

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของสถานีตำรวจนครบาล

Causal Relationships of that Influence the Effectiveness of Metropolitan Police Stations

ศิริจันทร์ จันทร์แสงสว่าง¹ ฤเดช เกติวิชัย² สันฐาน ชยอนันท์³ และ สุรมณ จันทร์เจริญ⁴
Sirichun Chunsangsawang¹ Luedech Girdwichai² Santhan Chayanan³ and Suramon Chancharoen⁴

Received 2 ส.ค. 61 & Retrieved 9 เม.ย. 62

บทคัดย่อ

สถานีตำรวจนครบาล เป็นหนึ่งในสถานที่ที่มีความสำคัญในการรักษาความสงบเรียบร้อยในสังคม การทำงานของสถานีตำรวจนครบาลต้องดูแลประชาชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครและต้องบริการตลอด 24 ชั่วโมง ภายใต้ความคาดหวังของประชาชนว่าตำรวจจะให้บริการที่สะดวก รวดเร็วและเป็นธรรม อย่างไรก็ตาม การทำงานของสถานีตำรวจนครบาลมีข้อจำกัดที่สำคัญ คือการขาดแคลนกำลังพล งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิผลที่ดี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ ศึกษาประสิทธิผลของสถานีตำรวจนครบาล และศึกษาอิทธิพลของปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ สมรรถนะองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ ความผูกพันต่อองค์การ การมีส่วนร่วมของชุมชน ที่มีต่อประสิทธิผลของการดำเนินงานของสถานีตำรวจนครบาล การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจนครบาล ผู้ดำรงตำแหน่ง รองผู้กำกับการ สารวัตร รองสารวัตร และผู้บังคับหมู่ จำนวน 88 สถานี จำนวน 528 คน โดยใช้เกณฑ์ 20 เท่าของตัวแปร สุ่มแบบหลายขั้นตอน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบบจำลองสมการโครงสร้าง ผลการวิจัย พบว่า 1) สถานีตำรวจนครบาล มีประสิทธิผล ด้านตัวแบบกระบวนการภายในมากที่สุด รองลงมาคือ ตัวแบบเป้าหมายเชิงเหตุผล ตัวแบบระบบเปิด และตัวแบบมนุษยสัมพันธ์ ตามลำดับ 2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสมรรถนะองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการดำเนินงานของสถานีตำรวจนครบาล ส่วนปัจจัยอื่นๆ ไม่พบว่ามีอิทธิพล $\chi^2/df = 3.25$ RMSEA=0.065 RMR=0.018 GFI=0.90 CFI =0.99 และ PGFI= 0.63 ข้อค้นพบดังกล่าวยังสามารถนำไปกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

คำสำคัญ: สถานีตำรวจนครบาล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์การ

¹ นักศึกษาปริญญาเอก โครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการพัฒนา) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

¹ Ph.D (candidate). Doctor of Philosophy (Development Administration). SuanSunandha Rajabhat University.

² อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

² Thesis Advisor, Chancellor of SuanSunandha Rajabhat University.

³ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

³ Co Advisor, Lecturer of SuanSunandha Rajabhat University.

⁴ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

⁴ Co Adviser, Lecturer of SuanSunandha Rajabhat University.

Abstract

Metropolitan police stations are significant places for maintaining peace and order in the society. They have to take care of people who live in Bangkok and provide 24-hour service, as people expect the police to provide them with convenient, fast, and fair services. However, metropolitan police stations have been encountering limitations in their operations including lack of personnel, budget, supplies, equipment and modern technology. This negatively affects efficient management and goal achievement. The objectives of this research were: 1) to study the effectiveness of metropolitan police stations; 2) to study the influence of factors including transformational leadership, organizational culture, organizational competency, learning organization, organizational commitment, and community participation on the effectiveness of metropolitan police stations; This research utilized a quantitative methods. For the quantitative research part, the sample consisted of 528 respondents including police officers from 88 metropolitan police stations who hold the position of deputy commander, inspector, deputy-inspector, or squad leader. They were selected via multi-stage sampling. The sample size was determined based on 20 times the manifest variables. Data were collected with the use of a questionnaire and analyzed with a structural equation model. The research findings indicated that: 1) the metropolitan police stations were the most efficient in terms of the internal process model, followed by the rational goal model, open system model, and human relations model, respectively; 2) transformational leadership and organizational competency had an influence on the effectiveness of the metropolitan police stations while other factors were not found to have an influence; The findings can also be used to inform strategies for the development of human resources within the Royal Thai Police.

Key words: metropolitan police stations transformational leadership and organizational culture

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

กองบัญชาการตำรวจนครบาล เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีพื้นที่รับผิดชอบกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นเมืองหลวง เพื่อให้การปฏิบัติงานของกองบัญชาการตำรวจนครบาล เกิดผลสัมฤทธิ์ จึงได้นำยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 20 ปี ระยะที่ 1 (พ.ศ. 2560-2564) มาเป็นแนวทางการปฏิบัติงานให้มีการกระจายอำนาจการบริหารงาน มีการแบ่งพื้นที่รับผิดชอบเป็นกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 – 9 และสถานีตำรวจนครบาล จำนวน 88 สถานี เพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่

สถานีตำรวจนครบาลเป็นกลไกหลักของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีบทบาทสำคัญ ในการรักษาความปลอดภัย

ในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชนและบริการประชาชน ตลอด 24 ชั่วโมง และภายใต้ยุคข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร รับข่าวสารทั่วโลกได้อย่างเป็นปัจจุบัน สถานีตำรวจนครบาลในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่มีผู้กำกับการสถานีตำรวจนครบาลเป็นหัวหน้าสถานี ต้องมีภาวะผู้นำในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงาน ต้องทำงานภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิทัศน์ของสังคมไทย และความคาดหวังของประชาชนต่ออาชีพตำรวจในการบริการที่ดี ที่สะดวก รวดเร็ว และเป็นธรรม ซึ่งผู้กำกับการสถานีตำรวจนครบาล ต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ เป็นผู้นำที่ต้องประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง มีการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีการกระจายอำนาจ สร้างแรงจูงใจ และกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ สร้างวัฒนธรรมองค์การที่ข้าราชการตำรวจมีหน้าที่ ดูแล รับใช้ประชาชนมิใช่เป็น

นายประชาชน แต่การทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จะทำงานเพียงลำพัง โดยปราศจากความร่วมมือจากประชาชน ชุมชน ไม่อาจทำให้งานตำรวจประสบความสำเร็จได้ การจะทำงานให้สำเร็จได้ ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของชุมชน สร้างเครือข่าย เพื่อสร้างศรัทธาได้รับความเชื่อถือ ไว้วางใจ จากชุมชน และจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ สถานีตำรวจนครบาลให้บรรลุเป้าหมาย คือ ประสิทธิภาพ ของสถานีตำรวจนครบาล (อดุลย์ แสงสิงแก้ว, 2556, หน้า 1-7)

ภารกิจของสถานีตำรวจนครบาล ไม่ว่าจะเป็นการ ป้องกันปราบปรามอาชญากรรม การจราจร งานสืบสวน งานสอบสวน และงานอำนวยความสะดวกที่หลากหลายการปฏิบัติงาน ของสถานีตำรวจนครบาลในปัจจุบันยังคงมีปัญหาในการบริหารจัดการ หลายประการที่สำคัญ คือ จำนวนเจ้าหน้าที่ตำรวจในสถานีตำรวจนครบาลไม่เพียงพอต่อการ ปฏิบัติตามภารกิจ อัตรากำลังไม่สอดคล้องรองรับสภาพ เศรษฐกิจ และสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปของเขตพื้นที่ กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการให้บริการ ประชาชน และการบริหารงานบุคคลยังมีพื้นฐานความเป็น ระบบอุปถัมภ์ ข้าราชการตำรวจที่โยกย้ายมาดำรงตำแหน่ง ไม่มีความผูกพันต่อองค์กรไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้ เกิดผลสัมฤทธิ์ ทรัพยากรในการบริหารงาน ได้แก่ งบประมาณ และวัสดุ อุปกรณ์ ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน งบประมาณในการฝึกอบรมไม่เพียงพอทำให้เจ้าหน้าที่ ตำรวจระดับชั้นประทวนส่วนใหญ่ไม่ได้ฝึกอบรมทบทวน พัฒนาการส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ ตำรวจ ส่งผลต่อสมรรถนะของสถานีตำรวจที่ลดลงด้วย (โรงเรียนนายร้อยตำรวจ, 2560)

นอกจากนี้ ประชาชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร บางส่วนมองสถานีตำรวจนครบาลเป็นสถานที่ที่ไม่น่าเข้ามาใช้บริการ และมองเจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นพวกวางอำนาจ ไม่สุภาพ กอปรทั้งตำรวจส่วนใหญ่ยังไม่สามารถปรับเปลี่ยน บทบาท และแนวคิดในการปฏิบัติงานตามแนวคิดตำรวจ ชุมชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งจากภาพลักษณ์ และข้อมูลด้าน ลบของตำรวจในปัจจุบัน ทำให้เกิดปัญหาในด้านการสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างตำรวจกับประชาชน โดย ประชาชนไม่กล้าเปิดเผยข้อมูล และไม่ให้ความร่วมมือกับ กิจการงานตำรวจในสถานีตำรวจนครบาลเท่าที่ควร ส่ง ผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจนครบาลให้

ประสบความสำเร็จได้ จึงเป็นความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อ ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน (สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2560)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานีตำรวจนครบาล
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัย ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านวัฒนธรรม องค์กร ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร ปัจจัยด้านองค์การ แห่งการเรียนรู้ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัย ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล ของสถานีตำรวจนครบาล

นิยามศัพท์

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership: TRA) หมายถึง การรับรู้ของตำรวจถึงการที่ผู้ กำกับสถานีตำรวจนครบาล ใช้บุคลิกลักษณะ และ ความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวตำรวจ เพื่อการ เปลี่ยนแปลงในสถานีตำรวจนครบาล และให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย 4 ลักษณะ ได้แก่ การมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้น เชาว์ปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

2. วัฒนธรรมองค์กร (organizational culture: ORCU) หมายถึง การรับรู้ของตำรวจถึงแบบแผนพฤติกรรม ที่ตำรวจยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติมีพื้นฐานมาจาก ความเชื่อ ค่านิยม และเป็นสิ่งที่สถานีตำรวจนครบาล คาดหวังจากตำรวจ ประกอบด้วย 4 ลักษณะ ได้แก่ วัฒนธรรมเน้นโครงสร้าง และกฎ ระเบียบ วัฒนธรรมเน้น การมีส่วนร่วม วัฒนธรรมเน้นพันธกิจ และวัฒนธรรมเน้น การปรับตัว

3. สมรรถนะองค์กร (organization competency: ORCO) หมายถึง ความสามารถของตำรวจใน สถานีตำรวจนครบาล ที่มีต่อการจัดการด้านยุทธศาสตร์ ด้านกระบวนการทำงาน และด้านทรัพยากรองค์กร สามารถ นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้ด้วยดี ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านยุทธศาสตร์ ด้าน กระบวนการ และด้านทรัพยากรองค์กร

