมาใช้ในการบริหาร - จัดการด้านการ - ประสานงานเพื่อการ - สืบสวนสอบสวน</p>	<p>- 4. ผู้บริหารทุกระดับของกองบังคับการ - ตำรวจนครบาล 9 ควรเห็นความสำคัญ - รวมทั้งมีนโยบาย และแผนงานที่สนับสนุน - พัฒนาความรู้ความเข้าใจให้กับข้าราชการ - ตำรวจในเรื่องการใช้วัสดุอุปกรณ์ที่ - ทันสมัยที่นำมาใช้ในการประสานงานเพื่อ - การสืบสวนสอบสวน พร้อมกันนั้น ควร - จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น เครื่อง - บันทึกภาพ-เสียง และคอมพิวเตอร์ สำหรับ - การบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อ - การสืบสวนสอบสวนที่รวดเร็วด้วย</p>

5. ด้านการบริหารคุณธรรม ที่สำคัญตามความเห็นของกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจบางส่วนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ไม่มีจิตสำนึกที่ดีงามในการบริหารจัดการด้านการประสานงานด้วยความรับผิดชอบ และความเอาใจใส่งานอย่างสม่ำเสมอ (คำถามที่ 13 ของแบบสอบถาม)
5. ผู้บริหารบางส่วน ของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ไม่เห็นความสำคัญ และไม่ปลูกฝังให้ ข้าราชการตำรวจมีจิตสำนึกที่ดีงามในการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการประสานงานเพื่อสืบสวนสอบสวนด้วยความรับผิดชอบ และความเอาใจใส่งานอย่างสม่ำเสมอ โดยควรนำหลักธรรม เช่น กฎ ก.ตร. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 มาใช้เป็นแนวทาง นอกจากนี้ ผู้บริหารทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องดังกล่าวด้วย
6. ปัญหาด้านการให้บริการประชาชน สำคัญที่สุดตามความเห็นของกลุ่มตัวอย่าง คือ กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ไม่ได้เปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการประสานงาน (คำถามที่ 16 ของแบบสอบถาม)
6. กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ไม่เห็นความสำคัญของการเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน
7. ด้านการบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 มีวัสดุอุปกรณ์ที่ไม่ทันสมัยเพียงพอต่อการสนับสนุนการรับและการส่งข้อมูล
7. กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ผู้บริหารระดับสูงควรสนใจ และเห็นความสำคัญ รวมทั้งควรมีแผนงานที่ชัดเจน ในการนำวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย และมากเพียงพอมาใช้เพื่อสนับสนุนการรับและการส่งข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับการบริหาร

ข่าวสารที่เกี่ยวกับการบริหาร	และมากเพียงพอมาใช้	จัดการด้านการประสานงานเพื่อการ
จัดการด้านการประสานงาน	เพื่อสนับสนุนการรับ	สืบสวนสอบสวน
(คำถามที่ 19 ของ	และการส่งข้อมูล	
แบบสอบถาม)	ข่าวสารเกี่ยวกับการ	
	ประสานงานเพื่อการ	
	สืบสวนสอบสวน	
8. ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบ	8. ผู้บริหารระดับสูง	8. กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 หรือ
แผน หรือเทคนิค ที่สำคัญ	บางส่วนของกอง	ผู้บริหารระดับสูงควรเห็นถึงความสำคัญ
ที่สุดตามความเห็นของกลุ่ม	บังคับการตำรวจนคร	และมีมาตรการที่ชัดเจน และต่อเรื่องที่
ตัวอย่าง คือ กองบังคับการ	บาล 9 ไม่ใช่	สนับสนุนการพัฒนาวิธีการ หรือเทคนิคใน
ตำรวจนครบาล 9 ไม่เห็นถึง	ความสำคัญ และไม่	การบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อ
ความสำคัญของการพัฒนา	สนับสนุนการพัฒนา	การสืบสวนสอบสวนอยู่ตลอดเวลา เช่น
วิธีการ หรือเทคนิคในการ	วิธีการ หรือเทคนิคใน	การจัดให้มีการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจ
บริหารจัดการด้านการ	การบริหารจัดการ	ทุกระดับเป็นประจำในเรื่องดังกล่าวอย่าง
ประสานงานอยู่ตลอดเวลา	ด้านประสานงานเพื่อ	น้อยปีละ 1-2 ครั้ง และควรมีการ
(คำถามที่ 22 ของ	การสืบสวนสอบสวน	ประเมินผลด้วยว่าได้มีการนำความรู้จาก
แบบสอบถาม)	อยู่ตลอดเวลา	การฝึกอบรมไปปรับใช้มากขึ้นเพียงใด
		ด้วย
9. ด้านการบริหารเวลา หรือ	9. กองบังคับการ	9. กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 หรือ
กรอบเวลาในการปฏิบัติงาน	ตำรวจนครบาล 9 ไม่	ผู้บริหารระดับสูงควรเห็นถึงความสำคัญ
ที่สำคัญที่สุดตามความเห็น	เห็นความสำคัญของ	รวมทั้งสนับสนุนให้มีมาตรการที่ชัดเจน
ของกลุ่มตัวอย่าง คือ กอง	การกำหนดระยะเวลา	สำหรับการกำหนดระยะเวลาในการ
บังคับการตำรวจนครบาล 9	ในการบริหารจัดการ	บริหารจัดการด้านการประสานงานแล้ว
ไม่ได้กำหนดระยะเวลาใน	ด้านการประสานงาน	เสร็จที่ชัดเจน พร้อมกันนั้น ควรดำเนินการ
การบริหารจัดการด้านการ	เพื่อการสืบสวน	ลดขั้นตอนในการบริหารจัดการด้านการ
ประสานงานแล้วเสร็จที่	สอบสวนให้แล้วเสร็จ	ประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนให้
ชัดเจน (คำถามที่ 25 ของ		แล้วเสร็จโดยรวดเร็วด้วย
แบบสอบถาม)		

10. ด้านการวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สำคัญที่สุดตามความเห็นของกลุ่มตัวอย่าง คือ กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ไม่มีระบบการวัดผล หรือการประเมินผลการบริหาร	- 10. กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ไม่เห็นความสำคัญ และจำเป็นต้องมีการวัดผล หรือการประเมินผลการบริหาร	- 10. กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 หรือผู้บริหารระดับสูงควรเห็นความสำคัญ และจำเป็นต้องกำหนดนโยบาย และแผนงานที่ชัดเจนในการสนับสนุนให้ผู้บริหารทุกระดับนำระบบการวัดผล หรือการประเมินผลการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนที่ชัดเจน และได้มาตรฐานมาใช้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ควรมีมาตรการ และขั้นตอนที่ชัดเจนในการเปิดโอกาสให้ประชาชน หรือหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการวัดผล หรือการประเมินผลอย่างน้อยปีละ 1-2 ครั้งด้วย
การจัดการด้านการประสานงานที่ชัดเจน และได้มาตรฐาน (คำถามที่ 28 ของแบบสอบถาม)	- จัดการด้านประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนที่ชัดเจน และได้มาตรฐาน	- ประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนที่ชัดเจน และได้มาตรฐาน

ภาพที่ 5.1 ภาพรวมปัญหา สาเหตุ และแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด IM โดยนำ “กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหาที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน” มาประยุกต์ใช้

2.3 การอภิปรายผลยุทธศาสตร์การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ประกอบด้วยคำถาม 3 ข้อคำถาม โดยกลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 3 ข้อคำถาม แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมากหรือในระดับน้อย ในที่นี้ ผู้ศึกษาขอนำมาอภิปรายผลเป็นตัวอย่างเพียง 1 ข้อคำถามที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางได้แก่ คำถามที่ว่า “การกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ให้กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 เพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ” (คำถามที่ 42 ของแบบสอบถาม)

ผู้ศึกษามีความเห็นว่ ถึงแม้กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามซึ่งได้แก่ ข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 เห็นว่า การกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ให้กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 เพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนอย่างมีประสิทธิภาพนั้น เป็นยุทธศาสตร์ที่ดี เหมาะสม และมีประโยชน์ก็ตาม แต่ใน

เวลาเดียวกัน กลุ่มตัวอย่างบางส่วนได้เห็นว่า กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ก็มีปัญหาเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนด้วย เป็นต้นว่า การนำยุทธศาสตร์ดังกล่าวไปปฏิบัติอาจไม่ประสบผลสำเร็จมากเท่าที่ควรด้วยข้อจำกัดด้านบุคลากร และงบประมาณ เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงมีส่วนสำคัญทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางแทนที่จะเห็นด้วยในระดับมากหรือในระดับน้อยดังกล่าว

2.4 การอภิปรายผลภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถและภาพรวมแนวโน้มของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ประกอบด้วยคำถาม 4 ข้อคำถาม ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 4 ข้อคำถาม แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมากหรือในระดับน้อย ในที่นี้ ผู้ศึกษาขอนำมาอภิปรายผลเป็นตัวอย่างเพียง 1 ข้อคำถาม ได้แก่ คำถามที่ว่า “ในภาพรวม ในปัจจุบันการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 มีขีดความสามารถสูงกว่าในอดีต” (คำถามที่ 45 ของแบบสอบถาม)

ผู้ศึกษามีความเห็นว่ ถึงแม้กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามซึ่งได้แก่ ข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 เห็นว่า ในภาพรวม ในปัจจุบันการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 มีขีดความสามารถสูงกว่าในอดีตอย่างชัดเจนก็ตาม แต่ในเวลาเดียวกัน กลุ่มตัวอย่างบางส่วนก็ยังเห็นด้วยว่า ในภาพรวมกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ก็ยังคงมีปัญหาบางประการเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน เป็นต้นว่า การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 อาจมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ เช่น งบประมาณในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น เครื่องบันทึกภาพ-เสียง และคอมพิวเตอร์ สำหรับการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนที่รวดเร็ว ยังไม่มากเพียงพอ ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ จึงมีส่วนสำคัญทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางแทนที่จะเห็นด้วยในระดับมากหรือในระดับน้อยดังกล่าว

