

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของ
กองบังคับการตำรวจนครบาล 3

Human Resource Administration to Support Narcotics Suppression
by the Metropolitan Police Division 3

ชัยรัช สุวรรณชัย และ ประณต นันทิยะกุล

Chaitat Suwanchai and Pranod Nantiyakul

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

Doctor of Philosophy in Public Administration Program, Eastern Asia University

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (2) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ และ (3) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 การวิจัยเป็นแบบผสมผสานซึ่งเน้นการวิจัยเชิงปริมาณและใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นข้อมูลเสริม กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานีตำรวจนครบาล 11 แห่งในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 จำนวน 1,105 คน สถิติที่ใช้ในการศึกษา คือ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าการถดถอยพหุคูณ และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการ ศึกษาพบว่า (1) ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่สำคัญคือ กองบังคับการตำรวจนครบาล 3 กำหนดตัวชี้วัดเพื่อสนับสนุนหรือฝึกอบรมข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปราบปรามยาเสพติดที่เข้าใจยาก ทำให้ไม่อาจชี้วัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงานได้ (2) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการที่สำคัญคือ กองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ควรกำหนดตัวชี้วัดเพื่อสนับสนุนหรือฝึกอบรมข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปราบปรามยาเสพติดที่เข้าใจและวัดผลได้ง่ายรวมทั้งนำไปปฏิบัติงานได้และ (3) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ คือ กองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ควรกำหนดและนำยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดตามแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ทั้ง 5 ด้าน ไปปรับใช้เป็นแนวทางขั้นตอนการปฏิบัติงานและตัวชี้วัดสำคัญ โดยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการดังกล่าวควรเรียงตามลำดับดังนี้ ด้าน (1) ตัวชี้วัด (2) ยุทธศาสตร์การดำเนินงาน (3) เป้าหมาย (4) วิสัยทัศน์ และ (5) พันธกิจ

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ, ทรัพยากรมนุษย์, กองบังคับการตำรวจนครบาล 3

Abstract

The objectives of this study were to examine (1) problems of human resource administration of Metropolitan Police Division 3, (2) development guidelines of human resource administration and (3) strategy of human resource administration to support narcotics suppression by the Metropolitan Police Division 3. This research was a mixed method research, focusing mainly on quantitative research and supported by qualitative research. Sampling size was 1,105 police officers in the 11 Metropolitan Police Stations of the Metropolitan Police Division 3. Statistics used were mean, standard deviation, multiple regression, and Pearson's. The research results were (1) the significant

problem of human resource administration was the Metropolitan Police Division 3's establishment of hard knowledge and unspecific performance standard indicators for supporting or training the police officers in terms of narcotics suppression. (2) the significant development guidelines of human resource administration were the Metropolitan Police Division 3 should design obvious indicators along with simple evaluations and applications for supporting or training the police officers in terms of narcotics suppression, and (3) the strategy of administration was the Metropolitan Police Division 3 should establish and apply the strategy of human resource administration to support narcotics suppression according to the 5 aspects of the Strategic Planning Concepts, such as guidelines, operational processes, and Key Performance Indicators (KPI). The 5 aspects should be, in priority, as follows: indicators, operational strategy, goal, vision, and mission.

Keywords: administration, human resource, the Metropolitan Police Division 3



บทนำ

ปัญหาเสพติดเป็นปัญหาที่อยู่คู่สังคมไทยมาโดยตลอดทั้งจากอดีตถึงปัจจุบัน แม้ว่ารัฐบาลทุกยุคทุกสมัยได้พยายามแก้ไขปัญหามาโดยตลอดแต่สถานการณ์ยาเสพติดมิได้เบาบางลงแต่กลับทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นจากการประมาณการจำนวนผู้เกี่ยวข้องกับยาเสพติดโดยการสำรวจครัวเรือนทั่วประเทศในปี พ.ศ. 2550 โดยคณะกรรมการบริหารเครือข่ายองค์กรวิชาการสารเสพติดและสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด พบว่าประชากรที่ใช้สารเสพติดทุกประเภทมีจำนวน 2,520,000 ราย และสารเสพติดที่ใช้ 4 อันดับแรก ได้แก่ กระท่อม ยาบ้า กัญชา และสารระเหย และพบว่าจำนวนผู้เคยใช้สารเสพติดร้อยละ 34.97 อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (Office of the Narcotics Control Board, 2007) รัฐบาลในทุกยุคทุกสมัยได้ให้ความสำคัญกับปัญหาเสพติดมาโดยตลอด เพื่อลดระดับความรุนแรงของปัญหาเสพติดให้น้อยลง ทั้งมุ่งลดการนำเข้ายาเสพติดตามแนวชายแดน การค้ายาเสพติด และลดการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่ตอนใน โดยการจัดการอย่างบูรณาการ เช่น การสกัดกั้นการนำเข้ายาเสพติดจากประเทศเพื่อนบ้านตามพื้นที่ชายแดน การควบคุมตัวยาเสพติด การดำเนินการต่อกลุ่มผู้มีพฤติกรรมเกี่ยวข้องกับยาเสพติด การเฝ้าระวังตัวยาที่อาจนำไปผลิตเป็นยาเสพติด แต่ปัญหาเสพติดก็ยังคงมีความต่อเนื่องมาโดยตลอด จากรายงานผลการจับกุมคดียาเสพติดทั่วประเทศ ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกัน

