

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การรับรู้ข่าวสารของประชาชนทุกประเทศทั่วโลกเป็นไปอย่างกว้างขวางและรวดเร็ว มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับประเทศต่างๆ อย่างใกล้ชิด ที่เรียกกันว่ายุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) แต่ในการบริการของภาครัฐกลับไม่ได้ตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างทันทั่วถึงที่ การทำงานที่ล่าช้า ชับซ้อน ไม่มีประสิทธิภาพ เมื่อเทียบกับภาคธุรกิจเอกชน โดยเฉพาะการมีกฎระเบียบมากมาย ไม่ยืดหยุ่น ระบบอุปถัมภ์ที่มีแต่พวกพ้อง รวมทั้งการทำงานที่ไม่โปร่งใส ไม่สามารถเข้าใจปัญหาเศรษฐกิจ สังคม ได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการแข่งขันสูง (ทิพาวดี เมฆสวรรค์, 2539)

การปฏิรูpraชการเป็นเรื่องที่รัฐบาลของประเทศต่างๆ ให้ความสนใจมากเนื่องจากการรับรู้ข่าวสารของประชาชนทั่วโลกเป็นไปอย่างกว้างขวางมีผลให้ความต้องการบริหารของประชาชนได้ยกระดับสูงขึ้น เนื่องมาจากความล่าช้า ความไม่สะดวกและคุณภาพการบริการของรัฐเป็นปัญหาที่สำคัญของรัฐบาลทุกประเทศต้องเร่งปรับปรุงอย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบกับบริการของภาคธุรกิจเอกชน และต้องการให้ตอบรับการการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการแข่งขันกันสูงในประเทศไทย เพื่อสร้างศักยภาพของระบบราชการไทยให้รองรับกับกระแสการเปลี่ยนแปลง และยกระดับขีดความสามารถรวมทั้งมาตรฐานการทำงานให้สูงเทียบเท่าระดับสากล ภายใต้แผนปฏิรูประบบการบริหารภาครัฐได้มีการปรับปรุงระบบการบริหารงานราชการให้มีความทันสมัย จึงได้มีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการบริหารแบบเดิมที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับปัจจัยนำเข้า ซึ่งได้แก่ทรัพยากรต่างๆ ที่รัฐนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจากพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราชการแผ่นดิน ฉบับที่ 5 พ.ศ.2525 ได้กำหนดแบบแผนการปฏิบัติราชการที่จะทำให้เกิดการกำหนดแนวทางบริหารราชการที่ดี โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะกำหนดแนวทางการปฏิบัติราชการให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานที่วัดผลได้ซึ่งปรากฏอยู่ในมาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ฉบับที่ 5 พ.ศ.2545 ได้บัญญัติไว้ว่า “ การบริหารราชการตามพระราชบัญญัตินี้ต้องเป็นไป เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์

ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นออกการกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจตัดสินใจ การอำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลงาน”ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการ ต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้คำนึงถึงความผิชอบของผู้ปฏิบัติงานการมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผยข้อมูล การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งนี้ตามความเหมาะสมของภารกิจ

