

ผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการพื้นที่ชายแดนไทย-เมียนมาของ
กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
The Achievement of Thailand-Myanmar Area Administrative Strategy
of Border Bureau Royal Thai Police

อนันตพร อุปัทม์* และ ไชยา ยิ้มวิไล**
Anuntaporn Upatump and Chaiya Yimwilai

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบพื้นที่ชายแดนไทย-เมียนมา ศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ และศึกษาแนวทางการพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารจัดการ โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ใช้กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ แบบสอบถาม จำนวน 400 คน จากเจ้าหน้าที่กองร้อยปฏิบัติการพื้นที่ชายแดนไทย-เมียนมา โดยการวิเคราะห์แบบสถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ วิเคราะห์เปรียบเทียบและทดสอบความแตกต่าง (One-way ANOVA) วิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) วิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สำหรับวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 29 คน จากผู้บริหารส่วนกลางและผู้บริหารกองร้อยปฏิบัติการ เพื่อสัมภาษณ์เชิงลึกโดยตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า วิเคราะห์เนื้อหาและศึกษาเอกสาร (Document Research)

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นชั้นประทวน ในตำแหน่งผู้บังคับหมู่ มีอายุตัวระหว่าง 41-50 ปี และมีอายุงานมากกว่า 12 ปี ส่วนระดับผลสัมฤทธิ์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการพัฒนาองค์การมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์ พบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์โดยเฉพาะช่วงอายุงานมากกว่า 12 ปี สอดคล้องเชิงคุณภาพว่า อายุงานที่ยาวนาน มีทักษะและความเชี่ยวชาญในงานมากส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของงานมากที่สุด 2) ปัจจัยกระบวนการบริหารจัดการ ประเมินผล การวางแผน การรายงาน และการควบคุมติดตาม มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์ 3) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน ทรัพยากรการบริหาร โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ทรัพยากรบุคคล มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารจัดการกับผลสัมฤทธิ์ พบว่า ทุกตัวแปรปัจจัยการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์ทั้งหมด

* นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

**ศาสตราจารย์ ผู้อำนวยการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ตลอดจนปัญหาอุปสรรค กำลังพลมีอายุมาก ชอบปฏิบัติงานตามคำสั่งมากกว่าแสดงความคิดเห็น โครงสร้างองค์กรไม่เหมาะสมกับภารกิจในปัจจุบัน และนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาร่วมใช้การปฏิบัติภารกิจมีข้อจำกัดด้านความรู้ความเข้าใจ และลักษณะของพื้นที่ไม่เอื้ออำนวย และขาดแคลนทรัพยากรการบริหาร (4 M) แนวทางการพัฒนา ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับปัจจัยการบริหารทุกด้าน โดยให้การสนับสนุนทรัพยากรการบริหารที่เพียงพอและเหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ สถานการณ์และลักษณะพื้นที่ชายแดน

คำสำคัญ: ผลสัมฤทธิ์ ยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการ พื้นที่ชายแดนไทย-เมียนมา

Abstract

The purpose of this research aims to investigate: (i) the degree of achievement in Thai-Myanmar Border Area Administrative Strategy From personal factor, ii) factors influencing an achievement of border area administrative strategy, iii) relationship between factors influencing of that achievement, iv) barriers and guidelines for further improvement of strategy. Using mixed methods, the four hundred (400) quantitative samples from Thai-Myanmar border area operations officer were involved. The statistics used descriptive statistics, One-way ANOVA and correlation analysis as well as multiple regression analysis. For qualitative samples, the twenty-nine (29) key informants from the central administration and the operational area executives granted their in-depth interviews. The analysis method included triangulation, analyze content and literature review.

The study indicated that the most respondents were non-commissioned officers, Squad Leader Position, between 41-50 years old and over 12 years of experience. This troop achieved at high average degree of performance. Efficiency was the highest average and the lowest mean was Organizational Development. For factors influencing achievement, it was found that; (1) personal factor-Current job position influenced on achievement, especially over 12 years of experience. The qualitative analysis was also support this result to which the long service life, skills and work expertise were the most impact on the achievement; (2) management processes i.e. evaluation, planning, reporting, and monitoring influenced to the achievement; (3) internal environment factors i.e. administrative resources, organizational structure, organizational culture, human resource influenced to the achievement. The relationship between resource management and achievement, it was found that all

variables in the management process and all variables in the internal environment factors correlated with the overall achievement. Thai-Myanmar Border Patrol Operation Troop encountered with some obstacles, including; (1) aging of the personnel; (2) performs orders rather than comment, (3) the organizational structure is not suitable for the current mission; (4) the personnel brought modern technology to work well. However, there were limitations on the knowledge, understanding and characteristics of unfavorable areas; (5) Management Resources Shortage (4M). It is recommended that Executives should pay attention to all management factors by deploy adequate and appropriate administrative resources for align with mission, situation and attribute of border area.

