

บทความเรื่อง

18



การบริหารจัดการสถานีตำรวจตามหลักธรรมาภิบาล ของหัวหน้าสถานีตำรวจนครบาล*

Police Station Management in Accordance with Good Governance Principles of the Chief of Metropolitan Police Stations

ชยุต มารยาตตร์** และ ไชยา ยิ้มวิไล***

Chayut Marayat and Chaiya Yimwilai

* บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

*พันตำรวจเอก, รองผู้บัญชาการตำรวจนครบาล 1 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

**ศาสตราจารย์ ดร.,ผู้อำนวยการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยนี้เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการ ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการ และปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการสถานีตำรวจตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีตำรวจนครบาล ใช้วิธีวิจัยแบบผสม โดยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม สัมภาษณ์เชิงลึกและสนทนากลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า การนำหลักธรรมาภิบาลมาบริหารจัดการสถานีตำรวจของหัวหน้าสถานีตำรวจนครบาลอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการสถานีตำรวจตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีตำรวจนครบาล ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านทรัพยากรการบริหาร ด้านนโยบายการบริหาร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านกระบวนการทำงาน ปัญหาอุปสรรค ได้แก่ หัวหน้าสถานีตำรวจไม่มีภาวะผู้นำ ขาดแคลนทรัพยากรการบริหาร นโยบายมากเกินไป และเปลี่ยนแปลงบ่อย มีสายการบังคับบัญชายาวและกฎระเบียบมากเกินไป และประชาชนมีส่วนร่วมน้อย

คำสำคัญ : การบริหารจัดการสถานีตำรวจ; หลักธรรมาภิบาล; หัวหน้าสถานีตำรวจนครบาล

Abstract

The research aimed to study the level of police station management, the factors affecting the police station management, and the problems and obstructions of police station management in accordance with good governance principles of the chief of Metropolitan police stations. Mixed methods research were practiced. The data collection were conducted through questionnaires, in-dept interviews and focus group. The research found that most police officers agreed with good governance principles and the chief of Metropolitan police stations applied good governance principles in police station management at high level. The findings revealed that there were factors affecting the police station management in accordance with good governance principles of the chief of Metropolitan police stations as follows; leadership, administrative resources, management policy, organizational structure, public participation, organizational culture, and work procedure factors. Concerning problems and obstructions of police station management in accordance with good governance principles of the chief of Metropolitan police stations, 1) the chief of police station lacked of leadership, 2) administrative resources were insufficient, 3) there were too many policies, 4) the chain of command was complex with many rules and regulations, and 5) people had less participation.

Keywords : Police Station Management; Good Governance; Chief of Metropolitan Police Station

บทนำ

กองบัญชาการตำรวจนครบาล เป็นหน่วยงานหนึ่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นเมืองหลวงและศูนย์กลางของประเทศ มีพื้นที่รับผิดชอบทั้งหมด 1,568.74 ตารางกิโลเมตร มีประชากรตามข้อมูลทะเบียนราษฎร์ รวมทั้งสิ้น 5,692,284 คน ซึ่งกรุงเทพมหานคร มีการแบ่งเขตการปกครองออกเป็น 50 เขต กองบัญชาการตำรวจนครบาล มีการแบ่งส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่ากองบังคับการ ออกเป็น 14 กองบังคับการ ได้แก่ กองบังคับการอำนวยการ, กองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9, กองบังคับการสืบสวนสอบสวน, กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ, กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชนและกองบังคับการตำรวจจราจรและมีส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่ากองกำกับการ คือกองกำกับการสวัสดิภาพเด็กและสตรี และศูนย์ฝึกอบรมในส่วนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครมีการแบ่งส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่ากองกำกับการออกเป็นสถานีตำรวจนครบาล จำนวน 88 สถานีตำรวจ มีการแบ่งงานภายในสถานีตำรวจ ออกเป็น 5 งาน ได้แก่ งานอำนวยการงานป้องกันปราบปรามงานจราจรงานสืบสวนและงานสอบสวนโดยในแต่ละสายงานจะมีข้าราชการตำรวจระดับตำแหน่ง รองผู้กำกับการ ยศ พันตำรวจโท เป็นหัวหน้า และมีข้าราชการตำรวจระดับตำแหน่งสารวัตรเป็นผู้ช่วย ยกเว้นสายงานสอบสวน ซึ่งปัจจุบันมีข้าราชการตำรวจ ยศพันตำรวจเอก ตำแหน่งพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นตามคำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ 537/2555 เรื่อง การกำหนดอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งในสถานีตำรวจ ลงวันที่ 1 ตุลาคม 2555 ซึ่งได้กำหนด “หัวหน้าสถานีตำรวจ” ในโครงสร้างสถานีตำรวจไว้ 3 ระดับ ได้แก่ 1) สถานีตำรวจที่มีหัวหน้าสถานีตำรวจที่มีระดับตำแหน่งเป็น ผู้กำกับการ 2) สถานีตำรวจที่มีหัวหน้าสถานีตำรวจที่มีระดับตำแหน่งเป็น รองผู้กำกับการ หรือที่เรียกว่า สารวัตรใหญ่ และ 3) สถานีตำรวจที่มีหัวหน้าสถานีตำรวจที่มีระดับตำแหน่งเป็น สารวัตร