และปราบปรามยาเสพติดปี พ.ศ. 2547-2551 พบว่า มีการจับกุมผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดทั่วประเทศ จำนวน 446,909 คดี ผู้ต้องหา จำนวน 487,754 ราย (Office of the Narcotics Control Board, 2008)

จากรายงานสถานการณ์ยาเสพติด ปี 2558 และแนวโน้มของปัญหาเสพติดของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (Office of the Narcotics Control Board, 2015) พบว่าปัญหาด้านยาเสพติดยังคงมีความรุนแรงอย่างต่อเนื่อง และมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นจากปี 2551 โดยเฉพาะปัญหาการลักลอบนำเข้ายาเสพติดตามพื้นที่ชายแดน เนื่องจากมีแหล่งผลิตยาเสพติด และแหล่งพักยาเสพติดที่สำคัญอยู่ในประเทศเพื่อนบ้าน ทั้งด้านชายแดนประเทศไทย-พม่า สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว กัมพูชา และมาเลเซีย โดยเฉพาะประเทศพม่าซึ่งเป็นแหล่งผลิตยาเสพติด และเป็นพื้นที่ปลูกฝิ่น มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น นั้นย่อมแสดงให้เห็นว่า การบริหารจัดการด้านการปราบปรามยาเสพติดในช่วงเวลาที่ผ่านมายังไม่มีประสิทธิภาพมากเท่าที่ควร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งสืบเนื่องมาจากปัญหาด้านบุคลากรที่ยังไม่มีกรอบการดำเนินงานและ/หรือขาดความรู้ ความสามารถ และ/หรือขาดเครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ซึ่งเป็นลักษณะของการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ ข้าราชการตำรวจของหน่วยงาน อันได้แก่ กองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยเน้นเรื่องการวางแผนยุทธศาสตร์เพื่อสนับสนุนหรือฝึกอบรมข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันยาเสพติด การวางแผนยุทธศาสตร์นั้นประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ (vision) พันธกิจ (mission) เป้าหมาย (goal) ยุทธศาสตร์การดำเนินงาน (strategic issues) และตัวชี้วัด (indicator(s)) ทั้งนี้ มีปัญหาการวิจัยคือ กองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ให้ความสำคัญกับการวางแผนยุทธศาสตร์เพื่อสนับสนุนหรือฝึกอบรมข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปราบปรามยาเสพติดไม่มากเท่าที่ควร

ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นข้าราชการตำรวจปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานด้านการปราบปรามยาเสพติด จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 โดยนำกรอบแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ 5 ด้าน มาปรับใช้ พร้อมทั้งคาดหวังว่าผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ทั้งด้านวิชาการและด้านการปฏิบัติต่อหน่วยงานของรัฐ เจ้าหน้าที่ของรัฐ และประชาชนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3
3. เพื่อศึกษายุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของ กองบังคับการตำรวจนครบาล 3

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

วิช วิรัชนิภาวรรณ (Wiruchnipawan, 2007) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า การบริหารจัดการ (management administration) การบริหารการพัฒนา (development administration) แม้กระทั่งการบริหารการบริการ (service administration) แต่ละคำมีความหมายคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกัน ที่เห็นได้อย่างชัดเจนมีอย่างน้อย 3 ส่วน คือ (1) เป็นแนวทางหรือวิธีการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ นำมาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ (2) มีกระบวนการบริหารงานที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การคิด (thinking) หรือการวางแผน (planning) การดำเนินงาน (acting) และการประเมินผล (evaluating) และ (3) มีจุดหมายปลายทาง คือ การพัฒนาประเทศไปในทิศทางที่ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงเพิ่มขึ้น สำหรับส่วนที่แตกต่างกัน คือ แต่ละคำมีจุดเน้นต่างกัน กล่าวคือ การบริหารจัดการเน้นเรื่องการนำแนวคิดการจัดการของภาคเอกชนเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ เช่น การมุ่งหวังผลกำไร การแข่งขัน ความรวดเร็ว การตลาด การประชาสัมพันธ์ การจูงใจด้วยค่าตอบแทน การลดขั้นตอน และการลดพิธีการ เป็นต้น ในขณะที่การบริหารการพัฒนาให้ความสำคัญเรื่องการบริหารรวมทั้งการพัฒนานโยบายแผน แผนงาน โครงการ (policy, plan, program, project) หรือกิจกรรมของหน่วยงานของรัฐ ส่วนการบริหารการบริการเน้นเรื่องการอำนวยความสะดวกและการให้บริการแก่ประชาชน

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (Promsri, 2008) กล่าวว่า โดยสรุปองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่สร้างการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ อันนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพ และศักยภาพในการทำงานขององค์การ ที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้า และนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้

แกรี เดสเลอร์ (Gary Dessler, 1997) อธิบายว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง นโยบายและการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในการทำงาน โดยเฉพาะในเรื่องการสรรหาการฝึกอบรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัลและการเตรียมการในเรื่องความปลอดภัย จริยธรรม และความยุติธรรมให้กับพนักงานขององค์การ

