



การบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรม
ทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่



วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2566



**MANAGEMENT OF CYBER CRIME INVESTIGATION BUREAU
ACCORDING TO NEW PUBLIC MANAGEMENT APPROACH**

BY

POL. LT. ARISARA MEESATI



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR
THE DEGREE OF MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
INSTITUTE OF PUBLIC ADMINISTRATION AND PUBLIC POLICY**

GRADUATE SCHOOL, RANGSIT UNIVERSITY

ACADEMIC YEAR 2023

วิทยานิพนธ์เรื่อง

การบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรม
ทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่

โดย

ร.ต.ท.หญิง อริศรา มีสติ

ได้รับการพิจารณาให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2566

รศ.ดร.คุณวัศ สาศริก
ประธานกรรมการสอบ

รศ.ดร.จีระ ประทีป
กรรมการ

รศ.ดร.ชนิดา จิตตรุทธะ
กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ผศ.ร.ต.หญิง ดร.วรรณิ์ สุขสาตร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

24 มกราคม 2567

Thesis entitled

MANAGEMENT OF CYBER CRIME INVESTIGATION BUREAU

ACCORDING TO NEW PUBLIC MANAGEMENT APPROACH

by

POL. LT. ARISARA MEESATI

was submitted in partial fulfillment of the requirements
for the degree of Master of Public Administration

Rangsit University
Academic Year 2023

Assoc.Prof. Danuvas Sagarik, Ph.D.
Examination Committee Chairperson

Assoc.Prof. Chira Prateep, Ph.D.
Member

Assoc.Prof. Chanida Jittaruttha, Ph.D.
Member and Advisor

Approved by Graduate School

(Asst.Prof.Plt.Off. Vannee Sooksatra, D.Eng.)

Dean of Graduate School

January 24, 2024

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยดีอันเนื่องมาจากความอนุเคราะห์ของ รองศาสตราจารย์ ดร.ชนิดา จิตทรุทธะ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้เสียสละเวลาในการให้คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ตลอดจนให้คำปรึกษาให้รวมถึงข้อแนะนำต่างๆ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณท่านคณาจารย์สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์ และนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยรังสิต ตลอดจนคณาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้กับผู้ศึกษาวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่เสียสละเวลาในการอนุเคราะห์ ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลที่มีประโยชน์ในการทำวิจัยฉบับนี้

สุดท้ายผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และครอบครัว ที่คอยสนับสนุนให้กำลังใจ ให้ความรัก ความอบอุ่นกับผู้ศึกษาวิจัยเสมอมา จนทำให้ผู้วิจัยสามารถจัดทำวิจัยฉบับนี้เสร็จสำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี คุณประโยชน์ที่ได้จากการทำวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบเป็นคุณงามความดีให้กับ บิดา มารดา ครอบครัว คณาจารย์ ที่คอยให้คำชี้แนะ คำสอนที่ดีตลอดจนสำเร็จการศึกษา

ร.ต.ท.หญิง อริศรา มีสติ

ผู้วิจัย

6505654 : ร.ต.ท.หญิง อริศรา มีสติ
ชื่อวิทยานิพนธ์ : การบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี ตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่
หลักสูตร : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา : รศ.ดร.ชนิดา จิตตฤทธะ

บทคัดย่อ

การศึกษครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1)ระดับการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ และ 2)ปัจจัยข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลและลักษณะงานของข้าราชการที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ อันจะทำให้ได้ 3)ข้อเสนอแนะทางการส่งเสริมการบริหารจัดการที่เสริมสร้างคุณค่าให้กับองค์กร ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมระหว่างเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจสังกัดกองบัญชาการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี จำนวน 230 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนาคือ ค่าจำนวน ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของตัวแปร และทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD วิเคราะห์เชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัย

ผลการศึกษาพบว่าระดับการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.70 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.627)โดยปัจจัยข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลและลักษณะงานในทุกด้าน ได้แก่ ด้านเพศ อายุ สถานภาพ เงินเดือนระดับชั้นยศ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และกลุ่มงานที่สังกัดมีการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นอกจากนี้ พบว่า กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี มีการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ด้านการเน้นวินัยและความประหยัดในการใช้ทรัพยากร มากที่สุด เนื่องจากหน่วยงานมีการจัดทำแผนการจัดสรรทรัพยากรโดยคำนึงถึงหลัก ความประหยัด คุ่มค่า และเป็นไปตามระเบียบการใช้จ่ายงบประมาณ พ.ศ.2562 และแนวทางการบริหารงบประมาณ ผลลัพธ์จากการวิจัยนี้จึงเป็นแนวทางที่มีค่าในการส่งเสริมการพัฒนาในองค์กรในการสร้างสภาพแวดล้อมสนับสนุนการบริหารจัดการภายในองค์กรให้เป็นไปตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่

(วิทยานิพนธ์มีจำนวนทั้งสิ้น 122 หน้า)

คำสำคัญ: การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่, กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี
ลายมือชื่อนักศึกษา ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา

6505654 : Pol.LT. Arisara Meesati
 Thesis Title : Management of Cyber Crime Investigation Bureau According to New
 Public Management Approach
 Program : Master of Public Administration
 Thesis Advisor : Assoc.Prof. Chanida Jittaruttha, Ph.D.

Abstract

This study aims to investigate 1) the level of management at the Criminal Investigation Department in handling technology-based criminal investigations following the new public sector management approach, and 2) personal data factors and job characteristics of government officials affecting the management of the Criminal Investigation Department in handling technology-based criminal investigations in line with the new public sector management approach. The study intends to achieve 3) proposed guidelines to promote management practices that enhance organizational value. A mixed-methods research approach was employed, collecting data from a sample group of 230 police officers affiliated with the Criminal Investigation Department. Quantitative analysis involved statistical measures such as counts, means, standard deviations, and hypothesis testing for variable differences using LSD method. Qualitative analysis focused on examining the components of study factors.

The findings reveal that the overall level of management at the Criminal Investigation Department in handling technology-based criminal investigations following the new public sector management approach is high (mean 3.70, standard deviation 0.627). Personal data factors and job characteristics, including gender, age, marital status, salary level, job position, tenure, and department affiliation, showed no significant differences in the management practices of the Criminal Investigation Department in handling technology-based criminal investigations at the 0.05 statistical significance level. Additionally, the research discovered that the Criminal Investigation Department emphasizes discipline and resource efficiency in managing the new public sector management approach. This emphasis is attributed to the organization's development of resource allocation plans considering principles of efficiency, cost-effectiveness, and compliance with budgetary regulations in 2022. The study's results provide valuable insights for promoting development within organizations and creating an environment that supports management practices aligned with the new public sector management approach.

(Total 122 pages)

Keywords: New Public Management, Cyber Crime Investigation Bureau

Student's Signature Thesis Advisor's Signature

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญรูป	ณ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	4
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	4
1.4 สมมติฐานการวิจัย	5
1.5 ขอบเขตงานวิจัย	6
1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย	7
1.7 นิยามศัพท์ หรือ นิยามปฏิบัติการ	9
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	12
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั่วไป	13
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่	18
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561- 2580)	24
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	27
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	30
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	34
3.1 กลุ่มตัวอย่าง ประชากรศึกษา และ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	34
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	35

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	37
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	38
บทที่ 4 การวิเคราะห์ผล	40
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะบุคคลและลักษณะงาน	40
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี ตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่	45
4.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน	63
4.4 ข้อเสนอแนะและแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี	76
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและประโยชน์จากการวิจัย	81
5.1 สรุปผลการวิจัย	81
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	92
5.3 ข้อเสนอแนะ	97
บรรณานุกรม	100
ภาคผนวก	104
ภาคผนวก ก ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี	105
ภาคผนวก ข แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	108
ภาคผนวก ค แบบขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล	117
ประวัติผู้วิจัย	122

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3.1	แสดงจำนวนประชากร แยกตามหน่วยงาน	35
3.2	การแปลผลตามวิธีการของ Likert	38
4.1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ	41
4.2	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ	41
4.3	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ	42
4.4	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา	42
4.5	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเงินเดือน	43
4.6	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับชั้นยศ	43
4.7	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน	44
4.8	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน/อายุราชการ	44
4.9	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามกลุ่มงานสังกัด	45
4.10	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่	46
4.11	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการจัดการสาธารณะแบบมีอาชีพ	47
4.12	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านมาตรฐานที่ชัดเจนและมีตัวชี้วัดผลงาน	49
4.13	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการเน้นที่การควบคุมผลลัพธ์	52
4.14	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการเปลี่ยนไปสู่การแยกย่อยหน่วยงานในระบบราชการ	54
4.15	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการเปลี่ยนไปสู่การแข่งขันในระบบราชการ	56