สถานีดารวจนครบาล มีหัวหน้าสถานีดารวจเป็นผู้ทำหน้าที่ควบคุมกำกับ ดูแลการบริหารจัดการด้านบุคลากร ด้านระบบงาน ด้านสถานที่ และด้านสวัสดิการภายในสถานีดารวจนครบาลให้เรียบร้อยเป็นไปตามอำนาจหน้าที่รับผิดชอบและหลักธรรมาภิบาล ทั้งนี้ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน และเป็นไปตามนโยบายของผู้บังคับบัญชาและบรรลู่วัตถุประสงค์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งจะต้องมีหน้าที่รับผิดชอบในการวางแผนอำนวยการสั่งการควบคุมกำกับดูแลปกครองบังคับบัญชาตรวจสอบติดตามและประเมินผลตลอดจนการฝึกอบรมปฏิบัติหน้าที่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดในทางอาญาภายในเขตพื้นที่รับผิดชอบรวมทั้งความรับผิดชอบในด้านการงานและการปกครองบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อพัฒนาการบริหารการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมการรักษาความสงบเรียบร้อยรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินบริการทางสังคมชุมชนและมวลชนสัมพันธ์งานพิเศษงานความมั่นคงวางแผนปฏิบัติและควบคุมการจัดการกำลังในการถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์พระราชินีและพระบรมวงศานุวงศ์ที่เสด็จพระราชดำเนินเข้ามาในพื้นที่ของสถานีดารวจวางแผนปฏิบัติและควบคุมการจัดกำลังในการควบคุมความสงบเรียบร้อยกรณีมีเหตุพิเศษต่างๆ และปฏิบัติงานอื่นๆตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจประจำสถานีดารวจเป็นอย่างมาก โดยเล็งเห็นว่า จุดแตกหักของการอำนวยความสะดวกและการให้บริการแก่ประชาชนที่จะบรรลุเป้าประสงค์ตามนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และเป็นไปตามวิสัยทัศน์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ว่า “พิทักษ์ชาติ ศาสน์ กษัตริย์ เป็นที่รักของประชาชน” นั้นอยู่ที่สถานีดารวจ และผู้ที่มีบทบาทในการบริหารจัดการสถานีดารวจในภาพรวมให้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เป็นไปในทิศทางที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนดไว้ คือ “หัวหน้าสถานีดารวจ” ซึ่งทำหน้าที่ควบคุมกำกับ ดูแลการบริหารจัดการด้านบุคลากร ด้านระบบงาน ด้านสถานที่ และด้านสวัสดิการความเป็นอยู่ของข้าราชการตำรวจและครอบครัวในสถานีดารวจให้เรียบร้อยตามอำนาจหน้าที่รับผิดชอบ และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ทั้งนี้ เพื่อให้การปฏิบัติ

หน้าที่เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนโดยรวม ดังนั้น จะเห็นได้ว่าผู้ที่เป็นหัวหน้าสถานีตำรวจจะมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในสถานีตำรวจ ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยจะเป็นผู้ที่มีอำนาจเบ็ดเสร็จในการบริหารจัดการในสถานีตำรวจ เริ่มตั้งแต่การกำหนดนโยบายและทิศทางการทำงานของสถานีตำรวจในภาพรวม ให้เป็นไปตามนโยบายของผู้บังคับบัญชาและนโยบายการบริหารราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตลอดจนสามารถควบคุม กำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในทุกสายงานของสถานีตำรวจให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความผาสุกและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนอย่างแท้จริง

นอกจากนี้ ยังกำหนดให้หัวหน้าสถานีตำรวจจะต้องมีการพัฒนาข้าราชการตำรวจทุกสายงานและทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การปลูกฝังจิตวิญญาณของการเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ เสริมสร้างและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีจริยธรรมและอุดมการณ์ในการทำงานโดยยึดถืออุดมคติตำรวจและจรรยาบรรณพนักงานสอบสวนเป็นหลัก มีการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมืออาชีพ มีความภูมิใจในอาชีพตำรวจ ยึดมั่นในศีลธรรม มีค่านิยมในความเป็นอยู่ที่เรียบง่าย ประหยัด เป็นไปตามหลักปรัชญา “เศรษฐกิจพอเพียง” รวมถึงการมีภาวะผู้นำ (Leadership) ซึ่งหัวหน้าสถานีตำรวจ ในฐานะผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานีตำรวจและสามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้การทำงานเป็นทีมและมีเอกภาพในการบริหารจัดการสถานีตำรวจอีกด้วย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาถึงประเด็นปัจจัยต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการบริหารจัดการสถานีตำรวจตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาารูปแบบและแนวทางการบริหารจัดการของหัวหน้าสถานีตำรวจนครบาลให้มีความเหมาะสมในปัจจุบันและเป็นไปตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา อีกทั้งยังเป็นการช่วยให้เกิดการทำงานและการบริหารจัดการของหัวหน้าสถานีตำรวจและเจ้าหน้าที่ตำรวจภายในสถานีตำรวจที่มีประสิทธิภาพและ

เกิดประสิทธิผล ช่วยแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริงจนสามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1 เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการสถานีตำรวจตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีตำรวจนครบาล
- 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการสถานีตำรวจตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีตำรวจนครบาล
- 3 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการสถานีตำรวจตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีตำรวจนครบาล

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการของหัวหน้าสถานีตำรวจนครบาล

1. นโยบายการบริหาร
2. โครงสร้างองค์การ
3. ภาวะผู้นำ
4. วัฒนธรรมองค์การ
5. ทรัพยากรการบริหาร
6. กระบวนการทำงาน
7. การมีส่วนร่วมของประชาชน

ตัวแปรตาม

การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีตำรวจนครบาล

1. หลักประสิทธิภาพ
2. หลักประสิทธิผล
3. หลักการตอบสนอง
4. หลักการรับผิดชอบต่อ/สามารถตรวจสอบได้
5. หลักเปิดเผย/โปร่งใส
6. หลักนิติธรรม
7. หลักความเสมอภาค
8. หลักการมีส่วนร่วม/แสวงหาฉันทามติ
9. หลักการกระจายอำนาจ
10. หลักคุณธรรมและจริยธรรม