ดังนั้น องค์กรภาครัฐต่างๆ จึงได้มีการดำเนินการปฏิรูประบบการบริหารราชการไทย เป็นแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management : RBM) เพื่อความสอดคล้องและเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ฉบับที่ 5 พ.ศ.2545 ซึ่งการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management : RBM) คือการบริหารงานโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับภารกิจ และวัตถุประสงค์ที่กำหนดสำหรับงานนั้นๆ โดยผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมีความคุ้มค่าประหยัด (Economy) การบริหารทรัพยากรที่ใช้อย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Effectiveness) และสามารถกำหนดตัวชี้วัดผลการทำงานได้อย่างชัดเจน ซึ่งแสดงถึงความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์ตรงต่อความต้องการของประชาชน โดยดำเนินการตามกรอบความคิดในเรื่องการวัดผลการปฏิบัติงานในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ อันได้แก่ การเริ่มกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการ และการป้องกันปัจจัยต่างๆ นำเข้าสู่กิจกรรมหรือการดำเนินงาน จนแปลงให้เป็นผลผลิตและผลลัพธ์ ซึ่งการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ได้มีการอธิบายขอบเขตไว้ในเอกสารของสำนักงาน ก.พ. เรื่อง การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดย คุณหญิงทิพาวดี เมฆสุวรรณ ดังนี้ “การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มีเนื้อหาที่ครอบคลุมเทคนิคในการบริหารหลายเรื่อง เริ่มตั้งแต่การวัดผลการปฏิบัติงาน (Performance Measurement) ซึ่งถือได้ว่าเป็นหัวใจในการบริหาร ลักษณะนี้ เพราะหากไม่สามารถวัดผลงานได้ เราก็ไม่สามารถปรับปรุงให้เกิดผลงานที่ดีขึ้นได้ การเทียบงาน (Benchmarking) เป็นการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานเพื่อเป็นไปตามกระบวนการทำงานโดยเทียบวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) คุณภาพการให้บริการ (Service Quality) เป็นการยกระดับคุณภาพของการบริหารให้ผู้รับบริการพอใจ การตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน (Performance Auditing) เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในความถูกต้องของข้อมูล การประเมินผลโครงการ (Program Evaluation) เป็นการพิสูจน์ความสำเร็จของโครงการ และยืนยันความสัมพันธ์ระหว่างตัวชี้วัดและผลสัมฤทธิ์ การมอบอำนาจและให้อิสระในการทำงาน (Devolution and Autonomy) เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับกลางและระดับต้นให้ทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และแก้ไขปัญหาได้ทันเวลา การวางแผนองค์กรและแผนกลยุทธ์ (Corporate and Strategic Planning) เป็นการสร้างความเชื่อมโยงในการทำงานทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยไม่ละเลย

ผลสัมฤทธิ์ในระยะยาวและการทำสัญญาผลการปฏิบัติงาน (Performance Contracting) เป็น การสร้างการต่อรองในการกำหนดผลสัมฤทธิ์ เงื่อนไขการปฏิบัติงาน และสิ่งตอบแทนในระบบ ราชการ” จะเห็นได้ว่าได้กำหนดให้ทุกส่วนราชการที่จะทำภารกิจใดต้องมีแผนปฏิบัติการที่ ชัดเจนนั้น เพื่อให้ทราบแนวทางการปฏิบัติราชการที่มีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน มีการแสดงผล ลัพท์ให้เป็นที่น่าพอใจจะเกิดประโยชน์อย่างไรบ้างในภารกิจนั้น มีกรอบระยะเวลาและผู้รับผิดชอบที่ ชัดเจน และมีการรับรู้ผลสำเร็จของงานแต่ละอย่างนั้น มีกรอบระยะเวลาที่กำหนดที่แน่นอน และ ผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน และมีการรับรู้ผลสำเร็จของงานนั้นว่าเกิดขึ้นจริงตามเป้าหมายได้มาก น้อยเพียงใด โดยการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management : RBM) ที่ นำมาใช้ในการปฏิรูประบบราชการให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โปร่งใสสามารถตรวจสอบ ได้ โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้ใช้วิธีการบริหารรูปแบบใหม่นี้ทำการ ปฏิรูปองค์กรภาครัฐให้สามารถจัดบริการสาธารณะให้เป็นที่พึงพอใจของประชาชนมากขึ้น ซึ่ง หัวใจสำคัญของผลสำเร็จในการใช้วิธีการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์นั้น ขึ้นอยู่กับการสร้าง ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators) ที่มีความเที่ยงตรงเป็นที่ยอมรับและ สะดวกในการนำไปใช้เพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศสำหรับการกำกับ ติดตาม และรายงานผลการ ดำเนินงานขององค์กร นอกจากนี้ลักษณะขององค์กรที่บริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มีลักษณะ หนึ่งที่สำคัญคือผู้บริหารทุกระดับในองค์กรมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน เป็นผู้บริหารที่ดี มี ภาวะความเป็นผู้นำสูงมีคุณลักษณะที่พึงปรารถนา และมีความเข้าใจและสนับสนุนทุกภารกิจ ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อันจะส่งผลให้เกิดการบริหารองค์กรให้เกิดผลสัมฤทธิ์ และเน้น การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และเน้นการกำหนดผลสัมฤทธิ์ อีกประการหนึ่ง คือ คนในองค์กรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน สร้างวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมในการทำงานที่ เป็นไปในแนวทางเดียวกันเกิดการริเริ่มสร้างสรรค์ มุ่งมั่นให้เกิดการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุ เป้าหมายที่วางไว้ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เปิดกว้างต่อความคิดความรู้ใหม่ๆ สามารถ ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เหมาะสม และเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การ บริการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ได้

สำหรับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีนโยบายการบริหารราชการมุ่งเน้นการพัฒนา และ เสริมสร้างบุคลากรให้เป็นตำรวจมืออาชีพ ที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานในสาย งานสืบสวนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง ข้าราชการตำรวจที่ ปฏิบัติงานด้านการสืบสวนทุกนาย ต้องมีความพร้อมทั้งความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นในหลักนิติธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน อันจะเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งจำเป็นต้องใช้มิติของการ บริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลงานออกมาสู่ประชาชนได้อย่าง เต็มที่และมีคุณภาพ (นโยบายสำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2557)

ทั้งนี้ การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นกิจกรรมสำคัญของแผนการปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจ และวิธีการบริหารงานของภาครัฐ ซึ่งกำหนดว่าภาครัฐจะต้องเปลี่ยนแนวทาง การบริหารไปสู่การบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์โดยยึดประชาชนเป็นเป้าหมายหลักในการทำงาน การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นเครื่องมือการบริหารที่มาพร้อมกับแนวคิดการบริหารภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ที่ต้องคำนึงถึงประชาชน และผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อให้การทำงานของภาครัฐมุ่งเน้นผลลัพธ์ของงานมากกว่าเน้นปัจจัยนำเข้ากระบวนการทำงาน และกฎระเบียบที่เคร่งครัด โดยจะมีการวัดผลอย่างเป็นรูปธรรม การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ให้ความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ชัดเจน และการกำหนดผลผลิต ผลลัพธ์ที่สอดคล้องกัน รวมถึงมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่ชัดเจนในการวัดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบต่อประชาชน และเกิดความคุ้มค่าในการใช้ภาษีของประชาชน และงบประมาณแผ่นดิน (อรรวรรณ น้อยวัฒน์, 2556)