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.16	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการเน้นรูปแบบการบริหารจัดการที่ใช้ในภาคเอกชน	58
4.17	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการเน้นวินัยและความประหยัดในการใช้ทรัพยากร	61
4.18	เปรียบเทียบการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ จำแนกตามเพศ	63
4.19	เปรียบเทียบการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ จำแนกตามอายุ	64
4.20	เปรียบเทียบการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ จำแนกตามสถานภาพ	66
4.21	เปรียบเทียบการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา	67
4.22	เปรียบเทียบการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ จำแนกตามเงินเดือน	68
4.23	เปรียบเทียบการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ จำแนกตามระดับชั้นยศ	69
4.24	ผลการทดสอบรายคู่ความแตกต่างด้วยวิธี LSD ของระดับชั้นยศ กับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการเปลี่ยนไปสู่การแยกย่อยหน่วยงานในระบบราชการ	70
4.25	เปรียบเทียบการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ จำแนกตามตำแหน่งงาน	71
4.26	เปรียบเทียบการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานอายุราชการ	72

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.27	เปรียบเทียบการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ จำแนกตามกลุ่มงานสังกัด	73
4.28	ผลการทดสอบรายคู่ความแตกต่างด้วยวิธี LSD ของกลุ่มงานสังกัด กับ การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการจัดการองค์การสาธารณะแบบ มีอาชีพ	74
4.29	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	75
4.30	สรุปข้อเสนอแนะและแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการ กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนว ทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่	79



สารบัญรูป

หน้า

รูปที่

1.1

กรอบแนวคิดในการวิจัย

8



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) หรือมีชื่อเรียกย่อว่า NPM เกิดขึ้นในช่วงปี 1980 การจัดการภาครัฐแนวใหม่ เป็นการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐโดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยการนำเอาแนวทางหรือวิธีการบริหารงานของภาคเอกชนมาปรับใช้กับการบริหารงานภาครัฐ เช่น การบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ การบริหารงานแบบมีอาชีพ การคำนึงถึงหลักความคุ้มค่า การให้ความสำคัญต่อค่านิยม จรรยาบรรณวิชาชีพ คุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการมุ่งเน้นการให้บริการแก่ประชาชนโดยคำนึงถึงคุณภาพเป็นสำคัญ (พิรพงษ์ แสงแก้ว และกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์, 2565) โดยเหตุผลที่ต้องนำแนวคิดการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่มาใช้ เนื่องจาก 1) กระแสโลกาภิวัตน์ส่งผลให้สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนที่ต้องเพิ่มศักยภาพและความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนเพื่อตอบสนองความต้องการของระบบที่เปลี่ยนแปลงไป 2) ระบบราชการไทยมีปัญหาที่สำคัญคือ ความเสื่อมถอยของระบบราชการ และขาดธรรมาภิบาล ถ้าภาครัฐไม่ปรับเปลี่ยนและพัฒนาการบริหารจัดการของภาครัฐเพื่อไปสู่องค์กรสมัยใหม่โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ก็จะทำให้ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ทั้งยังเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในอนาคตด้วย ซึ่ง คริสโตเฟอร์ ฮูด (Christopher Hood) ได้อธิบายแนวคิดและลักษณะสำคัญของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ดังนี้ 1) การจัดการองค์การสาธารณะแบบมืออาชีพ 2) มาตรฐานที่ชัดเจนและมีตัวชี้วัดผลงาน 3) การเน้นที่การควบคุมผลลัพธ์ 4) การเปลี่ยนไปสู่การแยกย่อยหน่วยงานในระบบราชการ 5) การเปลี่ยนไปสู่การแข่งขันที่มากขึ้นในระบบราชการ 6) การเน้นรูปแบบการบริหารจัดการที่ใช้ในภาคเอกชน 7) การเน้นวินัยและความประหยัดในการใช้ทรัพยากร (Hood, 1991 อ้างถึงใน ปกรณ์ ศิริประกอบ, 2560) และในระบบราชการของต่างประเทศได้มีการนำเอาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ไปใช้ในการปฏิรูประบบราชการ เช่น ประเทศอังกฤษได้มีการปฏิรูประบบราชการอังกฤษในปี ค.ศ.1970 ให้ทำการตรวจสอบโครงสร้างส่วนราชการ การสรรหาข้าราชการ ระบบการบริหารจัดการที่เป็นอยู่ขณะนั้น

ซึ่งในขณะนั้นประเทศอังกฤษประสบปัญหาภัยเศรษฐกิจตกต่ำ ปัญหาการว่างงาน และปัญหาเงินเพื่อ เกิดเสียงเรียกร้องจากประชาชน ประกอบกับนโยบายพรรคอนุรักษนิยมที่ต้องการลดภาษีประชาชน (ชมภูษ หุ่นาค, 2560) และประเทศนิวซีแลนด์ ได้มีการริเริ่มการปฏิรูประบบราชการของประเทศนิวซีแลนด์จากการที่ต้องประสบกับวิกฤติทางเศรษฐกิจและวิกฤติทางการเงินการคลังอย่างรุนแรง โดยการปฏิรูประบบราชการของประเทศนิวซีแลนด์ได้มีการนำเอาการบริหารจัดการแบบภาคเอกชนเข้ามาใช้ ได้มีการนำเอาความคิดด้านเศรษฐศาสตร์ การแข่งขันทางตลาด และการให้ความสำคัญกับทรัพยากรของมนุษย์ (ปกรณ์ ศิริประกอบ, 2560)

ดังนั้นการจัดการภาครัฐแนวใหม่จึงเป็นแนวคิดพื้นฐานของการบริหารจัดการภาครัฐซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงระบบต่าง ๆ ของภาครัฐและยุทธศาสตร์ด้านต่าง ๆ ที่เป็นรูปธรรมมีแนวทางในการบริหารจัดการที่สำคัญหลายประการ เพื่อช่วยให้หน่วยงานสามารถทำงานได้อย่างบรรลุวัตถุประสงค์ (ทิพาวดี เมฆสวรรค์, 2540) สำหรับประเทศไทยได้เริ่มนำค่านิยมและแนวทางของการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้กับหน่วยงานภาครัฐอย่างเป็นทางการเมื่อปี พ.ศ.2523 ในสมัยรัฐบาลภายใต้การนำของพลเอก เปรม ติณสูลานนท์ โดยมีการกำหนดแนวทางการบริหารและการปฏิบัติให้ส่วนราชการเช่น การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อปรับปรุงโครงสร้างและระบบงานให้เหมาะสมรวดเร็วขึ้น ลดงานซ้ำซ้อน กำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบตามภารกิจส่วนราชการ และการปรับปรุงระบบงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ (ปกรณ์ ศิริประกอบ, 2560) นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการในฐานะหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาระบบราชการเห็นว่า การพัฒนาระบบราชการไทยต้องทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อยกระดับองค์การสู่ความเป็นเลิศ จึงได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ (พ.ศ.2556 – 2561) อันสอดคล้องกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ดังนี้

- 1) การสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน
- 2) การพัฒนาองค์การให้มีจิตสมรรถนะสูงและทันสมัย บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ
- 3) การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสินทรัพย์ของภาครัฐให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- 4) การวางระบบการบริหารราชการแบบบูรณาการ
- 5) การส่งเสริมระบบบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกัน ระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน
- 6) การยกระดับความโปร่งใสและสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในการบริหารราชการแผ่นดิน
- 7) การสร้างความพร้อมของระบบราชการไทยเพื่อเข้าสู่การเป็นอาเซียน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2556) ภายใต้สถานการณ์และเงื่อนไขต่าง ๆ ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านโครงสร้างประชากร เศรษฐกิจ การเมือง สังคม สิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม ตลอดจนปัจจัยการพัฒนาประเทศในทุกด้านส่งผลให้องค์การ