วิธีการศึกษา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน ได้แก่

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantity Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้ โดยผู้วิจัยร่างแบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งมีทั้งเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close Ended Questionnaires) ซึ่งเป็นคำถามที่มีคำตอบให้ผู้ตอบเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงหรือตรงกับความคิดเห็นของตนเอง ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert 's Scale) จำนวน 5 ระดับ หรือเลือกคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงหรือตรงกับความคิดเห็นของตนเพียงคำตอบเดียวจากหลายคำตอบ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งใช้แบบสอบถาม ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำสถานีตำรวจนครบาล จำนวน 88 สถานี เจ้าหน้าที่ตำรวจระดับรองผู้กำกับการที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าสายงานและระดับผู้ปฏิบัติหน้าที่ประจำสถานีตำรวจ รวมทั้งสิ้น 16,051 คน แบ่งเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับรองผู้กำกับการที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าสายงาน จำนวน 327 คน ระดับผู้ปฏิบัติ จำนวน 15,724 คน เมื่อนำมาแทนค่าด้วยวิธีการประมาณขนาดตัวอย่างได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ยกเว้นเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ทำหน้าที่หัวหน้าสถานีตำรวจนครบาล

ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ มาประมวลผลตามวัตถุประสงค์ โดยวิธีการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้ว เปรียบเทียบกับเกณฑ์แปลความหมาย

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Quality Research) โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ได้แก่ กลุ่มเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ทำหน้าที่หัวหน้าสถานีตำรวจนครบาล ใช้การเลือกตัวอย่างจากหัวหน้าสถานีตำรวจนครบาลในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-3, กองบังคับการตำรวจนครบาล 4-6, กองบังคับการตำรวจนครบาล 7-9 กองบังคับการละ 2 คน รวม 6 คน กับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่เคยทำหน้าที่หัวหน้าสถานีตำรวจนครบาล ระหว่างปี 2556-2557 จำนวน 3 คน และคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจของสถานีตำรวจนครบาล (กต.ตร.สน.) กองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 กองบังคับการละ 1 คน รวม 9 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ได้แก่ อาสาสมัครตำรวจบ้าน ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานีตำรวจนครบาล ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 กองบังคับการละ 1 คน รวม 9 คน และกลุ่มตัวอย่างจากประชาชนตามข้อมูลทะเบียนราษฎร์ที่เคยมาติดต่อหรือใช้บริการที่สถานีตำรวจนครบาลและพักอาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งพักอาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ กองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 กองบังคับการละ 2 คน รวม 18 คน และการสนทนากลุ่ม โดยผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อทำการสนทนากลุ่ม ได้แก่ อาสาสมัครตำรวจบ้าน ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานีตำรวจนครบาลในกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 และประชาชนที่เคยมาติดต่อหรือใช้บริการที่สถานีตำรวจนครบาลและพักอาศัยอยู่ภายในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการทำหนังสือถึงหัวหน้าสถานีตำรวจนครบาลในกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 ให้ประสานขอความร่วมมือต่ออาสาสมัครตำรวจและประชาชนที่เคยมาติดต่อหรือใช้บริการ จำนวน 10 - 15 คน ให้มาทำการสนทนากลุ่มด้วยความสมัครใจ โดยกำหนดวัน เวลาและสถานที่ในการสนทนากลุ่ม

การตรวจสอบข้อมูล ได้ใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) คือ การพิสูจน์ความถูกต้องของข้อมูล โดยเป็นการตรวจสอบแหล่งที่มาของข้อมูลในการพิจารณา ได้แก่ แหล่งเวลา แหล่งสถานที่ และแหล่งบุคคล ว่า ถ้าต่างเวลา สถานที่และบุคคลที่ให้ข้อมูลที่ได้นั้นจะมีความแตกต่างกันหรือไม่ และใช้การตรวจสอบข้อมูลจากระเบียบวิจัยที่ต่างกัน โดย

สังเกตพฤติกรรมของผู้ให้ข้อมูลขณะทำการสัมภาษณ์ ดูจากสีหน้า ท่าทาง ในขณะให้ข้อมูล รวมถึงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างและบรรยากาศโดยรอบของผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้เข้าใจความรู้สึกนึกคิดของผู้ให้ข้อมูลมากยิ่งขึ้น ซึ่งการติดตามและเก็บรายละเอียดของสภาพแวดล้อมของผู้ให้ข้อมูลดังกล่าว ทำให้ได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ที่แม่นยำและสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้มามากยิ่งขึ้น และยังใช้วิธีการสอบถามโดยใช้คำถามซ้ำ เพื่อตรวจสอบความตรงกันของคำตอบที่ได้ในครั้งแรก รวมถึงการให้กลุ่มตัวอย่างได้ยืนยันความหมายของข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์ของผู้วิจัยแล้วว่า ข้อมูลที่ได้มานั้นมีความถูกต้องตรงกันกับข้อมูลเบื้องต้นหรือไม่ อย่างไร