2.5 การอภิปรายผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M แต่นำมาปรับใช้ 10 ด้าน แบ่งเป็น 3 หัวข้อย่อย ดังนี้

2.5.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M จำแนกตามอายุราชการ คือ ต่ำกว่า 10 ปีกับ 10 ปีขึ้นไป

พบว่า ไม่แตกต่างกัน 8 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การบริหารงบประมาณ (2) การบริหารงานทั่วไป (3) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (4) การบริหารคุณธรรม (5) การให้บริการประชาชน (6) การบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร (7) วิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค และ (8) การวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผู้ศึกษามีความเห็นเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มมีความเห็นไม่แตกต่างกัน 8 ด้านดังกล่าวนี้ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มเห็นว่า แม้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม จำแนกตามอายุราชการ คือ ต่ำกว่า 10 ปีกับ 10 ปีขึ้นไป จะมีอายุราชการแตกต่างกัน แต่กลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 2 กลุ่มก็มีความเห็นไม่แตกต่างกัน 8 ด้าน โดยแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ทั้ง 8 ด้านนั้น ถือว่าเป็นแนวทางปฏิบัติในภาพรวมของหน่วยงาน การดำเนินการจึงเป็นไปตามแนวนโยบายของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ที่ได้กำหนดไว้แต่ละด้านอย่างชัดเจน เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงมีส่วนสำคัญทำให้ ความเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม จำแนกตามอายุราชการ ไม่แตกต่างกัน 8 ด้าน

ในขณะที่เดียวกัน กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มมีความเห็นแตกต่างกัน 2 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และ (2) การบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน เช่นนี้ ผู้ศึกษามีความเห็นเห็นว่า ในบางกรณี อายุราชการน่าจะเป็นส่วนสำคัญที่แสดงถึงประสบการณ์ และความชำนาญของบุคคลแต่ละคน อาจกล่าวได้ว่า ผู้ที่มีอายุราชการมากถือว่าเป็นผู้มี ประสบการณ์ และความชำนาญในด้านการสืบสวนสอบสวนสูง รวมทั้งสามารถบริหารเวลา หรือ กรอบเวลาในการสืบสวนสอบสวนได้อย่างเหมาะสม เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงมีส่วนสำคัญทำให้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม จำแนกตามอายุราชการ คือ ต่ำกว่า 10 ปีกับ 10 ปีขึ้นไปมีความเห็นที่แตกต่างกัน 2 ด้าน

การที่กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม จำแนกตามอายุราชการ คือ ต่ำกว่า 10 ปีกับ 10 ปี ขึ้นไป มีความเห็นไม่แตกต่างกัน 8 ด้าน และแตกต่างกัน 2 ด้าน เช่นนี้ ทำให้สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มเมื่อจำแนกตามอายุราชการ มีแนวโน้มที่จะมีมุมมอง หรือความเห็นที่ไม่แตกต่างกันในเรื่อง ภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของ กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M

2.5.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมของ แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการ ตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M จำแนกตามการศึกษา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญา ตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มมีความเห็นแตกต่างกัน 7 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (2) การบริหารงบประมาณ (3) การบริหารคุณธรรม (4) การบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร (5) วิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค (6) การ บริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน และ (7) การวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผู้ศึกษามีความเห็นเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มมีความเห็นแตกต่างกัน 7 ด้านดังกล่าวนี้ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มมีการกระจายของระดับการศึกษาไปตามประเภท และอำนาจหน้าที่ที่รับผิดชอบที่แตกต่างกัน เช่น กลุ่มที่เป็นประเภทประทวนที่มีการศึกษาแตกต่างกันกับกลุ่มที่เป็นประเภทสัญญาบัตรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน รวมทั้งยังมีปัจจัยด้านอำนาจหน้าที่มาประกอบด้วย เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงมีส่วนสำคัญทำให้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มจำแนกตามการศึกษา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรีมีความเห็นแตกต่างกัน 7 ด้าน

ในขณะเดียวกัน กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มมีความเห็นไม่แตกต่างกัน 3 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การบริหารงานทั่วไป (2) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ และ (3) การให้บริการประชาชน เช่นนี้ ผู้ศึกษามีความเห็นเห็นว่า เนื่องจากกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มแม้มีการศึกษาที่ต่างกัน แต่ในส่วนแนวนโยบายในการบริหารจัดการทั้ง 3 ด้านนั้น เป็นแนวนโยบายจากบนลงล่าง คือ กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 กำหนดแนวนโยบายให้นำไปปฏิบัติและให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงมีส่วนสำคัญทำให้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรีมีความเห็นไม่แตกต่างกัน

การที่กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม จำแนกตามการศึกษา มีความเห็นแตกต่างกัน 7 ด้าน และแตกต่างกัน 3 ด้าน เช่นนี้ ทำให้สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มเมื่อจำแนกตามการศึกษาดังกล่าว มีแนวโน้มที่จะมีมุมมอง หรือความคิดเห็นที่แตกต่างกันในเรื่องภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M

2.5.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M จำแนกตามประเภท คือ ประทวนกับสัญญาบัตร พบว่า ไม่แตกต่างกันทั้ง 10 ด้าน

ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม จำแนกตามประเภทมีความเห็นไม่แตกต่างกันทั้ง 10 ด้านดังกล่าวนี้ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มแม้จำแนกตามประเภท คือ ประทวนกับสัญญาบัตร แต่อำนาจหน้าที่ในการสืบสวนสอบสวนก็ยังคงต้องเป็นไปตามบทบัญญัติของประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาเช่นกัน โดยจะแตกต่างกันเพียงความรับผิดชอบตามอำนาจหน้าที่ เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงมีส่วนสำคัญทำให้ความเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มจำแนกตามประเภท ไม่แตกต่างกันทั้ง 10 ด้าน

การที่กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม จำแนกตามประเภท คือ ประทวนกับสัญญาบัตร มีความเห็นไม่แตกต่างกันทั้ง 10 ด้าน เช่นนี้ ทำให้สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มเมื่อจำแนกตาม

ประเภท มีแนวโน้มที่จะมีมุมมองหรือความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันในเรื่องภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M

3. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะต่อไปนี้เป็นข้อเสนอแนะของผู้ศึกษาทั้งหมด ประกอบด้วย 2 หัวข้อตามลำดับ ได้แก่ (1) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และ (2) ข้อเสนอแนะเพื่อการทบทวนครั้งต่อไป

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ (1) ข้อเสนอแนะตามกรอบแนวคิด 11M (2) ข้อเสนอแนะตามกรอบแนวคิดอื่น และแนวคิดอื่น และ (3) สรุปข้อเสนอแนะที่สำคัญเรียงตามลำดับ ดังนี้

3.1.1 ข้อเสนอแนะตามกรอบแนวคิด 11M เนื่องจากในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำกรอบแนวคิด 11M ซึ่งประกอบด้วย 11 ด้าน แต่นำมาปรับใช้ 10 ด้าน ประกอบกับวัตถุประสงค์การวิจัยของการศึกษานี้เน้นเรื่องแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 โดยนำกรอบแนวคิดดังกล่าวมาปรับใช้ เมื่อเป็นเช่นนี้ ข้อเสนอแนะ หรือแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการในส่วนนี้จึงได้แบ่งออกเป็น 10 หัวข้อเพื่อให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดดังกล่าว

หมายเหตุ

1) ข้อเสนอแนะ หรือแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการตามกรอบแนวคิด 11M แต่นำมาปรับใช้ 10 ด้านข้างล่างนี้ เป็นข้อเสนอแนะของผู้ศึกษาเอง ซึ่งได้มาจาก 2 ทาง ได้แก่ (1) ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M ในบทที่ 4 ตารางที่ 4.2 และ (2) แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถ ในบทที่ 5 ภาพที่ 5.1

2) เพื่อให้ข้อเสนอแนะ หรือแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 เป็นระบบมากขึ้น ข้อเสนอแนะ หรือแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถข้างล่างนี้ จึงเป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกับปัญหา ในบทที่ 4 ตารางที่ 4.2 และปัญหา ในบทที่ 5 ภาพที่ 5.1

3) รายละเอียดของข้อเสนอแนะ หรือแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ส่วนใหญ่ปรากฏอยู่ในบทที่ 2 หัวข้อ 3. แนวคิดเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการ

1) ข้อเสนอแนะ หรือแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ควรกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจน และต่อเนื่องในเรื่องการพัฒนาคุณภาพของข้าราชการตำรวจด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน โดยควรสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจ เพื่อให้มีการพัฒนาการปฏิบัติงานด้านทักษะ ความรู้ ทักษะ และบุคลิกภาพ ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการประสานงานการสืบสวนสอบสวน ทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ชรูเดน และเชอร์แมน (Chruden and Sherman) (1968: 10-11) ในบทความ เรื่อง “The Nature and Development of the Personnel Field” (อ้างใน ศักดิ์ชัย นุณยาศรัย (2546: 8) สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง “ความพร้อมของบุคลากรกรมปศุสัตว์ในจังหวัดเชียงรายในการปรับตัวต่อบทบาทและภารกิจใหม่ตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการ”) ที่สรุปสาระสำคัญได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการให้การฝึกอบรมบุคลากรเพื่อให้มีการพัฒนาการทำงานด้านทักษะ ความรู้ ทักษะ และบุคลิกภาพ (แนวคิดข้างหน้านี้ นำมาจากบทที่ 2 หัวข้อ 3. แนวคิดเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการ)