Key Words: Achievement, Strategy, Public Administrative, Thai-Myanmar Border Area

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติทั้งทางสังคม เศรษฐกิจและเทคโนโลยี อันเป็นผลมาจากการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร และการปรับเปลี่ยนโครงสร้างทาง เศรษฐกิจ การเมืองโลกจากกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) ส่งผลให้ภัยคุกคามความมั่นคง ได้แพร่กระจาย และมีการเปลี่ยนแปลงจากภัยคุกคามความมั่นคงรูปแบบเดิม (Traditional Security) ที่กระทำโดยรัฐต่อรัฐ ต่ออำนาจอียิปโต และบูรณาภาพเหนือดินแดนของรัฐที่เป็นภัยคุกคามทางทหาร (Military threats) ได้ลดน้อยลง แต่กลับพบภัยคุกคามความมั่นคงรูปแบบใหม่ (Non-Traditional Security : NTS) ปรากฏและขยายตัวเพิ่มขึ้น ที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง และมีแนวโน้มที่จะทวีความรุนแรงขยายวงกว้างไปยังประเทศต่าง ๆ รวมถึงประเทศในภูมิภาค อาเซียนโดยเฉพาะภัยคุกคามความมั่นคงจากการก่อการร้ายและอาชญากรรมข้ามชาติ ยาเสพติด การหลบหนีเข้าเมือง การค้ามนุษย์โจรสลัด รวมถึงภัยคุกคามความมั่นคงจากปัญหาสิ่งแวดล้อม และภัย พิบัติต่าง ๆ (กฤษฎา อาริรัชชกุล และคณะ, 2558, หน้า 5-6) สำหรับประเทศในภูมิภาคอาเซียนต่าง ตระหนักถึงผลกระทบที่ต้องเผชิญกับภัยคุกคามที่เป็นสิ่งท้าทายใหม่ดังกล่าว จึงรวมตัวกันเป็นประชาคม อาเซียน เพื่อให้มีความแข็งแกร่ง สามารถสร้างโอกาส และรับมือกับสิ่งท้าทายได้ทุกด้านในโลกปัจจุบัน ตลอดจนเพิ่มอำนาจต่อรอง และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอาเซียนทุกด้านในเวทีระหว่าง ประเทศ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2558, หน้า 14) และอาเซียนมีปัญหาคความมั่นคงรูปแบบใหม่ที่ สำคัญ ได้แก่ ปัญหายาเสพติด การค้ามนุษย์โดยเฉพาะสตรีและเด็ก โจรสลัด การก่อการร้าย การค้าอาวุธ เลื่อนการฟอกเงิน อาชญากรรมทางเศรษฐกิจ และอาชญากรรมทางเทคโนโลยี” (สำนักงานตำรวจ แห่งชาติ, 2558, หน้า 3)

พื้นที่ชายแดนเป็นพื้นที่ที่เปรียบเสมือนประตูด่านแรกของประเทศไทยที่จะต้องเผชิญกับ ภัยคุกคามความมั่นคงทุกรูปแบบ โดยประเทศไทยมีแนวพรมแดนติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน

4 ประเทศ มีระยะทางยาวรอบประเทศรวม 5,656 กิโลเมตร และด้วยลักษณะของภูมิประเทศทางกายภาพของพื้นที่ชายแดนส่วนใหญ่เป็นป่าเขา ห่างไกลทุรกันดาร เข้าถึงลำบาก ทำให้การใช้อำนาจรัฐบางพื้นที่อ่อนแอ หรือบางพื้นที่เป็นเขตปลอดอำนาจรัฐโดยสิ้นเชิง การเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน พ.ศ. 2558 ได้มุ่งส่งเสริมการเปิดเสรีการค้าการลงทุน และส่งเสริมให้มีการเดินทางผ่านเข้าออกระหว่างประเทศเป็นด้วยความสะดวก ส่งผลทำให้พื้นที่ชายแดนเป็นพื้นที่ที่มีความเสี่ยงและล่อแหลมสูงที่จะต้องเผชิญกับภัยคุกคามความมั่นคงต่าง ๆ จากภายนอกประเทศที่จะแอบแฝงปะปนมากับคน สินค้า บริการ และยานพาหนะที่เดินทางผ่านเข้า-ออกตามแนวชายแดนระหว่างประเทศไทยกับประเทศเพื่อน ทำให้มีโอกาสเกิดปัญหาที่จะส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทั้งด้านจำนวนปริมาณที่เพิ่มมากขึ้นของจำนวนปัญหา หรือยกระดับปัญหาภัยคุกคามความมั่นคงเดิมที่มีอยู่แล้วของหน่วยให้มีความรุนแรงเพิ่มมากยิ่งขึ้น

กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน เป็นหน่วยงานหลักของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีความเชี่ยวชาญในการเฝ้าระวังและแก้ไขปัญหาความมั่นคงของรัฐในพื้นที่ชายแดนได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ 77 จังหวัดทั่วประเทศ และให้เป็นหน่วยเจ้าภาพหลักยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ยุทธศาสตร์ที่ 1 บริหารจัดการชายแดนและแก้ไขปัญหาภัยคุกคามทุกรูปแบบ เพื่อความมั่นคงของประเทศ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2558, หน้า 40) ได้ดำเนินการโดยใช้แผนปฏิบัติการประจำปี เป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดกรอบแนวทางในการปฏิบัติตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยเหนือ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ประจำปี พ.ศ. 2558 กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ 3 ยุทธศาสตร์โดยยุทธศาสตร์ที่ 1 เป็นยุทธศาสตร์ที่รวมงานสำคัญที่เป็นภารกิจหลักในการป้องกันชายแดนและป้องกันปราบปรามอาชญากรรมสำคัญที่เป็นภัยคุกคามความมั่นคงทุกรูปแบบในพื้นที่ชายแดน และพื้นที่ที่มีปัญหาความมั่นคงของตำรวจตระเวนชายแดนไว้ทั้งหมด ประกอบด้วย 5 เป้าประสงค์ 21 กลยุทธ์ 71 โครงการ และกำหนดให้มีการวัดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานตามแผนเป็น 4 มิติ หรือ 4 ด้านตามหลักการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2558 (ก.พ.ร.) จากการแพร่ระบาดของอาชญากรรมต่าง ๆ ในพื้นที่ของประเทศไทย โดยเฉพาะภัยคุกคามความมั่นคงจากยาเสพติดและแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่มีปริมาณเพิ่มสูงขึ้น โดยในปี พ.ศ. 2558 มีการลักลอบนำเข้ายาเสพติดจากแนวชายแดนเข้าสู่ประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง และมีปริมาณมากที่สุดในพื้นที่ภาคเหนือ โดยเฉพาะจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย เนื่องจากอยู่ใกล้แหล่งผลิตและพื้นที่พักยาสำคัญในพื้นที่ของชนกลุ่มน้อยในประเทศเมียนมา (สำนักงานปราบปรามยาเสพติด, 2558 หน้า 3) ในขณะที่ภัยคุกคามจากแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย พบว่า ในปี 2558 มีแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายประเภทชนกลุ่มน้อยอยู่ในพื้นที่ภาคเหนือของประเทศไทยมากที่สุด จำนวน 1,816 คน (สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2559 หน้า 2-6)

