

**การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง: ศึกษา
กรณีกองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับ
อาชญากรรมทางเศรษฐกิจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ**
**Development of Police Bureau of an Economic Crime
Suppression for High Performance Organization**

รังสรรค์ ตรงฉก* ฐนันดรศักดิ์ บวรนนท์กุล **

Rangsan Tulashiwin * Tanansak Borwornnuntakul **

Received : 18 FEB 2019 / Revised : 22 MAR 2019 / Accepted : 10 JUN 2019



Quality of Life and Law Journal

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประเมินการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับรูปแบบขององค์กรสมรรถนะสูงและวางแนวทางการพัฒนาองค์กรบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในกองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวนทั้งสิ้น 384 คน ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ค่าทางสถิติโดยใช้ANOVA วิเคราะห์

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ด้านข้อมูลส่วนบุคคล ประชากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นชั้นประทวน เพศชาย มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป สถานภาพสมรสแล้ว มีระยะเวลาในการรับราชการ มากกว่า 9 ปีขึ้นไป ยังมีภาระในครอบครัวที่ต้องดูแล/มีค่าใช้จ่าย บิดา มารดาอยู่ ด้านปัจจัยดำเนินการ ส่วนใหญ่เห็นว่าผู้นำค่อนข้างเป็นประชาธิปไตย กฎ ระเบียบในหน่วยงานมีความยืดหยุ่นมากตามสมควรและ การสื่อสารในองค์กรเป็นทางการ ชัดเจน และเป็นระบบ 2) ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง ผลการศึกษาในภาพรวม เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการนำองค์กร อยู่ในดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ด้านการจัดการกระบวนการ อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ตามลำดับ 3) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กร

* หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาอาชญาวิทยาและงานยุติธรรม คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

** อาจารย์ประจำสาขาวิชาอาชญาวิทยาและงานยุติธรรม คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

* Master of Arts , Criminology and Criminal Justice Program, Faculty of Social Science and Humanities, Mahidol University

** Lecturer, Assist.Prof. Criminology and Criminal Justice Program, Faculty of Social Science and Humanities, Mahidol University



วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย

ปีที่ 15 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2562)

กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง ได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงานในอาชีพตำรวจ ในระยะที่ปัจจัยดำเนินการ ได้แก่ ภาวะผู้นำและการสื่อสารในองค์กร

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ควรมีการทบทวนผลการปฏิบัติงานหน่วยงานต่อเนื่อง เชื่อมโยงยุทธศาสตร์กับการปฏิบัติงาน สำนวณความพึงพอใจผู้รับบริการ สร้างนวัตกรรมในกระบวนการ รวมทั้งสร้างเส้นทางการเติบโตที่ชัดเจน ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยต่อไป ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ ศึกษาเกี่ยวกับหน่วยงานตำรวจอื่นๆ และแสวงหาหรือสร้างองค์ประกอบหรือตัวชี้วัดเป็นความองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของหน่วยงาน

คำสำคัญ : กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ/องค์กรที่มีสมรรถนะสูง/ประเทศไทย

Abstract

The objectives of this study were to delineate Police Bureau of an Economic Crime Suppression for High Performance Organization as well as factors that effect on such platform and developmental approach such bureau. Three hundred and eighty four police officers who worked in the Police Bureau of an Economic Crime Suppression were sampled. The data was collected by questionnaire and analysis through ANOVA.

The results can be summarized as follows: 1. In terms of personal background, most of the participants were sergeant male police with aged 31-40 years, married, had a Bachelor's Degree and had worked in their organizations more than 9 years. They are taking care of the money for their family members. The income level ranged more than 20,001 Baht per month. Apart from this, as for the performance factors, they also agreed with the democratic leader and good organizational communication. 2. As far as high performance organization viewpoint is concerned, most of the sample police officers expressed at high level of opinion on leadership and strategic planning, outcome performance, the client and stakeholder services, human resources development and management respectively. Be that as it may, they expressed at the lowest level of their opinion on knowledge measure analysis and management. 3. Factors related with developing Police Bureau of an Economic Crime Suppression for High Performance Organization depending on age, monthly income, and work time period, leadership and communication aspects in the organization.

