



กระบวนทัศน์การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มาปรับใช้การพัฒนาบุคลากร  
ในองค์การของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

The Paradigm of New Public Management Adapted to Personnel  
Development in the Organization of Royal Thai Police

พิมาย ผดุงโกเมตร<sup>\*</sup>

Phimai Phadungkomet

ดร.ณัฐวุฒิ บุ่งจันทร์<sup>\*\*</sup>

Dr.Nuttavut Bungchan

ดร.สุชินชยันต์ เพ็ชรนิล<sup>\*\*\*</sup>

Dr.Suchinchayan Phetnil

ดร.อภิไท สอนทอง<sup>\*\*\*\*</sup>

Dr. Aphithai Sornthong

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการจัดการภาครัฐแนวใหม่และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การสำนักงานตำรวจแห่งชาติ 2) การจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การสำนักงานตำรวจแห่งชาติ 3) เพื่อนำเสนอกระบวนทัศน์การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มาปรับใช้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานตำรวจแห่งชาติกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จากข้าราชการตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 1,640 คน จากประชากรทั้งหมด 4,771 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (percent) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Liner Regression) ผลการวิจัย พบว่า 1. การจัดการภาครัฐแนวใหม่ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพรวมพบว่า การจัดการภาครัฐแนวใหม่ ประเด็นการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ การอำนวยความสะดวก การประเมินผล การกำหนดนโยบาย และการพัฒนาระบบราชการ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่มากที่สุด การดำเนินการมีการปรับเปลี่ยนกระบวนกรและวิธีการให้ทันสมัยมากขึ้น 2. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในด้านการพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกับระบบการให้สิ่งจูงใจและกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากร

<sup>\*</sup> นักศึกษาหลักสูตรดุขภูิบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรดุขภูิบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

<sup>\*\*</sup> อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

<sup>\*\*\*</sup> อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

<sup>\*\*\*\*</sup> อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์



บุคคล พบว่า อาชีพตำรวจทำให้ท่านภูมิใจและมีเกียรติมากที่สุด 3. การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ตัวแปรอิสระ การจัดการภาครัฐแนวใหม่ ได้แก่ การพัฒนาระบบราชการ การกำหนดนโยบาย การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การอำนวยความสะดวกและการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ในภาพรวมส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

**คำสำคัญ:** กระบวนทัศน์การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ / การพัฒนาบุคลากร / สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

#### ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study levels of new public management and human resource development in the organization of Royal Thai Police, 2) to find out new public management affecting human resource development in the organization of Royal Thai Police; and 3) to present the paradigm of new public management adapted to individual development in the organization of Royal Thai Police. The samples for this research were 1,640 police out of 4,771 police in Royal Thai Police. Questionnaires were used as the tool for collecting data, which were then analyzed with package programs for frequency, percentage, mean, standard deviation, and Multiple Regression analysis. The research results showed that: 1. The samples were more males than females, aging 41-50 years, 51 years up, 31-40 years, and less than 30 years, holding bachelor degree of education or equivalence, working as the officers, with the positions of medium level of executive and chief executive, with working experience of 15 years up. 2. Overall opinions on the new public management of the samples were at highest level. The new public management in the issue of working process reduction was found the most while the less was on direction, evaluation, setting policy, and state system development. Working process was modified for more modern. 3. Human resource development was found the most in development of learning and working performance while the less was in evaluation of performance, being a learning organization, and human resource development with the system of providing incentives. The opinions of the samples on human resource development were that the career of police brought them pride and honor. 4. The result of hypothesis testing revealed that the independent variables of new public of the bureaucracy development, determination of policy, reduction of the working process, direction and evaluation of performance resulted in human resource development of the state as a whole.