4. องค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organiza-

tion: LEOR) หมายถึง สถานีตำรวจนครบาล ที่มีข้าราชการตำรวจ ได้แสดงความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง และแสวงหาความรู้ใหม่ๆ แบ่งปันความรู้และความคิดในการทำงาน สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อความเจริญก้าวหน้า ประกอบด้วย 4 ลักษณะ ได้แก่ บุคคลมีความเป็นเลิศ มีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และความคิดเป็นระบบ

5. ความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment : ORCOM) หมายถึง ความรู้สึก และเจตคติอันดีของข้าราชการตำรวจที่มีต่อสถานีตำรวจนครบาล ประกอบด้วย 3 ประเด็น ได้แก่ การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความพยายามทุ่มเทให้กับงาน และความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร

6. การมีส่วนร่วมของชุมชน (community policing : COPO) ส่วนร่วมหมายถึง คนในชุมชนมี ในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของสถานีตำรวจนครบาล ด้วยความเต็มใจ เพื่อให้กิจกรรมของชุมชน บรรลุวัตถุประสงค์ ให้เป็นไปอย่างสอดคล้องกับวิถีชีวิตชุมชน โดยการกระตุ้นให้คนในชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมประกอบด้วย 2 ลักษณะ ได้แก่ ความเป็นหุ้นส่วนของชุมชน และการร่วมกันแก้ไขลักษณะ

สมมติฐานของการวิจัย

1. ประสิทธิภาพของสถานีตำรวจนครบาล ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร สมรรถนะองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้ ความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมของชุมชน

2. สมรรถนะองค์กร ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3. องค์กรแห่งการเรียนรู้ ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

4. ความผูกพันต่อองค์กร ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์กร

5. การมีส่วนร่วมของชุมชน ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กร

บททวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำความเข้าใจในแนวคิด ทฤษฎีของ

ตัวแปรแต่ละตัวแปรที่ทำการศึกษา และค้นหาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อตัวแปรตามในการนำไปสู่การตั้งสมมติฐาน ประกอบด้วย (1) ประสิทธิภาพของสถานีตำรวจนครบาล (2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (3) วัฒนธรรมองค์กร (4) สมรรถนะองค์กร (5) องค์กรแห่งการเรียนรู้ (6) ความผูกพันต่อองค์กร และ (7) การมีส่วนร่วมของชุมชน โดยมีการนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ประสิทธิผลของสถานีตำรวจนครบาล (Effectiveness of Metropolitan police Stations : EFF) จากการศึกษาตัวแบบในการประเมินประสิทธิผลองค์กร ที่นักวิชาการได้ศึกษาไว้ พบว่า การศึกษาตัวแบบในการประเมินผลองค์กรของ Quinn & Rohrbaugh (1983) ที่ได้ศึกษาแนวคิดการประเมินผลองค์กร โดยจัดระบบเกณฑ์วัดประสิทธิผลองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม จนได้ตัวแบบเชิงบูรณาการที่เข้มแข็ง เรียกว่า แนวคิดการแข่งขันของค่านิยม ประกอบด้วย 4 ตัวแบบ ได้แก่ (1) ตัวแบบมนุษยสัมพันธ์ (human relations model : HRM) (2) ตัวแบบระบบเปิด (open systems model ; OSM) (3) ตัวแบบเป้าหมายเชิงเหตุผล (rational model : RMO) (4) ตัวแบบกระบวนการภายใน (internal process model ; IPM) ที่สามารถตอบสนองต่อกลุ่มยุทธศาสตร์ที่แตกต่างกัน และครอบคลุมมิติต่างๆ ได้มากกว่า ศรีสกุล เจริญศรี (2558) ดังนั้น ประสิทธิภาพของสถานีตำรวจนครบาล หมายถึง ความสามารถของสถานีตำรวจนครบาลในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และสมรรถนะองค์กรในการสามารถปรับตัวและพัฒนาให้ดำรงอยู่ต่อไป ประกอบด้วย 4 ตัวแบบ ได้แก่ ตัวแบบมนุษยสัมพันธ์ ตัวแบบระบบเปิด ตัวแบบเป้าหมายเชิงเหตุผล และตัวแบบกระบวนการภายใน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership : TRA) Bass and Avolio (1994) ได้เสนอว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีม และขององค์กร จูงใจให้ ผู้ร่วมงาน และผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขา ไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กร หรือสังคมซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้

ร่วมงาน หรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบ พฤติกรรมเฉพาะ 4 ลักษณะ หรือที่เรียกว่า 4I (Four I's) ได้แก่ (1) การมีอุดมการณ์ (idealized influence : INF) (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (inspiration motivation : INM) (3) การกระตุ้นเชิงปัญญา (intellectual stimulation : INSTI) และ (4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individualized consideration : ICO) ที่ใกล้เคียงกับบทบาทหน้าที่ของผู้กำกับการสถานีตำรวจนครบาล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีสกุล เจริญศรี (2558)

วัฒนธรรมองค์การ (organizational culture : ORCU) เป็นแบบแผนพฤติกรรมที่บุคลากรในองค์การยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติที่มีพื้นฐานมาจาก ความเชื่อ ค่านิยม และองค์การคาดหวังจากผู้ร่วมงานในองค์การนั้นๆ ด้วย ตามแนวคิดทฤษฎีของ Daft (2008) ให้ความสำคัญในวัฒนธรรมองค์การ โดยจะเน้นการสร้างความสามารถของบุคลากรในการปรับตัวให้ยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่างๆ การยอมรับระบบและค่านิยมหลักร่วมกัน มีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง การรับรู้เข้าใจถึงพันธกิจร่วมกัน วัฒนธรรมองค์การครอบคลุมใน 4 ลักษณะ คือ (1) วัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ (bureaucratic culture : BUCU) (2) วัฒนธรรมเน้นการมีส่วนร่วม (clan culture ; CCU) (3) วัฒนธรรมเน้นพันธกิจ (mission culture ; MICU) (4) วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว (adaptability culture : ADCU) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิติพันธุ์ จินประชา(2557)