ปัจจุบัน ตำรวจภูธรจังหวัดพิษณุโลก ได้มีการพัฒนางานด้านการสืบสวนทั้งทางด้านโครงสร้างทางเทคโนโลยี บุคลากร การมีคุณธรรมและจริยธรรมต่อประชาชน เพื่อการบรรลุผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิผลอย่างยั่งยืน โดยการนำเอาการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มาใช้ในการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวนในสังกัด เนื่องจากเจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวนต้องทำการสืบสวนที่ไม่เกี่ยวกับคดี ได้แก่ การสืบสวนทั่วไปเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนและการสืบสวนเกี่ยวกับคดี เป็นกรณีที่มีความผิดได้เกิดขึ้นแล้ว เจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวนมีอำนาจจะทำการแสวงหาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐาน เพื่อที่จะทราบรายละเอียดแห่งการกระทำความผิด เจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวน ต้องมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ให้ความคุ้มครองในการปฏิบัติงาน แสวงหาข้อเท็จจริง และรวบรวมพยานหลักฐานในคดีอาญาได้โดยอิสระ มีความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ ก็เหมือนผู้นั้นเป็นผู้ชำนาญพิเศษ เพราะจะทำให้งานที่อยู่ในความรับผิดชอบดำเนินไปด้วยความราบรื่น ถูกต้องทันกาลเวลาที่ควรจะเป็น ความผิดพลาดจะเกิดขึ้นได้น้อย ซึ่งความชำนาญดังกล่าวนี้ จะเกิดขึ้นได้ก็ต้องมาจากการสั่งสมประสบการณ์ในการทำงานมาเป็นเวลาพอสมควร มีความละเอียดอ่อน มีความขยันหมั่นเพียร เอาใจใส่อย่างตลอดจนมีความสามารถในการใช้สติปัญญาพิจารณาพิเคราะห์พยานหลักฐานและข้อเท็จจริงได้อย่างถูกต้อง สิ่งเหล่านี้ ก็จะเป็นประสบการณ์และสามารถมาประยุกต์ได้เป็นอย่างดีด้วย ซึ่งสถิติการจับกุมที่มีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง อาจส่งผลต่อหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการสอบสวน รวมถึงภาพลักษณ์ในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ที่ทำให้มีผู้กระทำความผิดหลุดรอดการจับกุมไปได้ ซึ่งสาเหตุต่างๆที่ก่อให้เกิดปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เกิดจากหลายสาเหตุ ทั้งด้านปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยภายในหน่วยงานที่เป็นตัวสนับสนุน และขับเคลื่อนให้งาน เกิดประสิทธิภาพ ในเรื่องของผู้บังคับบัญชา งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์

รวมถึง ปัจจัยภายนอก ทั้งด้านของกฎหมายที่ยังมีช่องว่าง และความร่วมมือของประชาชน ล้วน แต่ส่งผลต่อความสำเร็จหรืออาจทำให้เกิดอุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนจับกุม ผู้กระทำผิดของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ตาราง 1 สถิติการเกิดคดีของตำรวจภูธรจังหวัดพิษณุโลก

คดีเกิด ปี พ.ศ.	กลุ่มที่ 1		กลุ่มที่ 2		กลุ่มที่ 3		กลุ่มที่ 4		กลุ่มที่ 5	
	เกิด (ราย)	จับ (ราย)	เกิด (ราย)	จับ (ราย)	เกิด (ราย)	จับ (ราย)	เกิด (ราย)	จับ (ราย)	จับ (ราย)	ผู้ต้องหา (คน)
2553	50	27	441	196	815	145	459	73	1,282	1,743
2554	68	51	422	321	897	459	673	268	2,014	2,520
2555	42	24	378	198	712	287	604	176	4,136	5,221
2556	56	35	352	144	709	225	572	128	8,087	9,354
2557	35	26	319	221	554	238	563	231	6,060	7,041

ที่มา : รายงานประจำปีตำรวจภูธรจังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2557

จำนวนประชากรจังหวัดพิษณุโลก จำนวนทั้งสิ้น 858,988 คน มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ 10,815 ตารางกิโลเมตร หรือ 6,759,909 ไร่ (สถิติจำนวนประชากรจังหวัดพิษณุโลก, 2557) ตำรวจภูธรจังหวัดพิษณุโลก มีกำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจทั้งสิ้น 1,606 นาย เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนประชากรในพื้นที่แล้ว เจ้าหน้าที่ตำรวจ 1 นายรับผิดชอบประชากร 482 คน รับผิดชอบพื้นที่ 6.21 ตารางกิโลเมตร

จากสถิติ ชี้ให้เห็นว่าประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวนยังมีประสิทธิผลอยู่ในระดับต่ำ เป็นผลให้ความเชื่อมั่น และศรัทธาของประชาชนต่อตำรวจได้ลดลงอย่างต่อเนื่อง ทำให้ภาพลักษณ์ของตำรวจในสายตาประชาชนเกิดความเสียหาย เนื่องจากความไม่เชื่อมั่นและศรัทธาในประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษาการนำหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวน และเปรียบเทียบการนำหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้านการสืบสวน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับชั้นยศ อายุราชการ ระดับการศึกษา และสถานภาพ พร้อมทั้งนำผลการศึกษาเสนอผู้บังคับบัญชา เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดพิษณุโลก เพื่อนำไปปรับปรุงหรือแก้ไขระบบการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานสืบสวน สนองตอบความต้องการของประชาชนให้ได้รับประโยชน์สูงสุดอย่างแท้จริง และการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนจะประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็ว และถูกต้อง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้เพื่อเกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนผู้