ส่วนวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล หลังจากขั้นตอนการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มเสร็จสิ้นแล้ว จึงนำเครื่องบันทึกเสียงที่ได้จากการบันทึกมาดำเนินการวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษา ตามขั้นตอนโดยการนำข้อมูลที่ได้จากการบันทึกเสียง นำมาทำดัชนีข้อมูล แจกแจงและจัดหมวดหมู่ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อมูลจากการบันทึกเสียงนี้ จะแบ่งแยกระหว่างส่วนที่เป็นข้อมูลกับส่วนที่เป็นความคิดเห็นของผู้วิจัย โดยบรรยายรายละเอียดของเหตุการณ์หรือปรากฏการณ์ตามที่รวบรวมไว้เสียก่อน แล้วหลังจากนั้น จึงใส่ความเห็น การตีความ การสรุปหรือการเชื่อมโยงเข้าสู่กรอบแนวคิดทฤษฎี แล้วอธิบายวัตถุประสงค์แต่ละข้อ โดยการจำแนกและจัดระบบข้อมูล (Typology and Taxonomy) เป็นการนำข้อมูลที่ได้มาจำแนกและจัดหมวดหมู่ออกเป็นระบบ และการวิเคราะห์สรุปอุปมัย (Analytic Induction) เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากเหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นมาวิเคราะห์ เพื่อหาบทสรุปร่วมกันของเรื่องนั้น

ผลการวิจัย

ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษา

จากการศึกษาวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 400 คน ร้อยละ 92.5 และเพศหญิง จำนวน 30 คน ร้อยละ 7.5 ส่วน

ใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 235 คน ร้อยละ 58.8 รองลงมาคือ โสด จำนวน 144 คน ร้อยละ 36.0 หย่า จำนวน 20 คน ร้อยละ 5 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 122 คน ร้อยละ 30.5 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 113 คน ร้อยละ 28.3 อายุราชการ ณ หน่วยงานปัจจุบัน ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 1-10 ปี จำนวน 176 คน ร้อยละ 44.0 รองลงมาคือ อยู่ระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 96 คน ร้อยละ 24 ส่วนใหญ่มีระดับชั้นยศ ร้อยตำรวจตรี-ร้อยตำรวจเอก จำนวน 153 คน ร้อยละ 38.2 รองลงมาคือ ชั้นยศจ่าสิบตำรวจถึงดาบตำรวจ จำนวน 91 คน ร้อยละ 22.8 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งผู้บังคับหมู่ จำนวน 171 คน ร้อยละ 42.8 รองลงมาคือ รองสารวัตร จำนวน 150 ร้อยละ 37.5 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 241 คน ร้อยละ 60.2 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 101 คน ร้อยละ 25.3 ตามลำดับ ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ถูกกระจายตัวอย่างเท่าเทียมกัน

ส่วนข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ทำหน้าที่หัวหน้าสถานีตำรวจนครบาล จำนวน 6 คน เจ้าหน้าที่ตำรวจที่เคยทำหน้าที่หัวหน้าสถานีตำรวจนครบาล ระหว่างปี 2556-2557 จำนวน 3 คน คณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจของสถานีตำรวจนครบาล จำนวน 9 คน และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยอาสาสมัครตำรวจบ้านที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตสถานีตำรวจนครบาลในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 จำนวน 9 คน และประชาชนตามข้อมูลทะเบียนราษฎรที่เคยมาติดต่อหรือใช้บริการที่สถานีตำรวจนครบาลและพักอาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 18 คน ข้อมูลในการสัมภาษณ์เป็นข้อมูลที่นำเสนอในตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่เกี่ยวข้องกับระดับการบริหารจัดการสถานีตำรวจตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีตำรวจนครบาล ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการสถานีตำรวจตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีตำรวจนครบาล ปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการสถานีตำรวจตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีตำรวจนครบาล ตลอดจนแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานีตำรวจตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีตำรวจนครบาล

ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารจัดการสถานีดำรงตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีดำรงนครบาล

จากการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่งกับการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้บริหารจัดการสถานีดำรงของหัวหน้าสถานีดำรงนครบาล สอดคล้องกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่ม โดยคณะกรรมการตรวจสอบติดตามการบริหารงานของเจ้าหน้าที่ดำรง และอาสาสมัครดำรงบ้านของกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 ประกอบกับประชาชนตามข้อมูลทะเบียนราษฎรที่เคยมาติดต่อหรือใช้บริการที่สถานีดำรงนครบาลและพักอาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีความเห็นเกี่ยวกับระดับการบริหารจัดการสถานีดำรงตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีดำรงนครบาล ว่าอยู่ในระดับดี จำนวน 16 คน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 15 คน อยู่ในระดับดีมาก จำนวน 4 คน อยู่ในระดับไม่น่าพอใจ จำนวน 1 คน

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเรื่องการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีดำรงนครบาล

1. การวิเคราะห์ด้านหลักประสิทธิภาพ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่งกับเรื่องหลักประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่งในทุกๆด้าน โดยด้านที่ได้คะแนนสูงสุด คือ เรื่องหน่วยงานของท่านมีการกำหนดการให้บริการเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว

2. การวิเคราะห์ด้านหลักประสิทธิผล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่งกับเรื่องหลักประสิทธิผล เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่งในทุกๆด้าน โดยด้านที่ได้คะแนนสูงสุดคือเรื่องบุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบเป็นอย่างดี

3. การวิเคราะห์ด้านหลักการตอบสนอง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่งกับเรื่องหลักการตอบสนอง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้ตอบ

แบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่งในทุกๆด้าน โดยด้านที่ได้คะแนนสูงสุดคือเรื่องหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานตามพันธกิจที่รับผิดชอบได้อย่างครบถ้วน และเรื่องหน่วยงานของท่านมีช่องทางรับเรื่องร้องเรียนและมีระบบการจัดการที่เหมาะสมได้อย่างครบถ้วน

4. การวิเคราะห์ด้านหลักความรับผิดชอบ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่งกับเรื่องหลักความรับผิดชอบเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่งในทุกๆด้าน โดยด้านที่ได้คะแนนสูงสุด คือ เรื่องหน่วยงานของท่านมีการมอบหมายความรับผิดชอบให้บุคลากรระดับต่างๆไว้อย่างชัดเจน