**Keywords:** Paradigm of new Public Management / Personnel Development / Royal Thai Police

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงสภาพการณ์ของโลกยุคปัจจุบันที่ทุกสิ่งทุกอย่างถูกผลักดันและขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างรวดเร็ว พร้อมกับความเปลี่ยนแปลงในเรื่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งในส่วนของปัจจัยทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ซึ่งผลจากพลวัตของความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทำให้เราไม่สามารถจะทำนายหรือคาดการณ์เหตุการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นได้ การบริหารงานขององค์กรก็เช่นกัน ความ



เปลี่ยนแปลงต่างๆ ย่อมมีผลกระทบต่อองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยและตัวแปรที่เกิดขึ้น ในปัจจุบันทำให้องค์การต่างๆ ได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง การดำเนินงานของตนไม่เพียงแต่เฉพาะในองค์กรภาคธุรกิจเท่านั้น ในส่วนขององค์การภาครัฐ ก็ได้มีการปรับปรุงและดำเนินการปฏิรูประบบการปฏิบัติงานราชการตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐรับแนวโน้มเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป (สุพจน์ ทรายแก้ว, 2545, หน้า 10)

ความเปลี่ยนแปลงและการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ในระยะเวลา 2 ทศวรรษที่ผ่านมาเป็นยุคสมัยแห่งการปฏิรูปการบริหารงานภาครัฐ ประเทศไทยได้พยายามในการปรับปรุงและทำการปฏิรูประบบการพัฒนาราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความพยายามในการปรับรื้อแนวทาง (Approach) ในการบริหารงานภาครัฐที่จากเดิมจะเป็นรูปแบบของการปกครอง (Government Approach) ซึ่งจะให้ความสำคัญกับการจัดการความสัมพันธ์เชิงอำนาจในแนวตั้ง ยึดถือการสั่งการในแบบที่มอบให้รัฐเป็นผู้ทำหน้าที่ในการปกครอง กำหนดกฎเกณฑ์ ชี้นำ สั่งการ เข้าแทรกแซงการดำเนินการในเรื่องต่างๆ ได้มาสู่รูปแบบในปัจจุบันในแนวทางที่เรียกว่า การจัดการปกครอง (Governance Approach) ที่ให้ความสำคัญกับการจัดการความสัมพันธ์เชิงอำนาจแนวนอน มีการกระจายอำนาจ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน กลุ่มทางสังคม การลดบทบาทขององค์การภาครัฐ การปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีเหตุ มีผล มีความรับผิดชอบ โปร่งใส และพร้อมที่จะตรวจสอบได้ การจัดการภาครัฐแนวใหม่ ถือว่าเป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการปฏิรูปการบริหารงานภาครัฐในยุคสมัยแห่งความเปลี่ยนแปลง ซึ่งขอบข่ายแนวคิดจะครอบคลุมมิติทางการจัดการภาครัฐอย่างกว้างขวาง ทั้งนี้การบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล หรือการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ในภาครัฐ ก็ถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่เกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์กับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ เพราะ “คน” ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์การ ก้าวไปข้างหน้าองค์กรจะล้มเหลวหรือประสบความสำเร็จจึงถือได้ว่า การพัฒนาบุคคลในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์กร (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2549, หน้า 40)

สำหรับภายใต้บริบทการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐในงานศึกษาวิจัยของสถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้ศึกษาการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกับการจัดการภาครัฐ พบว่า การพัฒนาการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์กับการจัดการภาครัฐและงานศึกษาวิจัยของ ทศพร ศิริสัมพันธ์ และคณะ ซึ่งได้ศึกษาวิวัฒนาการของการปฏิรูประบบบริหารราชการไทย ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา พบว่า การบริหารราชการไทยมีแนวโน้มในการปรับเปลี่ยนไปจากการพัฒนาระบบบริหารราชการแบบดั้งเดิม (Traditional Public Administration) มาสู่การพัฒนากระบวนการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่ได้มีการบูรณาการกรอบแนวคิดและเทคนิคในการบริหารที่หลากหลาย เป็นการบูรณาการแนวคิดในเรื่องของการบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่ (สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546, หน้า 25)

ภาคใต้กรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้กำหนดกรอบการดำเนินงาน เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ หรือการปฏิรูประบบราชการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน เป็นผลอันสืบเนื่องมาจากนโยบายสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไว้หลายประการ โดยมีผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติเป็นหัวหน้าส่วนราชการรับผิดชอบ ควบคุมราชการประจำในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กำกับเร่งรัดติดตามและประเมินผล การปฏิบัติราชการของส่วนราชการในสำนักงานแห่งชาติ ดังนั้น เพื่อให้การบริหารราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายบังเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล ตามมติของ