จากข้อมูลการแพร่ขยายของภัยคุกคามความมั่นคงประเภทยาเสพติดและแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่เป็นปัญหาความมั่นคงภายในประเทศไทยในปัจจุบัน พบว่า ส่วนใหญ่จะใช้พื้นที่ตลอดแนวชายแดน และช่องทางเส้นทางตามธรรมชาติที่ไม่ใช่ช่องทางผ่านเข้าออกที่ถูกต้องตามกฎหมาย ในพื้นที่ชายแดนที่ตำรวจตระเวนชายแดนดูแลรับผิดชอบ เป็นเส้นทางในการหลบซ่อนและลักลอบผ่านเข้าออก

ที่สำคัญ จากสถิติภัยคุกคามความมั่นคงประเภทยาเสพติดและแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ยังคงพบมากและเป็นปัญหาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคเหนือของประเทศ จึงเป็นเหตุผลให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์การปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติราชการของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน โดยศึกษาผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการพื้นที่ชายแดนด้านไทย-เมียนมา ซึ่งเป็นพื้นที่ชายแดนที่พบการแพร่ระบาดของยาเสพติดและแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายมากที่สุด และเป็นพื้นที่ที่ระยะทางติดชายแดนกับประเทศเพื่อนบ้านยาวที่สุด คือตั้งแต่จังหวัดเชียงรายถึงจังหวัดประจวบคีรีขันธ์เป็นระยะทางยาว 2,401 กิโลเมตร ครอบคลุม 10 จังหวัด มีจุดผ่านแดนบริเวณชายแดนไทย-เมียนมา 17 จุด ด่านถาวร 4 จุด ผ่อนปรน 13 จุด และด้วยลักษณะของภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นป่าเขาทึบกันดาร มีสันปันน้ำเป็นเส้นแบ่งเขต ทำให้การแบ่งเส้นเขตแดนในพื้นที่ไม่มีความชัดเจน เกิดปัญหา รุกล้ำอธิปไตยของกองกำลังต่างชาติอยู่บ่อยครั้ง (ณัฐ สิงห์อุดม, 2557, หน้า 4) ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามากำหนดเป็นรูปแบบแนวทางในการปฏิบัติงานให้กับหน่วยปฏิบัติในสังกัดในการเสริมปัจจัยการปฏิบัติที่มีอยู่เดิมและเติมเต็มปัจจัยที่ไม่เคยให้ความสำคัญ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์ การปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีของหน่วยเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้หน่วยงานที่มีภารกิจปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกับตำรวจตระเวนชายแดน สามารถนำผลการศึกษาไปใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติของหน่วยต่อไป

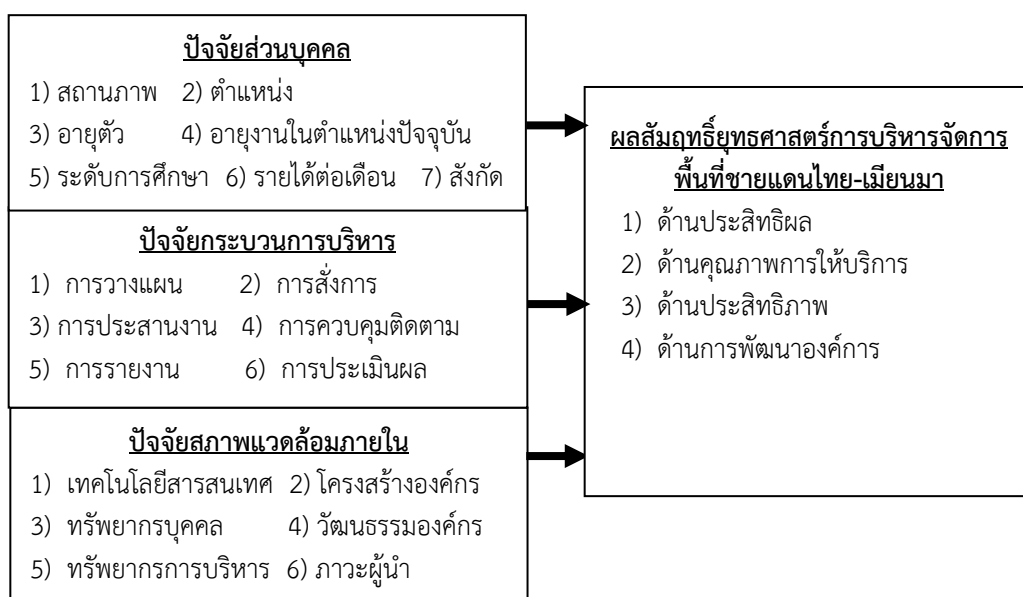
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบพื้นที่ชายแดนไทย-เมียนมาของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
2. ศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการพื้นที่ชายแดนไทย-เมียนมาของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการกับระดับผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการพื้นที่ชายแดนไทย-เมียนมาของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
4. ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการพื้นที่ชายแดนไทย-เมียนมาของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
5. ศึกษาปัญหาอุปสรรคและแนวทางการพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารจัดการพื้นที่ชายแดนไทย-เมียนมาของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สมมติฐานการวิจัย