จากความหมาย การบริหารจัดการ องค์การแห่งการเรียนรู้ และทรัพยากรมนุษย์ ของนักวิชาการที่ได้นำเสนอข้างต้น ผู้ศึกษาจึงนำมาปรับใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดความหมายของการบริหารจัดการที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้โดยหมายถึง การดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานใด ๆ ของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐโดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้ศึกษาได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องแล้วกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยขึ้น โดยกรอบแนวคิดการวิจัยประกอบด้วยกรอบแนวคิดส่วนที่เป็นตัวแปรอิสระและส่วนที่เป็นตัวแปรตาม โดยกรอบแนวคิดส่วนที่เป็นตัวแปรอิสระหรือเป็นเหตุ (cause) คือ ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ 5 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) วิสัยทัศน์ (vision) (2) พันธกิจ (mission) (3) เป้าหมาย (goal) (4) ยุทธศาสตร์การดำเนินงาน (operational strategy) และ (5) ตัวชี้วัด (indicators) (Wiruchnipawan, 2016)

สำหรับกรอบแนวคิดส่วนที่เป็นตัวแปรตาม คือ ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization--LO) 5 ด้าน หรือ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน ตามแนวคิดของ ปีเตอร์เอ็ม.เซนเก้ (Peter M. Senge, 1990) ได้แก่ ด้าน (1) การเป็นตัวของตัวเอง (personal mastery) (2) การมีตัวแบบทางความคิด (mental models) (3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (shared

vision) (4) การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติงานเป็นทีม (team learning) และ (5) การคิดอย่างเป็นระบบ (system thinking) (Wiruchnipawan, 2014)

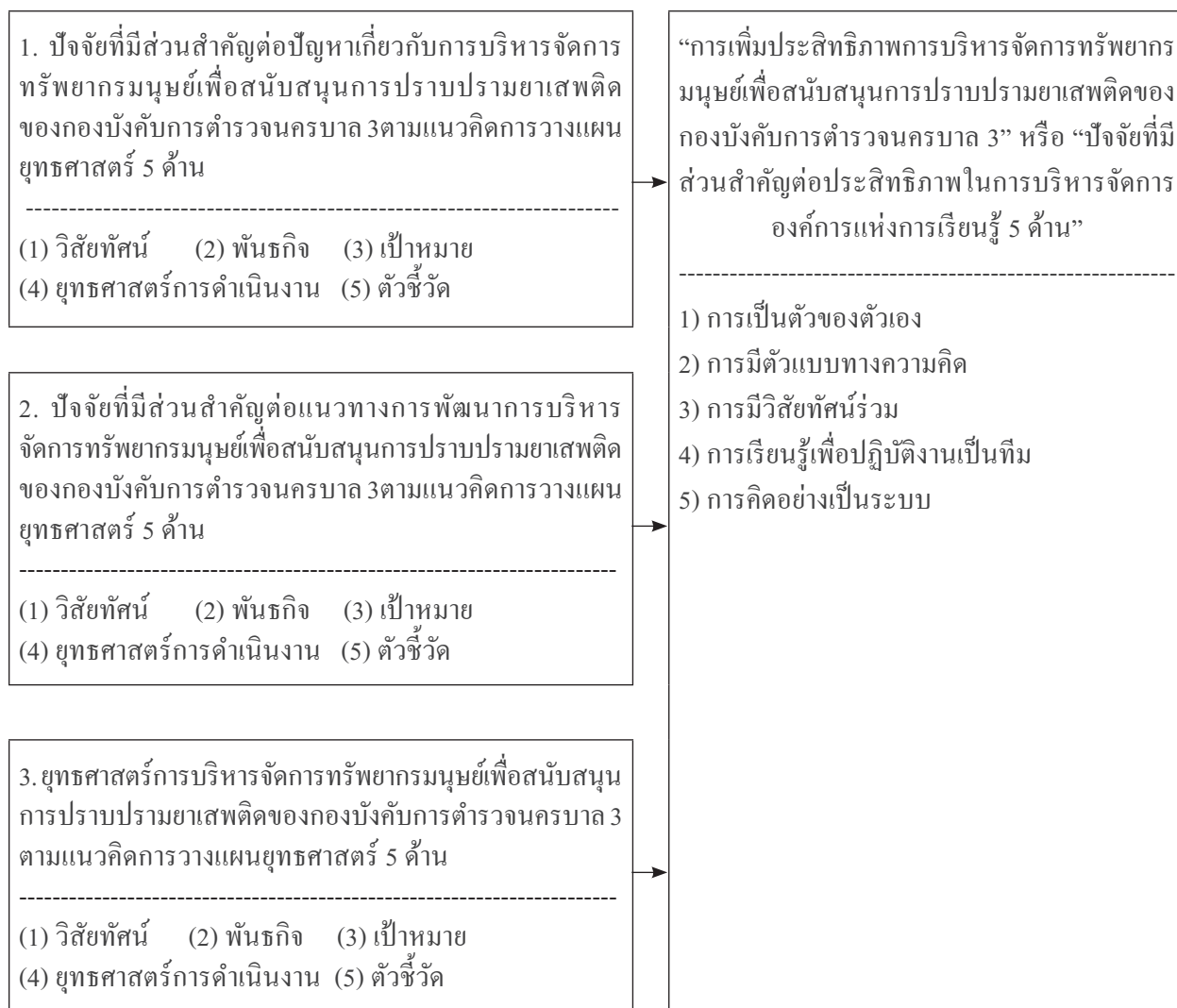
เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยทั้ง 3 ข้อ ผู้ศึกษาได้กำหนดให้กรอบแนวคิดการวิจัยส่วนที่เป็นตัวแปรอิสระ หรือเหตุ ประกอบด้วย 3 ข้อ เช่นกัน ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญเกี่ยวกับปัญหาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ตามแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ 5 ด้าน (สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1)

2. ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ตามแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ 5 ด้าน (สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 2)

3. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ตามแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ 5 ด้าน (สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 3)

ในส่วนของกรอบแนวคิดส่วนที่เป็นตัวแปรตาม หรือผลของการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 หรือ ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้ศึกษาได้ออกแบบรูปแบบการวิจัย (research design) ให้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (mixed methods research) (Creswell & Garrett, 2008) ที่ให้ความสำคัญกับการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ที่ได้ข้อมูลมาจากการวิจัยเชิงสำรวจ (survey study) ด้วยการสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนมากเป็นหลัก โดยใช้แบบสอบถาม ขณะเดียวกันก็ได้้นำการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ที่ได้ข้อมูลมาจากการสัมภาษณ์แบบลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ (in-depth interview of experts) หรือผู้ให้ข้อมูลหลัก (key informants) จำนวน 9 คน ซึ่งเป็นข้อมูลเสริม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ จำนวนข้าราชการตำรวจทั้งหมดที่ทำการศึกษาซึ่งในที่นี้หมายถึงข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานีตำรวจนครบาล 11 แห่งในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ได้แก่ สถานีตำรวจนครบาล มีนบุรี, หนองจอก, ร่มเกล้า, คลองกรุง, ลาดกระบัง, จรเข้้อย, นิมิตรใหม่, ลำผักชี, สุวินทวงศ์, ประชาสำราญ, และลำหิน รวม 1,980 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ จำนวนข้าราชการตำรวจที่เป็นตัวแทนของประชากรดังกล่าวที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 1,105 คน ตัวเลขดังกล่าวนี้ได้มาจากการใช้สูตรคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1962)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสัมภาษณ์แนวลึกที่มีโครงสร้างเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ (structured in-depth interview form) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับสถิติที่ใช้สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ คือ สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) หรือ SD ค่าถดถอยพหุคูณ (multiple regression) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ตาราง 1

ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ตามแนวทางการวางแผนยุทธศาสตร์ 5 ด้าน

แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ แนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ 5 ด้าน	ระดับความเห็นด้วย				ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	SD	ระดับ ความเห็นด้วย
	มาก(n) (%)	ปานกลาง(n) (%)	น้อย(n) (%)	รวม (n) (%)			
1. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านวิสัยทัศน์	(631) 62.60	(297) 29.46	(80) 7.94	(1,008) 100.00	2.55	0.64	มาก
2. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านพันธกิจ	(734) 72.82	(229) 22.72	(45) 4.46	(1,008) 100.00	2.68	0.55	มาก
3. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านเป้าหมาย	(703) 69.74	(246) 24.40	(59) 5.86	(1,008) 100.00	2.64	0.59	มาก
4. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านยุทธศาสตร์การดำเนินงาน	(686) 68.06	(250) 24.80	(72) 7.14	(1,008) 100.00	2.61	0.62	มาก
5. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านตัวชี้วัด	(628) 62.30	(293) 29.07	(87) 8.63	(1,008) 100.00	2.54	0.65	มาก

ผลการวิจัย

1. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นชาย และมีการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี

2. สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ตามแนวทางการวางแผนยุทธศาสตร์ 5 ด้าน (สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) วิสัยทัศน์ (2) พันธกิจ (3) เป้าหมาย (4) ยุทธศาสตร์การดำเนินงาน และ (5) ตัวชี้วัด

3. สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบัญชาการตำรวจนครบาล 3 ตามแนวทางการวางแผนยุทธศาสตร์ 5 ด้าน (สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 2) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้านดังกล่าว ดังตาราง 1

4. ผลการวิเคราะห์ความเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ตามแนวทางการวางแผนยุทธศาสตร์ 5 ด้าน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน (สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 3) อันเป็นการวิเคราะห์หรือพิสูจน์การส่งผล หรืออิทธิพลของตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตาม พบว่า ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ตามแนวทางการวางแผนยุทธศาสตร์ 5 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) วิสัยทัศน์ (2) พันธกิจ (3) เป้าหมาย (4) ยุทธศาสตร์การดำเนินงาน และ (5) ตัวชี้วัดที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การเป็นตัวของตัวเอง (2) การมีตัวแบบทางความคิด (3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (4) การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติงานเป็นทีม และ (5) การคิดอย่างเป็นระบบ โดยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ตามแนวทางการวางแผนยุทธศาสตร์ทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ (1) ด้านตัวชี้วัด (2) ด้านยุทธศาสตร์การดำเนินงาน (3) ด้านเป้าหมาย (4) ด้านวิสัยทัศน์ และ (5) ด้านพันธกิจ

5. สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ได้จากการสัมภาษณ์เนวลิศเฉพาะผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 9 คน ต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการและยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ตามแนวทางการวางแผนยุทธศาสตร์ 5 ด้าน (สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 2 และข้อ 3) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า

1. คำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ตามแนวทางการวางแผนยุทธศาสตร์ ที่ว่ากองบังคับการตำรวจนครบาล 3