ได้รับความเสียหายที่เกิดขึ้น ตลอดจนสร้างความศรัทธาเชื่อมั่น และความพึงพอใจของประชาชนต้องงานสืบสวนอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ

1. เพื่อศึกษาระดับการนำหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดพิษณุโลก
2. เพื่อเปรียบเทียบการนำหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามเพศ อายุ ระดับชั้นยศ อายุราชการ ระดับการศึกษา และสถานภาพ
3. เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นข้อเสนอแนะ และแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดพิษณุโลก

สมมติฐานการวิจัย

เจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวนที่มี เพศ อายุ ระดับชั้นยศ อายุราชการ ระดับการศึกษา และสถานภาพ ที่ต่างกันจะมีการนำหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับการนำหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดพิษณุโลก ใน 7 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน ด้านการวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน ด้านการให้รางวัลตอบแทน การพัฒนาตนเอง การบริการที่ดี และการทำงานเป็นทีม

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวนแต่ละสถานีตำรวจ จำนวน 19 สถานี ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดพิษณุโลก ในปีงบประมาณ 2557 รวมจำนวนทั้งสิ้น 300 คน จำแนกเป็นชั้นสัญญาบัตร จำนวน 105 คน และชั้นประทวน จำนวน 195 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวนตามสถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดพิษณุโลก

4. ตัวแปรที่ศึกษา

4.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

- 4.1.1 เพศ
- 4.1.2 อายุ
- 4.1.3 ระดับชั้นยศ
- 4.1.4 อายุราชการ
- 4.1.5 ระดับการศึกษา
- 4.1.6 สถานภาพ

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การนำหลักบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดพิษณุโลก ใน 7 ด้าน ดังนี้

- 4.2.1 การวางแผนกลยุทธ์ขององค์การ
- 4.2.2 การกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน
- 4.2.3 การวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน
- 4.2.4 การให้รางวัลตอบแทน
- 4.2.5 การพัฒนาตนเอง
- 4.2.6 การบริการที่ดี
- 4.2.7 การทำงานเป็นทีม

นิยามศัพท์

1. การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง วิธีการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์หรือผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก โดยมีการวัดผลการปฏิบัติงานด้วยตัวชี้วัดอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทำให้ผู้บริหารทราบผลความก้าวหน้าของการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ และสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันที่ทั้งที่เป็นการควบคุมทิศทางการดำเนินงานให้มุ่งสู่วิสัยทัศน์ของหน่วยงาน

1.1 การวางแผนกลยุทธ์ขององค์การ หมายถึง การวางยุทธศาสตร์หรือวางแผนกลยุทธ์ เพื่อทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในขององค์การ ให้ได้มาซึ่งเป้าประสงค์สุดท้ายที่ต้องการขององค์การหรือวิสัยทัศน์ อันจะนำไปสู่การกำหนดพันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์การดำเนินงาน รวมทั้งพิจารณาถึงปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จขององค์การ และสร้างตัวชี้วัดผลการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ

1.2 การกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน หมายถึง เมื่อผู้บริหารขององค์กรได้ทำการตกลงร่วมกันเกี่ยวกับตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงานแล้วจะเริ่มดำเนินการสำรวจเพื่อหาข้อมูลหลักฐานเกี่ยวกับสภาพในปัจจุบัน (Baseline Data) เพื่อนำมาช่วยในการกำหนดความชัดเจนของตัวบ่งชี้ดังกล่าว ทั้งในเชิงปริมาณ (Quantity) คุณภาพ (Quality) เวลา (Time) และสถานที่หรือความครอบคลุม (Place) อันเป็นเป้าหมายที่ต้องการของแต่ละตัวบ่งชี้