สมรรถนะองค์การ (organization competency : ORCO) แนวคิดของลาโดและคณะ (Lado, et al.,1992) สมรรถนะองค์การเป็นพื้นฐานความคิดที่มีความสำคัญ ผู้วิจัยจึงจะนำตัวแบบมาพัฒนาเพื่อใช้ศึกษาสมรรถนะองค์การซึ่งตัวแบบที่จะพัฒนามีตัวแปรที่สำคัญ ใน 3 ด้าน คือ (1) ด้านยุทธศาสตร์ (managerial competencies : MACO) (2) ด้านกระบวนการ (transformation based competency : TBCO) (3) ด้านทรัพยากรองค์การ (resource based competency : RECOM)

องค์การแห่งการเรียนรู้ (learning organization : LEOR) แนวคิดของ เซงเก้ (Senge,1990) ได้เสนอแนวคิดตัวแบบการเป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้ซึ่งมีรากฐานความคิดจากแนวคิดการยกระดับทั้งตัวบุคคล และองค์การ โดย

ได้มุ่งเน้นเชิงพฤติกรรมด้วยกรอบแนวคิดวินัย 5 ประการ ในการสร้างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผู้วิจัยได้นำ มาศึกษาเฉพาะ 4 ประการที่สำคัญ ดังนี้ (1) บุคคลมีความ เป็นเลิศ (personal mastery : PEMA) (2) วิสัยทัศน์ร่วม (shared vision : SHVI) (3) การเรียนรู้เป็นทีม (team learning : TELE) (4) ความคิดเป็นระบบ (systems thinking : SYSTH)

ความผูกพันต่อองค์การ (organizational commitment : ORCOM) แนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อ องค์การของมาวเดย์ สเตียร์และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers, & Porter, 1982) ที่ได้นำเสนอรูปแบบความ ผูกพันต่อองค์การ 3 ลักษณะ ประกอบด้วย (1) การยอมรับ เป้าหมายขององค์การ (acceptance of organizational goals : ACORG) (2) ความพยายามทุ่มเทให้กับงาน (effort devoted to the task : EFDTAS) และ (3) ความ ต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ (organizational citizenship behavior : ORCIBE) จากการศึกษาแนวคิด ความผูกพันต่อองค์การ ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความ ผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานของ องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ได้ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ จะพยายามสร้างเจตคติที่ดีต่อองค์การ เพื่อให้สมาชิกใน องค์การคงอยู่กับองค์การอย่างมีคุณค่า เพื่อประโยชน์สูงสุด จะได้เกิดแก่องค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานีตำรวจ ผู้กำกับการสถานีตำรวจต้องสร้างความผูกพันต่อสถานี ตำรวจซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิติพันธุ์ จินประชา (2557)

การมีส่วนร่วมของชุมชน (community policing : COPO) หมายถึง คนในชุมชนได้เข้าร่วมในกิจกรรมใด กิจกรรมหนึ่งของสถานีตำรวจนครบาล ด้วยความเต็มใจ เพื่อให้กิจกรรมของชุมชน บรรลุวัตถุประสงค์ ให้เป็นไป อย่างสอดคล้องกับวิถีชีวิตชุมชน โดยการกระตุ้นให้คนใน ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วม องค์ประกอบหลักของทฤษฎี ตำรวจผู้รับใช้ชุมชน (Core Components of Community Policing) มีองค์ประกอบหลัก 2 ประการ คือ ความ เป็นหุ้นส่วนกับชุมชน (Community Partnership : COMP) และการร่วมกันแก้ไขปัญหา (Problem Solving : PROSOL) Robert Trojanowize อ้างถึงในสุพิศาล ภักดินฤณาด, (2555)

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานีดำรงจวนครบาล ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นที่นำเสนอ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงแนวคิดและทฤษฎีประสิทธิผลขององค์การ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะขององค์การ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

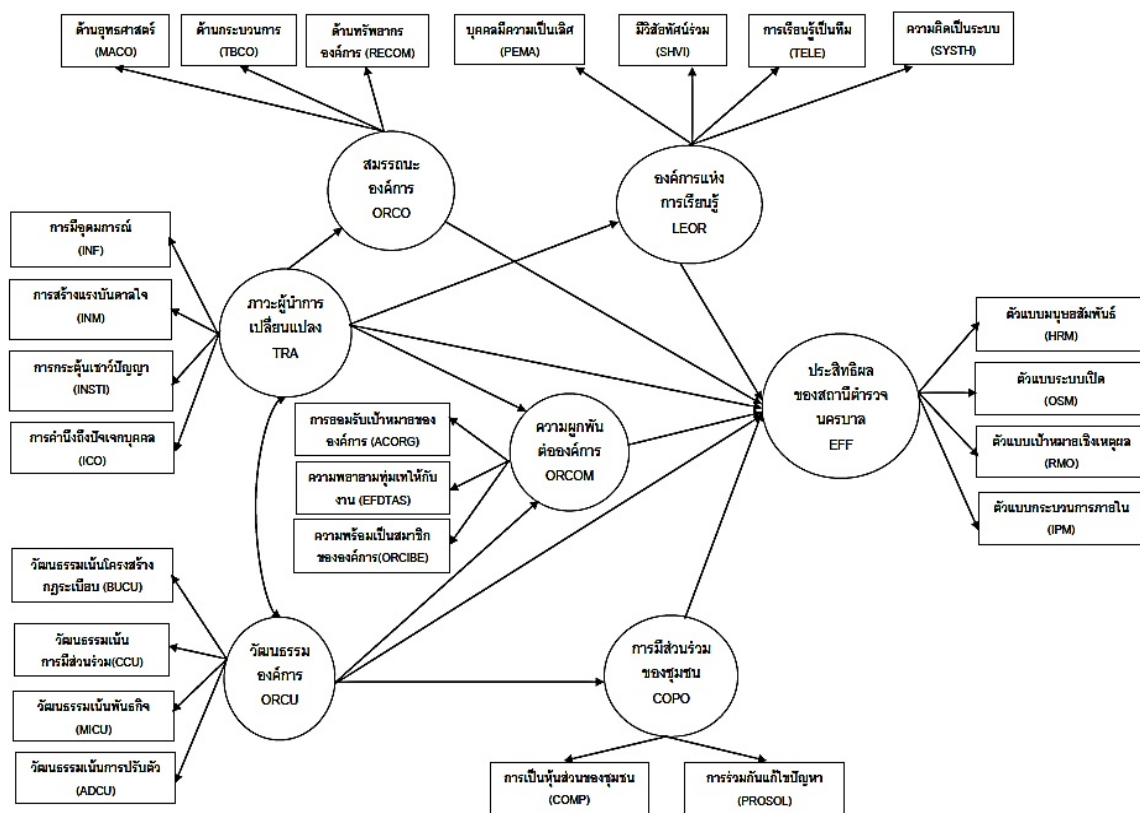
ประชากรในการศึกษา ครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจในสถานีดำรงจวนครบาล ผู้ดำรงตำแหน่ง รองผู้กำกับการสารวัตร รองสารวัตร และผู้บังคับหมู่ จำนวน 88 สถานี จำนวน 14,949 คน กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 528 คน