ควรกำหนดอำนาจหน้าที่และภารกิจเพื่อสนับสนุนหรือฝึกอบรมข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปราบปรามยาเสพติดให้ครอบคลุม หรือมากเพียงพอ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด คือ 2.66 (สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 2) พบว่า ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ให้ข้อมูลหลักทั้ง 9 คน เห็นด้วยกับคำถามดังกล่าว โดยให้เหตุผลสำคัญไว้ว่า (1) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปราบปรามยาเสพติดจำเป็นต้องอาศัยบทบัญญัติของกฎหมาย และต้องปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด จำนวน 5 คน (2) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปราบปรามยาเสพติดจำเป็นต้องมีหรือได้รับอำนาจหน้าที่ที่ครอบคลุม และมากเพียงพอ จำนวน 2 คน และ (3) ทำให้ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปราบปรามยาเสพติดปฏิบัติงานได้สะดวก และมีประสิทธิภาพ จำนวน 2 คน

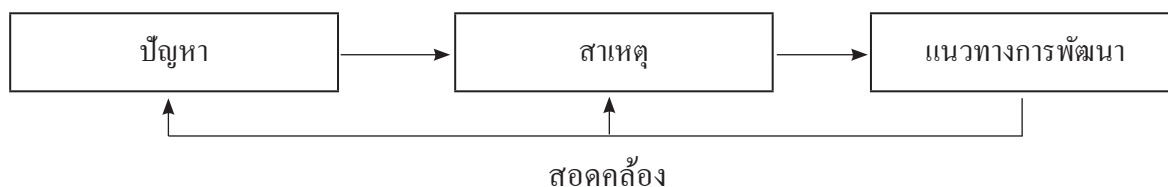
2. คำถามเกี่ยวกับ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ว่า ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ตามแนวทางการวางแผนยุทธศาสตร์ 5 ด้าน ควรเรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย ดังนี้ (1) ด้านตัวชี้วัด (2) ด้านยุทธศาสตร์การดำเนินงาน (3) ด้านเป้าหมาย (4) ด้านวิสัยทัศน์ และ (5) ด้านพันธกิจ (สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 3) พบว่า ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่ จำนวน 8 คน จากทั้งหมด 9 คน เห็นด้วยกับคำถามดังกล่าว โดยให้เหตุผลสำคัญไว้ว่า (1) เป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญ เหมาะสม และสอดคล้องกับแนวทางการวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 จำนวน 4 คน (2) เป็นยุทธศาสตร์ที่มีสาระสำคัญครอบคลุมการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 จำนวน 2 คน และ (3) เป็นยุทธศาสตร์ที่มีแนวโน้มช่วยให้การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ประสบความสำเร็จหากนำไปปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง จำนวน 2 คน ส่วนผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ให้ข้อมูลหลักอีก 1 คน ไม่มีความเห็น

การอภิปรายผล

1. การอภิปรายผลปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการ และ แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อ สนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการ

ตำรวจนครบาล 3 ตามแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ 5 ด้านซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1.-2. เฉพาะ ที่สำคัญที่สุด คือ ด้านตัวชี้วัด มีดังนี้

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา



(1)	(2)	(3)
ด้านตัวชี้วัดที่สำคัญที่สุดตามความเห็นของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คือ กองบังคับการตำรวจนครบาล 3 กำหนดตัวชี้วัดเพื่อสนับสนุนหรือฝึกอบรมข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปราบปรามยาเสพติดที่เข้าใจยาก ทำให้ไม่อาจชี้วัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงานได้ ค่าเฉลี่ย 2.55	ผู้บริหารบางส่วนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ไม่เห็นความสำคัญและความจำเป็นของตัวชี้วัดการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปราบปรามยาเสพติด และกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ขาดผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถในการกำหนดตัวชี้วัด	ผู้บริหารทุกระดับของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ควรเห็นความสำคัญและความจำเป็นของตัวชี้วัดการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปราบปรามยาเสพติดอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งควรจัดการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจทุกระดับเกี่ยวกับตัวชี้วัด ในเวลาเดียวกัน ควรสนับสนุนให้นำผู้เชี่ยวชาญมากำหนดตัวชี้วัดที่เข้าใจง่าย และชี้วัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงานได้ง่ายด้วย

ภาพ 2 ภาพรวมปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ตามแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ 5 ด้าน โดยนำกรอบแนวคิดทางวิชาการที่เรียกว่า กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา

2. การอภิปรายผลประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน (ตัวแปรตาม) (สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 3 โดยเป็นการนำข้อมูลมาอภิปรายผลเพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับนำไปศึกษา ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการต่อไป) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับปานกลางต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมากหรือในระดับน้อย ผู้ศึกษาเห็นว่า เป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างยังไม่แน่ใจ ไม่มั่นใจ หรือ ยังลังเลใจว่า กองบังคับการตำรวจนครบาล 3 จะทำการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปราบ

ปรามยาเสพติดตามแนวคิดการบริหารจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน ดังกล่าวได้อย่างแท้จริงและอย่างต่อเนื่อง เมื่อเป็นเช่นนี้จึงมีส่วนสำคัญทำให้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับปานกลางต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน

3. การอภิปรายผลยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ (สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 3) พบว่า ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ตามแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ 5 ด้าน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

องค์การแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน โดยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ตามแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ (1) ด้านตัวชี้วัด (2) ด้านยุทธศาสตร์การดำเนินงาน (3) ด้านเป้าหมาย (4) ด้านวิสัยทัศน์ และ (5) ด้านพันธกิจ

เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจที่ตอบแบบสอบถาม อันได้แก่ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานีตำรวจนครบาล 11 แห่งในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 มีความเห็นดังกล่าวผู้ศึกษามีความเห็นว่า เนื่องจากกลุ่มตัวอย่าง (1) ไม่เพียงตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญ ความจำเป็น ตลอดจนลักษณะสำคัญของยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ตามแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ 5 ด้าน เท่านั้น (2) แต่กลุ่มตัวอย่างยังเห็นว่า ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการดังกล่าวเป็นกลุ่มตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน หรือเป็นขั้นตอนที่สำคัญ จำเป็นและชัดเจนสำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ตามแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ 5 ด้าน และ (3) หากกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 นำไปปรับใช้อย่างจริงจัง ย่อมมีส่วนสำคัญทำให้การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ตามแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ 5 ด้าน มีแนวโน้มประสบความสำเร็จอีกด้วย เมื่อเป็นเช่นนี้ กลุ่มตัวอย่างจึงมีความเห็นดังกล่าว

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ตามแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ 5 ด้าน (สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 2) ที่สำคัญคือ

1.1 ผู้บริหารทุกระดับของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ควรเห็นความสำคัญและความจำเป็น

ของตัวชี้วัดการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปราบปรามยาเสพติดอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งควรจัดการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจทุกระดับเกี่ยวกับตัวชี้วัด ในเวลาเดียวกัน ควรสนับสนุนให้นำผู้เชี่ยวชาญมากำหนดตัวชี้วัดที่เข้าใจง่าย และชี้วัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน ได้ง่ายด้วย

1.2 กองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ควรจัดการพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องความสำคัญและความจำเป็นของการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือกำหนดนโยบาย 1-5 ปี เพื่อสนับสนุนหรือฝึกอบรมข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปราบปรามยาเสพติดโดยคำนึงถึงผลประโยชน์และให้ความสำคัญกับประชาชนเพิ่มมากขึ้น เช่น การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันยาเสพติด ไม่เพียงแต่ตอบสนองความต้องการของประชาชนเท่านั้น แต่ต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชนด้วย รวมทั้งให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของประชาชน และการบริการอย่างเสมอภาคด้วย เช่นนี้ พอเทียบเคียงได้กับข้อเสนอของ Denhardt & Denhardt (2003) ที่ให้ความสำคัญกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นการให้ความสำคัญกับประชาชนเพื่อมุ่งให้เกิดการบริหารจัดการที่ดี โดยหน่วยงานภาครัฐและเจ้าหน้าที่ไม่เพียงแต่ตอบสนองความต้องการของประชาชน แต่ต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชนด้วย

1.3 กองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ควรกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อสนับสนุนหรือฝึกอบรมข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปราบปรามยาเสพติดที่เป็นไปได้ ชัดเจน และนำไปปฏิบัติได้จริง เช่นนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Morgan, Malek & Levitt (2008) ได้กล่าวไว้ว่า ควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ไม่เป็นสิ่งที่เพ้อฝัน แต่สามารถทำได้หรือนำไปปฏิบัติได้กล่าวได้ว่า วิสัยทัศน์ที่ปราศจากการกระทำก็เท่ากับว่าฝันไป การกระทำที่ไร้วิสัยทัศน์ก็เสียเวลาเปล่า แต่การมีวิสัยทัศน์และลงมือทำ โลกก็จะถูกเปลี่ยนแปลงได้

1.4 กองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ควรระบุพันธกิจเพื่อสนับสนุนหรือฝึกอบรมข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปราบปรามยาเสพติดให้ชัดเจนว่า พันธกิจของหน่วยงานคืออะไร มีลักษณะเป็นอย่างไร และบุคคลหรือหน่วยงานใดเป็นผู้รับบริการจากพันธกิจนั้น เช่นนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ จิรประภา อัครบวร และ

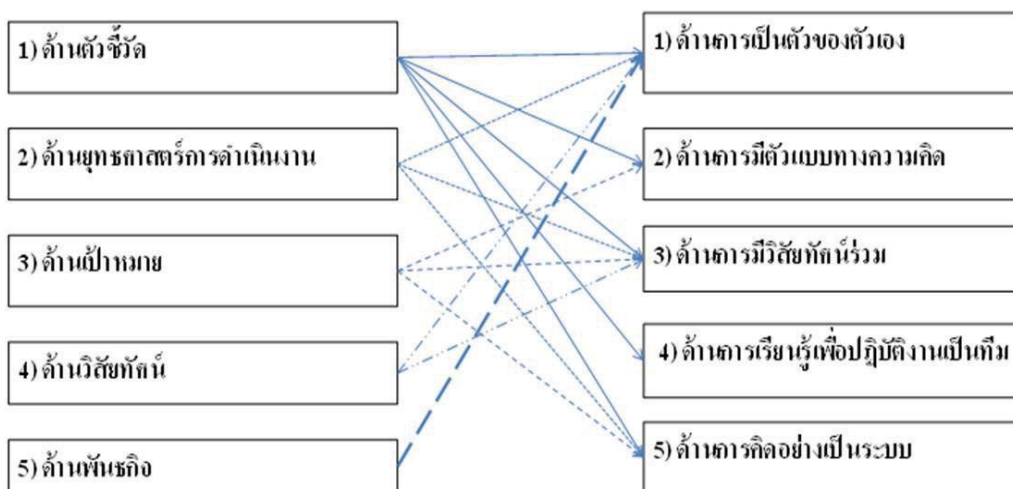
รัตนศักดิ์ เจริญทรัพย์ (Akaraborworn & Charoensub, 2009) ที่กล่าวไว้ว่า หน่วยงานควรแสดงให้เห็นว่า พันธกิจของเราคืออะไร พันธกิจของเราควรจะเป็นอย่างไร และใครเป็นผู้รับบริการของเรา