คณะรัฐมนตรี มติของคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติ มติของคณะกรรมการข้าราชการตำรวจแห่งชาติ ได้จัดทำแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2550-2554 เพื่อให้ทุกส่วนราชการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้นำไปดำเนินงานแผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2550-2554 กำหนดแนวทางพัฒนาอันประกอบด้วย แผนพัฒนาองค์กรและหน่วยงาน แผนพัฒนาระบบงานและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ภายใต้กรอบแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ โดยมีสำนักงาน ก.พ.ร. สนับสนุนการดำเนินงานและการติดตามประเมินผล (แผนพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2550-2554, หน้า 3)

จากเหตุผลดังกล่าว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีภารกิจดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2546-2550 และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554 การปฏิรูปราชการตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ภายใต้การดำเนินงานประกอบด้วย

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
2. เพื่อศึกษาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
3. เพื่อนำเสนอกระบวนการจัดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มาปรับใช้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

### สมมติฐานในการวิจัย

จากการศึกษากรอบแนวคิดของนักวิชาการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การศึกษาวิจัยสามารถตอบโจทย์ในการวิจัยได้อย่างชัดเจน ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การจัดการภาครัฐแนวใหม่ ประกอบด้วยการพัฒนาระบบราชการ การกำหนดนโยบาย การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การอำนวยความสะดวกและการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในด้านการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้

สมมติฐานที่ 2 การจัดการภาครัฐแนวใหม่ ประกอบด้วยการพัฒนาระบบราชการ การกำหนดนโยบาย การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การอำนวยความสะดวกและการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในด้านการพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 3 การจัดการภาครัฐแนวใหม่ ประกอบด้วยการพัฒนาระบบราชการ การกำหนดนโยบาย การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การอำนวยความสะดวกและการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กับระบบการให้สิ่งจูงใจ

สมมติฐานที่ 4 การจัดการภาครัฐแนวใหม่ ประกอบด้วยการพัฒนาระบบราชการ การกำหนดนโยบาย การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การอำนวยความสะดวกและการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

### วิธีดำเนินการวิจัย

แนวทางการวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) มีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลกับประชากรเป้าหมายกับข้าราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ



### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือข้าราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติจำนวน 4,771 คน กลุ่มตัวอย่างโดยใช้แนวคิดการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 1,640 คน โดยได้แบ่งชั้นเป็นผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะคำถามปลายปิดแบ่งออกเป็น 3 ส่วน

1.1 แบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับภูมิหลัง ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ลักษณะงานที่ทำและระยะเวลาการทำงาน

1.2 แบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ประกอบด้วย การพัฒนาระบบราชการ การกำหนดนโยบาย การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การอำนวยความสะดวกและการประเมินผลปฏิบัติราชการ

1.3 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ประกอบด้วย การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาการเรียนรู้และปฏิบัติงาน ระบบการให้สิ่งจูงใจ และการประเมินผลการทำงาน

### 2. การทดสอบและพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

2.1 การทดสอบความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม ใช้การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (test ability of item-variable-congruence index) โดยเสนอผู้เชี่ยวชาญและนักวิชาการ 5 ท่าน แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะ

2.2 การหาค่าอำนาจจำแนก การหาค่าอำนาจจำแนกจากการทดลองใช้แบบสอบถาม ได้ทำการทดสอบการทดลองใช้แบบสอบถามกับข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองเพชรบูรณ์ที่ไม่ใช่พื้นที่เป้าหมาย จำนวน 30 ชุด โดยใช้เทคนิค 50% และใช้สูตร  $t - test$  แบบ independent ในการวิเคราะห์ เลือกข้อคำถามที่มีค่า  $t$  ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป พบว่ามีข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด จำนวน 50 ข้อ