3. ขอบเขตพื้นที่การศึกษา

สถานที่ในการศึกษา คือ สถานีดำรงจวนครบาล จำนวน 88 สถานี

4. ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา

ระยะเวลาในการศึกษา ตั้งแต่ เดือน กรกฎาคม 2560 – เดือน สิงหาคม 2561



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำวิธีวิทยาการวิจัยเชิงปริมาณ การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยให้สอดคล้องตามหลักการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้โมเดล สมการโครงสร้าง (structural equation model : SEM) จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมตามหลักเกณฑ์ 20 คนต่อ 1 ตัวแปร (Hair, et at.,1998, อ้างถึงใน รุจิราพรรณ คงช่วย, 2555) ในการวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรทั้งหมด 24 ตัวแปร จะได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 480 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ

2. วิธีการสุ่มตัวอย่าง การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multistage random Sampling) โดยมีขั้นตอนการสุ่ม แบบแบ่งกลุ่มหรือพื้นที่ได้ สถานีละ 6 คน จำนวน 88 สถานี หลังจากนั้นใช้การสุ่มแบบง่าย โดยใช้วิธีการจับสลาก ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 528 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยการสร้างมาตรวัดตัวแปรด้วยการประมาณค่า 5 ระดับ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรง หาค่า IOC เมื่อคำถามผ่านทุกข้อ จึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความเชื่อมั่น หลังจากที่ได้แบบสอบถามที่มีคุณภาพแล้ว จึงดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างตามที่ได้กำหนด ซึ่งผู้วิจัยเก็บข้อมูลจริง ได้จำนวนคน 528 คน

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

1) สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย (1) ค่าเฉลี่ย (2) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อเป็นการตอบสนองวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1 ดังตาราง 1

2) สถิติเชิงอนุมาน ใช้สถิติในการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) และทดสอบโมเดลที่พัฒนาขึ้น เพื่อเป็นการตอบสนองวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ดังตาราง 2 – 3 และภาพ 3

ผลการวิจัย

1. ประสิทธิภาพของสถานีตำรวจนครบาล ประกอบด้วย ตัวแบบมนุษยสัมพันธ์ ตัวแบบระบบเปิด ตัวแบบเป้าหมายเชิงเหตุผล และตัวแบบกระบวนการภายใน

จากตาราง 1 พบว่า สถานีตำรวจนครบาล มีประสิทธิภาพด้านตัวแบบกระบวนการภายในมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.20) รองลงมาคือ ตัวแบบเป้าหมายเชิงเหตุผล ตัวแบบระบบเปิด และตัวแบบมนุษยสัมพันธ์ตามลำดับ

2. ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์การ ปัจจัยด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของสถานีตำรวจนครบาล

ตาราง 1 ประสิทธิภาพของสถานีตำรวจนครบาล

ประสิทธิผลของสถานีตำรวจนครบาล	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ตัวแบบมนุษยสัมพันธ์	4.01	0.74
ตัวแบบระบบเปิด	4.13	0.67
ตัวแบบเป้าหมายเชิงเหตุผล	4.18	0.68
ตัวแบบกระบวนการภายใน	4.20	0.69

(n = 528)