ราชการไทยต้องมีการปรับตัว ตัวอย่างเช่น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายในทุกมิติ จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนการพัฒนองคกรที่รอบคอบและครอบคลุม จากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี เศรษฐกิจ การเมืองและสังคมยุคปัจจุบันที่กล่าวมาทำให้เกิดการแข่งขันสูงระหว่างองคกรในทุกภาคธุรกิจทั้งเอกชน และภาครัฐ ยิ่งในปัจจุบันนี้องคกรต่าง ๆ มีการปรับกลยุทธ์มากมาย ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการปรับปรุงภายในองคกร เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถควบคุมได้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้นเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (พรทิพย์ เกิดขำ, 2557)

กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี (บช.สอท.) หรือเป็นที่รู้จักในนาม “กองบัญชาการตำรวจไซเบอร์” เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นภายใต้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 9 กันยายน 2563 ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2563 รับผิดชอบสืบสวนสอบสวน รวบรวมพยานหลักฐานในคดีที่มีความซับซ้อนหรือเป็นอาชญากรรมทางเทคโนโลยีที่สำคัญ ได้แก่ 1) คดีเกี่ยวกับทรัพย์สินซึ่งมีมูลค่าความเสียหายตั้งแต่ 30 ล้านบาทขึ้นไป 2) คดีเกี่ยวกับทรัพย์สินที่มีจำนวนผู้เสียหายรวมกันตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป 3) คดีเกี่ยวกับทรัพย์สินที่มีมูลค่าความเสียหาย 10 ล้านบาทขึ้นไปและมีจำนวนผู้เสียหายตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป 4) คดีที่มีการกระทำความผิดเป็นขบวนการหรือกลุ่มบุคคลซึ่งต้องใช้เครื่องมือพิเศษในการสืบสวนสอบสวนและรวบรวมพยานหลักฐาน 5) คดีที่มีลักษณะเป็นองคกรอาชญากรรมข้ามชาติ 6) คดีที่ส่งผลกระทบร้ายแรงต่อระบบคอมพิวเตอร์หรือข้อมูลคอมพิวเตอร์ที่มีไว้เพื่อประโยชน์สาธารณะ 7) คดีที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีนโยบายป้องกันและปราบปรามเป็นพิเศษ และมีส่วนในการช่วยสนับสนุนการสืบสวนสอบสวนคดีอาชญากรรมออนไลน์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในคดีที่ไม่มีความซับซ้อนด้วย (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2563) ซึ่งในปัจจุบันกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีกำลังเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองคกร ดังต่อไปนี้ 1) การขาดแคลนทรัพยากรทางเทคโนโลยีต่างๆ ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในปัจจุบันเนื่องจากเป็นองคกรที่รับผิดชอบเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเทคโนโลยีโดยตรง 2) การขาดแคลนงบประมาณในการพัฒนานวัตกรรมในองคกรด้านเทคโนโลยี 3) ปัญหาการขาดการประชาสัมพันธ์ระหว่างองคกรกับประชาชน 4) ปัญหาความล่าช้าที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติราชการขององคกร ซึ่งปัญหาที่พบดังกล่าวสอดคล้องตามการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมจุลทัศน์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติตามแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561 – 2580 (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2561) ซึ่งกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี (บช.สอท.) ได้มีการนำแนว

ทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) มาใช้ในองค์กรเช่นเดียวกับหน่วยงานรัฐอื่นๆที่มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรมาโดยตลอด ซึ่งเห็นได้ชัดตั้งแต่ที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการได้มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.2556 – พ.ศ.2561)

ดังนั้น จากแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ซึ่งเน้นการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐโดยนำหลักการต่างๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการและเพื่อให้ตอบรับกับกระแสโลกาภิวัตน์ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี เพื่อให้หน่วยงานสามารถทำงานได้อย่างบรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้น ผู้ศึกษาเห็นว่า หากได้มีการปรับเอาข้อเสนอแนะและแนวทางการบริหารหน่วยงานตามหลักของการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้กับกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี (บช.สอท.) น่าจะแก้ไขปัญหาที่เป็นอยู่และทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารเพิ่มขึ้น จึงนำไปสู่ความสนใจที่จะศึกษา “การบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่” เพื่อนำไปสู่การเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี

1.2 คำถามการวิจัย

- 1) การบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ อยู่ในระดับใด เพราะเหตุใด
- 2) ปัจจัยข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลและข้อมูลลักษณะงานใดบ้างที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่
- 3) แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ควรเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับและสาเหตุของการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่

2) เพื่อศึกษาปัจจัยข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลและข้อมูลลักษณะงานของข้าราชการที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่

3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่

1.4 สมมติฐานการวิจัย

จากคำถามวิจัย และ วัตถุประสงค์งานวิจัย เรื่อง “การบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่” ผู้วิจัย จึงกำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1) ข้าราชการตำรวจในสังกัดที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่แตกต่างกัน

2) ข้าราชการตำรวจในสังกัดที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่แตกต่างกัน

3) ข้าราชการตำรวจในสังกัดที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่แตกต่างกัน

4) ข้าราชการตำรวจในสังกัดที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่แตกต่างกัน

5) ข้าราชการตำรวจในสังกัดที่มีเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่แตกต่างกัน

6) ข้าราชการตำรวจในสังกัดที่มีระดับชั้นยศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่แตกต่างกัน

7) ข้าราชการตำรวจในสังกัดที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่แตกต่างกัน

8) ข้าราชการตำรวจในสังกัดที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน/อายุราชการที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่แตกต่างกัน

9) ข้าราชการตำรวจในสังกัดที่มีกลุ่มงานสังกัดที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่แตกต่างกัน

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่” โดยเนื้อหางานวิจัยมุ่งศึกษาระดับและสาเหตุการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ เพื่อศึกษาปัจจัยข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลและข้อมูลลักษณะงานของข้าราชการที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ และเพื่อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการบริหารของกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ มีอำนาจอธิบายผลสรุปการศึกษาภายใต้ขอบเขตวิจัย ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่” มีขอบเขตเนื้อหาในการสังเคราะห์แนวคิดของ Hood (1991 อ้างถึงใน ปกรณ์ ศิริประกอบ, 2560) Boston (1996 อ้างถึงใน อารักษ์ พรหมณี, 2555) และ Osborne & Gaebler (1992 อ้างถึงใน สถิต นิยมญาติ นิษากักดิ์ จตุปา อธิวิวัฒน์ และ บุญเลิศ ไพรินทร์, 2562)

1.5.2 ขอบเขตด้านสถานที่

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่” มีอำนาจอธิบายการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี ได้เฉพาะกลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในส่วนกลางของกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี ได้แก่ 1) กองบังคับการอำนาจการ 2) กองบังคับการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี2 และ 3) กองบังคับการตรวจสอบและวิเคราะห์อาชญากรรมทางเทคโนโลยี ตั้งอยู่ที่ ตำบลบ้านใหม่ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

1.5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่” มีอำนาจอธิบายการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี ตั้งแต่ เดือน กันยายน พ.ศ.2563 ถึง เดือน ธันวาคม พ.ศ.2566

1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ” ผู้วิจัยทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพอเป็นแนวทางแห่งการศึกษาวิจัยและกำหนดกรอบแนวคิดได้ดังต่อไปนี้

ตัวแปรต้น

ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา เงินเดือน

ข้อมูลด้านลักษณะงาน ได้แก่ ระดับชั้นยศ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน/อายุราชการ กลุ่มงานสังกัด (กลุ่มงานอำนาจการ กลุ่มงานสืบสวน กลุ่มงานสอบสวน กลุ่มงานกลุ่มงานวิเคราะห์ข่าวและเครื่องมือพิเศษ)

ตัวแปรตาม

ข้อมูลการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (Hood, 1991, อ้างใน ปกรณ์ ศิริประกอบ, 2560) ได้แก่ 1) การจัดการองค์การสาธารณะแบบมืออาชีพ 2) มาตรฐานที่ชัดเจนและมีตัวชี้วัดผลงาน 3) การเน้นที่การควบคุมผลลัพธ์ 4) การเปลี่ยนไปสู่การแยกย่อยหน่วยงานในระบบราชการ 5) การเปลี่ยนไปสู่การแข่งขันที่มากขึ้นในระบบราชการ 6) การเน้นรูปแบบการบริหารจัดการที่ใช้ในภาคเอกชน และ 7) การเน้นวินัยและความประหยัดในการใช้ทรัพยากร