เฉพาะข้อเสนอแนะเรื่องการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจเพื่อให้มีการพัฒนาการปฏิบัติงานด้านทักษะนั้น สอดคล้องกับแนวคิดของ พลตำรวจตรีภักพงษ์ พงษ์เกตุรา (แนวคิดข้างหน้านี้ ได้มาจากการสัมภาษณ์แนวคิดเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ คือ พลตำรวจตรีภักพงษ์ พงษ์เกตุรา ตำแหน่งผู้บังคับการ กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 กันยายน 2554 ระหว่างเวลา 15.00 น. ถึง 17.00 น. รวม 120 นาที ณ สำนักงานผู้บังคับการ กองบังคับการตำรวจนครบาล 9) ที่กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความสำคัญเป็นอันดับแรก โดยต้องพัฒนาองค์ความรู้ที่มีอยู่ให้เกิดความชำนาญมากขึ้น รวมทั้งการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่เพิ่มเติมให้เกิดทักษะหรือความชำนาญ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน เพื่อให้ทันต่อสภาพอาชญากรรม หรือการกระทำความผิดในยุคกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการพัฒนาวิธีการ และรูปแบบการกระทำความผิดมากขึ้น

2) ข้อเสนอแนะ หรือแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถการบริหารจัดการด้านการบริหารงบประมาณ ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ควรสนใจและให้ความสำคัญของการหาแหล่งงบประมาณเพิ่มให้เพียงพอแก่การบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนที่รวดเร็ว รวมทั้งควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการงบประมาณโดยสนับสนุนให้มีการควบคุม และตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด เฉพาะข้อเสนอแนะเรื่องการควบคุม และตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดนั้น สอดคล้อง

กับ พระบรมราชาบาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานเมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2542 ณ พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน (อ้างใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2553: 220) ในหนังสือ เรื่อง “หลักการ และเทคนิคการเขียนงานวิจัย วิทยานิพนธ์ และรายงาน” (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพธิ์เพช)) ที่สรุปสาระสำคัญได้ว่า ควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการงบประมาณโดยสนับสนุนให้มีการควบคุม และตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด (แนวคิดข้างหน้านี้ นำมาจากบทที่ 2 หัวข้อ 3. แนวคิดเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการ)

3) ข้อเสนอแนะ หรือแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถการบริหารจัดการ ด้านบริหารงานทั่วไป ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ควรให้ความสำคัญกับการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management หรือ RBM) โดยสนับสนุนให้มีการจัดทำแผนงาน การปฏิบัติตามแผนงาน การวัดผลการปฏิบัติงาน และการประเมินผลสำเร็จของแผนงาน เพื่อนำไปสู่ปรับปรุงการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุพจน์ ทรายแก้ว (2545: 32) ในหนังสือ เรื่อง “การจัดการภาครัฐแนวใหม่” (พระนครศรีอยุธยา : โรงพิมพ์เทียนวัฒนา) ที่สรุปสาระสำคัญได้ว่าการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ การสนับสนุนให้มีการจัดทำแผนงานการปฏิบัติตามแผนงาน การวัดผลการปฏิบัติงาน และการประเมินผลสำเร็จของแผนงาน เพื่อนำไปสู่ปรับปรุงการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ (แนวคิดข้างหน้านี้ นำมาจากบทที่ 2 หัวข้อ 3. แนวคิดเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการ)

4) ข้อเสนอแนะ หรือแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถการบริหารจัดการ ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ ได้แก่ ผู้บริหารทุกระดับของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ทำให้การพัฒนากิจการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนประสบความสำเร็จ นั่นคือ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ ให้มากเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน รวมทั้งควรกำหนดแผนการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจทุกระดับเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการใช้วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยด้วย เฉพาะข้อเสนอแนะเรื่องการปัจจัยที่ทำให้การพัฒนากิจการด้านการประสานงานประสบความสำเร็จนั้น สอดคล้องกับแนวคิดของ สุริวัฒน์ สงวนสิน (2552: บทคัดย่อ) ในวิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เรื่อง “ปัญหาและการพัฒนากิจการด้านการประสานงานของสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง” ที่สรุปสาระสำคัญได้ว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การพัฒนากิจการ

จัดการประสบผลสำเร็จคือ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ มาใช้ในการปฏิบัติงาน (แนวคิดข้างหน้านี้ นำมาจากบทที่ 2 หัวข้อ 3. แนวคิดเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการ)

5) ข้อเสนอแนะ หรือแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถการบริหารจัดการด้านการบริหารคุณธรรม ได้แก่ ผู้บริหารทุกระดับของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ควรให้ความสำคัญ และปลูกฝังให้ข้าราชการตำรวจมีจิตสำนึกที่ดีงาม มีความรับผิดชอบ เอาใจใส่งานอย่างสม่ำเสมอ และสนับสนุนให้มีการพัฒนาระบบงาน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ คุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ ควบคู่ไปกับการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันผู้บริหารทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องดังกล่าวด้วย เฉพาะข้อเสนอแนะเรื่องการพัฒนาาระบบงานนั้น พอเทียบเคียงได้กับ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 78 ที่สรุปสาระสำคัญได้ว่า รัฐต้องดำเนินการพัฒนาระบบงานภาครัฐ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ คุณธรรม และจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ควบคู่ไปกับการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (แนวคิดข้างหน้านี้ นำมาจากบทที่ 2 หัวข้อ 3. แนวคิดเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการ)

นอกจากนี้ เฉพาะข้อเสนอแนะเรื่องการมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานนั้น พอเทียบเคียงได้กับแนวคิดของ วิณาม โนมหมันศรัทธา (2548: 132) ในวิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เรื่อง “การพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการของกรุงเทพมหานคร” ที่ได้เสนอแนะตามกรอบแนวคิด PAMS-POSDoRB ไว้ว่า ด้านจริยธรรมหรือด้านคุณธรรม กรุงเทพมหานครควรปลูกฝังข้าราชการให้มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานให้มีความซื่อสัตย์สุจริต เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และเสียสละเพื่อส่วนรวม (แนวคิดข้างหน้านี้ นำมาจากบทที่ 2 หัวข้อ 3. แนวคิดเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการ)

6) ข้อเสนอแนะ หรือแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถการบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชน ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ควรกำหนดมาตรการที่ชัดเจน และต่อเนื่องในการเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการประสานงาน นอกจากนี้ ควรมีการประเมินผลในเรื่องดังกล่าว รวมทั้งสนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย วิธีการดำเนินการ การร่วมดำเนินการ และมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

เฉพาะข้อเสนอแนะเรื่องการมีส่วนร่วมของชุมชนนั้น สอดคล้องกับ แนวคิดของ ฟอรันาโรฟ (Fornaroff) (1980: 104) ในหนังสือ เรื่อง “Community Involvement in Health System for Primary Health Care” (Geneva: World Health Organization) ที่สรุปสาระสำคัญได้ว่า กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การวางแผน รวมถึงการตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมาย กลวิธี ทรัพยากรที่ต้องใช้ ตลอดจนการติดตามประเมินผล (2) การดำเนินงาน (3) การใช้บริการจากโครงการ และ (4) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (แนวคิดข้างหน้านี้ นำมาจาก บทที่ 2 หัวข้อ 3. แนวคิดเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการ)

7) ข้อเสนอแนะ หรือแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถการบริหารจัดการ ด้านการบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการนำอุปกรณ์การปฏิบัติงานที่ทันสมัย และมีคุณภาพมาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และความเร็วในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีจำนวนมากเพียงพอต่อการสนับสนุนการรับและการส่งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน ทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2553: 216) ในหนังสือ เรื่อง “หลักการและเทคนิคการเขียนงานวิจัย วิทยานิพนธ์ และรายงาน” (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ โฟร์เพช) ได้กล่าวถึงสาระสำคัญของแนวคิดการบริหารจัดการของนักวิชาการ หน่วยงาน และกฎหมาย สรุปสาระสำคัญได้ว่า การมีภาวะผู้นำของนายกรัฐมนตรี 26 ประการ ไว้ว่า “...ควรจะให้ผู้ว่าราชการจังหวัดที่มีอยู่เดิมนี้นำไปปฏิบัติโดยยึดถือวิสัยทัศน์ หรือแนวทางการบริหารจัดการ 26 ประการของนายกรัฐมนตรีซึ่งเป็นบุคคลไม่ธรรมดา (extraordinary person) ในประการที่ 18) นำข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้อย่างจริงจัง” (แนวคิดข้างหน้านี้ นำมาจากบทที่ 2 หัวข้อ 3. แนวคิดเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการ)

8) ข้อเสนอแนะ หรือแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถการบริหารจัดการ ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ควรยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบของการปฏิบัติราชการอย่างเคร่งครัด และให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิธีการ หรือเทคนิคในการปฏิบัติงานด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2552: 28) ในหนังสือ เรื่อง “การบริหารจัดการของหน่วยงานของรัฐ : การวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวชี้วัด” (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โฟร์เพช) สรุปสาระสำคัญได้ว่า หน่วยงานควรยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบของการปฏิบัติราชการอย่างเคร่งครัด และให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิธีการ หรือ

เทคนิคในการปฏิบัติราชการอยู่ตลอดเวลา (แนวคิดข้างหน้านี้ นำมาจากบทที่ 2 หัวข้อ 3. แนวคิดเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการ)