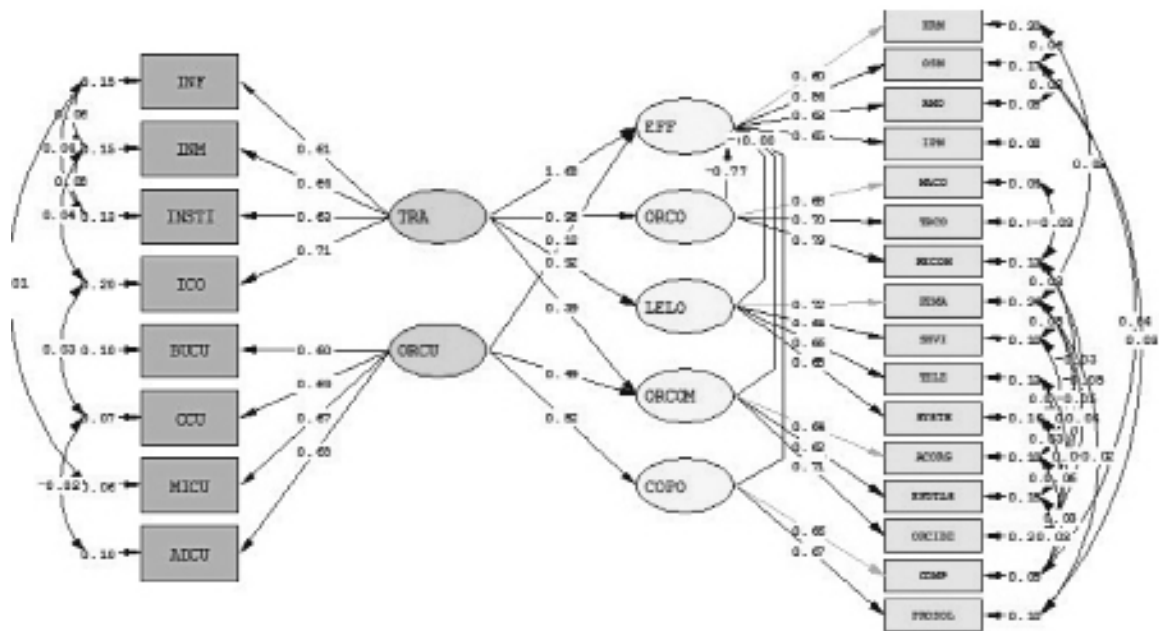
ตาราง 2 ดัชนีการเข้าได้กับข้อมูล

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ของการเข้าได้กับข้อมูล	ค่าที่ได้จากแบบจำลอง
Chi-square/df	น้อยกว่า 5.00	3.25
GFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90	0.90
RMR	เท่ากับหรือต่ำกว่า 0.05	0.018
RMSEA	0.05 ถึง 0.08	0.065
CFI	มีค่าตั้งแต่ 0.90	0.99
PGFI	มีค่าตั้งแต่ 0.50	0.63

ที่มา : Diamantopoulos & Sigaw (2000)

จากตาราง 2 พบว่าผลจากการวิเคราะห์ภายหลังปรับปรุงแบบจำลอง เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วพบว่า ตัวชี้วัดการเข้าได้กับข้อมูลทุกตัวผ่านเกณฑ์ของการเข้าได้กับข้อมูล หมายความว่าข้อมูลเชิงประจักษ์กับแบบจำลองเข้ากันได้ดี (good fit) ผู้วิจัยจึงนำผลการวิเคราะห์มาสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ประสิทธิภาพของสถานีตำรวจนครบาล ขึ้นอยู่กับ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร ปัจจัยด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน



ภาพ 2 แบบจำลองประสิทธิผลของสถานีตำรวจนครบาล

$$\begin{aligned}
 \text{EFF} &= 1.68 \cdot \text{TRA} + .12 \cdot \text{ORCU} - 0.77 \cdot \text{ORCO} - 0.14 \cdot \text{LELO} + 0.014 \cdot \text{ORCOM} + 0.0034 \cdot \text{COPO} , \\
 (0.36) & & (0.14) & & (0.21) & & (0.11) & & (0.081) & & (0.041) \\
 4.63 & & 0.82 & & -3.65 & & -1.29 & & 0.17 & & 0.083 \\
 \text{Errorvar.} &= 0.060 , R^2 = 0.94 \\
 & (0.030) \\
 & 2.02
 \end{aligned}$$

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ประสิทธิภาพของสถานีตำรวจนครบาล ขึ้นอยู่กับ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์การ สามารถอธิบายได้ร้อยละ 94

2. ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์การ ขึ้นอยู่กับ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

$$\begin{aligned}
 \text{ORCO} &= 0.98 \cdot \text{TRA}, \text{Errorvar.} = 0.061 , R^2 = 0.94 \\
 (0.035) & & (0.010) \\
 28.24 & & 6.00
 \end{aligned}$$

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์การ ขึ้นอยู่กับ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถอธิบายได้ร้อยละ 94

3. ปัจจัยด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ ขึ้นอยู่กับ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

$$\begin{aligned}
 \text{LELO} &= 0.92 \cdot \text{TRA}, \text{Errorvar.} = 0.12 , R^2 = 0.87 \\
 (0.044) & & (0.017) \\
 20.94 & & 6.94
 \end{aligned}$$

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ ขึ้นอยู่กับ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถอธิบายได้ร้อยละ 87

4. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ ขึ้นอยู่กับ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ

$$\begin{aligned}
 \text{ORCOM} &= 0.39 \cdot \text{TRA} + 0.49 \cdot \text{ORCU}, \text{Errorvar.} = 0.14, R^2 = 0.84 \\
 (0.11) & & (0.11) & & (0.021) \\
 3.41 & & 4.32 & & 6.92
 \end{aligned}$$

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ ขึ้นอยู่กับ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ สามารถอธิบายได้ร้อยละ 84

5. การมีส่วนร่วมของชุมชน ขึ้นอยู่กับ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ

$$\begin{aligned}
 \text{COPO} &= 0.82 \cdot \text{ORCU}, \text{Errorvar.} = 0.32, R^2 = 0.68 \\
 (0.039) & & (0.028) \\
 21.18 & & 11.56
 \end{aligned}$$

ผลการวิเคราะห์ พบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชน ขึ้นอยู่กับ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ สามารถอธิบายได้ร้อยละ 68