รูปที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา : ผู้วิจัย, 2566

1.7 นิยามศัพท์

การบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภายในหน่วยงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของ กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี โดยยึดตามหลักการ ดังต่อไปนี้ 1) การจัดการองค์การสาธารณะแบบมืออาชีพ 2) มาตรฐานที่ชัดเจนและตัวชี้วัดผลงาน 3) การเน้น ที่การควบคุมผลลัพธ์ 4) การเปลี่ยนไปสู่การแยกย่อยหน่วยงานในระบบราชการ 5) การเปลี่ยนไปสู่ การแข่งขันที่มากขึ้นในระบบราชการ 6) การเน้นรูปแบบการบริหารจัดการที่ใช้ในภาคเอกชน และ 7) การเน้นวินัยและความประหยัดในการใช้ทรัพยากร

การจัดการองค์การสาธารณะแบบมืออาชีพ ในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง การให้ผู้ที่มีความ เชี่ยวชาญ มีความรู้ ความสามารถในเรื่องนั้นๆเข้ามาเป็นผู้ดำเนินการจัดการองค์การ มีผู้ที่ รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานนั้นอย่างชัดเจน

มาตรฐานที่ชัดเจนและมีตัวชี้วัดผลงาน ในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง การกำหนดเป้าหมาย และตัววัดผลงานในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทำให้การปฏิบัติงานมีแบบแผน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ชัดเจน ข้าราชการ ตำรวจมีความรู้ความเข้าใจในเป้าหมายและตัวชี้วัดเพื่อสามารถนำไปปฏิบัติงานได้

การเน้นที่การควบคุมผลลัพธ์ ในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง การมุ่งเน้นควบคุมที่ผลลัพธ์ที่ ได้จากการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงการจัดสรรทรัพยากรและการให้รางวัลจะเชื่อมโยงกับการวัดผล การปฏิบัติงาน มีการติดตามและประเมินผล ส่งเสริมให้เกิดการแข่งขันในการสร้างสรรค์ผลงาน

การเปลี่ยนไปสู่การแยกย่อยหน่วยงานในระบบราชการ ในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง เป็น การแบ่งแยกหน่วยงานให้กระจายอำนาจการตัดสินใจ การบริหารและความรับผิดชอบออกจาก ระดับกองบัญชาการสู่ระดับกองบังคับการ และระดับกองกำกับการ

การเปลี่ยนไปสู่การแข่งขันที่มากขึ้นในระบบราชการ ในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง การ แข่งขันในเรื่องของคุณภาพการบริการประชาชนขององค์การกับหน่วยงานของรัฐและหน่วยงาน

เอกชน เป็นการส่งเสริมให้ประชาชนเป็นผู้เลือกใช้บริการจากหน่วยงานภาครัฐเพื่อทำให้องค์การ ถูกขับเคลื่อนด้วยประชาชน

การเน้นรูปแบบการบริหารจัดการที่ใช้ในภาคเอกชน ในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง การ นำเอารูปแบบการบริหารจัดการของภาคเอกชนมาใช้ในองค์กร เช่น การวางแผนการจัดระเบียบ การควบคุมการประสานงานในองค์กรอย่างเป็นระบบ

การเน้นวินัยและความประหยัดในการใช้ทรัพยากร ในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง มีการ กำหนดแนวทางการใช้ทรัพยากรของข้าราชการตำรวจ ตรวจสอบและประเมินผลการใช้ทรัพยากร เน้นการใช้ทรัพยากรให้ประหยัด คำนึงถึงกับผลของการปฏิบัติงาน

ข้าราชการตำรวจ ในการศึกษาครั้งนี้หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งตาม พระราชบัญญัติ โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รวมถึงข้าราชการในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติซึ่งได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการตำรวจ โดยได้รับเงินเดือนจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐอื่น ที่สังกัดภายใต้ กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี ได้แก่ 1) ผู้บัญชาการตำรวจ สืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี 2) รองผู้บัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวน อาชญากรรมทางเทคโนโลยี 3) ผู้บังคับการในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวน อาชญากรรมทางเทคโนโลยี 4) รองผู้บังคับการในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวน อาชญากรรมทางเทคโนโลยี 5) ผู้กำกับการในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวน อาชญากรรมทางเทคโนโลยี 6) รองผู้กำกับการในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวน อาชญากรรมทางเทคโนโลยี 7) สารวัตรในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวน อาชญากรรมทางเทคโนโลยี 8) รองสารวัตรในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวน อาชญากรรมทางเทคโนโลยี และ 9) ผู้บังคับหมู่ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวน อาชญากรรมทางเทคโนโลยี

กลุ่มงานอำนวยการ ในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง ฝ่ายอำนวยการซึ่งเป็นฝ่ายงานในส่วน ของกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี มีหน้าที่และความ รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล,งานธุรการ, งานสารบรรณ, งานส่งกำลังบำรุง งานประชาสัมพันธ์, งานยุทธศาสตร์และแผน ,งานวินัย, งานสวัสดิการ งานงบประมาณงาน

การเงินและพัสดุ, งานโภชนาการ, งานสื่อสาร, และงานปฏิบัติการป้องกันปราบปราม (รักษาการณ์) ตลอดจนงานอื่นๆที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

กลุ่มงานสืบสวน ในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง ฝ่ายงานในส่วนของกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินการงานสืบสวนคดีอาชญากรรมทางเทคโนโลยี แสวงหาข้อเท็จจริง รวมทั้งการเก็บรวบรวมพยานหลักฐาน ดิจิทัล และพยานหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มงานสอบสวน ในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง ฝ่ายงานในส่วนของกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี มีหน้าที่ วางแผน อำนาจการและสั่งการควบคุมเพื่อแสวงหาพยานหลักฐานและผู้กระทำผิดมาใช้ในการประกอบสำนวนคดีอาชญากรรมทางเทคโนโลยีเพื่อเข้าสู่กระบวนการทางยุติธรรมต่อไป

กลุ่มงานวิเคราะห์ข่าวและเครื่องมือพิเศษ ในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง ฝ่ายงานในส่วนของกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการตรวจพิสูจน์และกู้พยานหลักฐานทางดิจิทัล ตรวจสอบสถานที่เกิดเหตุและเก็บรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานสืบสวนและสอบสวน และดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันอาชญากรรมทางเทคโนโลยี โดยการสร้างความตระหนักให้แก่ประชาชน แสวงหาการมีส่วนร่วม และองค์การอื่นๆจากทั้งภาครัฐและเอกชน

ระดับผู้บริหาร ในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง ข้าราชการตำรวจระดับสารวัตรขึ้นไป ถึงระดับผู้บัญชาการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี

ระดับผู้ปฏิบัติ ในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง ข้าราชการตำรวจระดับรองสารวัตร ลงมาถึงระดับผู้บังคับหมู่

อาชญากรรมทางเทคโนโลยี (Cybercrime) ในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง อาชญากรรมไซเบอร์ หรือ การกระทำความผิดทางคอมพิวเตอร์ หมายถึง การกระทำความผิดทางกฎหมายโดยใช้คอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่สามารถเชื่อมต่อเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเป็นเครื่องมือใน

การทำลาย แก้ไข หรือขโมยข้อมูลเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายกับองค์กร บริษัท หรือแม้แต่ตัวบุคคลที่เกี่ยวข้อง ทั้งทางตรงและทางอ้อม ตัวอย่างเช่น เจาะเข้าสู่ระบบปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ของเหยื่อผ่านช่องทางอีเมล โดยการส่งอีเมลและแนบไฟล์ที่เป็นมัลแวร์ (Malware) โดยใช้วิธีเขียนอีเมลเชื้อเชิญให้เหยื่อเปิดไฟล์ดังกล่าว หรือการโจมตีระบบฐานข้อมูลขององค์กรด้วยแรนซัมแวร์ (Ransomware) เป็นต้น

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) ผู้บริหารของกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีสามารถนำผลการศึกษาที่ได้จากการวิจัยไปปรับใช้ในการบริหารจัดการองค์การให้เป็นไปตามการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่
- 2) ผู้ปฏิบัติของกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีได้ทราบถึงระดับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์การ และนำผลการศึกษาวิจัยไปเพิ่มเติมการจัดการภาครัฐแนวใหม่ในองค์การได้
- 3) หน่วยงานภาครัฐอื่นสามารถนำข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ได้รับจากการวิจัยไปปรับใช้ในองค์การของตน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษานี้เป็นการศึกษาถึง “การบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่” เพื่อศึกษาระดับและสาเหตุการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ เพื่อศึกษาปัจจัยข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลและข้อมูลลักษณะงานของข้าราชการที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ และเพื่อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ทั้งนี้ผู้ศึกษานี้ได้ศึกษาตามวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานทั่วไป