Recommendations from this study are that there is a need to review the annual performance, integrating strategic scheme with the missions and survey for satisfaction of the client, provide the person career path obviously and upgrades innovation to work process. Similarly, comparative studies that looked at other police units and police stations in urban areas and in other police units including the qualitative approach would also be useful.

Key words: High Performance Organization/ Police Bureau of an Economic Crime Suppression/Thailand

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งภายในและจากภายนอกองค์กร ทำให้องค์กรทั้งในภาครัฐและเอกชนต่างต้องเร่งปรับตัวเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน ในขณะเดียวกัน ความคาดหวังต่อระบบราชการในฐานะที่เป็นหน่วยงานหลักสำคัญในการแก้ปัญหาและการพัฒนาประเทศ ระบบราชการเองกำลังเร่งปรับปรุงตนเองให้มีประสิทธิภาพเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการให้บริการประชาชน ดังนั้น องค์กรที่สามารถแข่งขันและอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization: HPO) องค์กรสมรรถนะสูง(High Performance Organization) เป็นองค์กรที่เก่ง มีแผนงานรองรับกับสถานะต่างๆอย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์สถานการณ์ที่สามารถกระทบต่อการทำงานจากรอบด้านทุกมุมมอง ทำให้สามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเวลาและคุณภาพของผลงานดีเยี่ยมเป็นองค์กรที่เป็นเลิศ (Excellence Organization) มีระบบการบริหารจัดการภายในที่ดี และเกิดความยั่งยืนในการทำงานในระยะยาว

การสร้างให้ระบบราชการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงนั้น ได้รับความนิยมนอย่างสูงในต่างประเทศ ในทศวรรษที่ผ่านมา โดยAndre de Waal (2010) ได้ดำเนินการสร้างโปรแกรมและแนวทางการพัฒนาระบบราชการ ในสองลักษณะ คือ การแสวงหาเงื่อนไขในการพัฒนาที่จะส่งเสริมและเอื้อต่อการให้องค์กรมีศักยภาพสูง กับการรักษาความมีศักยภาพสูงให้มีความต่อเนื่องและยั่งยืน ของไทยมีการวางกรอบการดำเนินการภายหลังที่ได้มีการกำหนดกรอบการปฏิรูประบบราชการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ระบบราชการไทย พ.ศ.2551 - 2555 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ 2551, 2) ในการบริหารจัดการระบบภายในขององค์กรเพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงนั้น มีเครื่องมือ หรือเทคนิคที่นำมาใช้หลายอย่างขึ้นอยู่กับองค์กรใดจะเลือกใช้ สำหรับประเทศไทย สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ร่วมกับสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติจัดทำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award :PMQA) เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยราชการใช้ในการประเมินตนเองเพื่อก้าวไปสู่องค์กรสมรรถนะสูง องค์กรสมรรถนะสูงตามหลักเกณฑ์ PMQA ประกอบด้วย 7 มิติ คือ การนำองค์กร การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล การจัดการกระบวนการ และผลลัพธ์การดำเนินการ

กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจเป็นหน่วยงานสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีฐานะเป็นองค์กรในหน่วยราชการ มีบทบาทและภารกิจป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมที่เกี่ยวกับเศรษฐกิจทุกประเภท เช่น ภาษี การเงินการธนาคาร ทรัพย์สินทางปัญญา ฯลฯ รวมทั้งปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่รับมอบหมาย จากแนวทางการสร้างให้ระบบราชการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงนั้น ปัญหาที่ต้องการแสวงหาคำตอบ (Research Questions) ได้แก่ การดำเนินการของกองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติปัจจุบันเป็นอย่างไร





วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย
ปีที่ 15 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2562)