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยทั้ง 5 ข้อ สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน การวิจัยทั้ง 5 ข้อ พบว่า ประสิทธิภาพของสถานีตำรวจนครบาล ขึ้นอยู่กับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสมรรถนะองค์การ สมรรถนะองค์การ ขึ้นอยู่กับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์การแห่งการเรียนรู้ ขึ้นอยู่กับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์การ ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์การ และการมีส่วนร่วมของชุมชน ขึ้นอยู่กับ วัฒนธรรมองค์การ และจากการทดสอบสมมติฐานทั้ง 5 ข้อ ข้างต้น จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อตัวแปรทุกตัวแสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสำคัญอย่างมากในการขับเคลื่อน หรือเปลี่ยนแปลง องค์การ ขณะวัฒนธรรมองค์การนั้น มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานกับสถานีตำรวจนครบาลและการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ สมรรถนะองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ ความผูกพันต่อองค์การการมีส่วนร่วมของชุมชน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของสถานีตำรวจนครบาล สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลเชิงบวก โดยรวมต่อประสิทธิภาพของสถานีตำรวจนครบาลมากที่สุด ขณะที่สมรรถนะองค์การ ส่งผลทางตรงในเชิงลบต่อประสิทธิภาพของสถานีตำรวจ

นครบาล ได้แก่ นโยบายของผู้บังคับบัญชาที่สั่งการมายังพื้นที่สถานีตำรวจนครบาลมากขึ้นไป กระทั่งถึงสมรรถนะของข้าราชการตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลต่อสมรรถนะของสถานีตำรวจในภาพรวมที่ลดลงด้วย

อภิปรายผล

ผลการวิจัย ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานีตำรวจนครบาล ผลการวิจัยสมมติฐานข้อ 1 ประสิทธิภาพของสถานีตำรวจนครบาล ขึ้นอยู่กับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ สมรรถนะองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ ความผูกพันต่อองค์การ และการมีส่วนร่วมของชุมชน พบว่า ประสิทธิภาพของสถานีตำรวจนครบาล ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสมรรถนะองค์การซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Chowdhury (2003) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สมรรถนะองค์การที่เป็นศูนย์กลาง และเป็นพลวัตจะขับเคลื่อนองค์การอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับงานวิจัยของ Dean & Gottschalk (2013) พบว่า บทบาทผู้นำตำรวจมีบทบาทที่สำคัญที่สุดและสอดคล้องกับงานวิจัยของ Omolade (2007) พบว่า สมรรถนะองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาส่งผลบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ผลการวิจัยสมมติฐานข้อ 2 สมรรถนะองค์การขึ้นอยู่ด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การที่ผู้กำกับสถานีตำรวจนครบาลได้แสดงวิสัยทัศน์ ในการนำยุทธศาสตร์มาจัดทำแผนปฏิบัติงานโดยให้ตำรวจในสถานีตำรวจนครบาล ช่วยกันแสดงความคิดเห็น และร่วมกันปฏิบัติกรณิดังกล่าวเป็นไปตามแนวคิดของ Lado (1992) ที่กล่าวว่าความสามารถขององค์การมาจากการจัดการที่ยุทธศาสตร์สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง (2557) พบว่า สมรรถนะองค์การขึ้นอยู่ด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผลการวิจัยสมมติฐานข้อ 3 องค์การแห่งการเรียนรู้ขึ้นอยู่ด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กรณิดังกล่าวเป็นไปตามแนวคิดของ Chowdhury (2003) ในหนังสือองค์การในศตวรรษที่ 21 ที่กล่าวว่า “ภาวะผู้นำส่งเสริมอิทธิพลทางบวกต่อองค์การแห่งการเรียนรู้”

ผลการวิจัยสมมติฐานข้อ 4 ความผูกพันต่อองค์การขึ้นอยู่ด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์การ กรณิดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Benjamin, Gelderen & Leonie (2016) พบว่า การสนับสนุน

จากหัวหน้างาน มีผลงานที่ดี ระหว่างความมุ่งมั่น และการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีผลต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจในความผูกพันต่อองค์การ

ผลการวิจัยสมมติฐานข้อ 5 การมีส่วนร่วมของชุมชน ขึ้นอยู่กับ วัฒนธรรมองค์การ กรณิดังกล่าวเป็นไปตามทฤษฎีของ Robert Trojanowicz อ้างถึงสุพิศาล ภักดี นฤนาถ และคณะ (2555) ที่กล่าวว่า คนเราทุกคนมีจิตใจดี และยินดีที่จะร่วมมือ เพื่อช่วยทำประโยชน์ต่อสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Punch, Vijven & Zoomer (2002) เรื่อง การพัฒนาระบบการรักษาความปลอดภัยของชุมชนในเนเธอร์แลนด์ พบว่า การพัฒนาชุมชนในเนเธอร์แลนด์ เป็นการแก้ปัญหาการเป็นหุ้นส่วนกับหน่วยงานอื่น การป้องกันอาชญากรรม การสนับสนุน การพึ่งพาตนเอง การสนับสนุนกลไกการควบคุมสังคม ด้วยการเข้าร่วมคณะกรรมการชุมชน

สรุป และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานีตำรวจนครบาล สรุปได้ดังนี้

1. สถานีตำรวจนครบาลมีประสิทธิผลด้านตัวบ่งชี้กระบวนการภายในมากที่สุด รองลงมาคือ ตัวแบบเป้าหมายเชิงเหตุผล ตัวแบบระบบเปิด และตัวแบบมนุษย์สัมพันธ์ตามลำดับ
2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสมรรถนะองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการดำเนินงานของสถานีตำรวจนครบาล ส่วนปัจจัยอื่นๆ ไม่พบว่ามีอิทธิพล ข้อค้นพบดังกล่าวยังสามารถนำไปกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต

1. จากสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ พบว่า สมรรถนะองค์การ ส่งผลทางตรงในเชิงลบต่อประสิทธิผลของสถานีตำรวจนครบาลนั้น จากประสบการณ์การทำงานของผู้วิจัยน่าจะมีความแปรที่เกี่ยวเนื่องในการวิจัย คือ นโยบายของผู้บังคับบัญชา ซึ่งในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาวิจัยตัวแปร นโยบายของผู้บังคับบัญชาด้วย
2. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ เก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานีตำรวจนครบาลเท่านั้น จึงควรมีการวิจัยโดยเก็บ

รวบรวมข้อมูลจากตำราวรรณกรรมต่างๆ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบ (Benchmark) และค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practice) ในการปฏิบัติงานสถานีตำรวจ

3. ควรมีการศึกษาประสิทธิผลของสถานีตำรวจนครบาล เพื่อประเมินคุณภาพให้บริการในมิติของประชาชนผู้มารับการบริการและผู้ที่มีส่วนได้เสีย เช่น หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กต.ตร. สถานีตำรวจ ฯลฯ เพิ่มเติม

4. ควรมีการศึกษา เพื่อประเมินผลการปฏิบัติราชการของสถานีตำรวจนครบาล ให้ครอบคลุมในทุกมิติ ประกอบด้วย ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ คุณภาพการให้บริการประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ และการพัฒนาองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- จิตพันธ์ จินประชา (2557). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- ธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง (2557). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคกลางของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- รุจิราพรรณ คงช่วย (2555). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขล.
- โรงเรียนนายร้อยตำรวจ (2560). *Modern police station*. สืบค้นเมื่อ พฤศจิกายน 3, 2560. จาก www.modernpolicestation.com.
- ศรีสกุล เจริญศรี (2558). ธรรมชาติของวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลองค์กรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สมหมาย สมใจ (2556). รูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทศกาล รักดินธนาถ และคณะ (2555). แนวทางการปฏิบัติงานตามหลักการของทฤษฎีตำรวจสมัยใหม่บนทฤษฎี. กรีนแอปเปิ้ลกราฟฟิคปริ้นติง จำกัด.2556.
- สุภมาศ อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนิกุล ภิญโญภาณุวัฒน์ (2554). สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2560). *ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 20 ปี ระยะที่ 1 (พ.ศ.2560 - 2564)*. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1994). Transformational leadership and organizational culture. *International Journal of Public Administration*, 17., p. 112-121.
- Benjamin, R., Gelderen, V., & Leonie W. (2016). Affective organizational commitment, work engagement and service performance among police officers. *Policing an International Journal of Police strategies and Management*, 39(1), 206-221.
- Chowdhury, S(2003). *Organization 21C : Someday all organizations will lead this way*. Prentice Hall.
- Daft, R. (2008). *The leadership experience* (2nd ed.). Mason, OH: Thomson/south-western.
- Dean. G., & Gottschalk, P. (2013).. Police leadership roles: empirical study of management attitudes. *International Journal of Law and Management*, 55(4), 304-317.
- Diamantopoulos, A & Sigauw, J. A, (2000), *Introducing LISREL*. London: Sage
- Mowday, R., Steer, R.M., & Porter. (1982). *Employee organization linkages: The psychology of commitment, absent and turnover*. New York: Academy Press.
- Omolade, R. A. (2007). *A system test of effectiveness of elementary school in Nigeria* 3247173 Ed.D., St.John's University (New York), School of Education and Human Services United states. New York.

- Punch, M., Vijver, K. V., & Zoomer, O. (2002). "Dutch "COP" Developing Community policing in the Netherland" *Policing an International Journal of Police strategies and management*, 25 (1). 60-79.
- Senge, P. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of learning Organization*. New York.
- Steers, R. M (1988). *Introduction to organization behavior*. (3rded.) Boston : Scott Foresmam And Company.
- Yuki, G. (1998). *Leadership in organization*. New Jersey : Prentice Hill inc.

Translated Thai Reference

- Adul Sangsingkaew. (2013). *Adul strict superintendent in police station must have leadership*. Retrieved 5 June, 2017, from www.thairath.co.th (in thai).
- Police Cadet Academy. (2017). *Modern police station*. Retrieved November 3, 2017, from www.modern-policestation.com (in thai).
- Rujirapun Kongchuay. (2012). *Causal factors influencing higher education management effectiveness of Rajabhat University in southern regional area*. Ph.D. thesis Department of Educational Administration, Songkhla University. (In Thai).
- Somma Theansomjai. (2013). *The model of effectiveness administration of primary educational service area offices*. Ph.D. thesis Department of Educational Administration, Silpakorn University. (In Thai).
- Srisakul Jareonsri. (2015). *Good governance, organization culture and organizational effectiveness of the division officers attached to the commissioner general, Royal Thai Police*. Ph.D. thesis Department of Public Administration, Sripatum University. (In Thai).
- Strategy Bureau, Royal Thai Police. (2017). *Strategy of Royal Thai Police in 20 year phase 1 (2017-2021)* Author. (In Thai).
- Supamas Angsuchoti, Somtawin Wijitwanna, & Ratchaneekool Pinyapanuwat. (2011). *Analytical statistics for research social and behavioral techniques to use the program LISREL (3rd ed.)*. Bangkok: Chareondeemonkong Printing. (In Thai).
- Supisarn Bhakdinarinath, & et al. (2013). *Modern policing community policing in CSD*. Nonthaburi: Green Apple Graphic. (In Thai).
- Thitipran Jeanpacha. (2014). *A causal model of the effectiveness of Police stations Organization under Metropolitan Police Bureau of Royal Thai Police in Thailand*. PH.D. thesis Department of Government and Private Management, Christian University. (In Thai).
- Twatchai Tongutairuang (2014). *A causal model of the effect : reness of small-sized primary school sunder*. The office of the Basic Education Commission in the Central region of Thailand. (In Thai).