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management)

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development)

2.5 วิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานทั่วไป

2.1.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2548) ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานว่า เป็นการทำงานที่ประหยัด คุ่มค่ากับการใช้ทรัพยากร โดยพิจารณาถึงทรัพยากรที่ใช้ไปกับผลลัพธ์ที่ได้รับ

สมใจ ลักษณะ (2543) ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลว่ามีการปฏิบัติงานถูกต้องและเป็นไปตามผลที่คาดหวัง 4 ด้าน ดังนี้

1) การบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จ (Goal) คือการพิจารณาผลผลิตจากการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่

2) การจัดหาและการใช้ทรัพยากร (Procurement and Resource using) หมายถึง การพิจารณาว่าผลผลิตเป็นไปตามเป้าหมายจะต้องจัดการกับทรัพยากรอย่างไรให้เหมาะสมและคุ้มค่าที่สุด

3) กระบวนการปฏิบัติงาน (Operation Process) หมายถึง การพิจารณาถึงกระบวนการในการปฏิบัติงานให้ครบถ้วนและใช้เวลาน้อย หรือมีการนำเอานวัตกรรมต่าง ๆ มาปรับใช้

4) ความพอใจของทุกฝ่าย (Participant Satisfaction) หมายถึง ผลงานที่ได้จากการปฏิบัติงานต้องเป็นที่พึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

พวงรัตน์ เกสรแพทย์และคุณธิ โยเหลา (2546) ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสมบูรณ์ของงาน ความสามารถในการแก้ปัญหา การมองเห็นผลงานที่ชัดเจนและเป็นธรรม สามารถวัดความสำเร็จได้จากความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุได้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ตรงตามกำหนดเวลา และพอใจในผลของการปฏิบัติงาน

กิตติชัย ลาภวุฒิโรจน์ (2558 อ้างถึงใน วนิดา เอี่ยมวิริยาวัฒน์, 2564) ให้ความหมายคำว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร เกิดความพึงพอใจ และสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึงความสามารถในการบรรลุตามเป้าหมายด้วยการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

พีรญา ชื่นวงศ์ (2560) ให้ความหมายคำว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การใช้ทรัพยากรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร จึงมุ่งทำให้เกิดการกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง และจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด กล่าวคือ เป็นการใช้ทรัพยากรโดยมีเป้าหมาย และมีการพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างผลผลิตที่ได้กับทรัพยากรที่ใช้ไป

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร โดยการใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าที่สุด และมีการพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างผลลัพธ์ที่ได้กับทรัพยากรที่ใช้ไปอีกด้วย

2.1.2 แนวคิดทั่วไปของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Millet (1954 อ้างถึงใน สถิต คำลาเลียง, 2544) ได้ให้ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ มวลมนุษย์ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้น (Human Satisfaction and Benefit Produced) ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดยพิจารณาจากข้อ ดังนี้

- 1) การให้บริการอย่างเท่าเทียม (Equitable Service)
- 2) การให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา (Timely Service)
- 3) การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample Service)
- 4) การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progression Service)

Ryan & Smith (1954 อ้างถึงใน ทิรส์มชญา พิพัฒน์เพ็ญ, 2557) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพของบุคคลไว้ว่า เป็นความสัมพันธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทให้กับงานซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้น นอกจากแถมมของการทำงานของแต่ละบุคคลโดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ให้กับงาน

Simon (1960 อ้างถึงใน ทิรส์มชญา พิพัฒน์เพ็ญ, 2557) ได้ให้ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ว่า กล่าวคือ ถ้าจะพิจารณาว่างานใดจะมีประสิทธิภาพ สูงสุด นั้น ให้ดู ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับ เพราะฉะนั้นจึงหมายถึง ผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้าและถ้าเป็นการบริหารราชการ องค์กร ของรัฐก็บวกความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Satisfaction) เข้าไปด้วยซึ่งอาจเขียนเป็น สูตรได้ดังนี้

$$E = (O - I) + S$$

E = Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน

O = Output คือ ผลผลิตหรืองานที่ได้รับออกมา

I = Input คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากร

S = Satisfaction คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ

Peterson & Plowman (1989 อ้างถึงใน พงศธรชอุษ, 2561) ได้ให้แนวคิดใกล้เคียงกับ Harring Emerson โดยได้ตัดทอนบางข้อลงและสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพ ไว้ 4 ข้อ ดังต่อไปนี้

1) คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูงคือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2) ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3) เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น

4) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการคือ จะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือ ต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

Woodcock (1989 อ้างถึงใน อัครวัฒน์ นิธิจิรวงศ์, 2560) ได้กล่าวว่าลักษณะของทีมการทำงานที่มีประสิทธิภาพไว้ 11 ด้าน ดังนี้

1) ความสมดุลในบทบาท (Balanced Roles) คือ ในทีมการทำงานจะผสมผสานทักษะความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันของบุคคลและใช้ความแตกต่างดำเนินบทบาทของแต่ละงานได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป

2) เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Clear Objectives and Agreed Goals) คือ ทีมการทำงานมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนสอดคล้องกัน สมาชิกทุกคนในทีมรับรู้และยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น

3) การเปิดเผยและเผชิญ (Openness and Confrontation) คือ บรรยากาศในการทำงานเป็นทีม เป็นไปอย่างเปิดเผย สมาชิกสามารถที่จะแสดงความรู้สึกความคิดเห็นของตนต่อการทำงานได้ มีการสื่อสารโดยตรง หันหน้ามาร่วมกันแก้ไขปัญหาสร้างความเข้าใจกัน

4) การสนับสนุนและการไว้วางใจ (Support and Trust) คือ สมาชิกทุกคนได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน สามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมาเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน พร้อมทั้งจะรับมือในการแก้ไขปัญหา

5) ความร่วมมือและขัดแย้ง (Co-operation and Conflict) คือ สมาชิกในทีมให้ความร่วมมือกันทำงาน พร้อมที่จะช่วยเหลือสนับสนุน ช่วยเสริมสร้างทักษะความรู้ความสามารถ

6) วิธีการปฏิบัติงานชัดเจน (Sound Procedure) คือ การทำงานของทีมมีการประชุมปรึกษาหารือ และหาแนวทางปฏิบัติร่วมกันการตัดสินใจจะใช้ข้อมูลและความเห็นของสมาชิก

7) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) การทำงานในทีมจะต้องมีผู้นำที่มีความสามารถและความเหมาะสมในสถานการณ์นั้นๆ โดยสมาชิกทุกคนสามารถที่จะเป็นผู้นำที่มีได้ขึ้นกับสถานการณ์

8) ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular Review) คือการติดตามผลการปฏิบัติงานของทีมอย่างสม่ำเสมอว่ามีปัญหาใดที่ต้องร่วมกันปรับปรุงแก้ไข

9) การพัฒนาบุคลากร (Individual Development) คือ การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของสมาชิกทีม ให้โอกาสสมาชิกได้ใช้ทักษะความรู้

10) สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี (Sound Inter-group Relations) คือการทำงานที่มีสัมพันธภาพที่ดี มีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

11) การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communication) คือ การติดต่อสื่อสารในทีมเป็นไปอย่างถูกต้องชัดเจน เหมาะสม สื่อสารกันทางตรง

Certo (2000 อ้างถึงใน อัครวัฒน์ นิธิจิรวงศ์, 2560) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานไว้เป็นประเด็นต่างๆ ดังนี้

1) ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว หมายถึง การที่จะสามารถมองเห็นความแตกต่างระหว่าง 2 สิ่ง หรือมากกว่า หรือความสามารถในการที่จะบอกได้ถูกต้องว่างานสำคัญได้เสร็จสิ้นลงแล้ว หรือสามารถเห็นถึงความแตกต่างว่าอันใดถูกต้องและอันใดไม่ถูกต้อง

2) ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา หมายถึง กระบวนการของการสามารถหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ความสามารถในการแก้ปัญหานี้จะกระทำโดยการสอนพนักงานให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างอาการและสาเหตุที่เกิดขึ้นตลอดแนวทางแก้ไข