มีองค์ประกอบของสมรรถนะสูง หากพิจารณาจากแนวทางของ กพร.สามารถประเมินการมีศักยภาพสูงได้เพียงใด และมีปัจจัยอะไรที่สัมพันธ์กับรูปแบบขององค์การสมรรถนะสูงของกองบังคับการดังกล่าวบ้าง รวมทั้งแนวทางการพัฒนากองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติให้เป็นองค์การสมรรถนะสูงควรดำเนินการอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบขององค์การสมรรถนะสูงของกองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับรูปแบบขององค์การสมรรถนะสูงของกองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
3. เพื่อวางแผนทางการพัฒนากองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติให้เป็นองค์การสมรรถนะสูง

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยตรวจสอบคุณภาพด้วยการหาค่าIOCและหาค่าความเชื่อมั่น ประชากรเป้าหมาย คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในกองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ นายตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน 198 นายและชั้นประทวน 186 นาย จำนวนรวมทั้งสิ้น 384 นาย(เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนใกล้เคียงกับ 400 คน คือ 384 นาย ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลทั้งหมด) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the social sciences) ประมวลผล 1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ใช้ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติอ้างอิง (Inferential statistics) ใช้ทดสอบสมมติฐาน และการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม โดยใช้สถิติ ANOVA และ Correlation มาวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิจัย

ด้านปัจจัยส่วนบุคคล จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 31 – 40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป ชั้นประทวน สถานภาพสมรสแล้ว มีระยะเวลาในการรับราชการ มากกว่า 9 ปีขึ้นไป ยังมีภาระในครอบครัวที่ยังต้องดูแล/มีค่าใช้จ่ายบิดา มารดาอยู่

ด้านปัจจัยดำเนินการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าผู้นำค่อนข้างเป็นประชาธิปไตย กฎระเบียบในหน่วยงานมีความยืดหยุ่นมากตามสมควรและ การสื่อสารในองค์กรเป็นทางการ ชัดเจน และเป็นระบบ

ด้านการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง ผลการศึกษาการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของกองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในภาพรวม พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการนำองค์กร อยู่ในดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ด้านการจัดการกระบวนการ อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดได้แก่ ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ตามลำดับ

ในรายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า

ก. ด้านการนำองค์กร พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณารายข้อพบว่า กรณีผู้บริหารองค์กรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การที่บรรยากาศในการทำงานในองค์กรเป็นไปแบบกัลยาณมิตรและแบบพี่น้อง อยู่ในระดับมาก พิจารณาโดยรวมแล้ว องค์กรมีการทำงานเป็นระบบ มีการกระจายอำนาจให้บุคลากร มีการกำกับดูแลที่เหมาะสม ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในการดำเนินการต่างๆ องค์กรมีการสื่อสารในองค์กรชัดเจนและมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดได้แก่ หน่วยงานมีการทบทวนผลการดำเนินการขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

ข. ในด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณารายข้อพบว่า การวางแผนของหน่วยงานยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนต่อการเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสมและสิ่งท้าทาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การองค์กรมีแผนยุทธศาสตร์และดำเนินการตามยุทธศาสตร์ หน่วยงานทุกระดับมีการถ่ายทอดแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดได้แก่ หน่วยงานมีการกำหนดเป้าหมายและเชื่อมโยงเป้าหมายเข้ากับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ตามลำดับ

ค. ในด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณารายข้อพบว่า การที่องค์กรปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประชาชน ผู้ประกอบการ และส่วนราชการอื่นๆ เสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การประเมินว่าองค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาประชาชน และองค์กรมีการนำเอาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ได้ไปใช้ในการออกแบบและปรับปรุงการให้บริการ อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดได้แก่ องค์กรมีการสำรวจ วัดความพึงพอใจของผู้รับบริการอยู่เสมอ ตามลำดับ



วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย
ปีที่ 15 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2562)

ง. ในด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณารายข้อพบว่า องค์กรมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศจัดเก็บข้อมูล จัดองค์ความรู้ และวิเคราะห์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ มีการเก็บข้อมูลอย่างต่อเนื่องในหน่วยงานเพื่อใช้ในการวิเคราะห์แก้ไขปัญหา และองค์กรมีการใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์มาประกอบการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดได้แก่ การที่องค์กรมีการสร้างนวัตกรรมใหม่เพื่อการทำงาน