9) ข้อเสนอแนะ หรือแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถการบริหารจัดการด้านการบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ควรเห็นความสำคัญ รวมทั้งสนับสนุนให้มีมาตรการที่ชัดเจนสำหรับการกำหนดระยะเวลาในการบริหารจัดการด้านการประสานงานแล้วเสร็จ พร้อมกันนั้น ควรดำเนินการลดขั้นตอนในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนให้แล้วเสร็จโดยเร็ว เพื่อสร้างความพึงพอใจให้ประชาชน โดยเน้นการให้บริการแก่ประชาชนอย่างเสมอภาค มีประสิทธิภาพ เพียงพอแก่ความต้องการ และให้บริการอย่างต่อเนื่อง เฉพาะแนวคิดเรื่องการสร้างความพึงพอใจให้ประชาชนนั้น สอดคล้องกับแนวคิดของ จอห์น ดี. มิลเล็ต (John D. Millet) (1954: 397) ในหนังสือ เรื่อง “Management in the Public Service: The Quest for Effective Performance” (New York: McGraw-Hill Book Company) ที่สรุปสาระสำคัญได้ว่า หน่วยงานควรกำหนดการให้บริการแก่ประชาชนอย่างเสมอภาค มีประสิทธิภาพ เพียงพอแก่ความต้องการ และให้บริการอย่างต่อเนื่อง (แนวคิดข้างหน้านี้ นำมาจากบทที่ 2 หัวข้อ 3. แนวคิดเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการ)

10) ข้อเสนอแนะ หรือแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถการบริหารจัดการด้านการวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ควรสนับสนุนให้ผู้บริหารทุกระดับนำระบบการวัดผล หรือการประเมินผลการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนที่ชัดเจน และได้มาตรฐานมาใช้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งควรสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ประชาชนผู้รับบริการหรือหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงานให้บริการประชาชน พร้อมกับนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการให้บริการประชาชนของบุคลากรด้วย เฉพาะข้อเสนอแนะเรื่องการเปิดโอกาสให้ประชาชนผู้รับบริการหรือหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการวัดผล หรือการประเมินผลนั้น เทียบเคียงได้กับแนวคิดของ อุทัยวรรณ ทิพย์เนตร (2551: บทคัดย่อ) ในวิทยานิพนธ์ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เรื่อง “การบริหารจัดการเพื่ออำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนของสำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรีและสาขา” ที่ได้เสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการที่สรุปสาระสำคัญได้ว่า สำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรี และสาขาควรสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ประชาชนผู้รับบริการ หรือหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงานให้บริการประชาชน พร้อมกับนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุง

การให้บริการประชาชนของบุคลากรด้วย (แนวคิดข้างหน้านี้ นำมาจากบทที่ 2 หัวข้อ 3. แนวคิดเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการ)

3.1.2 ข้อเสนอแนะตามกรอบแนวคิดอื่น และแนวคิดอื่น นอกเหนือจาก

ข้อเสนอแนะสำหรับแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M ตามที่ได้นำเสนอไว้ข้างต้นนี้แล้ว

ผู้ศึกษาฯ ได้นำเสนอข้อเสนอแนะ หรือแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการตามกรอบแนวคิดอื่น ไว้ในหัวข้อ 3.1.2 นี้ด้วย โดยกรอบแนวคิดอื่นนั้น ได้แก่ กรอบแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนของ ฟอ์นารอฟ (Fornaroff) (1980: 104) ในหนังสือ เรื่อง

“Community Involvement in Health System for Primary Health Care” (Geneva: World Health Organization) ที่ได้ให้ความสำคัญกับกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนไว้ว่า กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การวางแผน รวมถึงการตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมาย กลวิธี ทรัพยากรที่ต้องใช้ ตลอดจนการติดตามประเมินผล (2) การดำเนินงาน (3) การใช้บริการจากโครงการ และ (4) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (แนวคิดข้างหน้านี้ นำมาจากบทที่ 2 หัวข้อ 3. แนวคิดเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการ)

สำหรับเหตุผลที่ผู้ศึกษานำกรอบแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนของ ฟอ์นารอฟ ดังกล่าวมาปรับใช้ เพราะกรอบแนวคิดดังกล่าวนี้เกี่ยวข้องกับเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ซึ่งสอดคล้องกับหัวข้อวิทยานิพนธ์ และวัตถุประสงค์การวิจัยของการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้ (แนวคิดข้างหน้านี้ นำมาจากบทที่ 2 หัวข้อ 3. แนวคิดเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการ)

1) ข้อเสนอแนะ หรือแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการวางแผน รวมถึงการตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมาย กลวิธี ทรัพยากรที่ต้องใช้ ตลอดจนการติดตามประเมินผล ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ควรให้ความสำคัญกับการวางแผน การปฏิบัติตามแผน และการประเมินผลแผนในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนอย่างเป็นระบบ

2) ข้อเสนอแนะ หรือแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการดำเนินงาน ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ควรกำหนดมาตรการที่ชัดเจนสำหรับการกำหนดระยะเวลาในการบริหารจัดการ ด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนแล้วเสร็จที่ชัดเจน พร้อมกันนั้น ควรดำเนินการลดขั้นตอนในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนให้แล้วเสร็จโดยรวดเร็วด้วย

3) ข้อเสนอแนะ หรือแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการใช้บริการจากโครงการ ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ควรเห็นความสำคัญ รวมทั้งควรกำหนดมาตรการที่ชัดเจน และต่อเนื่องในการให้ประชาชนทราบถึงช่องทางการติดต่อหรือการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน นอกจากนี้ ควรมีมาตรการที่ชัดเจนเพื่อแสดงให้เห็นว่า หากข้าราชการตำรวจมีการประสานงานที่ดีแล้วประชาชนก็สามารถได้รับบริการที่ดีจากการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนด้วย เช่น การจัดให้มีโทรศัพท์สายด่วนเพื่อติดต่อประสานงานเฉพาะเรื่องที่สะดวก และรวดเร็ว

4) ข้อเสนอแนะ หรือแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ควรมีมาตรการ และขั้นตอนที่ชัดเจนเพื่อให้ประชาชน หรือหน่วยงานภายนอกทราบถึงประโยชน์ของการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน ว่ามีประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการสืบสวนสอบสวน และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน หรือช่วยให้ประชาชนได้รับประโยชน์อย่างมาก หากให้ความร่วมมือที่ดี เช่น การที่ข้าราชการตำรวจเข้าไปประสานงานกับหัวหน้าชุมชนเพื่อขอข้อมูลการแพร่ระบาดของยาเสพติด หรือสิ่งผิดกฎหมายในชุมชน หากประชาชนให้ความร่วมมือที่ดี ย่อมทำให้ประชาชนหรือชุมชนได้รับประโยชน์ด้วย เป็นต้น

3.1.3 สรุปข้อเสนอแนะที่สำคัญเรียงตามลำดับ จากข้อเสนอแนะ หรือแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการในหัวข้อที่ 3.1.1-3.1.2 ข้างต้นนี้ ผู้ศึกษาได้เลือกข้อเสนอแนะ หรือแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเฉพาะข้อที่สำคัญโดยเรียงตามลำดับ รวม 3 ข้อ ดังนี้ (ผู้ศึกษาได้เลือกมาจากปัญหา ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก)

1) ข้อเสนอแนะ หรือแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านคุณธรรม ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ควรกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจนในการสร้างจิตสำนึกที่ดีงามให้แก่ข้าราชการตำรวจทุกระดับ ให้ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ และเอาใจใส่งานอย่างสม่ำเสมอ เช่น การปลูกฝังให้ข้าราชการตำรวจนำ กฎ ก.ตร. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 มาใช้เป็นกรอบการประพฤติปฏิบัติของข้าราชการตำรวจในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ในเวลาเดียวกัน ควรปลูกฝังให้ข้าราชการตำรวจมีจิตสำนึกที่ดีงามมีความรับผิดชอบ และเอาใจใส่งานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ประชาชนศรัทธาเชื่อมั่น

และยอมรับ รวมทั้งควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีด้วย ทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของพันตำรวจเอก วิชาญ อำนวยสมบัติ (แนวคิดข้างหน้านี้ ได้มาจากการสัมภาษณ์แนวคิดเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ คือ พันตำรวจเอกวิชาญ อำนวยสมบัติ ตำแหน่งผู้กำกับ การ กองกำกับการสืบสวนสอบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 เมื่อวันที่ 25 กันยายน 2554 ระหว่างเวลา 10.00 น. ถึง 12.00 น. รวม 120 นาที ณ กองกำกับการสืบสวนสอบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ดังแสดงรายละเอียดไว้ใน ภาคผนวก ข) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรปลูกฝังด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ โดยนำ กฎ ก.ตร. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ ตำรวจ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 มาปลูกฝังให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นเครื่องเหนี่ยวรั้ง และเป็นกรอบแห่งการประพฤติปฏิบัติ

2) ข้อเสนอแนะ หรือแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ได้แก่ ผู้บริหารของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ควรให้ความสำคัญ และมี มาตรการที่ชัดเจนในเรื่องการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่มากเพียงพอสำหรับการประสานงานเพื่อ สืบสวนสอบสวนที่รวดเร็ว รวมทั้งควรกำหนดแผนการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจทุกระดับเพื่อให้ มีความรู้ความเข้าใจในการใช้วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยด้วย

3) ข้อเสนอแนะ หรือแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการ ด้านการบริหารงบประมาณ ได้แก่ ผู้บริหารของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ควรจัดหาแหล่ง งบประมาณเพิ่มเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการประสานงานเพื่อสืบสวนสอบสวนที่รวดเร็ว รวมทั้งควรมีการควบคุม และตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ สอดคล้องกับ แนวคิดของพันตำรวจเอกวิชาญ อำนวยสมบัติ (แนวคิดข้างหน้านี้ ได้มาจากการสัมภาษณ์แนวคิด เฉพาะผู้เชี่ยวชาญ คือ พันตำรวจเอกวิชาญ อำนวยสมบัติ ตำแหน่งผู้กำกับ การ กองกำกับการสืบสวน สอบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 เมื่อวันที่ 25 กันยายน 2554 ระหว่างเวลา 10.00 น. ถึง 12.00 น. รวม 120 นาที ณ กองกำกับการสืบสวนสอบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ดัง แสดงรายละเอียดไว้ใน ภาคผนวก ข) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้รับผิดชอบการจัดทำหรือจัดสรรงบประมาณ ต้องให้ความสำคัญในการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการประสานงานเพื่อการสืบสวน สอบสวนให้เหมาะสมกับสถานภาพอาชญากรรมที่เป็นจริงเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้แล้ว สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมีการประสานความร่วมมือ อย่างจริงจังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นและชุมชนเข้ามา มีส่วนร่วมในกิจการที่สนับสนุนการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการ ตำรวจนครบาล 9 ตามความเหมาะสม และความต้องการของท้องถิ่นและชุมชน