5. การวิเคราะห์ด้านหลักความเปิดเผยโปร่งใส พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่งกับเรื่องหลักเปิดเผยโปร่งใส เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่งในทุกๆด้าน โดยด้านที่ได้คะแนนสูงสุดคือเรื่องบุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ตรงไปตรงมา

6. การวิเคราะห์ด้านหลักนิติธรรม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่งกับเรื่องหลักนิติธรรม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่งในทุกๆด้าน โดยด้านที่ได้คะแนนสูงสุดคือเรื่องหน่วยงานของท่านปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักของกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องและไม่เลือกปฏิบัติ

7. การวิเคราะห์ด้านหลักความเสมอภาค พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่งกับเรื่องหลักความเสมอภาค เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่งในทุกๆด้าน โดยด้านที่ได้คะแนนสูงสุดคือเรื่องหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานและให้บริการแก่ประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน

8. การวิเคราะห์ด้านหลักการมีส่วนร่วม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่งกับเรื่องหลักการมีส่วนร่วม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่งในทุกๆด้าน โดยด้านที่ได้คะแนนสูงสุดคือเรื่องหน่วยงานของท่านมีการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องตลอดเวลา

9. การวิเคราะห์ด้านหลักการกระจายอำนาจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่งกับเรื่องหลักการกระจายอำนาจเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่งในทุกๆด้าน โดยด้านที่ได้คะแนนสูงสุดคือเรื่องหน่วยงานของท่านมีการมอบความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรระดับต่างๆได้อย่างเหมาะสม

10. การวิเคราะห์ด้านหลักคุณธรรมจริยธรรม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่งกับเรื่องหลักคุณธรรมจริยธรรม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่งในทุกๆด้าน โดยด้านที่ได้คะแนนสูงสุดคือเรื่องบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีจิตสำนึกและตระหนักต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดี

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการสถานีดำรงตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีดำรงนครบาล

1. การวิเคราะห์ด้านนโยบายการบริหาร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่งกับด้านนโยบายการบริหารเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่งในทุกๆด้าน โดยด้านที่ได้คะแนนสูงสุดคือเรื่องนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติและนโยบายของผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีผลต่อการบริหารงานหน่วยงานของหัวหน้าหน่วยงานโดยตรง

2. การวิเคราะห์ด้านโครงสร้างองค์กร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่งกับด้านโครงสร้างองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้ตอบ

แบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่งในทุกๆด้าน โดยด้านที่ได้คะแนนสูงสุด คือ เรื่อง หน่วยงานของท่านมีการแบ่งสายงานอย่างชัดเจน

3. การวิเคราะห์ด้านภาวะผู้นำ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่งกับด้านภาวะผู้นำ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่งในทุกๆด้าน โดยด้านที่ได้คะแนนสูงสุดคือหัวหน้าหน่วยงานของท่านมีภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ

4. การวิเคราะห์ด้านวัฒนธรรมองค์การ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามในระดับผู้ปฏิบัติการไม่เห็นด้วยในระดับปานกลางกับด้านวัฒนธรรมองค์การ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามไม่เห็นด้วยในระดับปานกลางในทุกๆด้าน โดยด้านที่ได้คะแนนสูงสุด คือ เรื่องหัวหน้าหน่วยงานของท่านมองเห็นแต่ผลประโยชน์ของตนเองมากกว่าเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน

5. การวิเคราะห์ด้านทรัพยากรการบริหาร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับปานกลางกับด้านทรัพยากรการบริหาร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่งในเรื่องบุคลากรภายในหน่วยงานของท่านมีจิตให้บริการ พร้อมทั้งจะทำงานเพื่อสาธารณะประโยชน์อย่างเต็มใจ

6. การวิเคราะห์ด้านกระบวนการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่งกับด้านกระบวนการทำงานเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่งในทุกๆด้าน โดยด้านที่ได้คะแนนสูงสุด คือ เรื่อง หน่วยงานของท่านมีการนำนโยบายของผู้บังคับบัญชาไปปฏิบัติอย่างจริงจัง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนดไว้

7. การวิเคราะห์ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่งกับด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่งในทุกๆด้าน โดยด้านที่ได้

คะแนนสูงสุด คือ เรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนส่งผลดีต่อการบริหารจัดการบุคลากรและหน่วยงานของท่านให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการสถานีตำรวจตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีตำรวจนครบาล

จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ทำหน้าที่หัวหน้าสถานีตำรวจนครบาล เจ้าหน้าที่ตำรวจที่เคยทำหน้าที่หัวหน้าสถานีตำรวจนครบาล คณะกรรมการตรวจสอบติดตามการบริหารงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ และการสนทนากลุ่มอาสาสมัครตำรวจบ้านที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตสถานีตำรวจนครบาล ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 และประชาชนตามข้อมูลทะเบียนราษฎรที่เคยมาติดต่อหรือใช้บริการที่สถานีตำรวจนครบาลและพักอาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร สามารถวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการสถานีตำรวจตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีตำรวจนครบาล ได้ดังต่อไปนี้ ด้านทรัพยากรการบริหาร ขาดแคลนงบประมาณ ขาดแคลนกำลังพล ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน มีการบริหารจัดการที่ไม่ดี ตำรวจไม่มีจิตให้บริการ , ด้านนโยบายการบริหาร มีจำนวนมากเกินไป นโยบายเปลี่ยนแปลงบ่อย นโยบายบางเรื่องไม่เหมาะสมกับบางพื้นที่ นโยบาย ล้าสมัย นโยบายไม่สอดคล้องกับปัจจัยการบริหารที่สถานีตำรวจมีอยู่ , ด้านโครงสร้างองค์กร มีสายการบังคับบัญชายาว ทุกระเบียบมาก ทำให้การทำงานล่าช้า มีการปรับโครงสร้างงานสอบสวน ทำให้พนักงานสอบสวนขาดขวัญกำลังใจ ขอย้ายไปปฏิบัติงานในสายงานอื่น ทำให้พนักงานสอบสวนขาดแคลน , ด้านภาวะผู้นำ หัวหน้าสถานีไม่มีความสามารถในการทำงาน ไม่สามารถจูงใจตำรวจและประชาชน ไม่สามารถสร้างศรัทธาและความน่าเชื่อถือ ตลอดจนไม่สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ , ด้านวัฒนธรรมองค์กร ทั้งในเรื่องความรู้สึกเป็นนายประชาชน ทำให้ปฏิบัติต่อประชาชนไม่สุภาพ ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของตำรวจต่อประชาชน และวัฒนธรรมของตำรวจที่พยายามสนองนโยบายผู้บังคับบัญชาให้ได้ ทำให้เกิดความเสียหายด้านอื่นๆตามมา เช่น เสือระบบการบริหารที่ดี และเกิดระบบอุปถัมภ์ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีวัฒนธรรมในการใช้เส้นสาย ทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ, กระบวนการทำงาน การทำงาน

ล่าช้า มีขั้นตอนมาก ประชาชนไม่ได้รับบริการที่ดี, ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ประชาชนมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานน้อย ทำให้งานของตำรวจไม่มีประสิทธิภาพ ไม่เกิดประสิทธิผลเท่าที่ควร

อภิปรายผล

ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อระดับการบริหารจัดการสถานีตำรวจตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีตำรวจนครบาล แบ่งเป็นรายด้านโดยผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยอย่างยิ่งในทุกๆด้าน ย่อมชี้ให้เห็นว่า หลักธรรมาภิบาลถูกนำไปใช้ในการบริหารจัดการสถานีตำรวจนครบาลอย่างกว้างขวาง โดยข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจตั้งแต่ระดับ รองผู้กำกับการ สารวัตร รองสารวัตรจนถึงชั้นประทวน ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ให้การยอมรับและเห็นด้วยกับการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีตำรวจนครบาล ในระดับค่อนข้างดี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ วิพุธ อ่องสกุล (2553) เรื่อง สถานะระดับธรรมาภิบาลในหน่วยงานรัฐ พบว่า หลักธรรมาภิบาลที่มีการปฏิบัติราชการในระดับค่อนข้างดี ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักการตอบสนอง หลักการรับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ และหลักความเสมอภาค ซึ่งถือเป็นโอกาสที่ดีของหัวหน้าสถานีในการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้บริหารจัดการสถานี ดังนั้น การนำหลักธรรมาภิบาลไปบริหารจัดการสถานีตำรวจ จะสามารถประสบความสำเร็จหรือไม่ หรือจะนำไปใช้ในระดัใด จึงขึ้นอยู่กับบทบาทในการเป็นผู้นำ(Leader Roles) ของหัวหน้าสถานีตำรวจเป็นสำคัญ สอดคล้องกับ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2552: 46-53) กล่าวว่า บทบาทของผู้นำจะต้อง ทำหน้าที่บริหารการเปลี่ยนแปลง(Change Management) บริหารงาน (Task Management) บริหารคน(People Management) ซึ่งจะต้องใช้ทั้งอิทธิพลและอำนาจของตนในการกระตุ้น ชี้นำ ให้เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัด ร่วมมือกัน เพื่อให้ภารกิจบรรลุเป้าหมายโดยหัวหน้าสถานีตำรวจต้องทำหน้าที่เป็นทั้งผู้ประสาน ผู้ปฏิบัติการกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์และทำให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์ในกลุ่ม หากหัวหน้าสถานีตำรวจซึ่งเป็นผู้มีอำนาจสูงสุดในสถานี มุ่งมั่นตั้งใจที่จะ

บริหารจัดการสถานีดด้วยหลักธรรมาภิบาล และควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลอย่างจริงจัง สถานีนี้นั้นก็จะประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล แต่หากหัวหน้าสถานีดไม่เอาใจใส่ หรือไม่มุ่งมั่นตั้งใจ ไม่กำกับดูแลการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ตำรวจอย่างจริงจัง ก็ย่อมไม่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ระดับการบริหารจัดการสถานีดตำรวจตามหลักธรรมาภิบาลขึ้นอยู่กับหัวหน้าสถานีดเป็นสำคัญ

จากผลการศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการสถานีดตำรวจตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีดตำรวจนครบาล พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการสถานีดตำรวจตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีดตำรวจนครบาล ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) ทฤษฎีการบริหาร 3) นโยบายการบริหาร 4) การมีส่วนร่วมของประชาชน 5) วัฒนธรรมองค์กร 6) โครงสร้างองค์การ 7) กระบวนการทำงาน โดยหัวหน้าสถานีดตำรวจจะต้องมีความสามารถในการใช้อำนาจ การสร้างความศรัทธา การทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี โดยผลการศึกษาวิจัยได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการบริหารจัดการสถานีดตำรวจตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งสอดคล้องกับ ประสาน หอมพูล (2540: 83) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่ตนมีอยู่ในการชักนำหรือโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์การหรือในกลุ่มคนในสถานที่ต่างๆ เพื่อให้สมาชิกของกลุ่มได้ปฏิบัติตามหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพที่สุดให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ รวมทั้ง ประชุม รอดประเสริฐ (2535) ได้กล่าวถึง การกำหนดนโยบายเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องจัดให้มีขึ้น โดยมีปัจจัยในการกำหนดนโยบายที่เป็นปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐาน (Fundamental Factors) หมายถึง สิ่งใดๆ ที่ผู้กำหนดนโยบายจะต้องคำนึงอยู่ตลอดเวลา หากเป็นนโยบายที่ไม่สามารถปฏิบัติได้ ขาดความสมบูรณ์ถูกต้องก็จะทำให้เกิดปัญหา อุปสรรคและความยุ่งยากในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายในด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน สอดคล้องกับ Cohen, John.M. and Uphoff, Norman.T. (1977, p.27) ที่กล่าวถึง การมีส่วนร่วมโดยทั่วไปว่า จะเป็นการตัดสินใจและวางแผนควบคู่ไปกับขั้นตอนการปฏิบัติกรด้วยการวางแผนและตัดสินใจยังเกี่ยวข้องกับประชาชนในเรื่องของการรับ

ผลประโยชน์และการตรวจสอบและประเมินผลในกิจการพัฒนาด้านนอกจากนี้ก็จะ มีผลสะท้อนกลับจากการตรวจสอบและประเมินผลและการปฏิบัติกรกลับไปสู่การ ตัดสินใจอีกด้วย ด้านวัฒนธรรมองค์การสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Denison, Daniel R. (1990) ในปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลขององค์การ พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การจะส่งผลต่อประสิทธิผล (Effectiveness) ขององค์การ เป็นอย่างมาก เมื่อวัฒนธรรมนั้นก่อให้เกิด การผูกพัน (Involvement) และการมีส่วนร่วมในองค์การ 2) การปรับตัว(Adaptability) ที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง ของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ 3) การประพฤติปฏิบัติได้ สม่ำเสมอ (Consistency) ซึ่งจะทำให้เกิดการทำงานที่ประสานกันและสามารถ คาดหมายพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ และ 4) มีวิสัยทัศน์และภารกิจของ องค์การที่เหมาะสม ทำให้องค์การมีกรอบและทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนด้าน โครงสร้างองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ Weber, Max (1966) ที่เห็นว่า สิ่ง สำคัญที่จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้แก่โครงสร้างขององค์กร ซึ่งเสนอว่าจะต้องเป็นโครงสร้างที่เหมาะสมกับการทำภารกิจ มีความแน่นอน ชัดเจน มีความต่อเนื่อง ทั้งนี้โดยต้องมีการกำหนดไว้ในรูปของกฎ หรือกฎหมาย มิใช่เปลี่ยนแปลงไปตามเหตุการณ์หรือแรงกดดันทางการเมืองหรือขึ้นอยู่กับตัว บุคคล ภายใต้โครงสร้างเช่นนั้น ภายในหน่วยงานจะต้องมีการแบ่งงานกันทำตาม ความถนัด หรือความชำนาญของแต่ละบุคคล และต้องทำงานในลักษณะ “มีอ อาชีพ” คือ ปฏิบัติงานโดยมีองค์ความรู้ในเชิงศาสตร์เป็นเครื่องมือในการตัดสินใจ และด้านกระบวนการทำงาน ที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานีดำรงจ ตามหลักธรรมาภิบาล เนื่องจากกระบวนการทำงานส่งผลกระทบโดยตรงต่อปัจจัย ด้านอื่นๆหลายด้าน ทั้งด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เป็นต้น

จากการศึกษาวิจัยปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการสถานีดำรงจ ตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีดำรงจนครบาล พบว่า ปัญหาและอุปสรรค ในด้านภาวะผู้นำถือเป็นเรื่องสำคัญที่สุด ทั้งนี้เพราะหัวหน้าสถานีดั้งเดิม เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด สามารถตัดสินใจ สั่งการและควบคุมกำกับดูแลดำรงจได้ทุก สายงาน หากหัวหน้าสถานีดำรงจไม่มีภาวะผู้นำ ภารกิจของสถานีดำรงจนั้นก็จะ ย่อมไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับ กวี วงศ์พุ่ม (2535: 14-15) ซึ่ง

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำไว้ 5 ประการซึ่งสามารถนำกลุ่มไปในทางที่ต้องการ เป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการแสดงบทบาทหรือพฤติกรรมความเป็นผู้นำด้านทรัพยากรการบริหารที่มีไม่เพียงพอ, Greenwood, William T. (1965: p. 33) ได้กล่าวว่า ทรัพยากรทางการบริหารมีความสำคัญและจำเป็นต่อการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จได้ด้วยดี และช่วยให้การทำงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ได้อย่างมีคุณภาพ สำหรับโครงสร้างองค์การ ที่มีการเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการสถานีดำรงตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีดำรงจนครบถ้วน ซึ่งเป็นปัญหาเช่นเดียวกับส่วนราชการอื่น ๆ ที่มีการรวมศูนย์อำนาจ มีสายการบังคับบัญชายาวและมีกฎระเบียบยุ่งยากซึ่งแตกต่างจากตัวแบบอุดมคติขององค์การราชการของ Weber, Max (1966) ที่ให้มีการจัดโครงสร้างและสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและเป็นระบบแน่นอน รวมถึงมีการบริหารงานในระบบคุณธรรม (Merit System) นอกจากนั้น ต้องมีลักษณะการบริหารงานโดยยึดหลักของเหตุผลในการตัดสินใจ รวมถึงมุ่งเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายใต้ระเบียบและกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนแน่นอน มีความต่อเนื่องและมีการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะด้าน (Specialist) ด้านกระบวนการทำงาน ที่หัวหน้าสถานียังไม่มีความสามารถในการบริหารจัดการและกระบวนการทำงานในสถานีดำรง ซึ่งไม่เป็นไปตามหลักการบริหาร โดยหลักการบริหาร (Management Principle) ที่ Henri Fayol วางหลักไว้มี 14 ประการ (Fayol, Henri, 1923) ประกอบกับ วรเดช จันทรรักษ์ (2539: 297) ที่ได้กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นการศึกษาเกี่ยวกับองค์การที่รับผิดชอบว่าสามารถนำและกระตุ้นให้ทรัพยากรทางการบริหารตลอดจนกลไกที่สำคัญทั้งหมด ปฏิบัติงานให้บรรลุตามนโยบายที่ระบุไว้หรือไม่ แค่ไหน เพียงใด ความหมายดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นการแสวงหาวิธีการและแนวทาง เพื่อปรับปรุงนโยบาย แผนงานและโครงการให้ดีขึ้นนั่นเอง โดยเน้นถึงสมรรถนะขององค์การในแต่ละด้านว่ามีมากน้อยเพียงใด ในการที่จะผลักดันให้นโยบายบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะ

1. การบริหารจัดการสถานีตำรวจนครบาลตามหลักธรรมาภิบาล จะมีความยั่งยืนและเกิดประโยชน์สูงสุด ต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหน่วยเหนืออย่างจริงจัง ทั้งในระดับกองบังคับการ กองบัญชาการ และระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมีการสนับสนุนให้เห็นเป็นรูปธรรม เช่น การให้ความดีความชอบแก่หัวหน้าสถานี หรือให้รางวัลแก่หัวหน้าสถานีที่มีการบริหารจัดการสถานีตำรวจตามหลักธรรมาภิบาลดีเด่น เป็นต้น

2. ภาครัฐควรให้ความสนใจปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการสถานีตำรวจตามหลักธรรมาภิบาล และควรเข้ามาแก้ปัญหาให้อย่างจริงจัง เพราะสิ่งที่เป็นปัญหาของสถานีตำรวจจะกระทบไปถึงประชาชนในพื้นที่อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

3. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรตั้งหลักเกณฑ์การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการตำรวจที่จะไปดำรงตำแหน่งผู้กำกับการที่ทำหน้าที่หัวหน้าสถานีตำรวจอย่างละเอียดรอบคอบ โดยให้กำหนดไว้ในกฎ ก.ตร. ว่าด้วยการแต่งตั้งข้าราชการตำรวจระดับหัวหน้าสถานี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องภาวะผู้นำ เพื่อให้ได้หัวหน้าสถานีที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

- กวี วงศ์พัฒน์. 2535. **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. 2548. **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ :
บทพิตรการพิมพ์.
- ประชุม รอดประเสริฐ. 2535. **นโยบายและการวางแผน : หลักการและทฤษฎี**.
กรุงเทพมหานคร : เนติกุลการพิมพ์.
- ประสาน หอมพูล. 2540. **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพมหานคร : วงอักษร.
- ปาริชาติ วลัยเสถียร. 2543. **กระบวนการพัฒนาและเทคนิคการทำงานของ
นักพัฒนา**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- วิพุธ อ่องสกุล. 2553. **สถานะระดับธรรมาภิบาลในหน่วยงานรัฐ**.
กรุงเทพมหานคร : คณะบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2552. **ภาวะความเป็นผู้นำ**. กรุงเทพฯ : ส.เอเชียเพรส.
- Cohen J, M. and Uphoff, Norman.T 1977. **Rural Development
Participation: Concept and Measures For Project Design
Implementation and Evaluation**. Rural Development
Committee Center For International Studies, New York :
Cornell University.
- Denison D, R. 1990. **Corporate Culture and Organizational
Effectiveness**. New York : John Wiley Publisher.
- Fayol, H. 1923. **Industrial and General Administration**. New Jersey :
Clifton.
- Friedrich C, J. 1963. **Public Policy**. Cambridge, Mass : Graduat School
of Public Administration.
- Greenwood W, T. 1965. **Management and Organizational Behavior
Theory : Interdisciplinary Approach**. Ohio: South Western.
- Kluckhohn C, and Kelly W, H. 1988. The Concept of Culture. In R.
Linton. **The Science of Man in World Culture**. New York.

- Sabatier P, A. and Mazmanian, Daniel A. 1980. The Implementation of Public Policies: A Frame Work of Analysis, **Policy Studies Journal**, Berkeley: University of California Press.
- Sharkansky I,. 1970. **Policy Analysis in Political Science**. Chicago : Markham.
- Weber M,. 1966. **The Theory of Social and Economic Organization**. (Handerson & Parson Trans) Handerson and Tallcott Parson. New York: The free Press.

Translated Thai References

- Boonchitradul, N. 2005. **Principles of Education Administration**. Bangkok : Borpit Kanpim
- Chantarasorn, W. 1996. **Policy Implementation Theory**. Bangkok : Association of Thai University Researcer
- Hompul, P. 1997. **General Psychology**. Bangkok : Wong Uksorn
- Ongsakul, W. 2010. **Status of Good Governance Level in Bureau Office**. Bangkok : NIDA
- Pongsriwat, S. 2009. **Leaderships**. Bangkok : S. Asia Press.
- Rodprasert, P. 1995. **Policy and Planning : Principles and Theory**. Bangkok : Natikul Kanpim
- Walaisatian, P. 2000. **Development Process and Action Technical of Developer**. Bangkok : Research Fund Office
- Wongphut, K. 1992. **Leaderships**. Bangkok : Bangkok University