จ. ในด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณารายข้อพบว่า การที่บุคลากรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและการนำความคิดเห็นไปปฏิบัติเพื่อปรับปรุงองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การผู้บังคับบัญชาของมีการสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ได้ พัฒนาความรู้ความสามารถ และการเพิ่มศักยภาพได้อย่างเต็มที่ บุคลากรมีโอกาสสื่อสาร แลกเปลี่ยนความรู้หรือทักษะระหว่างบุคลากรภายในและนอกองค์กรอย่างเต็มที่ ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานที่ท้าทายและเหมาะสมเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อองค์กร หน่วยงานมีการส่งเสริมด้านสุขภาพ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน หน่วยงานของมีการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้กับบุคลากร อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดได้แก่ หน่วยงานของมีการเตรียมบุคลากรสำหรับตำแหน่งผู้บริหารหรือตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อภารกิจหลักขององค์กร

ฉ. ในด้านการจัดการกระบวนการ พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณารายข้อพบว่า การมีวิธีการจัดการกระบวนการงานให้มีประสิทธิภาพเพื่อลดขั้นตอนในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ มีการตรวจสอบกระบวนการที่มีความเสี่ยงสูง เช่น งานด้านการเงิน พร้อมหาทางป้องกัน มีกระบวนการที่สนับสนุนบุคลากรในการทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย มีความเชื่อมโยงระหว่างกระบวนการที่สร้างคุณค่าและตัวชี้วัดที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร มีการใช้เทคโนโลยีและวิธีที่เหมาะสมในการเพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิตเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หลักของกระบวนการ อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดได้แก่ มีการปรับปรุงกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุนของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ

ช. ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณารายข้อพบว่า ผลลัพธ์การดำเนินการขององค์กรพบปรากฏจากคุณภาพการให้บริการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ผลลัพธ์การดำเนินการขององค์กรเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดได้แก่ ผลลัพธ์ที่เกิดการพัฒนาและประสิทธิภาพของหน่วยงานโดยรวม เป็นผลมาจากจากระบบการทำงานที่มีทั้งหมด



สรุปและอภิปรายผล

ก.ปัจจัยส่วนบุคคล

- ด้านเพศ ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในภาพรวมที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น เพศจึงเป็นปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

- ด้านอายุ ผลการศึกษา เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในภาพรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น อายุจึงเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

- ด้านระดับการศึกษา ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ด้านระดับการศึกษา จึงเป็นปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

- ด้านรายได้ต่อเดือน ผลการศึกษา พบว่า ด้านรายได้ต่อเดือนในภาพรวม จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในภาพรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ด้านรายได้ต่อเดือน จึงเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

- ด้านชั้นยศ พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีชั้นยศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในภาพรวมที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ชั้นยศจึงเป็นปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

- ด้านสถานภาพการสมรส พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น สถานภาพสมรสจึงเป็นปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

- ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในภาพรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน จึงเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

- ด้านภาระในครอบครัว พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีภาระในครอบครัวต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ภาระในครอบครัวจึงเป็นปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง





วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย
ปีที่ 15 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2562)

ข. ปัจจัยดำเนินการ

จากการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยดำเนินการ ได้แก่ ภาวะผู้นำ กฎ ระเบียบในหน่วยงาน ด้านการสื่อสารในองค์กร

- ด้านภาวะผู้นำในองค์กร พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความเห็นต่อการมีภาวะผู้นำในองค์กรต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ค่าเฉลี่ยของเจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มตัวอย่างที่มีความคิดเห็นว่าผู้นำค่อนข้างเป็นประชาธิปไตย มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอื่นๆ ทั้งนี้ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดังกล่าวเป็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพียงคู่เดียว ได้แก่ กลุ่มเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความคิดเห็นว่าผู้นำค่อนข้างเผด็จการ มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในภาพรวมแตกต่างกับกลุ่มที่มีความคิดเห็นว่าผู้นำแบบผสมระหว่างพระเดชและพระคุณ