1. ความคิดเห็นต่อผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการพื้นที่ชายแดนไทย-เมียนมาแตกต่างกันระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล
2. ปัจจัยส่วนบุคคล มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการพื้นที่ชายแดนไทย-เมียนมาของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

3. ปัจจัยกระบวนการบริหารจัดการ มีสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการพื้นที่ชายแดนไทย-เมียนมา
4. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการพื้นที่ชายแดนไทย-เมียนมา
5. ปัจจัยกระบวนการบริหารจัดการ มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการพื้นที่ชายแดนไทย-เมียนมา
6. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการพื้นที่ชายแดนไทย-เมียนมา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. **ขอบเขตเนื้อหา :** ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็น 3 กลุ่มดังนี้ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) ปัจจัยกระบวนการบริหารจัดการ 3) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน และตัวแปรตามคือ ผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการพื้นที่ชายแดนไทย-เมียนมา
2. **ขอบเขตพื้นที่** พื้นที่ชายแดนไทย-เมียนมา จำนวน 10 จังหวัด 19 กองร้อยปฏิบัติการ
3. **ขอบเขตระยะเวลา** ศึกษาระหว่างเดือน มกราคม 2558 – ธันวาคม 2560

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยใช้วิธีเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ก่อน เพื่อให้ได้ข้อมูลในภาพกว้างของชุดตัวแปรที่ส่งผลต่อกัน โดยการ

สอบถามความคิดเห็นแล้วนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์แบบสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) จากนั้นจึงใช้วิธีเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บข้อมูลเอกสาร (Document Research) และใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) สำหรับเจาะลึกในประเด็นที่น่าสนใจ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือและมีน้ำหนักในการนำข้อมูลไปสู่การวิเคราะห์เพิ่มมากขึ้น ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเป็นการตอบคำถามการวิจัยตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรในการศึกษาเชิงปริมาณคือ กองร้อยปฏิบัติการที่ติดพื้นที่ชายแดนไทย-เมียนมา ซึ่งเป็นผู้ขับเคลื่อนนโยบาย แผนปฏิบัติราชการ ยุทธศาสตร์ รวม 19 กองร้อยปฏิบัติ จำนวน 2,127 คน ใช้สูตรของ Taro Yamane (1973, p. 727, 1088) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 336.71 คน เพื่อความน่าเชื่อถือและความถูกต้องในข้อมูลมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ จำนวน 400 คน และผู้ให้ข้อมูลหลักเชิงคุณภาพ จำนวน 29 คน เป็นผู้บริหารระดับส่วนกลางและระดับหัวหน้ากองร้อยปฏิบัติการ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ โดยสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม จากการศึกษาเอกสาร รายงาน แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนข้อมูลที่ได้จากแหล่งพื้นที่ภาคสนาม สันทนากับผู้บริหาร ส่วนกลางและผู้บังคับกองร้อยปฏิบัติการ เมื่อได้ข้อมูลเพียงพอนำมาสร้างแบบสอบถาม ร่างแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษา เพื่อรับข้อเสนอแนะและปรับปรุงแก้ไข จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความน่าเชื่อถือ โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item-Objective Congruence) จากนั้นทำการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pre-test) กับผู้ปฏิบัติการฝ่าย อำนาจการส่วนกลาง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์ (Cronbach' Alpha Coefficient) ได้คะแนนค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ เมื่อทราบข้อมูลจากการวิเคราะห์เชิงปริมาณแล้ว นำข้อมูลที่เป็นจุดอ่อนและไม่สมบูรณ์ มาร่างแบบ สัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) เพื่อให้ข้อมูลวิจัยมีความ น่าเชื่อถือและสมบูรณ์เพียงพอ ประกอบด้วย การตรวจสอบด้านข้อมูล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการทบทวนข้อมูล และวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) หลังจากนั้น จึงนำข้อมูลที่ได้ปรับปรุง แก้ไขให้ข้อมูลมีความสมบูรณ์มากที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บข้อมูลที่มีความหลากหลาย เพื่อให้สามารถเก็บ ข้อมูลได้อย่างสอดคล้องและมีความเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ชายแดนและสถานการณ์ที่แตกต่างกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์และน่าเชื่อถือในระดับสูง โดยเก็บข้อมูลแบบสอบถาม จำนวน 400 ชุด และเก็บข้อมูล จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 29 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลมาจัดระเบียบเพื่อความถูกต้อง โดยวิเคราะห์ข้อมูลเชิง ปริมาณก่อน เพื่อให้ได้ข้อมูลในภาพกว้างของชุดตัวแปรที่ส่งผลต่อกัน ด้วยการสอบถามความคิดเห็น

และนำเสนอผลการวิเคราะห์แบบสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เปรียบเทียบ (One-way ANOVA) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยข้อมูลจากเอกสาร (Document Research) และใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก(In-Depth Interview) สำหรับเจาะลึกในประเด็นที่น่าสนใจ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือและมีน้ำหนักในการนำข้อมูลไปสู่การวิเคราะห์เพิ่มมากขึ้น