(แนวคิดข้างหน้านี้ ได้มาจาก อุดร ดันตีสุนทร ที่นำเสนอไว้ในการสอบวิทยานิพนธ์เมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2555 เวลา 14.30 น. ถึง 17.30 น. ณ ห้องประชุมสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช)

3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป ในการศึกษา หรือการทำวิจัยครั้งนี้เกี่ยวข้องกับแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 สำหรับการศึกษา หรือการทำวิจัยในอนาคต ควรดำเนินการดังนี้

3.2.1 ในการศึกษา หรือการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาปัญหา แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถ ยุทธศาสตร์ ตลอดจนการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ทั้งนี้ ตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยผู้ศึกษาได้นำกรอบแนวคิด 11M มาปรับใช้ แต่นำมาปรับใช้ 10 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man) (2) การบริหารงบประมาณ (Money) (3) การบริหารงานทั่วไป (Management) (4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) (5) การบริหารคุณธรรม (Morality) (6) การให้บริการประชาชน (Market) (7) การบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร (Message) (8) วิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค (Method) (9) การบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน (Minute) และ (10) การวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Measurement) ดังนั้น ในการศึกษา หรือการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรนำกรอบแนวคิดนี้ไปประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสม อย่างน้อยก็จะเป็นการช่วยพิสูจน์หรือยืนยันว่า กรอบแนวคิดนี้มีเนื้อหาสาระที่ชัดเจน และครอบคลุมแนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ หรือการบริหารจัดการทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน หรือกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อนำไปวิเคราะห์หรือศึกษาเปรียบเทียบกับกรอบแนวคิดอื่น อย่างไรก็ตาม ในการศึกษา หรือการทำวิจัยครั้งต่อไป อาจนำกรอบแนวคิด 11M ไปปรับใช้เฉพาะบางด้านที่เหมาะสมกับหน่วยงานที่ศึกษา หรือทำวิจัยก็ได้ หรือตัดบางด้านออกก็ได้ โดยไม่จำเป็นต้องนำกรอบแนวคิดไปใช้ครบทั้ง 11 ด้าน ในทางตรงกันข้าม อาจเพิ่มจำนวนด้านหรือตัวชี้วัดของกรอบแนวคิดขึ้นอีกก็ได้ ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ ควรอธิบายเหตุผลไว้ด้วยเสมอ

3.2.2 ศึกษา หรือทำวิจัยแนวคิดในแต่ละด้านอย่างเจาะจง เช่น ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9

3.2.3 ศึกษา หรือทำวิจัยโดยเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้น เป็นต้นว่า ข้าราชการตำรวจของกองบังคับการตำรวจนครบาล 7, 8 และ 9 แล้วนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบว่า ผลการวิจัยคล้ายคลึง หรือแตกต่างกันกับการศึกษาค้างนี้เพียงใด

3.2.4 ศึกษา หรือทำวิจัยเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 กับกองบังคับการตำรวจนครบาล 7, 8 หรือกองบังคับการอื่น ๆ ในระดับเดียวกัน หรือเปรียบเทียบการบริหารจัดการในระดับเดียวกันกับต่างประเทศ ทั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางให้กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 และหน่วยงานของรัฐอื่น ๆ นำไปปรับใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2.5 ศึกษา หรือทำวิจัยแนวโน้มของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของหน่วยงานอื่นในระดับกองบังคับการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

3.2.6 ศึกษา หรือทำวิจัยการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 โดยใช้กรอบแนวคิดอื่น เช่น แฟ้มสโปกอร์บ (PAMS-POSDCoRB) และแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) เป็นต้น





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กิติมา ปรีดีคิดถ (2529) *ทฤษฎีบริหารองค์การ* กรุงเทพมหานคร คณะการพิมพ์
- กัลยา วานิชย์บัญชา (2549) *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล* กรุงเทพมหานคร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ชนสิทธิ์ ธนพัฒนากุล (2539) “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการศึกษาสัมมนาจับกลุ่มคดีอุกฉกรรจ์ ศึกษาเฉพาะ
กรณีการกำกับการศึกษาสอบสวนตำรวจนครบาลพระนครเหนือ, ใต้ และธนบุรี”
วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- จุมพล หนิมพานิช (2531) “การบริหารและควบคุมงาน” ใน *เอกสารประกอบการสอนชุดวิชา
ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร* นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ดิน ปรัชญฤทธิ์ (2546) *ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์* กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ (2552) *การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS* กรุงเทพมหานคร
บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี
- ธงชัย สันติวงษ์ (2543) *องค์การและการบริหาร* พิมพ์ครั้งที่ 11 กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- ธีระพล อรุณะกสิกร และคณะ (2545) *พระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2502 แก้ไขเพิ่มเติม
พ.ศ. 2543* กรุงเทพมหานคร วิญญูชน
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2529) *หลักการบริหารการศึกษา* กรุงเทพมหานคร องค์กรศิลปการพิมพ์
- นิรมิต เทียมพัน (2548) *ยุทธศิลป์การบริหารจัดการ ศาสตร์และศิลป์สำหรับผู้สร้างอนาคตใหม่
ปทุมธานี* พิมพ์ตะวัน
- “แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2551-พ.ศ. 2555)” (ออนไลน์) ค้นคืนวันที่ 10
เมษายน 2554 จากเว็บไซต์ <http://www.opdc.go.th>
- “พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547” (2547) *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 121 ตอนที่ 18 ก
- พจนานุกรม ฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ. 2530 (2531) กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช
- พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546) กรุงเทพมหานคร นานมีบุ๊คพับลิเคชั่น
- พิเชษฐ วังเกียรติ์ขจร (2552) *แนวคิด ยุทธศาสตร์ การบริหารการพัฒนาองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น (อปท.) ในยุคโลกาภิวัตน์* กรุงเทพมหานคร ปัญญาชน
- พร้อมบุญ พานิชภักดิ์ (2552) *พัฒนาในงานพัฒนา* กรุงเทพมหานคร
อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง

- ประเสริฐ สิงขรเจียว (2550) “ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับทหารกองประจำการหน่วย
จังหวัดทหารบกเลย” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขายุทธศาสตร์การพัฒน
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
- ภูษพงศ์ สัตยัญ โขติ (2551) “การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาเพลิง
ไหม้ของเจ้าหน้าที่ดับเพลิง สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร”
วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ สาขาวิชา
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- เรวดี รวงผึ้งหลวง (2549) “การบริหารจัดการด้านการประสานงานของกรมกิจการพลเรือนทหาร
กองบัญชาการทหารสูงสุด” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- วีณา มโนหมั่นศรีทธา (2548) “การพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการของ
กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2546) *การบริหารและการจัดการเทศบาลในยุคปฏิรูปการเมือง*
กรุงเทพมหานคร โฟร์เพช
- _____. (2550) *การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาของหน่วยงานของรัฐ*
กรุงเทพมหานคร เอกซเปอร์เน็ท
- _____. (2550) *การบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรมและแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง*
กรุงเทพมหานคร โฟร์เพช
- _____. (2551) “แนวทางการตอบข้อสอบและกรอบแนวคิดทางสังคมศาสตร์” (ฉบับย่อ)
(ออนไลน์) ค้นคืนวันที่ 10 พฤษภาคม 2554 จากเว็บไซต์ <http://www.wiruch.com>
- _____. (2551) “การวิเคราะห์เปรียบเทียบความหมายของการบริหาร การจัดการ การบริหาร
การพัฒนา และการบริหารจัดการ” (ออนไลน์) ค้นคืนวันที่ 14 เมษายน 2554 จาก
<http://www.wiruch.com>
- _____. (2553) “แนวคิดและความหมายของการบริหารและการบริหารจัดการ” (ออนไลน์)
ค้นคืนวันที่ 4 พฤษภาคม 2554 จาก <http://www.wiruch.com>
- _____. (2552) *การบริหารจัดการของหน่วยงานของรัฐ : การวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวชี้วัด*
กรุงเทพมหานคร โฟร์เพช
- _____. (2553) *หลักการและเทคนิคการเขียนงานวิจัย วิทยานิพนธ์ และรายงาน*
กรุงเทพมหานคร โฟร์เพช