ดังนั้น เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความเห็นในด้านภาวะผู้นำแตกต่างกันเห็นว่าเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง โดยเฉพาะผู้นำแบบประชาธิปไตย

- ด้านกฎ ระเบียบในหน่วยงาน ด้านกฎ ระเบียบในหน่วยงานกับการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง ในภาพรวม จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความเห็นต่อการมีกฎ ระเบียบในหน่วยงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สอดคล้องกันทุกด้านไม่ว่าในด้านการนำองค์กร ไม่แตกต่างกัน ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ด้านการจัดการกระบวนการ ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ

เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความเห็นในด้านกฎ ระเบียบในหน่วยงานแตกต่างกันเห็นว่าเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

- ด้านการสื่อสารในองค์กร พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความเห็นต่อการสื่อสารในองค์กรต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยส่วนในภาพรวม พบว่า ค่าเฉลี่ยของเจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มตัวอย่างที่มีความคิดเห็นว่า การสื่อสารในองค์กรเป็นทางการ ชัดเจน และเป็นระบบมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอื่นๆ

เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความเห็นในด้านการสื่อสารในองค์กรแตกต่างกันเห็นว่าเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาวิจัย

(1) จากการศึกษา ในด้านการนำองค์กร พบว่า หน่วยงานยังขาดการทบทวนผลการดำเนินการขององค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยผลการศึกษาระบุว่า ยังอยู่ในระดับน้อยที่สุด ดังนั้น จึงควรกำหนดให้มี

การประชุมเพื่อทบทวนการดำเนินการในทุกปีอย่างต่อเนื่อง เพื่อตรวจสอบสิ่งที่ดำเนินการไปแล้ว ผลลัพธ์และแนวทางการพัฒนาที่ควรดำเนินการต่อไป

(2) จากการศึกษา ในด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ พบว่าหน่วยงานยังขาดการกำหนดเป้าหมายและเชื่อมโยงเป้าหมายเข้ากับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ตามลำดับ ยังอยู่ในระดับน้อยที่สุด นั่นคือ หน่วยงานมีการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย แต่ในทางปฏิบัติยังขาดการเชื่อมโยงเข้ากับภารกิจองค์กรในทุกระดับชั้น ดังนั้น จึงควรให้ทุกหน่วยงานในสังกัด ได้พิจารณานำเอาแผนเชิงยุทธศาสตร์มาปรับเข้ากับการปฏิบัติงานและกำหนดออกมาเป็นตัวชี้วัดที่เหมาะสม

(3) จากการศึกษา ในด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พบว่าองค์กรมีการสำรวจ วัดความพึงพอใจของผู้รับบริการอยู่เสมอ ยังอยู่ในระดับน้อยที่สุด ดังนั้น จึงควรมีการออกแบบประเมินความพึงพอใจของผู้มาขอรับบริการไม่ว่าจะเป็นของประชาชนหรือหน่วยงานต่างๆทั้งภาครัฐและเอกชนที่มาขอรับบริการ

(4) จากการศึกษา ในด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ พบว่าการที่องค์กรมีการสร้างนวัตกรรมใหม่เพื่อการทำงาน ยังอยู่ในระดับน้อยที่สุด ดังนั้น จึงควรมีการกำหนดเป็นนโยบายให้หน่วยงานระดับล่างช่วยกันคิดและสร้างนวัตกรรมการทำงานต่างๆในการปรับปรุงการทำงาน อาจมีการประกวดและให้รางวัลในทุกๆปี

(5) จากการศึกษา ในด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าเพศ/ ระดับการศึกษา/ชั้นยศ /สถานภาพสมรส/ภาระในครอบครัว เป็นปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง ดังนั้น จึงควรนำปัจจัยเหล่านี้มาวางแผนในการพัฒนาการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