1.5 ข้อเสนอแนะสำหรับแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ตามแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ด้านตัวชี้วัด ได้แก่ ผู้บริหารทุกระดับของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ควรเห็นความสำคัญและความจำเป็นของตัวชี้วัดการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปราบปรามยาเสพติดอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งควรจัดการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจทุกระดับเกี่ยวกับตัวชี้วัด ขณะเดียวกัน ควรสนับสนุนหรือเปิดโอกาสให้นายตำรวจซึ่งเป็นผู้เคยปฏิบัติหน้าที่นอกมาทำหน้าที่ตัวชี้วัดที่เข้าใจง่ายและชี้วัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงานได้ง่ายด้วยเฉพาะในส่วนที่การจัดจ้างบุคคลภายนอกให้เข้ามาปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราวเฉพาะกิจนั้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Boston & Chapple (2014) ที่เห็นว่า การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ควรให้ความสำคัญกับการเลียนแบบวิธีการบริหารจัดการของภาคธุรกิจเอกชน เช่น การวางแผนกลยุทธ์ การทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน และการจัดจ้างบุคคลภายนอกให้เข้ามาปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราวเฉพาะกิจ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ตามแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ 5 ด้าน (ตัวแปรอิสระ) ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน (ตัวแปรตาม) (สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 3) ผลการศึกษาพบว่า ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ตามแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ 5 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) วิสัยทัศน์ (2) พันธกิจ (3) เป้าหมาย (4) ยุทธศาสตร์การดำเนินงาน และ (5) ตัวชี้วัด ส่วนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การเป็นตัวของตัวเอง (2) การมีตัวแบบทางความคิด (3) การมีส่วนร่วม (4) การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติงานเป็นทีม และ (5) การคิดอย่างเป็นระบบ โดยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ตามแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ (1) ด้านตัวชี้วัด (2) ด้านยุทธศาสตร์การดำเนินงาน (3) ด้านเป้าหมาย (4) ด้านวิสัยทัศน์ และ (5) ด้านพันธกิจ ดังภาพ 3

ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์
ตามแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ 5 ด้าน

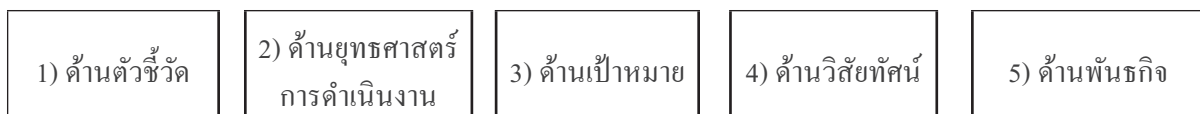
ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ
องค์การแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน



ภาพ 1 ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดตามแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงเสนอข้อเสนอแนะยุทธศาสตร์การจัดการจัดการ ได้แก่ กองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ควรกำหนดและนำยุทธศาสตร์การจัดการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดตามแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ทั้ง 5 ด้าน ไปปรับใช้เป็นแนวทาง ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และตัวชี้วัดสำคัญของการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators--KPIs) สำหรับการจัดการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกอง

บังคับการตำรวจนครบาล 3 โดยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการดังกล่าวควรเรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย ดังนี้ (1) ด้านตัวชี้วัด (2) ด้านยุทธศาสตร์การดำเนินงาน (3) ด้านเป้าหมาย (4) ด้านวิสัยทัศน์ และ (5) ด้านพันธกิจ(ข้อเสนอแนะ หรือแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการข้างหน้าที่ สอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่ จำนวน 8 คน จากทั้งหมด 9 คน) ดังภาพ 4



ภาพ 4 ยุทธศาสตร์การจัดการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ตามแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ 5 ด้าน

ในส่วนของข้อเสนอแนะสำหรับยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ตามแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ 5 ด้าน มีดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ตามแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ด้านตัวชี้วัด ได้แก่ กองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ควรกำหนดยุทธศาสตร์การจัดการจัดการเพื่อสนับสนุนหรือฝึกอบรมข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานปราบปรามยาเสพติดในทิศทางที่สนับสนุนให้มีตัวชี้วัดที่เข้าใจง่าย และบ่งชี้ผลสำเร็จของการฝึกอบรมได้อย่างชัดเจน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ตามแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ด้านยุทธศาสตร์การดำเนินงาน ได้แก่ กองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ควรกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนหรือฝึกอบรมข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานปราบปรามยาเสพติดในทิศทางที่สนับสนุนให้มีขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจนและนำไปปฏิบัติได้จริง รวมทั้งควรดำเนินงานอย่างเป็นเครือข่ายที่หลากหลาย และทันสมัย พร้อมทั้งร่วมกันทำงานเป็นทีมด้วยการสร้าง

ทีมงานที่เกาะเกี่ยวกันเป็นเครือข่ายอย่างมืออาชีพและมีประสิทธิภาพสูงขึ้นในกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 เช่นนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Michael Nir (2014) ที่ให้ความสำคัญกับแนวทางการสร้างทีมงานที่เกาะเกี่ยวกันเป็นเครือข่ายอย่างมืออาชีพและมีประสิทธิภาพสูงขึ้นในหน่วยงาน

3. ข้อเสนอแนะสำหรับยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ตามแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ด้านเป้าหมาย ได้แก่ กองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ควรกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนหรือฝึกอบรมข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานปราบปรามยาเสพติดในทิศทางที่สนับสนุนให้มีการติดตามหรือตรวจสอบว่าได้มีการปฏิบัติงานตามเป้าหมายของการฝึกอบรมที่ได้กำหนดไว้

4. ข้อเสนอแนะสำหรับยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ตามแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ด้านวิสัยทัศน์ ได้แก่ กองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ควรกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนหรือฝึกอบรมข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานปราบปรามยาเสพติดในทิศทางที่สนับสนุนให้มีวิสัยทัศน์หรือนโยบายที่ชัดเจน ต่อเนื่อง และคำนึงถึงประโยชน์ของ

ประชาชน

5. ข้อเสนอแนะสำหรับยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ตามแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ด้านพันธกิจ ได้แก่ กองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ควรกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนหรือฝึกอบรมข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานปราบปรามยาเสพติดในทิศทางที่สนับสนุนการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่มีอยู่อย่างครบถ้วน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. กองบังคับการตำรวจนครบาล 3 หรือบุคลากรของหน่วยงานราชการ ควรนำกรอบแนวคิดที่สำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ทั้ง 5 ด้านนี้ไปทำวิจัยในหน่วยงานอื่นนอกเหนือจากกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ทั้งนี้ เพื่อเป็นการพิสูจน์ผลการวิจัยว่า จะเหมือนกัน คล้ายคลึงกัน หรือแตกต่างกัน อันจะนำไปสู่การพัฒนาการบริหารจัดการของหน่วยงานของรัฐต่อไป อย่างไรก็ตาม ในการศึกษา หรือการวิจัยครั้งต่อไป อาจนำแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ 5 ด้าน ไปปรับใช้เฉพาะบางด้านที่เหมาะสมกับหน่วยงานที่ศึกษา หรืออาจตัดบางด้านออก โดยไม่จำเป็นต้องนำไปใช้ครบทั้งหมดทุกด้าน

ในทางตรงกันข้าม อาจเพิ่มจำนวนด้านหรือตัวชี้วัดขึ้นอีกก็ได้ตามความเหมาะสม แต่ควรให้เหตุผลไว้ด้วยเสมอ

2. กองบังคับการตำรวจนครบาล 3 หรือบุคลากรควรทำวิจัยแบบเจาะลึกเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ตามแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์แต่ละด้านอย่างเจาะจง เช่น ด้านวิสัยทัศน์ และด้านตัวชี้วัด เป็นต้น

3. กองบังคับการตำรวจนครบาล 3 หรือบุคลากรควรทำวิจัยเชิงเปรียบเทียบ เช่น วิจัยการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 กับหน่วยงานอื่นที่มีภาระงานใกล้เคียงหรือคล้ายกัน เป็นต้น

4. กองบังคับการตำรวจนครบาล 3 หรือบุคลากรควรทำวิจัยโดยใช้กรอบแนวคิด หรือยุทธศาสตร์อื่นสำหรับการศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 เช่น การบริหารจัดการตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (sufficiency economy philosophy) แนวคิดการบริหารจัดการที่ยั่งยืน (sustainable administration concept) และการบริหารจัดการตามแนวคิดตะวันออก (eastern concept of administration) เป็นต้น



References

- Akaraborworn, J., & Charoensub, R. (2009). *Strategy map: Self-learning tool kits*. Bangkok: Office of the Public Sector Development Commission. (in Thai)
- Boston, J., & Chapple, S. (2014). *Child poverty in New Zealand*. Wellington: Bridget Williams Books.
- Creswell, J. W., & Garrett, A. L. (2008). *Methodological issues in conducting mixed methods research designs*. In M. Bergman (ed.), *Advances in mixed methods research: Theories and applications*. London: Sage.
- Dessler, G. (1997). *Human resource management* (7th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Denhardt, J. V., & Denhardt, R. B. (2003). *The new public service: Serving, not steering*. New York: M.E.
- Morgan, M., Malek, W. A., & Levitt, R. E. (2008). *Executing your strategy: How to break it down and get it done*. Boston: Harvard University.

- Nir, M. (2014). *Leadership: Building highly effective teams, how to transform teams into exceptionally cohesive professional networks* (3rd ed.). Boston: Sapir Consulting.
- Office of the Narcotics Control Board. (2007). Preventing and solving drug problems in schools. Bangkok: Author. (in Thai)
- Office of the Narcotics Control Board. (2008). *Drug situation and trends of drug problem*. Bangkok: Author. (in Thai)
- Office of the Narcotics Control Board. (2015). *The surveillance of drug problems*. Bangkok: Author. (in Thai)
- Promsri, C. (2008). *A handbook for excellent organizations*. Bangkok: Sage. (in Thai)
- Senge, P. M. (1990). *The fifth disciplines: The art and practice of learning organization*. London: Century.
- Wiruchnipawan, W. (2007). *Management administration and development administration of the state agencies*. Bangkok: Expernet Books. (in Thai)
- Wiruchnipawan, W. (2014). *Eastern concepts of management administration*. Bangkok: Fourpace. (in Thai)
- Wiruchnipawan, W. (2016). *50 concepts, indicators, models of management administration and sustainable management administration*. Bangkok: Fourpace. (in Thai)
- Yamane, T. (1962). *Mathematics for economists: An elementary survey*. New Jersey: Prentice-Hall.