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบพื้นที่ชายแดนไทย-เมียนมา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นชั้นประทวน จำนวน 306 คน มีตำแหน่ง เป็นผู้บังคับหมู่ จำนวน 296 คน มีอายุตัวระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 157 คน การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 243 คน มีรายได้ต่อเดือนในช่วง 20,001 - 25,000 บาท มีจำนวน 153 คน

2. ระดับผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ ผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านประสิทธิภาพ มากเป็นอันดับ 1 โดยภารกิจของตำรวจตระเวนชายแดนมีประสิทธิภาพเป็นผลมาจากคุณภาพของงานด้านการข่าวและงานร.ร.ตชด. โดยความร่วมมือจากประชาชน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาตามลำดับคือ กองร้อยปฏิบัติการมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม และการปฏิบัติการกิจของตำรวจตระเวนชายแดนรวดเร็ว ทันเหตุการณ์ โปร่งใส มีมาตรฐานตามหลักสากล ด้านคุณภาพการให้บริการ ด้านประสิทธิผล และอันดับสุดท้ายด้านการพัฒนาองค์กร โดยการประชาสัมพันธ์และผลการปฏิบัติงานของตำรวจตระเวนชายแดนให้สาธารณชนได้ทราบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาตามลำดับคือ มีการปรับปรุงภารกิจของกองร้อยปฏิบัติการให้สอดคล้อง เหมาะสมกับสถานการณ์ และข้าราชการตำรวจมีความรู้ ความเข้าใจในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ดี

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ ปัจจัยส่วนบุคคล สถานภาพ ตำแหน่ง อายุตัว ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนอายุงานในปัจจุบัน มีระดับผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอายุงานมากกว่า 12 ปี มีระดับผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ แตกต่างจากกลุ่มอายุงาน 8-11 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และกลุ่มอายุงานมากกว่า 12 ปี แนวโน้มของระดับผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ น้อยกว่ากลุ่มอายุงาน 8-11 ปี และกลุ่มปัจจัยการบริหารจัดการ ผลการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณตัวแปรปัจจัยทั้ง 12 ตัวแปร พบว่า มีตัวแปร 8 ตัว ได้แก่ ทรัพยากรการบริหาร (AR) โครงสร้างองค์กร (OR) วัฒนธรรมองค์กร (CT) การประเมินผล (EV) ทรัพยากรบุคคล (HRM) การวางแผน (PL) การรายงาน (RE) และการควบคุมติดตาม (CON) ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 7.590$) จาก

สมการสามารถทำนายความผันแปรของผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาพรวมได้ร้อยละ 65.20 ($R^2 = 0.652$) โดยตัวแปรที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาพรวมมากที่สุดคือ ตัวแปรทรัพยากรการบริหาร (AR) และรองลงมาตามลำดับคือ ตัวแปรโครงสร้างองค์กร (OR) วัฒนธรรมองค์กร (CT) การประเมินผล (EV) ทรัพยากรบุคคล (HRM) การวางแผน (PL) การรายงาน การรายงาน (RE) และการควบคุมติดตาม (CON) เป็นอันดับสุดท้าย และในจำนวนปัจจัยทั้ง 8 ตัวดังกล่าว พบว่า เมื่อเพิ่มปัจจัยทรัพยากรบุคคล (HRM) เข้าในสมการถดถอยแล้วมีแนวโน้มได้ค่าผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการลดลง -0.092 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีอิทธิพลในเชิงลบต่อผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ มีค่าเท่ากับ -0.132

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการพื้นที่ชายแดนไทย-เมียนมา

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std.Error	Beta	T	p-values
ทรัพยากรการบริหาร(AR)	.208	.042	.245	4.968	.000
โครงสร้างองค์กร(OR)	.151	.042	.183	3.572	.000
วัฒนธรรมองค์กร(CT)	.133	.036	.170	3.654	.000
การประเมินผล(EV)	.119	.046	.136	2.579	.000
ทรัพยากรบุคคล(HRM)	-.092	.031	-.132	-2.945	.003
การวางแผน(PL)	.100	.032	.125	3.153	.002
การรายงาน(RE)	.103	.037	.122	2.755	.006
การควบคุมติดตาม(CON)	.095	.040	.115	2.390	.017
(Constant) ภาพรวม	.825	.122	-	6.757	.000
R = 0.808		$R^2 = 0.652$		F = 7.590	

*P < .05

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ

4.1 ปัจจัยกระบวนการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์ภายในของปัจจัยกระบวนการบริหารจัดการ (PR) แต่ละด้าน พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ การประสานงาน (CO) กับการควบคุมติดตาม (CN) มีความสัมพันธ์ .738 คู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมาตามลำดับคือ การควบคุมติดตาม (CN) กับการประเมินผล(EV) มีความสัมพันธ์ .724 และการประสานงาน (CO) กับการประเมินผล (EV) มีความสัมพันธ์ .683 ส่วนการวางแผน (PL) กับการประสานงาน (CO) ดังนั้น ความสัมพันธ์ภาพรวมระหว่างปัจจัยกระบวนการบริหารจัดการกับภาพรวมผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก .748 สรุปได้ว่า ปัจจัยกระบวนการบริหารจัดการทั้ง 6 ตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระบวนการบริหารจัดการกับผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์
การบริหารจัดการพื้นที่ชายแดนไทย-เมียนมา