- เวทย์ เพชรบรม (2528) *การบริหารงานสืบสวน* กรุงเทพมหานคร ม.ป.ท.
- พงศ์พัฒน์ ฉายาพันธุ์ (2537) *ความรู้เบื้องต้นการสืบสวนอาชญากรรม* กรุงเทพมหานคร วันใหม่
- วิจิตร อาวะกุล (2542) *เทคนิคมนุษยสัมพันธ์* กรุงเทพมหานคร โอ.เอส.พรีนติ้งเฮ้าส์
- วิเชียร ดิเรกอุดมศักดิ์ (2552) *วิ.อาญาพิสดาร เล่ม 1 (ฉบับปรับปรุงใหม่ ปี 2553)* กรุงเทพมหานคร
แสงจันทร์การพิมพ์
- วุฒิพงษ์ ไชยทิพย์ (2550) “การศึกษาประสิทธิผล และปัญหาการใช้กระบวนการการบริหารเชิง
ยุทธศาสตร์เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของสารเสพติดในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์
24 อำเภอจุน จังหวัดพะเยา” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์
- ศักดิ์ชาย บุญยราศรี (2546) “ความพร้อมของบุคลากรสังกัดกรมปศุสัตว์ในจังหวัดเชียงรายใน
การปรับตัวต่อบทบาทและภารกิจใหม่ตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการ”
สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ศิริอร ชันชหัตถ์ (2536) *องค์การและการจัดการ* กรุงเทพมหานคร ทิพย์วิสุทธิ์
- ศศิพันธุ์ เอียดเอื้อ (2549) “การเปรียบเทียบการบริหารจัดการตามแนวทางการบริหารราชการจังหวัด
แบบบูรณาการของจังหวัดกระบี่กับการบริหารราชการจังหวัดในอดีต” วิทยานิพนธ์
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- แสวง ชีระสวัสดิ์ (2530) *หลักการสืบสวนสอบสวนคดีอาญา* กรุงเทพมหานคร ส่วนท้องถิ่น
สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ ลัดดาวัลย์ รอดมณี และไพฑูรย์ ภัคดี (2529) *ระเบียบวิธีการวิจัยทาง
สังคมศาสตร์* นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สุพจน์ ทรายแก้ว (2545) *การจัดการภาครัฐแนวใหม่* พระนครศรีอยุธยา เทียนวัฒนา
- สุวนี จรุงโรจน์ ณ อยุธยา (2551) “การวิเคราะห์การบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชนด้วย
ระบบพีซีการศุลกากรนำเข้าและส่งออกทางอิเล็กทรอนิกส์แบบไร้เอกสารของ
กรมศุลกากร” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สุริวัฒน์ สงวนสิน (2552) “ปัญหาและการพัฒนาการบริหารจัดการของสำนักงานศุลกากรท่าเรือ
แหลมฉบัง” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

- สันติธรณะ นามวงษา (2552) “ยุทธศาสตร์การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา
โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น” รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ลำออง แก้วประดับ (2550) “การพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงานระหว่างตำบล และ
หมู่บ้านกับองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี” วิทยานิพนธ์
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สมคิด บางโม (2541) *องค์การและการจัดการ* กรุงเทพมหานคร พิมพ์ดี
- สมพงษ์ เกษมสิน (2526) *การบริหาร* กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- สมชัย ศรีสุทธิยากร (2546) *ตัวชี้วัดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน* กรุงเทพมหานคร
เอ็กซ์ ทริม มีเดีย
- สันทยากร อรรถชาติ (2547) “แนวทางการประสานงานที่นำไปสู่ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน
ส่งเสริมสุขภาพของหน่วยบริการปฐมภูมิจังหวัดขอนแก่น” รายงานการศึกษาอิสระ
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- อาวุธ วรรณวงศ์ (2551) “กระบวนการทัศน์การบริหารภาครัฐ” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการบริหาร
ภาครัฐ หน้าที่ หน่วยที่ 11* นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- อุทัยวรรณ ทิพย์เนตร (2551) “การบริหารจัดการเพื่ออำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชน
ของสำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรีและสาขา” วิทยานิพนธ์ปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- Cronbach, Lee Joseph. (1951). *Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests*.
Psychometrika 16.
- Millett, John D. (1954). *Management in the Public Service: The Quest for Effective Performance*.
New York: McGraw-Hill Book Company.
- Likert, A Rensis. (1961). *New Patterns of Management*. New York: McGraw-Hill Book
Company Inc.
- Newman, William H. (1965). *Administrative Action*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-
Hall International.
- Yamane, Taro. (1967). *Elementary Sampling Theory*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

Mcfarland, Dalton E. (1970) *Management: Principle and Practices*. London: The Mcmillan Co.

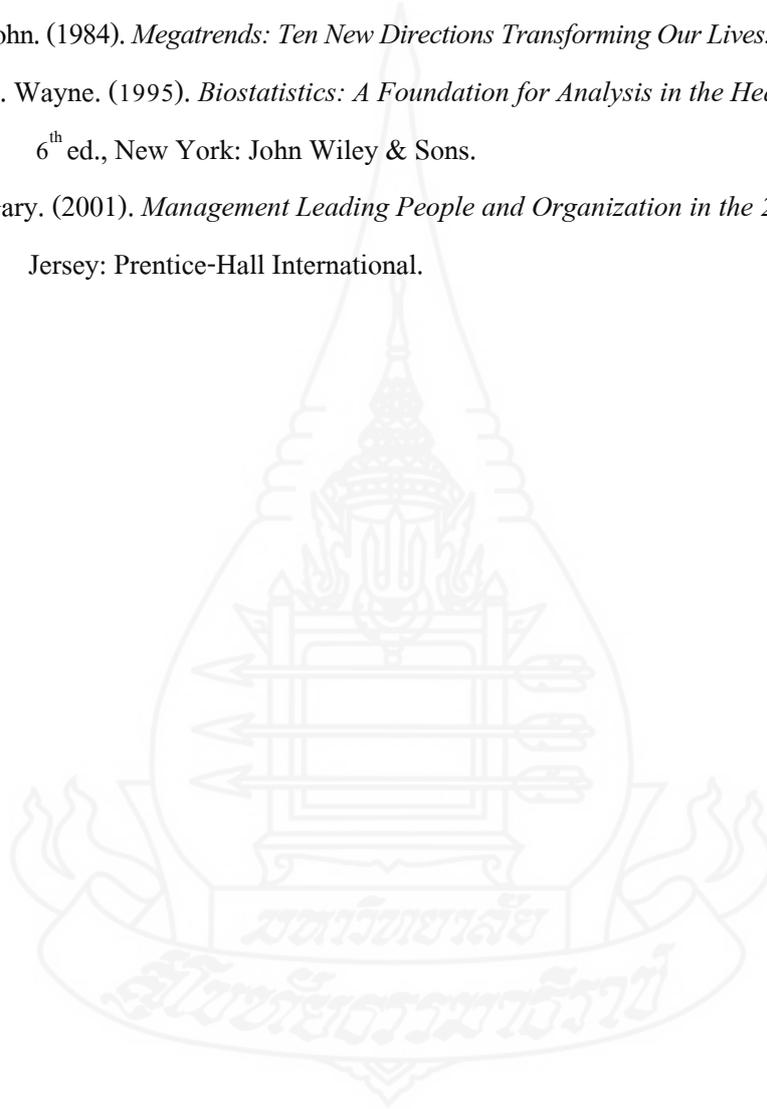
Best, W. John. (1977). *Research in Education*. 3rd ed., Englewood Cliffs, New Jersey:
Prentice-Hall.

Fornaroff. (1980). *Community Involvement in Health System for Primary Health Care*. Geneva:
World Health Organization.

Naisbitt, John. (1984). *Megatrends: Ten New Directions Transforming Our Lives*. Uk: Macdonal.

Daniel, W. Wayne. (1995). *Biostatistics: A Foundation for Analysis in the Health Sciences*.
6th ed., New York: John Wiley & Sons.

Cessler, Gary. (2001). *Management Leading People and Organization in the 21 Century*. New
Jersey: Prentice-Hall International.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

แบบสอบถาม เรื่อง “การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9” ในครั้งนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผู้ศึกษาขอทราบข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการศึกษาและเพื่อเป็นแนวทางแก่กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ในการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนให้ดียิ่งขึ้น ผู้ศึกษาจึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงเพื่อจะได้ผลการศึกษาที่ใกล้เคียงกับความต้องการของท่านมากที่สุดอันจะเป็นประโยชน์ต่อท่านและกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ในอนาคต ข้อมูลที่กรุณาตอบจะใช้เพื่อประโยชน์ในทางวิชาการเท่านั้น

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถและภาพรวมแนวโน้มของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามคำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง

1. เพศ (1) ชาย (2) หญิง
2. อายุราชการ (1) ต่ำกว่า 10 ปี (2) 10 ปีขึ้นไป
3. การศึกษา (1) ต่ำกว่าปริญญาตรี (2) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 (3) สูงกว่าปริญญาตรี
4. ประเภท (1) ประทวน (2) สัญญาบัตร

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างด้านขวามือแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ข้อละเครื่องหมายเดียว

ในที่นี้ คำว่า “หน่วยงาน” หมายถึง สถานีตำรวจ และกองกำกับการ ที่อยู่ในสังกัดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9

“การบริหารจัดการ” หมายถึง การดำเนินงานใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9

“การสืบสวนสอบสวน” หมายถึง การสืบสวนสอบสวนที่เน้นเรื่องการประสานงาน

“การประสานงาน” หมายถึง การประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M แต่นำมาปรับใช้ 10 ด้าน

2.1 ปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man)	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
1. หน่วยงานไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพของข้าราชการตำรวจด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน เช่น การส่งข้าราชการตำรวจเข้ารับการศึกษาอบรมหลักสูตรเทคนิคการประสานงาน			
2. หน่วยงานไม่ได้เชิญบุคคลภายนอก เช่น ผู้มีประสบการณ์ และผู้เชี่ยวชาญด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน เข้ามาช่วยพัฒนา หรือให้คำแนะนำปรึกษาแก่ข้าราชการตำรวจในหน่วยงาน			
3. ในภาพรวมดังกล่าวไว้ในข้อ 1.-2. ข้างต้น หน่วยงานมีปัญหาเกี่ยวกับการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มาก			