3) ความสามารถจำเรื่องที่ผ่านมา หมายถึง การสามารถรู้ได้ว่าจะต้องทำอะไรหรือต้องใช้อะไรตลอดจนสามารถรู้ลำดับหรือระเบียบของการปฏิบัติงานของงานใดงานหนึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นประสิทธิภาพและความสามารถเชิงสติปัญญา

4) ความสามารถในการดัดแปลง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักเครื่องมือ หรือเครื่องกลต่างๆ เพื่อที่จะปฏิบัติงานที่ต้องการให้เสร็จสิ้นลงไปได้

5) ความสามารถในการพูด หมายถึง ความสามารถในการเชิงการพูดเป็นสิ่งสำคัญในการสื่อสารความรู้ ความเข้าใจ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งสำหรับประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าพนักงานนั้นมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้ตามมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้หรือไม่ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของปริมาณงานที่ออกมาคุณภาพ ของชิ้นงาน อัตราผลผลิต ตลอดจนปริมาณผลผลิตที่สูงสูญเสียไปซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อลงกรณ์ มีสุทธา ได้กล่าวถึงมาตรฐานในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ช่วยให้การเปรียบเทียบผลงานที่ ทำได้กับที่ควรจะเป็น มีความชัดเจน ช่วยให้เห็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดผลได้มากกว่าปัจจัยที่ใช้และช่วยให้มีการฝึกฝนตนเองปรับเข้าสู่มาตรฐานการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management)

2.2.1 ความหมายของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

Cope, Leisman & Starie (1997 อ้างถึงใน พระมหาไพฑูรย์ วรรณบุตร, 2560) อธิบายว่าการจัดการภาครัฐแนวใหม่ มาพร้อมกับโลกาภิวัตน์ เนื่องจากรัฐต่างๆในประเทศตะวันตกมีการปรับโครงสร้างใหม่ตามกระแสโลกาภิวัตน์ การจัดการภาครัฐแนวใหม่จึงเป็นรูปแบบการปรับโครงสร้างที่โดดเด่นที่สุดของประเทศตะวันตก โดยอาศัยหลักการ 2 ข้อ คือ 1) หลักการจัดความแตกต่างระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน 2) นำวิธีการปฏิบัติงานของภาคเอกชนมาใช้กับภาครัฐ โดยเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานที่ยึดกฎระเบียบเป็นการมุ่งผลลัพธ์

Land (2000 อ้างถึงใน พระมหาไพฑูรย์ วรรณบุตร, 2560) อธิบายได้ว่าการจัดการภาครัฐ เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับการทำสิ่งต่างๆให้สำเร็จของภาครัฐบาล เป็นวิธีการบริหารจัดการเพื่อให้บริการแก่ประชาชน การจัดการภาครัฐแนวใหม่ไม่ได้เกี่ยวกับการเมือง แต่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่เกิดขึ้นภายหลังที่รัฐสภาตัดสินใจ ข้ออ้างของการจัดการภาครัฐ คือ การบริหารภาครัฐ (Public Administration) ถ้ามัยและถูกแทนที่ด้วยการบริการจัดการภาครัฐแนวใหม่

สุทิน ทัดรัตน์ (2557) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ คือ แนวคิดซึ่งนำไปสู่กระบวนการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ของภาครัฐที่เป็นรูปธรรม คือการคำนึงถึง

ประชาชนเป็นหลัก การบริหารองค์การภาครัฐในอนาคตต้องมีการนำเอาเครื่องมือการบริหารจัดการต่าง ๆ มาใช้ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับองค์การ

สุภาพร พิลาท (2564) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ คือ การบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีมาตรฐานวัดได้ ใช้กลไกตลาดเปิดโอกาสในการแข่งขันทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โปร่งใสและตรวจสอบได้ การให้บริการที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน เพื่อให้ระบบราชการมีความสอดคล้องกับแนวคิดการปฏิรูประบบราชการ ควรมีลักษณะ เช่น รัฐจะมีบทบาทเฉพาะในส่วนที่จำเป็นต้องทำเท่านั้นเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนและชุมชนเข้ามา มีบทบาท มีการบริหารจัดการภายในที่รวดเร็วคุณภาพสูง และมีประสิทธิภาพ

บุญเกียรติ กระเวกพันธุ์ (2563) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ คือ การปรับเปลี่ยนการจัดการภาครัฐโดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการ และหาแนวทางในการปฏิบัติราชการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยนำเอาวิธีการบริหารงานของภาคเอกชนมาปรับใช้ เช่น การบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ การบริหารงานแบบมืออาชีพ การคำนึงถึงหลักความคุ้มค่า การจัดการโครงสร้างที่กะทัดรัด การเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาแข่งขัน การให้บริการ การให้ความสำคัญกับค่านิยม จรรยาบรรณวิชาชีพ คุณธรรมและจริยธรรม รวมถึงการมุ่งเน้นการให้บริการแก่ประชาชนโดยคำนึงถึงคุณภาพเป็นหลัก

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ คือการบริหารจัดการองค์การภาครัฐ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การ โดยคำนึงถึงประชาชนเป็นหลัก และมีการนำเอาแนวคิดการบริหารจัดการองค์การของภาคเอกชนมาปรับใช้ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับองค์การ

2.2.2 ความเป็นมาและความสำคัญของการจัดการภาครัฐแนวใหม่

การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เป็นการบริหารจัดการภาครัฐที่นำมาใช้ในช่วงทศวรรษที่ 1980s การเกิดแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ในหลายๆ ประเทศเพื่อต้องการสร้างองค์การหรือหน่วยงานให้มีการขับเคลื่อนด้วยพันธกิจ มีการกระจายอำนาจ มีลักษณะที่ยืดหยุ่น มีการเชื่อมโยงเครือข่ายระหว่างองค์การเข้าด้วยกัน (จุฬพล นิมพานิช, 2550 อ้างถึงใน มยุรี แสนสุข, 2560) เพื่อต้องการลดบทบาท และขนาดของภาครัฐที่มีขนาดใหญ่ขึ้น โดยการนำเอารูปแบบการบริหารจัดการภาคเอกชนซึ่งเน้นเรื่องกลไกทางการตลาด การแข่งขัน

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน รวมไปถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่ามากที่สุดเข้ามาเป็นค่านิยมหลักในแนวคิดนี้ด้วย (ปกรณ ศรีประกอบ, 2560) เหตุผลที่ต้องนำแนวคิดการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในการบริหารจัดการองค์การ มีดังนี้

1) กระแสโลกาภิวัตน์ ส่งผลให้สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์การทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ที่ต้องเพิ่มศักยภาพและความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนเพื่อตอบสนองความต้องการของระบบที่เปลี่ยนแปลงไป

2) ระบบราชการไทยมีปัญหาที่สำคัญ คือ ความเสื่อมถอยของระบบราชการ และขาดธรรมาภิบาล ถ้าภาครัฐไม่ปรับเปลี่ยนและพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐเพื่อไปสู่องค์การสมัยใหม่ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ก็จะส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในอนาคตด้วย

ดังนั้นการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) จึงเป็นแนวคิดพื้นฐานซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงระบบต่างๆ ของภาครัฐและยุทธศาสตร์ด้านต่างๆ ที่เป็นรูปธรรม และมีแนวทางในการบริหารจัดการ ดังนี้

1) การให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน
 2) ลดการควบคุมจากส่วนกลางและเพิ่มอิสระในการบริหารงานให้แก่หน่วยงานระดับล่าง
 3) มีการกำหนด การวัดผลงาน และการให้รางวัลทั้งในระดับองค์การและระดับบุคคล
 4) การสร้างระบบสนับสนุนทั้งในด้านบุคลากร เช่น การฝึกอบรม ระบบค่าตอบแทนและระบบคุณธรรม สนับสนุนเทคโนโลยีเพื่อช่วยให้หน่วยงานสามารถทำงานได้อย่างบรรลุวัตถุประสงค์

5) การเปิดกว้างต่อแนวคิดในเรื่องของการแข่งขัน ทั้งการแข่งขันระหว่างหน่วยงานของรัฐ และการแข่งขันกับหน่วยงานของภาคเอกชน และภาครัฐควรพิจารณาว่าสิ่งใดควรปฏิบัติเองสิ่งใดควรให้ภาคเอกชนเข้ามาสนับสนุน (บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์, 2559)