(6) จากการศึกษา ในด้านปัจจัยดำเนินการ พบว่า ภาวะผู้นำและการสื่อสารในองค์กรเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง ดังนั้น จึงควรส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำและการสื่อสารองค์กรอย่างต่อเนื่อง

(7) จากการศึกษา ในด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล พบว่าหน่วยงานมีการเตรียมบุคลากรสำหรับตำแหน่งผู้บริหารหรือตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อภารกิจหลักขององค์กรยังอยู่ในระดับน้อยที่สุด ดังนั้น จึงควรมีการออกแนวทางกำหนดให้บุคลากรมีcareer Path ที่ชัดเจนในการขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหาร

(8) จากการศึกษา ในด้านการจัดการกระบวนการ พบว่า การปรับปรุงกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุนของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ ยังอยู่ในระดับน้อยที่สุด ดังนั้น จึงควรทบทวนกระบวนการที่ยังขาดประสิทธิภาพหรือกระบวนการที่สร้างปัญหาในการปฏิบัติงานและดำเนินการปรับปรุงกระบวนการอย่างสม่ำเสมอ อย่างต่อเนื่องในทุก 5 ปี

(9) จากการศึกษาพบว่า ในด้านผลลัพธ์การดำเนินการ ผลลัพธ์ที่เกิดการพัฒนาและประสิทธิภาพของหน่วยงานโดยรวม เป็นผลมาจากจากระบบการทำงานที่มีทั้งหมด ยังอยู่ในระดับน้อย



วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย

ปีที่ 15 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2562)

ที่สุด ดังนั้น จึงควรวางแผนทางให้หน่วยงานระดับล่างได้วางแผนทางการพัฒนาหรือการสร้างผลลัพธ์ (Outcome based) ในการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาต่อไป

(1) จากการศึกษาที่ผ่านมาเป็นการศึกษาในเชิงปริมาณ ที่ผลการศึกษา ยังไม่ได้รายละเอียดในเชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลการศึกษาในเชิงคุณภาพและรายละเอียดที่มากขึ้นเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุง จึงควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพถึงรูปแบบขององค์การสมรรถนะสูงของกองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

(2) ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะ รูปแบบขององค์การสมรรถนะสูงของกองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ (ปอศ.) เท่านั้น จึงควรมีการนำเอาแนวทางการพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูงไปใช้ศึกษากับหน่วยงานอื่นๆ ในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรอื่นๆ เหล่านี้

(3) การศึกษารูปแบบขององค์การสมรรถนะสูงของกองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ (ปอศ.) ครั้งนี้ เป็นการนำเอาแนวคิดในด้านองค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามแนวทางที่ สำนักงาน กพ.วางแนวทางไว้มาวัด ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาเชิงการแสวงหาและสร้างองค์ประกอบขององค์การสมรรถนะสูงของกองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ (ปอศ.) โดยศึกษาจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (The Stakeholder) ต่อไป

บรรณานุกรม

กาญจนา คำสุวรรณ์ และนิตยา เสาวมณี. (2521). **การบริหารองค์กร**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ศึกษิตสยาม

ชรินทร์ จุลประดิษฐ์. (2548). **หลักการบริหาร**. กรุงเทพฯ: อภิชาติการพิมพ์

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2552). **ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่**. กรุงเทพฯ : บริษัท ดี.เค.ปริ้นติ้งเวิลด์ จำกัด.

นิสตาภ เวชยานนท์. (2551). **มิติใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์**. กรุงเทพฯ: กราฟิโก ซิสเต็มส์ จำกัด. เปี่ยมพงศ์ นัยบ้านด่าน. (2543). องค์การแห่งการเรียนรู้. **วารสารการศึกษาพยาบาล** 10(3): 13-17. พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2547). **การจัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์ใช้**. กรุงเทพมหานคร : ธรรมมลการพิมพ์.

พสุ เดชะรินทร์. (2550). องค์การแห่งการเรียนรู้ วัฒนธรรมองค์กร. **ผู้จัดการรายสัปดาห์**. ปีที่ 20 ฉบับที่ 1064.