	PL	DI	CO	CN	RE	EV	PR	EF	QF	PF	OD	EF
PL	1	.4	.470	.505	.465	.593	.727	.478	.510	.501	.469	.572
	99											
DI		1	.547	.627	.616	.588	.800	.421	.432	.498	.484	.539
CO			1	.738	.571	.683	.816	.518	.462	.522	.507	.589
CN				1	.630	.724	.864	.558	.518	.637	.547	.661
RE					1	.671	.808	.522	.474	.523	.530	.603
EV						1	.868	.608	.557	.624	.567	.692
PR							1	.634	.605	.676	.635	.748
EF								1	.700	.617	.573	.833
QF									1	.726	.617	.885
PF										1	.634	.870
OD											1	.839

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในกับผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์
การบริหารจัดการพื้นที่ชายแดนไทย-เมียนมา

	IT	OR	HR	CT	AR	ID	EN	EF	QF	PF	OD	EFF
IT	1	.530	.663	.367	.563	.552	.768	.288	.302	.362	.442	.412
OR		1	.661	.648	.686	.582	.826	.538	.608	.609	.536	.669
HR			1	.539	.683	.623	.856	.340	.447	.517	.361	.487
CT				1	.637	.636	.769	.565	.580	.591	.546	.666
AR					1	.645	.848	.491	.558	.656	.586	.672
ID						1	.832	.478	.527	.524	.444	.575
EN							1	.542	.607	.655	.587	.700
EF								1	.700	.617	.573	.831
QF									1	.726	.617	.884
PF										1	.634	.869
OD											1	.839
EFF												1

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน ความสัมพันธ์ในแต่ละด้าน พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ โครงสร้างองค์กร (OR) กับทรัพยากรบุคคล (HR) มีความสัมพันธ์ .686 คู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมาตามลำดับคือ ทรัพยากรบุคคล (HR) กับทรัพยากรการบริหาร (AR) มีความสัมพันธ์ .683 และเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) กับทรัพยากรบุคคล (HR) มีความสัมพันธ์ .663 ส่วนเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) กับวัฒนธรรมองค์กร (CT) มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดคือ .367 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกค่า ดังนั้น ความสัมพันธ์ภาพรวมระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในกับภาพรวมผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์ในทางบวก .700 สรุปได้ว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในทั้ง 6 ตัวแปรดังกล่าว มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

ผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการพื้นที่ชายแดนไทย-เมียนมา จากการศึกษาพบว่า ด้านการพัฒนาองค์กรอยู่ในระดับต่ำสุด เพราะข้าราชการตำรวจขาดความรู้ความเข้าใจในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตลอดจนผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องหลักการบริหารงานและบริหารคนน้อย ขาดความสามารถในการนำพาองค์กรให้บรรลุสำเร็จตามวิสัยทัศน์ได้ สอดคล้องกับแนวคิด วรเดช จันทรศรี (2548: หน้า 36) การนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุความสำเร็จได้หน่วยงานระดับล่างต้องยอมรับแนวทาง แผนงาน โครงการหรือผลของการแปลงนโยบายนั้น เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการนำปฏิบัติจนบรรลุเป้าหมาย ส่วนด้านประสิทธิภาพ มีระดับผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในระดับสูงที่สุด เพราะประสิทธิภาพของภารกิจส่วนใหญ่ได้มาจากการข่าและงานโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน เนื่องจากประชาชนและหน่วยงานในชุมชนให้ความเชื่อมั่นและไว้วางใจเจ้าหน้าที่ตำรวจตระเวนชายแดน สอดคล้องกับแนวคิด สอดคล้องกับแนวคิด Erwin (1776: p. 14) การมีส่วนร่วมของประชาชน คือ กระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนาร่วมคิดร่วมตัดสินใจแก้ปัญหาของตนเอง ร่วมใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความรู้และความชำนาญร่วมกับวิทยาการที่เหมาะสมและสนับสนุนติดตามผลการปฏิบัติงานขององค์กรและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการพื้นที่ชายแดนไทย-เมียนมา จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยกระบวนการบริหารจัดการ ด้านการควบคุมติดตาม มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการอยู่ในระดับต่ำที่สุด เพราะ กองร้อยปฏิบัติการไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการควบคุมติดตามการปฏิบัติงาน ถือว่าได้มอบหมายหัวหน้าชุดรับผิดชอบในการกำกับดูแลแล้ว เชื่อมั่นและไว้วางใจในความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และมีความใกล้ชิด ส่วนหน่วยเหนือ สอดคล้องกับแนวคิด Fayol (1949: p.34) กระบวนการบริหารจัดการ ด้านการควบคุมเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการส่งผลให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จได้ รวมถึงแนวคิด Tead (1951: p. 105) ที่ให้ความสำคัญกับหน่วยงานย่อยที่จะส่งผลต่อองค์กรใหญ่ ดังนั้นการควบคุมการปฏิบัติงาน จึงเป็นหน่วยงานย่อยหน่วยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์กรใหญ่เช่นเดียวกัน ส่วนด้านการประเมินผล มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการมากที่สุด เพราะกองร้อยปฏิบัติการให้ความร่วมมือในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานตามวงรอบที่กำหนด รวมถึงมี

การนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น แต่ขาดความต่อเนื่องในการประเมินผล และขาดความจริงจัง ทำให้ข้อมูลไม่สะท้อนปัญหาจริง สอดคล้องกับแนวคิด Gregg (1957: p. 274-316) การบริหารที่มุ่งเน้นในการกระตุ้นและจูงใจผู้ปฏิบัติงานนั้น รวมถึงการประเมินผลงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่รับทราบผลการปฏิบัติงานในการพัฒนาให้ดีขึ้นหรือควรปรับปรุงในปีต่อไป ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน ด้านทรัพยากรบุคคล มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาพรวมต่ำที่สุดและมีทิศทางเชิงลบ เพราะการพิจารณาแต่งตั้งโยกย้ายของข้าราชการตำรวจด้วยความยุติธรรม เสมอภาค โปร่งใส อยู่ในระดับปานกลาง คำนึงถึงความรู้ ความสามารถและอายุงานเพียงบางส่วน ยังถูกแทรกแซงจากทางปัจจัยอื่น ๆ ส่งผลข้าราชการตำรวจเสียขวัญและกำลังใจขาดความภาคภูมิใจในเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ ด้านสวัสดิการสิทธิอื่นพึงมีพึงได้ของข้าราชการตำรวจไม่เพียงพอต่อความต้องการ และการฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพข้าราชการตำรวจตามหลักสูตรการฝึกอบรมไม่ตรงกับภารกิจที่จะนำไปใช้จริง สอดคล้องกับแนวคิด เพ็ญรัตน์ วิเศษปรีชา (2550: หน้า 13) กล่าวว่า การบริหารงานทรัพยากรบุคคลเป็นกระบวนการจัดหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กร มีการพัฒนาขีดความสามารถด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ด้วยการฝึกอบรม รวมถึงการธำรงรักษาบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข การจัดให้มีสวัสดิการที่ดี จัดค่าตอบแทนที่เหมาะสม จนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงานด้วยการลาออกหรือเกษียณอายุ นอกจากนี้ ตัวแปรทรัพยากรบุคคลเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงลบที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการด้านมิติพัฒนาองค์กร ลดลง เนื่องจากการปรับปรุงภารกิจของกองร้อยปฏิบัติการให้สอดคล้อง เหมาะสมกับสถานการณ์ อยู่ในระดับมาก แต่กลับถูกให้ความสำคัญไว้ในลำดับท้ายสุด รองลงมาคือ ข้าราชการตำรวจมีความรู้ ความเข้าใจในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ดี เพราะผู้ปฏิบัติงานหลัก มีอายุอยู่ในวัยกลางคนและเริ่มต้นเข้าสู่วัยสูงอายุ มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ ต่ำกว่าปริญญาตรี และตัวแปรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงลบที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการด้านมิติคุณภาพการให้บริการลดลง เนื่องจากตำรวจชายแดนการบริการมีส่วนช่วยในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนให้ดีขึ้นค่อนข้างน้อย ตลอดจนนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาเข้ามาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานต่ำ กอปรกับระบบเทคโนโลยียังไม่สมบูรณ์ และมีบุคลากรที่ใช้งานเป็นจำนวนน้อย พื้นที่อับสัญญาณ ส่วนด้านทรัพยากรการบริหารมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการสูงสุด เนื่องจากกองร้อยปฏิบัติการมีการวางแผนควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณได้อย่างสอดคล้องทันเวลา โปร่งใส ตรวจสอบได้ แต่วัสดุอุปกรณ์ ยานพาหนะ อาวุธยุทโธปกรณ์อยู่ในสภาพเก่า ขาด บางอย่างใช้ไม่ได้ สอดคล้องกับแนวคิด เสกสิฐ เล่ากิจเจริญ (2550: หน้า 7-8) หลักการ 4 M ว่า 1) คนทำหน้าที่ให้บริการหรือปฏิบัติงาน เพื่อไปสู่ความเจริญก้าวหน้า ต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการในการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้การดำเนินงานมีคุณภาพสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 2) งบประมาณ กำหนดรายรับรายจ่ายจัดสรรทรัพยากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความคุ้มค่า 3) วัสดุอุปกรณ์ มีคุณภาพและเพียงพอมีประสิทธิภาพ ทั้งถึง เหมาะสม 4) การจัดการเหมาะสมและคำนึงถึงบุคลากรงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณภาพ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการพื้นที่ชายแดนไทย-เมียนมา ปัจจัยกระบวนการบริหารจัดการ ด้านการสั่งการ มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการต่ำสุด เพราะข้อสั่งการของผู้บังคับบัญชาไม่ชัดเจน ไม่เด็ดขาด ช้าซ้อน อยู่ในขอบเขตอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายปานกลาง สอดคล้องกับแนวคิด Gulick and Urwick (1939, p.13) การวินิจฉัยสั่งการได้วิเคราะห์และพิจารณาโดยรอบคอบแล้วรวมทั้งการติดตามและให้มีการปฏิบัติงานตามคำสั่งนั้น ๆ ในฐานะที่ผู้บริหารเป็นผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน ส่วนด้านการประเมินผล มีระดับความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการอยู่ในระดับสูงที่สุด เพราะกองร้อยปฏิบัติการให้ความร่วมมือในการตรวจสอบและการประเมินผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ของแผนปฏิบัติราชการประจำปีอย่างดี แต่หน่วยเหนือไม่ค่อยลงมาตรวจเยี่ยมหรือประเมินผลการปฏิบัติงานของกองร้อยฯ ทำให้ผู้บังคับบัญชาไม่ทราบปัญหาอุปสรรคอย่างแท้จริง สอดคล้องกับแนวคิด Tead (1951: p. 105) และ Gregg (1957: p. 274-316) กล่าวว่า ขั้นตอนการประเมินผลเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญในการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลไปปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น การจัดทำประเมินผลไม่ได้ถูกให้ความสำคัญจากหน่วยเหนือและไม่ดำเนินการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และที่สำคัญที่สุดคือ ไม่มีการแจ้งผลการประเมินให้หน่วยปฏิบัติทราบ เป็นข้อมูลในการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยอย่างต่อเนื่องเช่นเดียวกัน