2.2.3 แนวคิดของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

Hood (1991 อ้างถึงใน สุรศักดิ์ ชะมารัมย์ พระมหาโชตนพิฐพนธ์ สุทฺธิจิตโต วันชัย สุขตาม ไว ชีรัมย์ เศรษฐพร หนูนชู และ พระมหาสุทฺธิพิชาญ โยธสาโน (ทองจันทร์), 2560) การจัดการภาครัฐแนวใหม่ ตามบทความ A Public Management for All Seasons แสดงให้เห็นว่า การจัดการ

ภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management : NPM) เริ่มขึ้นในปี 1980 ในประเทศกลุ่มเวสต์มินสเตอร์ (Westminster) ซึ่งได้แก่ ประเทศอังกฤษ ประเทศออสเตรเลีย ประเทศนิวซีแลนด์ และประเทศแคนาดา ประเทศดังกล่าวได้มีการดำเนินการปฏิรูประบบราชการก้าวหน้าไปอย่างมาก โดยมีจุดประสงค์ที่ต้องการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ กลไกการบริหารงานภาครัฐจึงต้องมีสมรรถนะในการจัดการที่สูงเพียงพอต่อการขับเคลื่อนประเทศให้ก้าวหน้า ซึ่งได้เกิดขึ้นจากแนวโน้ม ดังนี้ คือ มีการลดขนาดการเติบโตของรัฐ มีการแปรรูปให้เอกชนรับดำเนินการแทนมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาการผลิตสินค้าและบริการสาธารณะ และเป็นหัวข้อในความร่วมมือระหว่างประเทศในประเด็นการจัดการภาครัฐ การกำหนดนโยบาย และความร่วมมือระหว่างประเทศ จึงเป็นที่มาของหลักนิยมในการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (Hood, 1991 อ้างถึงใน ปกรณ์ สิริประกอบ, 2560) ประกอบด้วยหลัก 7 ประการ ดังนี้

1) การจัดการองค์การสาธารณะแบบมืออาชีพ คือ การใช้มืออาชีพดำเนินการในภาครัฐ มีอำนาจอิสระในการจัดการ มีการตรวจสอบได้ มีความรับผิดชอบชัดเจน

2) มาตรฐานที่ชัดเจนและมีตัวชี้วัดผลงาน คือ มีมาตรฐานและการประเมินผลงานที่มีเป้าหมาย มีตัวชี้วัดความสำเร็จเชิงปริมาณ โดยเฉพาะการบริการอย่างมืออาชีพมีการตรวจสอบเป้าหมายที่ชัดเจน

3) การเน้นที่การควบคุมผลลัพธ์ คือ มุ่งเน้นผลลัพธ์การจัดสรรทรัพยากร และรางวัลตามผลงาน มุ่งเน้นผลลัพธ์มากกว่าวิธีการทำงาน

4) การเปลี่ยนไปสู่การแยกย่อยหน่วยงานในระบบราชการ คือ การทำให้หน่วยงานในภาครัฐเล็กลง แยกหน่วยงานที่เป็นหนึ่งเดียวออกเป็นส่วนต่างๆ ให้มีการแยกการจัดการและการผลิตออกจากกัน เพื่อประโยชน์ทางด้านประสิทธิภาพ

5) การเปลี่ยนไปสู่การแข่งขันที่มากขึ้นในระบบราชการ คือ การแข่งขันที่มากขึ้นในภาครัฐทำให้ลดต้นทุนและมีมาตรฐานสูงขึ้น

6) เน้นรูปแบบการบริหารจัดการที่ใช้ในภาคเอกชน คือ เน้นแนวทางบริหารของภาคเอกชนมาใช้ในหน่วยงานภาครัฐเพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการภาครัฐ

7) เน้นวินัยและความประหยัดในการใช้ทรัพยากร คือ การใช้หลักการประหยัดในการใช้ทรัพยากรลดต้นทุน ตรวจสอบความต้องการทรัพยากรในภาครัฐ และทำให้มากขึ้นแต่จ่ายน้อยลง

Osborne & Gaebler (1992) ได้นำเสนอแนวความคิดการปรับ โนมรัฐบาล คือ แนวคิด Reinventing Government กล่าวได้ว่าได้รับอิทธิพลอย่างมากจากผลงานในหนังสือเรื่อง “Reinventing Government” ตีพิมพ์ในปี ค.ศ. 1992 ซึ่งแนวคิดของ Reinventing นี้ได้รับการกล่าวถึง

อย่างมากในประเทศสหรัฐอเมริกาโดยสรุปแล้วมีลักษณะสำคัญดังต่อไปนี้ (สถิต นิยมญาติ และคณะ, 2562)

1) รัฐบาลที่ทำหน้าที่เป็นตัวเร่งให้งานเกิดเร็วขึ้น (Catalytic Government) คือ การให้ภาครัฐบริหารจัดการแบบวิสาหกิจโดยการแยกตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบาย (Policy Making) ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงดีกว่าลงมือปฏิบัติเอง

2) รัฐบาลที่ชุมชนเป็นเจ้าของ (Community – Owned Government) ภาครัฐมอบอำนาจให้ชุมชนทำหน้าที่แทนภาครัฐ ต้องการให้ระบบราชการเป็นระบบที่ชุมชนเป็นเจ้าของและเป็นระบบราชการที่มอบอำนาจให้กับประชาชนไปดำเนินการเองมากกว่าที่จะเป็นกลไกที่คอยให้บริการแต่อย่างเดียว

3) รัฐบาลที่มีการแข่งขัน (Competitive Government) ภาครัฐต้องเข้าสู่ระบบการแข่งขันการให้บริการสาธารณะ ซึ่งอาจจะเป็นการแข่งขันกับภาคเอกชน หรือแข่งขันกันเองระหว่างหน่วยงานภาครัฐ

4) รัฐบาลที่ขับเคลื่อนด้วยพันธกิจ (Mission – Driven Government) เป็นการเปลี่ยนจากเดิมภาครัฐจะขับเคลื่อนองค์กรด้วยระเบียบและกฎเกณฑ์มาเป็นการขับเคลื่อนหรือผลักดันองค์กรด้วยพันธกิจหรือหน้าที่ขององค์กรภาครัฐ

5) รัฐบาลที่มุ่งเน้นผล (Result – Oriented Government) ภาครัฐควรจะเน้นที่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญต่อผลของการปฏิบัติงานมากกว่าสนใจถึงปัจจัยนำเข้าทางการบริหารงานและขั้นตอนการทำงาน

6) รัฐบาลที่ขับเคลื่อนโดยลูกค้า (Customer – Driven Government) ควรมองประชาชนที่มาใช้บริการกับภาครัฐเสมือนเป็นลูกค้า ภาครัฐควรมีทางเลือกให้แก่ลูกค้ามากขึ้น และส่งเสริมให้ประชาชนมีสิทธิเลือกผู้ให้บริการ ภาครัฐจะต้องมีความรับผิดชอบต่อลูกค้าเพื่อให้หน่วยงานถูกขับเคลื่อนโดยลูกค้าเหมือนกับภาคเอกชน

7) รัฐบาลที่บริหารจัดการแบบวิสาหกิจ (Enterprising Government) เป็นภาครัฐในลักษณะเป็นผู้ประกอบการรัฐวิสาหกิจหรือธุรกิจ คือมีการทำกำไรและพัฒนาบางสิ่งบางอย่างให้แก่องค์กรด้วย

8) รัฐบาลที่มีการลงมือทำค้ำหน้า หรือป้องกันไว้ก่อน (Anticipatory Government) เป็นการบริหารจัดการที่ป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาบางอย่างเกิดขึ้นในอนาคต ในการตัดสินใจต่างๆของผู้บริหารจะยึดเอา การมองเหตุการณ์ล่วงหน้าเป็นเกณฑ์ ซึ่งการวางแผนจะมีขั้นตอนหลายอย่าง เช่น การวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในและภายนอก การนิยามพันธกิจขององค์กร การกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน เป็นต้น

9) รัฐบาลที่มีการกระจายอำนาจ (Decentralized Government) ภาครัฐจะพยายามกระจายการตัดสินใจต่างๆ ไปยังลูกค้าหรือผู้รับบริการ ทำให้ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับล่างของหน่วยงานจะมีอำนาจมากขึ้น เป็นการกระจายอำนาจจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง

10) รัฐบาลที่มุ่งเน้นตลาด (Market – Oriented Government) ให้ระบบราชการเป็นระบบที่ปรับเปลี่ยนไปตามกลไกของตลาด เพื่อให้การแข่งขันเกิดขึ้นได้ ลูกค้าหรือผู้รับบริการมีอำนาจในการตัดสินใจต่างๆ และสามารถเข้าถึงภาครัฐได้ง่ายขึ้น