1.3 การวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน หมายถึง การตรวจสอบและรายงานผลการดำเนินงานของแต่ละตัวบ่งชี้ตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ เช่น รายเดือน รายไตรมาส รายปี เป็นต้น เพื่อแสดงความก้าวหน้าและสัมฤทธิ์ผลของการดำเนินงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่ อย่างไร นอกจากนี้ในบางกรณีอาจจะจัดให้มีคณะบุคคลเพื่อทำการตรวจสอบผลการดำเนินงานเป็นเรื่องๆ ไปก็ได้

1.4 การให้รางวัลตอบแทน หมายถึง หลังจากที่ได้พิจารณาผลการดำเนินงานแล้ว ผู้บริหารจะต้องมีการให้รางวัลตอบแทนตามระดับของผลงานที่ได้ตกลงกันไว้ หรืออาจจะมี การให้ข้อเสนอแนะหรือกำหนดมาตรการบางประการเพื่อให้มีการปรับปรุงผลงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.5 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจทักษะความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งการพัฒนาทางร่างกายและจิตใจให้มีสภาพที่สมบูรณ์มากที่สุด

1.6 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

1.7 การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีจุดประสงค์เดียวกันร่วมกันปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างโดยมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคล เพื่อให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ร่วมกัน อาจเป็นทีมงานถาวร หรือทีมงานชั่วคราวเพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่งโดยเฉพาะ

2. เจ้าหน้าที่ตำรวจ หมายถึง เจ้าหน้าที่ของรัฐ มีหน้าที่ตรวจตรารักษาความสงบ จับกุม และปราบปรามผู้กระทำความผิดกฎหมาย เรียกชื่อตามหน้าที่รับผิดชอบ เช่น ตำรวจกองปราบ ตำรวจดับเพลิง ตำรวจน้ำ ตำรวจตระเวนชายแดน ตำรวจรถไฟ ตำรวจป่าไม้ ตำรวจจราจร ตำรวจนครบาล ตำรวจทางหลวง ตำรวจภูธร ตำรวจลับ ตำรวจวัง ตำรวจสภ ตำรวจสันติบาล ตำรวจ

3. การสืบสวน หมายถึง การแสวงหาข้อเท็จจริงและหลักฐานซึ่งพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจได้ปฏิบัติไปตามอำนาจหน้าที่ เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน และเพื่อที่จะทราบรายละเอียดแห่งความผิด

4. การสอบสวน หมายถึง การรวบรวมพยานหลักฐาน และการดำเนินการทั้งหลาย เพื่อที่จะทราบข้อเท็จจริงหรือการพิสูจน์ความผิดของบุคคลที่ถูกกล่าวหาว่า ได้กระทำความผิดวินัย ให้ได้ความจริง และยุติธรรม เพื่อที่จะลงโทษผู้กระทำความผิดตามความเหมาะสมแห่งพฤติการณ์ในการกระทำความผิด

5. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ คือ ส่วนราชการมีฐานะเป็นนิติบุคคลอยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี

6. ตำรวจภูธรจังหวัดพิษณุโลก หมายถึง หน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งจัดตั้งขึ้นตาม มาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 บัญญัติให้การแบ่งส่วนราชการ การเป็นกองบังคับการหรือส่วนราชการอย่างอื่น ให้ออกเป็นกฎกระทรวงและให้กำหนดอำนาจหน้าที่ในกฎกระทรวงนี้ด้วย ก่อตั้งอยู่ที่ตำบลหัวรอ อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของตำรวจภูธรจังหวัดพิษณุโลก และเพื่อให้ได้รับความพึงพอใจจากประชาชน ดังนี้

1. ทราบถึงระดับการนำหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวน

2. ทราบถึงผลการเปรียบเทียบการนำหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามเพศ อายุ ระดับชั้นยศ อายุราชการ ระดับการศึกษา และสถานภาพ

3. นำผลการศึกษามาใช้เป็นข้อเสนอแนะและแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนต่อไป