2.3 ด้านความเที่ยง ของแบบสอบถามได้ทำการทดลองใช้แบบสอบถามกับข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองเพชรบูรณ์ที่ไม่ใช่พื้นที่เป้าหมายคือ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองเพชรบูรณ์ที่ไม่ใช่พื้นที่เป้าหมาย จำนวน 30 คน โดยแยกผลการวิเคราะห์เฉพาะข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ค่า Alpha Coefficient = มีค่าความเชื่อมั่น 0.9550 และการ ค่า Alpha Coefficient มีค่าความเชื่อมั่น 0.96

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลเป็นขั้นตอนสำคัญขั้นหนึ่งในการดำเนินงานวิจัย จำเป็นต้องใช้เทคนิคและวิธีต่างๆ เพื่อที่จะได้ข้อมูลที่เป็นความจริง ถูกต้อง และเชื่อถือได้ สำหรับการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (primary source) ได้แก่ข้อมูลที่ได้จากงานภาคสนาม (field survey) จากการส่งแบบสอบถาม

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary source) ได้แก่ ข้อมูลซึ่งรวบรวมจากเอกสารต่างๆและผลงานวิชาการที่เกี่ยวข้องของห้องสมุดมหาวิทยาลัยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามเป็นเวลา 4 เดือน ตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. 2556 ถึง มกราคม พ.ศ. 2557



#### 4. สถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลนั้นสามารถแยกอธิบายลักษณะการใช้สถิติต่างๆ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา ใช้เพื่อให้ทราบลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การแจกแจงความถี่ (frequency) ร้อยละ (percent) ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
2. สถิติเชิงอนุมานใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

#### สรุปผลการวิจัย

1. ระดับการจัดการภาครัฐแนวใหม่และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า

1.1 การจัดการภาครัฐแนวใหม่ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่ภาพรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประเด็นการพัฒนาระบบราชการ การกำหนดนโยบาย การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การอำนวยความสะดวกและการประเมินผล มีความคิดเห็นในระดับมากทุกด้าน โดยมีความคิดเห็นในประเด็นการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการปฏิบัติงานให้มีความทันสมัย ทั้งกฎ ระเบียบ ข้อบังคับให้ทันสมัย และเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม ในระดับมาก แต่ยังคงมีความคิดเห็นว่าการเลือกสรร การแต่งตั้ง การโยกย้ายที่มีความเป็นธรรมในระดับปานกลาง

1.2 การพัฒนาทรัพยากรบุคคล กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ภาพรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกับระบบการให้สิ่งจูงใจ และการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นว่าการพัฒนาทำให้เกิดความภูมิใจและมีเกียรติ นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ แต่ก็ยังมีความคิดเห็นในประเด็น สวัสดิการ ค่าล่วงเวลา งบประมาณ และระบบค่าตอบแทนที่เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ ในระดับมาก

โดยสรุปการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ภาพรวมในระดับมาก กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมากในทุกด้าน

2. การจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

จากการหาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่าการจัดการภาครัฐแนวใหม่ มีความสัมพันธ์หรือส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในด้าน การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กับระบบการให้สิ่งจูงใจ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน นำเสนอผลการวิจัยดังนี้

2.1 การจัดการภาครัฐแนวใหม่ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

จากการหาความสัมพันธ์ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัย ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การกำหนดนโยบาย การอำนวยความสะดวก และการพัฒนาระบบราชการ มีความสัมพันธ์กับการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.793 และกำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่าง



ตัวแปรปัจจัยกับการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่าเท่ากับ 0.629 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรปัจจัยทั้ง 5 ตัวแปร ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 62.90

ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ การลด ขั้นตอนการปฏิบัติงาน การกำหนดนโยบาย การอำนวยความสะดวก และการพัฒนาระบบราชการ ส่งผลทางบวกต่อการ สร้างองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบ พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.096 ถึง 0.478 และมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานระหว่าง 0.070 ถึง 0.435 โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้าง องค์การแห่งการเรียนรู้สูงสุดคือ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งมีค่าน้ำหนักความสำคัญ ในรูปคะแนน มาตรฐาน เท่ากับ 0.435 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานซึ่งมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูป คะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.173

2.2 การจัดการภาครัฐแนวใหม่ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในด้านการ พัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน

จากการหาความสัมพันธ์ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยด้าน การประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และการพัฒนาระบบราชการ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในด้านการพัฒนาการเรียนรู้ และการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.763 และกำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับการพัฒนาการเรียนรู้ และการปฏิบัติงาน มีค่าเท่ากับ 0.582 ซึ่งแสดง ว่าตัวแปรปัจจัยทั้ง 3 ตัวแปร ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการพัฒนาการเรียนรู้ และการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 58.20

ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ การลด ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และการพัฒนาระบบราชการส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบ พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.105 ถึง 0.607 และมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานระหว่าง 0.077 ถึง 0.554 โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการ พัฒนาการเรียนรู้ และการปฏิบัติงานสูงสุดคือ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งมีค่าน้ำหนักความสำคัญใน รูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.554 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานซึ่งมีค่าน้ำหนัก ความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.216

2.3 การจัดการภาครัฐแนวใหม่ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในด้านการ พัฒนาทรัพยากรบุคคล กับระบบการให้สิ่งจูงใจ

จากการหาความสัมพันธ์ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัย ด้านการ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การอำนวยความสะดวก การพัฒนาระบบราชการ และการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการมี ความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กับระบบการให้สิ่งจูงใจ อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.774 และกำลังสอง ของค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กับระบบการให้สิ่งจูงใจมีค่า เท่ากับ 0.600 ซึ่งแสดงว่าซึ่งแสดงว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล กับระบบการให้สิ่งจูงใจได้ร้อยละ 60.00



ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานการอำนวยความสะดวก การพัฒนาระบบราชการ และการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการส่งผลกระทบต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กับระบบการให้สิ่งจูงใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบ พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.635 ถึง 0.132 และมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานระหว่าง 0.100 ถึง 0.479 โดยปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาทรัพยากรบุคคล กับระบบการให้สิ่งจูงใจ คือ ด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานซึ่งมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.479 รองลงมาคือ การอำนวยความสะดวกซึ่งมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.261

2.4 การจัดการภาครัฐแนวใหม่ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

จากการหาความสัมพันธ์ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัย ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ การอำนวยความสะดวก และการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.701 และกำลังสอง ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยกับการประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่าเท่ากับ 0.491 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรปัจจัยทั้ง 4 ตัวแปร ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการประเมินผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 49.10

ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ การอำนวยความสะดวก และการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ส่งผลกระทบต่อประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบ พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.118 ถึง 0.386 และมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานระหว่าง 0.106 ถึง 0.363 โดยปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประเมินผลการปฏิบัติงานสูงสุดคือ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.363 รองลงมาคือ การอำนวยความสะดวกและการกำหนดนโยบาย ซึ่งมีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.177

โดยสรุป ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ตัวแปรอิสระ การจัดการภาครัฐแนวใหม่ ได้แก่ การพัฒนาระบบราชการ การกำหนดนโยบาย การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การอำนวยความสะดวก และการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการในภาพรวมมีความสัมพันธ์หรือส่งผลกระทบต่อพัฒนาทรัพยากรบุคคล ภาครัฐ

3. กระบวนการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มาปรับใช้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ผลการวิจัยกระบวนการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มาปรับใช้การพัฒนาบุคลากร ในองค์การของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นกระบวนที่สอดคล้องกับการบริหารจัดการภาครัฐ ในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทั้งการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานผ่านการดำเนินงานที่มุ่งการบริการประชาชน มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการให้ทันสมัย โดยใช้ระบบสารสนเทศเข้ามาบริหารจัดการมากขึ้น แต่กระนั้น ก็ยังมีประเด็นที่ต้องปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการคือระบบการสรรหา แต่งตั้ง โยกย้าย เปลี่ยนตำแหน่ง ยังขาดความเป็นธรรม นอกจากนี้ยังสะท้อนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผ่านการพัฒนาการเรียนรู้ โดยการการพัฒนา ฝึกอบรม สร้างความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ และยังสะท้อนทัศนคติของพนักงานใน



สำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีความภูมิใจและอาชีพตำรวจของตนมีเกียรติ ทั้งนี้ยังต้องปรับเปลี่ยนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลา สวัสดิการ ให้มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่มากขึ้น

การนำการบริหารจัดการภาครัฐในใหม่มาปรับใช้กับการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงสามารถกระทำได้ในส่วนของด้านการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ สามารถนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การกำหนดนโยบาย การอำนวยความสะดวก และการพัฒนาระบบราชการมาปรับใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านดังกล่าวได้ ส่วนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน สามารถนำหลักการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ การลดขั้นตอน การปฏิบัติงาน และการพัฒนาระบบราชการมาปรับใช้ได้เท่าที่ควร ส่วนการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กับระบบการให้สิ่งจูงใจ สามารถนำหลักการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การอำนวยความสะดวก การพัฒนาระบบราชการ และการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ มาปรับใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ และในส่วนของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน สามารถนำหลักการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ การอำนวยความสะดวก การกำหนดนโยบาย และการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มาปรับใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ เนื่องจากส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ

### อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับการจัดการภาครัฐแนวใหม่และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. ผลการวิจัยความคิดเห็นต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เนื่องด้วยการปฏิบัติงานในปัจจุบันมีการจัดทำนโยบายการบริหารสำนักงานตำรวจแห่งชาติในการลดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติในลักษณะการบริการเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว และยังมี การจัดตั้งหน่วยบริการประชาชนเพื่อกระจายการบริการให้ตรงความต้องการของประชาชน และการพัฒนาระบบในส่วนงานต่างๆให้ทันสมัย มีมาตรฐานสากล ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของโครงการวิทยาลัยการเมืองสาขาวิชารัฐศาสตร์มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช (2546) ซึ่งได้ความคิดเห็นของข้าราชการประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับผลการพัฒนาระบบราชการ พบว่า มีการนำเทคโนโลยีและเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ มาใช้ในการทำงานและคาดหวังว่าระบบราชการไทยในอนาคตควรมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการทำงานมากขึ้น ผลการวิจัยดังกล่าวยังสอดคล้องกับ ทฤษฎีของ William Niskanen (1973) ได้เสนอให้มีการปฏิรูประบบราชการเพื่อทำให้ข้าราชการต้องมีภาระรับผิดชอบต่อสาธารณะมากขึ้น รวมถึงการทำให้เกิดการแข่งขันในการให้บริการสาธารณะ การจ้างเหมาบริการภายนอก (contracting out) และการแปรรูปกิจการของรัฐให้เป็นของเอกชน (privatization) การปรับลดลำดับขั้นของการบังคับบัญชาและการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพ การทำงาน ส่วนระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีผลการวิจัย อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน เนื่องด้วยองค์การมีนโยบาย ที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากรทุกสายงานให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในระบบการบริหาร มีการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่มาสร้างเครื่องมือและกลไกในการบริหารงานขับเคลื่อน บูรณาการและประสานกับทุกองค์กร และมีการ จัดหาทุนและสนับสนุนบุคลากรไปศึกษาอบรมทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อนำองค์ความรู้มาพัฒนาในแต่ละสายงาน และมีการฝึกอบรมยุทธวิธีตำรวจแต่ละสายงานให้มีความรู้ ทักษะและความชำนาญเฉพาะด้านอย่าง



เป็นมาตรฐาน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยส่วนราชการต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญ การประมวนความรู้ในด้านต่างๆเพื่อประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และมีคุณธรรม ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

2. การจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จากการหาความสัมพันธ์พบว่าการจัดการภาครัฐแนวใหม่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาการเรียนรู้ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากการจัดการภาครัฐแนวใหม่ส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประกอบกับองค์กรมีการนำปัจจัยด้านต่างๆมาปรับใช้ในรูปนโยบาย ร่วมด้วย จึงกล่าวได้ว่าสามารถนำหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มาปรับใช้ได้ในด้านต่าง ๆ ทั้งนี้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารราชการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2555) ทั้งในการส่งเสริม พัฒนาบุคลากรทุกสายงาน และระบบการปฏิบัติงานให้มีความทันสมัย การส่งเสริมสวัสดิการต่างๆและมีการกำหนดแผนงาน งาน โครงการ กิจกรรมการขับเคลื่อน การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลการปฏิบัติตามเป้าหมาย ผลผลิต และตัวชี้วัดที่กำหนดไว้