2.1 ปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man)	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
4. หน่วยงานไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอแก่การบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน ที่รวดเร็ว			
5. หน่วยงานไม่ใช้จ่ายงบประมาณในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน อย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด			
6. ในภาพรวมดังกล่าวไว้ในข้อ 4.-5. ข้างต้น หน่วยงานมีปัญหาเกี่ยวกับการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน ด้านการบริหารงบประมาณมาก			
2.3 ปัญหาด้านการบริหารงานทั่วไป (Management)	มาก	ปานกลาง	น้อย
7. หน่วยงานไม่มีการวางแผน ปฏิบัติตามแผน และประเมินผลแผนในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน อย่างเป็นระบบ			
8. ผู้บริหารบางส่วนของหน่วยงานไม่มีลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพ และไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก เช่น การขาดความคิดริเริ่ม และการขาดการตัดสินใจที่สนับสนุนการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน ทั้งอย่างเป็นทางการ และไม่เป็นทางการสำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน			
9. ในภาพรวมดังกล่าวไว้ในข้อ 7.-8. ข้างต้น หน่วยงานมีปัญหาเกี่ยวกับการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน ด้านการบริหารงานทั่วไปมาก			
2.4 ปัญหาด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material)	มาก	ปานกลาง	น้อย
10. หน่วยงานขาดวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น เครื่องบันทึกภาพ-เสียง และคอมพิวเตอร์ สำหรับการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน ที่รวดเร็ว			
11. ข้าราชการตำรวจบางส่วนของหน่วยงานขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน			

2.4 ปัญหาด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material)	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
12. ในภาพรวมดังกล่าวไว้ในข้อ 10.-11. ข้างต้น หน่วยงานมีปัญหาเกี่ยวกับการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์มาก			
2.5 ปัญหาด้านการบริหารคุณธรรม (Morality)	มาก	ปานกลาง	น้อย
13. ข้าราชการตำรวจบางส่วนของหน่วยงานไม่มีจิตสำนึกที่ดีงามในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนด้วยความรับผิดชอบ และความเอาใจใส่งานอย่างสม่ำเสมอ			
14. ข้าราชการตำรวจบางส่วนของหน่วยงานไม่นำหลักธรรม เช่น กฎ ก.ตร. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 มาใช้ในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน			
15. ในภาพรวมดังกล่าวไว้ในข้อ 13.-14. ข้างต้น หน่วยงานมีปัญหาเกี่ยวกับการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน ด้านการบริหารคุณธรรมมาก			
2.6 ปัญหาด้านการให้บริการประชาชน (Market)	มาก	ปานกลาง	น้อย
16. หน่วยงาน ไม่ได้เปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน			
17. หน่วยงาน ไม่มีการประเมินผลความต้องการของประชาชนที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน			
18. ในภาพรวมดังกล่าวไว้ในข้อ 16.-17. ข้างต้น หน่วยงานมีปัญหาเกี่ยวกับการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน ด้านการให้บริการประชาชนมาก			

2.7 การบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร (Massage)	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
19. หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ที่ไม่ทันสมัยเพียงพอต่อการสนับสนุนการรับและส่งข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน			
20. หน่วยงานไม่มีระบบการควบคุม และการตรวจสอบข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน เพื่อการสืบสวนสอบสวน อย่างมีมาตรฐาน			
21. ในภาพรวมดังกล่าวไว้ในข้อ 19.-20. ข้างต้น หน่วยงานมีปัญหาเกี่ยวกับการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน ด้านการบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสารมาก			
2.8 ปัญหาด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค (Method)	มาก	ปานกลาง	น้อย
22. หน่วยงานไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาวิธีการ หรือเทคนิคในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน อยู่ตลอดเวลา			
23. หน่วยงานไม่จัดให้มีการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจเป็นประจำในเรื่องวิธีการ และเทคนิคในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน			
24. ในภาพรวมดังกล่าวไว้ในข้อ 22-23 ข้างต้น หน่วยงานมีปัญหาเกี่ยวกับการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน ด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิคมาก			
2.9 ปัญหาด้านการบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน (Minute)	มาก	ปานกลาง	น้อย
25. หน่วยงานไม่ได้กำหนดระยะเวลาในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน แล้วเสร็จที่ชัดเจน			
26. หน่วยงานไม่ลดขั้นตอนในการบริหารจัดการด้านการประสานงานที่สนับสนุนให้งานหรือกิจกรรมแล้วเสร็จโดยเร็ว เช่น การใช้การประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน กับหน่วยงานภายนอกแบบไม่เป็นทางการ			

2.9 ปัญหาด้านการบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน (Minute)	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
27. ในภาพรวมดังกล่าวไว้ในข้อ 25.-26. ข้างต้น หน่วยงานมีปัญหาเกี่ยวกับการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน ด้านการบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงานมาก			
2.10 ปัญหาด้านการวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Measurement)	มาก	ปานกลาง	น้อย
28. หน่วยงานไม่มีระบบการวัดผล หรือการประเมินผลการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน ที่ชัดเจน และได้มาตรฐาน			
29. หน่วยงานไม่เปิดโอกาสให้ประชาชน หรือหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการวัดผล หรือการประเมินผลการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน			
30. ในภาพรวมดังกล่าวไว้ในข้อ 28.-29. ข้างต้น หน่วยงานมีปัญหาเกี่ยวกับการประสานงานด้านการวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงานมาก			
31. ในภาพรวมทั้งหมด หน่วยงานมีปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน ตามกรอบแนวคิด 11M มากทั้ง 10 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (2) การบริหารงบประมาณ (3) การบริหารงานทั่วไป (4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (5) การบริหารคุณธรรม (6) การให้บริการประชาชน (7) การบริหารข่าวสาร หรือข้อมูลข่าวสาร (8) วิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค (9) การบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน และ (10) การวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน			

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวน
 สอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามกรอบแนวคิด 11M

3.1 แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถด้านการบริหารทรัพยากร มนุษย์	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
32. ผู้บริหารของหน่วยงานควรเห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพของข้าราชการตำรวจด้านการประสานงานเป็นประจำอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง เช่น การส่งข้าราชการตำรวจเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเทคนิคการประสานงาน รวมทั้งควรเชิญบุคคลภายนอก เช่น ผู้มีประสบการณ์ และเชี่ยวชาญ เข้ามาช่วยพัฒนา หรือให้คำแนะนำปรึกษาแก่ข้าราชการตำรวจในหน่วยงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง			
3.2 แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถด้านการบริหารงบประมาณ	มาก	ปานกลาง	น้อย
33. ผู้บริหารของหน่วยงานควรให้ความสำคัญ และจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอแก่การบริหารจัดการด้านการประสานงานที่รวดเร็ว รวมทั้งควรให้ความสำคัญกับการใช้จ่ายงบประมาณในการบริหารจัดการอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดด้วย			
3.3 แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถด้านการบริหารงานทั่วไป	มาก	ปานกลาง	น้อย
34. ผู้บริหารของหน่วยงานควรให้ความสำคัญ และมีการวางแผน ปฏิบัติตามแผน และประเมินผลแผนในการบริหารจัดการด้านการประสานงานหน่วยงานอย่างเป็นระบบ รวมทั้งควรมีลักษณะเป็นผู้นำมีอาชีพและคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก เช่น การมีความคิดริเริ่มการกล้าตัดสินใจทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการด้วย			
3.4 แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์	มาก	ปานกลาง	น้อย
35. ผู้บริหารของหน่วยงานควรเห็นความสำคัญ และจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น เครื่องบันทึกภาพ-เสียง และคอมพิวเตอร์ สำหรับการบริหารจัดการด้านการประสานงานที่รวดเร็ว รวมทั้งควรกำหนดแผนการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจทุกระดับเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการใช้วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยด้วย			

3.5 แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถด้านการบริหารคุณธรรม	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
36. ผู้บริหารทุกระดับของหน่วยงานควรปลูกฝังให้ข้าราชการตำรวจนำหลักธรรม เช่น กฎ ก.ตร. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 มาใช้ในการบริหารจัดการด้านการประสานงานของหน่วยงาน รวมทั้งควรปลูกฝังให้ข้าราชการตำรวจมีจิตสำนึกที่ดีงามมีความรับผิดชอบ และความเอาใจใส่งานอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีด้วย			
3.6 แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถด้านการให้บริการประชาชน	มาก	ปานกลาง	น้อย
37. หน่วยงานควรกำหนดมาตรการที่ชัดเจน และต่อเนื่องในการเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการประสานงาน รวมทั้งควรกำหนดมาตรการที่ชัดเจน และต่อเนื่อง เพื่อให้มีการประเมินผลความต้องการของประชาชนด้วย			
3.7 แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถด้านการบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร	มาก	ปานกลาง	น้อย
38. ผู้บริหารของหน่วยงานควรเห็นความสำคัญ และจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพียงพอต่อการสนับสนุนการรับและการส่งข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการประสานงาน รวมทั้งควรวางแผน และกำหนดมาตรการอย่างชัดเจนในการนำระบบการควบคุม และการตรวจสอบข้อมูลข่าวสารมาใช้ด้วย			
3.8 แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถด้านวิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค	มาก	ปานกลาง	น้อย
39. ผู้บริหารทุกระดับของหน่วยงานควรเห็นความสำคัญ และสนับสนุนการพัฒนาวิธีการ หรือเทคนิคในการบริหารจัดการด้านการประสานงานอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งควรเห็นความสำคัญ และจัดให้มีการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจทุกระดับเป็นประจำด้วย			

3.9 แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถ ด้านการบริหารเวลา หรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงานมาก	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
40. หน่วยงานควรเห็นความสำคัญและสนับสนุนให้มีการกำหนดระยะเวลาในการบริหารจัดการด้านการประสานงานแล้วเสร็จที่ชัดเจน รวมทั้งควรเห็นความสำคัญและดำเนินการลดขั้นตอนในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อให้งานหรือกิจกรรมแล้วเสร็จโดยเร็วด้วย			
3.10 แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถ ด้านการวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน	มาก	ปานกลาง	น้อย
41. หน่วยงานควรสนับสนุนให้ผู้บริหารทุกระดับนำระบบการวัดผลหรือการประเมินผลการบริหารจัดการด้านการประสานงานที่ชัดเจน และได้มาตรฐานมาใช้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งควรมีมาตรการ และขั้นตอนที่ชัดเจนในการเปิดโอกาสให้ประชาชน หรือหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการวัดผล หรือการประเมินผลอย่างน้อยปีละ 2 ครั้งด้วย			