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีระดับความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการต่ำสุด เพราะมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยที่ส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติการในพื้นที่ชายแดนให้มีประสิทธิภาพปานกลาง และระบบยังไม่สมบูรณ์ ใช้งานไม่ได้ และมีข้อจำกัดคือ ลักษณะพื้นที่เป็นป่าเขาลึก อับสัญญาณ ไม่มีไฟฟ้า สอดคล้องกับแนวคิด หวน พันธุ์พันธ์ (2549: หน้า 41) เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้เป็นกระบวนการดำเนินงาน เพื่อแสวงหาการวิเคราะห์ การจัดเก็บ การจัดการ และการเผยแพร่ข้อมูล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน ช่วยให้การปฏิบัติงานมีความรวดเร็วมากขึ้น ช่วยลดต้นทุนในการดำเนินงานทั้งในด้านระยะทาง ระยะเวลา และรูปแบบในการสื่อสารข้อมูล 3) ช่วยให้การติดต่อสื่อสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว ช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจร่วมกันได้อย่างถูกต้องตรงกัน ส่วนด้านโครงสร้างองค์กร มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการสูงสุด เนื่องจากเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการมีความเชี่ยวชาญด้านพื้นที่ชายแดน แต่ขนาดโครงสร้างกองร้อยยังไม่สอดคล้องกับอัตรากำลังพลและภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด อัมพร อารงลักษณ์ (2553: หน้า 123) โครงสร้างระบบราชการ เป็นลักษณะโครงสร้างที่มีความซับซ้อนสูง มีความเป็นทางการสูง เป็นระบบการจัดการโดยถือเกณฑ์โครงสร้างงานที่เป็นทางการของอำนาจหน้าที่ ซึ่งกำหนดไว้อย่างเคร่งครัด มีการติดตามการทำงานอย่างรัดกุม ทำให้โครงสร้างขาดความยืดหยุ่น เพราะมีขั้นตอนมากและทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน

สรุปและข้อเสนอแนะ

1. จัดระบบการควบคุมติดตามและประเมินผลที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม มีความต่อเนื่องปฏิบัติ
2. ปลุกฝังวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์จากรุ่นสู่รุ่นอย่างแท้จริง
3. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ และขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเรื่องเดียวกันในมิติอื่น ๆ ในเชิงลึก เช่น ด้านความมั่นคงตามช่องทางธรรมชาติในพื้นที่ชายแดนไทย- ติดประเทศเพื่อนบ้าน (ลาว, กัมพูชา, มาเลเซีย) ด้านหลบหนีเข้าเมือง, ยาเสพติด, อาชญากรรมข้ามชาติ ในบทบาทและหน้าที่ของตำรวจตระเวนชายแดน
2. ควรศึกษาถึงกระบวนการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมของประชาชน ชุมชน และหน่วยงาน ในการปฏิบัติงานแบบบูรณาการอย่างเป็นรูปธรรม

บรรณานุกรม

- กฤษฎา อาริรัชกุล และคณะ. (2558). *กองทัพกับภัยคุกคามรูปแบบต่าง ๆ*. กรุงเทพฯ : ศูนย์พัฒนาหลักนิยมและยุทธศาสตร์ กรมยุทธศึกษาทหารบก.
- ณัฐ สิงห์อุดม. (2557). *คู่มือการปฏิบัติงานพื้นที่ชายแดน*. กรุงเทพฯ: กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน.
- เพ็ญรัตน์ วิเศษปรีชา. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การที่ได้รับเลือกเป็นนายจ้างดีเด่นแห่งประเทศไทย: กรณีศึกษาบริษัทฟาบรีเนท จำกัด*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, คณะพัฒนทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วรเดช จันทรศร. (2548). *การนำนโยบายไปปฏิบัติ: ต้นแบบและคุณค่า*. โครงการเอกสารและตำรา คณะรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2558). *คู่มือประชาคมอาเซียน ปี 2558 กับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์ตำรวจ.
- สำนักงานปราบปรามยาเสพติด. (2558). *สถานการณ์เฝ้าระวังปัญหายาเสพติด*. ส่วนข้อมูลเฝ้าระวังปัญหายาเสพติด สำนักยุทธศาสตร์. กรุงเทพฯ: สำนักงานปราบปรามยาเสพติด.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2559). *สถิติแรงงานข้ามชาติ*. เอกสารประมวลสถิติด้านสังคม กันยายน พ.ศ. 2559. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- เสกสิฐ เล่ากิจเจริญ. (2550). *การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนการสอนในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลราชบุรี เขตเหนือ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- หวน พินธุพันธ์. (2549). *นักบริหารมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัมพร อารงลักษณ์. (2553). *องค์การ: ทฤษฎีโครงสร้างและการออกแบบ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Erwin, William. (1976). *Participation Management: Concept Theory and Implementation*. Atlanta: Georgia State University.
- Gregg, Russell. (1957). *The Administrative Process*. In R.F. Campbell and R.T. Gregg. (ed). *Administrative. In Education*. New York: Harper and Row.
- Gulick, Luther. and L. Urwick. (1939). *Notes on the Theory of Organization paper on the Science of Administration*. New York: Istitute of public Administration.
- Henri Fayol. (1949). *General and Industrial Management*. London: Sir Issac Pitman and Sons Ltd.
- Tead, Ordway. (1951). *Art of Administration*. New York: McGraw-Hill.

Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd ed. New York : Harper and Row.