3. กระบวนทัศน์การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มาปรับใช้ในการพัฒนาบุคลากรในองค์การภาครัฐแนวใหม่ จากผลการวิจัยการหาความสัมพันธ์การจัดการภาครัฐแนวใหม่มีความสัมพันธ์หรือส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในภาพรวม มีความสัมพันธ์หรือส่งผลต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่ทั้ง 5 หลัก ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ การลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ การอำนวยความสะดวก การกำหนดนโยบาย และการพัฒนาระบบราชการตามลำดับ และทั้ง หหมดส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สะท้อนถึงความเป็นไปได้ที่จะนำหลักการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาปรับใช้ในองค์กร ในส่วนของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ นับว่าเป็นหลักการจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่สามารถนำมาปรับใช้ในลำดับแรก สำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงต้องปรับปรุงระบบประเมินผลให้ทันสมัย โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกมากขึ้น ทั้งสภาพแวดล้อมในองค์กร ความขัดแย้งในองค์กร ค่านิยมขององค์กร และสภาพแวดล้อมภายนอก เศรษฐกิจ สังคม การเมือง ที่อาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระบบการประเมินผลที่ไร้ประสิทธิภาพ ทั้งนี้ อาจเปิดโอกาสให้ประชาชน และผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมโดยอาจประเมินผลจากความพึงพอใจของประชาชน และผู้ร่วมงานร่วมด้วย โดยคำนึงถึงความคุ้มค่า และประสิทธิภาพ ภายใต้มาตรฐาน และเป้าหมายเดียวกันเป็นสำคัญ ในลำดับต่อมาคือการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมีการกระจายอำนาจแก่หัวหน้าหน่วยอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการลดสายการบังคับบัญชา ทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็วขึ้น โดยมุ่งจิตบริการประชาชนเป็นสำคัญ ในส่วนของการอำนวยความสะดวก สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรเน้นการมีจิตบริการของเจ้าหน้าที่ และมีการปรับปรุง พัฒนาระบบสารสนเทศอย่างต่อเนื่องมากขึ้น เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในส่วนของ การติดต่อประสานงานของประชาชนให้ได้รับความสะดวกและรวดเร็วมากขึ้น ในส่วนของการกำหนดนโยบาย ควรมีการวิเคราะห์ปัญหา และอุปสรรค รวมถึงความเป็นไปได้ เพื่อกำหนด หรือเลือกทางเลือกที่มีความเหมาะสม ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงสภาพการณ์ในปัจจุบัน ดังนั้น การกำหนดนโยบายจึงต้องมีความทันสมัย และมีการปรับปรุงนโยบายอยู่เสมอ เพื่อทันเหตุการณ์ในปัจจุบัน และในส่วนของพัฒนาระบบราชการ ยังพบปัญหาความเป็นธรรมในองค์กร ทั้งระบบสวัสดิการ ระบบการแต่งตั้ง โยกย้าย สับเปลี่ยน องค์กรจึงควรมีมาตรการที่เข้มข้นขึ้น ทั้งนี้ไม่สามารถคำนึงถึงผลงานได้เพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ต้องคำนึงถึง คุณธรรมจริยธรรม โดยยึดหลักความรู้



ความสามารถ และหลักคุณธรรมเป็นที่ตั้ง เพื่อให้ได้บุคลากรที่เป็นทั้ง “คนดี และคนเก่ง” ทั้งนี้ ต้องสร้างความโปร่งใสในระบบราชการให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น เพื่อสร้างความเชื่อมั่น และเป็นขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในสายงานต่างๆ ดังนั้นสำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงควรเป็นสำนักงานเน้นระบบคุณธรรมทั้งในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบสวัสดิการ ระบบทรัพยากรบุคคล เน้นการมีจิตบริการแก่ประชาชน และมีการบูรณาการการบริหารงานระหว่างฝ่ายจนถึงระดับระหว่างองค์กรที่เกี่ยวข้อง กล่าวได้ว่า “เป็นองค์กรคุณธรรม มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้อย่างทั่วถึง เสมอภาค และเป็นธรรม”