พิเชฐ อุดมรัตน์. อ้างถึงใน http://medinfo.psu.ac.th/KM/data/media/media_in_001.htm



- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). เอกสารประกอบการสัมมนาเชิงวิชาการ. องค์การแห่งการเรียนรู้.
ภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยพายัพ.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). **ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บุ๊คส์ลิงค์.
- อาภรณ์ ภูววิทยพันธ์. (2551). **กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : บริษัท เอช อาร์
เซ็นเตอร์ จำกัด.
- Adler, Nancy J. (1997). *International Dimensions of Organizational Behavior*. 2nd ed.,
Boston, PWS-Kent Publishing Co.
- A.M.Pettigrew, and R. Whipp. (1991). *Managing Change for Behavior Success*. Blackwell.
- Andre A. De Waal. (2005). CPM: Balance Your Organization?. อ้างอิงใน : www.Performance-management.nl/cpmpt05/andre_de_waal.ppt#628,6,
- B. B. Tregue. (1974). What is OD?. *Training and Development Journal*, Vol. 3, March,
pp.16.
- Daft, Richard L. (1986). *Organization Theory and Design*, 2nd ed. St Paul: West
Publishing.
- David A. G. (1998). *Havard Business Review on Knowledge Management: Building a
Learning Organization*, Boston: Havard Business School Publishing.
- David P. Hanna. (1988). *Designing Organizations for High Performance*, New York
: Addison Wesley Publishing Company.
- Deal, Terence E., & Allen A. Kennedy. (1982). *Corporate Cultures: The Rites and
Rituals of Corporate Life*, Addison-Wesley, Reading, Mass.
- Donn Di Nunns. *Evolving A Performance Organization*, อ้างอิงใน : www.em-l.com.
- Edward E. Lawler III. *Designing High Performance Organization*, อ้างอิงใน : <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/UN/UNPAN001316.pdf>.
- Edward E. Lawler III. (2005). *Creating High Performance Organization*. *Asia Pacific
Journal of Human Resource*, 43(10).
- Frank Buytendijk. (2006). *Five Key to Building High Performance Organization*,
Business Performance Management Magazine, February.
- Garvin, D.A. (1993). *Building a Learning Organization*, *Harvard Business Review*, 73(4)
- Gephart, M.A. & Marsick, V.J. (1996). *Learning Organizations Come Alive*. *Training &
Development*, 50(12)
- Greiner, Larry E. (1972). *Evolution and Revolution as Organizations Grow*. *Harvard
Business Review*, 50



วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย

ปีที่ 15 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2562)

- J.C. Collins. (2001). **Good to Great**. Random House Books.
- John, G. & A.M. Saks. (1991). *Organizational Behavior : Understanding and Managing Life at Work*, 5th ed. Toronto: Addison Wesley Longman.
- Jupp, Vivienne and Younger, Mark P. (2004). *A Value Model for the Public Sector*, Outlook Journal, February.
- Kaplan, Robert S. and Norton, David P. (2001). *The Strategy-Focused Organization: How Balanced Scorecard Companies Thrive in The New Business Environment*. Harvard Business School Press.
- Ken Blanchard. (2007). *Leading at A High – Level*. New Jersey : Prentice-Hall.
- Lewin, Kurt. (1951). *Field Theory in Social Science*. New York : Harper & Row.
- Linda Holbeche. (2004). “HR and The High Performance Organizations”. *Strategic HR Review*, vol 5. No 2.
- M. Miller, L. M. (2002). *The High - Performance Organization – An Assessment of Virtues and Values*.
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1995). **Theory of Organizational Knowledge Creation, in The Knowledge- Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation**, Eds. I. Nonaka and H. Takeuchi, United State of America, Oxford University Press, Inc., pp. 284.
- Peters, Thomas J., & R.H. Waterman. (1982). **In Search of Excellence: Lessons from America’s Best Run Companies**, New York: Harper&Row.
- R-ogers, Everett M. (1995). *Diffusion of Innovations*, 4th ed., New York:Free Press.
- The Berkeley Consulting Group. *High Performance Organization, Collective Wisdom*, 2(2)