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการ

ความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการ	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
42. การกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ให้หน่วยงานเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนอย่างมีประสิทธิภาพ			
43. การกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ให้หน่วยงานพัฒนาคุณภาพของข้าราชการตำรวจด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน			
44. การกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ให้หน่วยงานกำหนดมาตรการที่ชัดเจนและต่อเนื่องในการเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการประสานงาน			

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นต่อภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถและภาพรวมแนวโน้มของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงาน

ภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถและภาพรวมแนวโน้มของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการประสานงาน	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
45. ในภาพรวม ในปัจจุบันการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน ของหน่วยงานมีขีดความสามารถสูงกว่าในอดีต			
46. ในภาพรวม ในปัจจุบันการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน ของหน่วยงานมีขีดความสามารถสูงกว่าหน่วยงานอื่น เช่น กองบังคับการตำรวจนครบาล 7			
47. ในภาพรวม ในอนาคตการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวน ของหน่วยงานมีแนวโน้มที่มีขีดความสามารถสูงกว่าในปัจจุบัน			

ภาพรวมของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถและภาพรวมแนวโน้ม ของแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการ ด้านการประสานงาน	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
48. ในภาพรวม ในอนาคตการบริหารจัดการด้านการประสานงาน เพื่อการสืบสวนสอบสวน เพื่อการสืบสวนสอบสวน ของหน่วยงานมี แนวโน้มที่มีขีดความสามารถสูงกว่าหน่วยงานอื่น เช่น กองบังคับการ ตำรวจนครบาล 7			

ข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็นอื่น ๆ เพิ่มเติม

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม





ภาคผนวก ข

การสัมภาษณ์เนวลีกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ

การสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้สัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญจำนวน 2 คน เกี่ยวกับ “การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9” ดังนี้

1. พลตำรวจตรีภักพงษ์ พงษ์เกตุรา

ตำแหน่งผู้บังคับการ กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 20 กันยายน 2554 ระหว่างเวลา 15.00 น. ถึง 17.00 น. รวม 120 นาที ณ สำนักงานผู้บังคับการ กองบังคับการตำรวจนครบาล 9

1.1 คำถาม ปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9

คำตอบ ปัจจุบันการประสานงานถือว่าเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาองค์กร โดยเฉพาะงานด้านการสืบสวนสอบสวน ผู้ปฏิบัติงานขาดทักษะหรือความชำนาญด้านการประสานงานเป็นอย่างมาก รวมทั้งได้รับงบประมาณไม่เพียงพอที่จะนำมาจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาสนับสนุนการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสืบสวนสอบสวน เนื่องจากกระแสโลกาภิวัตน์ กลุ่มอาชญากรรม หรือการกระทำความผิดกฎหมายอื่นก็มีการพัฒนาวิธีการ รูปแบบการกระทำความผิดเพื่อให้ยากแก่การปราบปรามตามไปด้วย หากหน่วยงานยังขาดปัจจัยที่มีส่วนสำคัญในการบริหารจัดการเหล่านี้ ก็จะส่งผลให้การบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนด้อยหรือไม่มีประสิทธิภาพไปด้วย

1.2 คำถาม แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9

คำตอบ การพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความสำคัญเป็นอันดับแรก โดยต้องพัฒนาองค์ความรู้ที่มีอยู่ให้เกิดความชำนาญมากขึ้น รวมทั้งการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่เพิ่มเติมให้เกิดทักษะหรือความชำนาญ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนเพื่อให้ทันต่อสภาพอาชญากรรม หรือการกระทำความผิดในยุคกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการพัฒนาวิธีการ และรูปแบบการกระทำความผิดมากขึ้น

2. พันตำรวจเอกวิญญู อำนวยสมบัติ

ตำแหน่งผู้กำกับการ กองกำกับการสืบสวนสอบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 25 กันยายน 2554 ระหว่างเวลา 10.00 น. ถึง 12.00 น. รวม 120 นาที ณ กองกำกับการสืบสวนสอบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 9

1.1 คำถาม ปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9

คำตอบ ปัญหาเกี่ยวกับขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนที่สำคัญคือ (1) ปัญหาด้านงบประมาณ การสืบสวนสอบสวนไม่สามารถกำหนดค่าใช้จ่ายได้ตายตัวในกรอบเวลาการปฏิบัติงาน หากหน่วยงานที่มีหน้าที่จัดทำแผนงบประมาณไม่ให้ความสำคัญเรื่องนี้แล้วก็จะเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน และ (2) ปัญหาด้านคุณธรรม เป็นปัญหาสำคัญเช่นกันเนื่องการผู้ปฏิบัติงานยังขาดจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน ไม่นำหลักธรรมมาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวซึ่งยังผลให้ประชาชนขาดความเชื่อมั่นและศรัทธา

1.2 คำถาม แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9

คำตอบ การปฏิบัติงานด้านการสืบสวนสอบสวน นั้น ถือเป็นการบำบัดทุกข์ บำรุงสุข ให้แก่ประชาชน แนวทางการเพิ่มขีดความสามารถที่สำคัญคือ (1) ผู้รับผิดชอบการจัดทำหรือจัดสรรงบประมาณต้องให้ความสำคัญในการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการประสานงานเพื่อการสืบสวนสอบสวนให้เหมาะสมกับสภาพอาชญากรรมที่เป็นจริงเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และ (2) ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรปลูกฝังด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ โดยนำ กฎ ก.ตร. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 มาปลูกฝังให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นเครื่องเหนี่ยวรั้ง และเป็นกรอบแห่งการประพฤติปฏิบัติ



ที่ ศธ 0522.17/พิเศษ

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

20 กรกฎาคม 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม

เรียน พลตำรวจตรี ภัคพงศ์ พงษ์เกตุรา ผู้บังคับการตำรวจนครบาล 9

ด้วย ดาบตำรวจสุภัทร ประดาสุข นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9” โดยมี (1) รองศาสตราจารย์ ดร. วิรัช วิรัชนิภาวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก (2) อาจารย์ พลเอกศิรินทร์ ฐูปเกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และ (3) อาจารย์อุตร ตันติสุนทร เป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ในการดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้อย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถามดังกล่าว และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. วิรัช วิรัชนิภาวรรณ)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-504-8181-4



ที่ ศธ 0522.17/พิเศษ

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

20 กรกฎาคม 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม

เรียน พันตำรวจเอก วิญญู อำนวยสมบัติ ผู้กำกับการกองกำกับการสืบสวนสอบสวน
กองบังคับการตำรวจนครบาล 9

ด้วย ดาบตำรวจสุภัทร ประดาสุข นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9” โดยมี (1) รองศาสตราจารย์ ดร. วิรัช วิรัชนิภาวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก (2) อาจารย์ พลเอกศิรินทร์ ฐูปเกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และ (3) อาจารย์อุตร ตันดิสุนทร เป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ในการดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถามดังกล่าว และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. วิรัช วิรัชนิภาวรรณ)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-504-8181-4



ที่ ศธ 0522.17/พิเศษ

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

30 กรกฎาคม 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้บังคับการ กองบังคับการตำรวจนครบาล 9

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน 1,039 ชุด

ด้วย ดาบตำรวจสุภัทร ประดาสุข นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการศึกษาชุดวิทยานิพนธ์ โดยนักศึกษาประสงค์จะเก็บข้อมูลจากบุคลากรในสถานศึกษาแห่งนี้ เพื่อใช้ประกอบการศึกษาเรื่องดังกล่าว

ในการนี้ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลดังกล่าวตามแบบสอบถามที่นักศึกษาแนบมาพร้อมนี้ หวังว่าคงจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. วิรัช วิรัชนิภาวรรณ)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-504-8181-4



ที่ ศธ 0522.17/พิเศษ

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

1 กันยายน 2554

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ

เรียน พลตำรวจตรีภักพงศ์ พงษ์เกตุรา

ด้วย ดาบตำรวจสุภัทร ประดาสุข นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9” โดยมี (1) รองศาสตราจารย์ ดร. วิรัช วิรัชนิภาวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก (2) อาจารย์ พลเอกศิรินทร์ ชูปลเกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และ (3) อาจารย์อุตรตันดิสุนทร เป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ในการดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ผู้ศึกษากำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลไว้ด้วยการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ (ข้อมูลเชิงคุณภาพ) โดยมีการสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์แนวลึกดังกล่าว และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. วิรัช วิรัชนิภาวรรณ)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-504-8181-4



ที่ ศธ 0522.17/พิเศษ

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

1 กันยายน 2554

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ

เรียน พันตำรวจเอกวิญญู อำนวยสมบัติ

ด้วย ดาบตำรวจสุภัทร ประดาสุข นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการสืบสวนสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9” โดยมี (1) รองศาสตราจารย์ ดร. วิรัช วิรัชนิภาวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก (2) อาจารย์ พลเอกศิรินทร์ ฐูปเกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และ (3) อาจารย์อุตร ดันดิสุนทร เป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ในการดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ผู้ศึกษากำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลไว้ด้วยการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ (ข้อมูลเชิงคุณภาพ) โดยมีการสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์แนวลึกดังกล่าว และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. วิรัช วิรัชนิภาวรรณ)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. 02-504-8181-4

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	ดาบตำรวจสุภัทร ประดาสุข
วัน เดือน ปีเกิด	16 กุมภาพันธ์ 2511
สถานที่เกิด	อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
ประวัติการศึกษา	สำเร็จการศึกษานิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2547
สถานที่ทำงาน	กองกำกับการสืบสวนสอบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 9
ตำแหน่ง	ผู้บังคับหมู่ งานสืบสวน