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ในเชิงวิชาการนั้น การสร้างความเชื่อมั่นในระบบคุณธรรม และหลักความรู้ความสามารถในองค์กรทั้งในระบบการโยกย้าย เปลี่ยนแปลงตำแหน่งนั้นมีความสำคัญยิ่งและเป็นปัจจัยในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง เพราะมนุษย์มีความต้องการ ทั้งทางร่างกาย ความปลอดภัย และความต้องการทางสังคม หรือแม้กระทั่งความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ และความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Maslow 1970) การสร้างขวัญ กำลังใจ จึงมีความสำคัญที่จะรักษาบุคลากรในองค์กร ทำให้เกิดความร่วมมือ มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร เสริมสร้างวินัย และสร้างความเชื่อมั่นในองค์กร (Davis. 1951) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรตระหนัก และแก้ปัญหาในระบบคุณธรรมในองค์กร และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อสร้างองค์กรแห่งความสำเร็จ

แต่ในเชิงปฏิบัติการ จากผลการวิจัยยังมีความคิดเห็นว่าระบบการเลือกสรร การแต่งตั้งโยกย้ายที่มีความเป็นธรรมในระดับปานกลาง จึงควรมีการกำหนดมาตรการ หรือการตั้งคณะกรรมการ ในการตรวจสอบระบบการเลือกสรร แต่งตั้ง โยกย้ายให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม และมีความเข้มข้นมากขึ้น โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ มากขึ้น นอกจากนี้ในการวิจัยระบบค่าตอบแทน และระบบสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง จึงควรมีการสร้างขวัญกำลังใจ ปรับปรุงระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยคำนึงถึง ความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบันมากขึ้น และการนำหลักการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่มาใช้ ในการบริหารงานบุคคลในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ถึงแม้จะนำมาปรับใช้ได้ทุกด้าน แต่ยังมีในบางด้าน ที่ไม่สามารถนำหลักการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ได้ทั้งหมด อาทิ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในด้านการพัฒนาการเรียนรู้ ไม่สามารถนำหลัก การอำนวยการ และหลักการกำหนดนโยบายมาใช้ได้ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและสิ่งจูงใจ ก็ไม่สามารถนำหลักการกำหนดนโยบายมาใช้ได้ อีกทั้งด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ไม่สามารถนำหลักการพัฒนาระบบราชการมาใช้ได้ จึงเป็นหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องหามาตรการในการนำหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในการบริหารงานบุคคลให้ครบถ้วน รอบด้านมากขึ้น

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้สนใจอาจเลือกศึกษาในพื้นที่ที่มีความหลากหลายในจังหวัดต่างๆ เพื่อศึกษาวิเคราะห์ เปรียบเทียบปัจจัย หรือความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้กับหน่วยงานในส่วนภูมิภาค หรือเปรียบเทียบกับพื้นที่ต่างพื้นที่กัน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กรต่อไป



### เอกสารอ้างอิง

- ทศพร สิริสัมพันธ์. (2549). **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารราชการแนวใหม่**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.).
- สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2546). **การพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.
- สุพจน์ ทรายแก้ว. (2545). **การจัดการภาครัฐแนวใหม่**. กรุงเทพฯ : เทียนวัฒนา.
- สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย. (2546). **ความคิดเห็นของข้าราชการ ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับผลการพัฒนาระบบราชการ**. โครงการวิทยาลัยการเมือง สาขาวิชารัฐศาสตร์.
- ตำรวจแห่งชาติ, สำนักงาน. (3 ตุลาคม 2555). **นโยบายการบริหารราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก [www.immigration.go.th/download/scr/RTP\\_policy\\_2555.pdf](http://www.immigration.go.th/download/scr/RTP_policy_2555.pdf). (4 มิถุนายน 2557).
- William Niskanen, W. (1973). **Bureaucracy – Servant or master: Lessons from America**. London: Institute of Economic Affairs.