Boston (1996 อ้างถึงใน อารักษ์ พรหมณี, 2555) ได้สรุปให้เห็นสาระสำคัญของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ไว้ดังต่อไปนี้

1) มองว่าการบริหารงานมีลักษณะที่เป็นสากล หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ไม่มีความแตกต่างอย่างเป็นนัยสำคัญระหว่างการบริหารงานของภาครัฐกิจเอกชนและการบริหารงานของภาครัฐ

2) ปรับเปลี่ยนจากการให้น้ำหนักความสำคัญที่เดิมมุ่งเน้นให้ความสำคัญต่อการควบคุมปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรและกฎระเบียบต่าง ๆ มาเป็นการควบคุมในเรื่องของการผลิตและผลลัพธ์ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ปรับเปลี่ยนจากการให้ความสำคัญในการรับผิดชอบต่อกระบวนการของการทำงาน (Process Accountability) มาเน้นการรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ (Accountability for Results) แทน

3) ให้ความสำคัญต่อเรื่องของการใช้ความสามารถหรือทักษะการบริหารมากกว่าการให้ความสำคัญต่อการกำหนดนโยบายแต่เพียงอย่างเดียว

4) ให้ความสำคัญต่อการมอบอำนาจการควบคุมของหน่วยงานกลาง (Devolution of Centralized Power) ไปให้หน่วยงานผู้ปฏิบัติ เพื่อให้ผู้บริหารของแต่ละหน่วยงานมีอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารและการดำเนินงาน

5) เน้นปรับเปลี่ยนโครงสร้างหน่วยงานราชการใหม่ให้มีขนาดเล็กลงในรูปแบบของหน่วยงานอิสระในกำกับ โดยเฉพาะการแยกส่วนระหว่างการทำกับดูแลควบคุมที่เป็นภารกิจงานเชิงพาณิชย์และไม่ใช่เชิงพาณิชย์ออกจากกัน รวมถึงแยกภารกิจงานเชิงนโยบายและการให้บริการออกจากกันอย่างเด็ดขาด

6) เน้นการแปรรูปกิจการของรัฐให้เป็นเอกชน (Privatization) และให้มีการจ้างเหมาบุคคลภายนอก (Outsourcing) รวมทั้งประยุกต์ใช้วิธีการจัดจ้างและการแข่งขันประมูลงาน (Competitive Tendering) เพื่อลดต้นทุนและปรับปรุงคุณภาพการให้บริการให้สูงขึ้น

7) ปรับเปลี่ยนรูปแบบสัญญาจ้างบุคลากรของภาครัฐให้มีลักษณะเป็นระยะสั้นและกำหนดเงื่อนไขข้อตกลงให้มีความชัดเจนสามารถตรวจสอบได้

8) เลียนแบบวิธีการบริหารจัดการของภาคธุรกิจเอกชน เช่น การวางแผนกลยุทธ์และแผนธุรกิจ การทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (Performance Agreement) การจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน การจัดจ้างบุคคลภายนอกให้เข้ามาปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราวเฉพาะกิจ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานและการให้ความสำคัญต่อการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร (Corporate Image)

9) มีการสร้างแรงจูงใจและให้รางวัลตอบแทนในรูปของตัวเงิน (Monetary Incentives) มากขึ้น

10) สร้างระเบียบวินัยและความประหยัดในการใช้จ่ายเงินงบประมาณ โดยพยายามลดต้นทุนค่าใช้จ่ายและเพิ่มผลผลิต

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)

2.3.1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)

ด้วยรัฐบาลของ พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้จัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) เพื่อใช้เป็นเป้าหมายในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้บรรลุสู่วิสัยทัศน์ประเทศไทยมีความมั่นคง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- 1) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง
- 2) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- 3) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- 4) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
- 5) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- 6) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

หน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงานมีหน้าที่ดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ ประกาศสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2561) ได้กล่าวไว้ว่าด้วยพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 มาตรา 5 กำหนดให้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.

2561 – 2580) เป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล และหน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงานมีหน้าที่ดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ โดยได้ดำเนินการตามกระบวนการและขั้นตอนของหลักการจัดทำยุทธศาสตร์ที่ครบถ้วน โดยผ่านการมีส่วนร่วมของผู้บังคับบัญชาระดับผู้บริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจทุกหน่วยและผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ผ่านการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วิเคราะห์สภาพแวดล้อม เป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

2.3.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560 – 2564 (ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561 – 2580)

เป็นแนวทางการพัฒนาที่รองรับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) เพื่อเตรียมความพร้อมและวางรากฐานในการพัฒนาประเทศไทย โดยตอบสนองต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติในระยะเวลา 5 ปี จำนวน 10 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ 2) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม 3) ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน 4) ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน 5) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน 6) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ ในภาครัฐการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย 7) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบ โลจิสติกส์ 8) ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีวิจัยและนวัตกรรม 9) ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมืองและพื้นที่เศรษฐกิจ และ 10) ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่าง ประเทศเพื่อการพัฒนา

2.3.3 นโยบายประเทศไทย 4.0 และระบบราชการ 4.0 (ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561 – 2580)

นโยบายประเทศไทย 4.0 และระบบราชการ 4.0 (ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561 – 2580) ยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน มุ่งเน้นการปรับระบบราชการให้เป็นที่พึงของประชาชนและเชื่อถือไว้วางใจได้ โดย 1) เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน 2) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง 3) มีจิตสมรรถนะสูงและทันสมัยจากยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนา

เศรษฐกิจ และนโยบายดังกล่าว สำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงได้นำมากำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580, 2561) เพื่อให้สอดคล้องและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการรักษาความมั่นคงภายในประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเพิ่มศักยภาพในการบังคับใช้กฎหมาย การอำนวยความสะดวกทางอาญา และการให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาคเป็นธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาองค์การให้ทันสมัย มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

จากยุทธศาสตร์ที่ 4 จะมีความเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์การ โดยเป้าหมาย คือ การจัดการองค์การมีความเหมาะสม มีความพร้อมทางด้านทรัพยากรทางการบริหาร และนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ระบบบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพสามารถขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ ข้าราชการตำรวจมีความเป็นมืออาชีพ มีความรู้ ทักษะ เชี่ยวชาญในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดในการวัดผลและสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้มีการแบ่งประเด็นทางยุทธศาสตร์ในการพัฒนาองค์การให้ทันสมัย มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ดังนี้

1) การพัฒนาโครงสร้างองค์การให้รองรับการเปลี่ยนแปลง โดยการปรับปรุงโครงสร้างองค์การและระบบการบริหารงานในรูปแบบใหม่ให้เหมาะสม คล่องตัวในการบริหาร และเป็นสำนักงานสมัยใหม่ (Modern Office) และกระจายอำนาจการบริหารงานไปยังกองบัญชาการ

2) การปรับระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองกระบวนการที่ทันสมัย คือ พัฒนาระบบการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง ให้มีประสิทธิภาพ สร้างเส้นทางการเจริญเติบโต (Career Path) พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้สามารถนำมาใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน

3) การพัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถสูงในการปฏิบัติงานอย่างเป็นมืออาชีพและมีมาตรฐานระดับสากล ปรับปรุงหลักสูตรและระบบการฝึกอบรม การพัฒนาข้าราชการตำรวจให้ทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์ส่งเสริมความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันการศึกษาอื่นๆ

4) การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการโดยยึดหลักการบริหารจัดการโดยยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) การปรับวิธีการทำงานลดขั้นตอนและ

ระยะเวลาการปฏิบัติงานให้สะดวกรวดเร็ว และโปร่งใส ปรับรูปแบบและวิธีการทำงานในรูปแบบการให้บริการประชาชนแบบเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว (One Stop Service) แบบครบวงจรโดยมีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การพัฒนาระบบงานต่างๆ เช่น งานบัญชี งานงบประมาณ งานส่งกำลังบำรุง ให้คล่องตัว ทันสมัย สะดวกรวดเร็ว และมีการตรวจสอบการทุจริตรวมไปถึงการประเมินความเสี่ยงเพื่อป้องกันการปราบปรามทุจริต

5) การยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานให้มีความทันสมัย รองรับนโยบายประเทศไทย 4.0 เพิ่มสมรรถนะขององค์การให้ตอบสนองต่อประชาชน สร้างและพัฒนาระบบฐานข้อมูลกลาง (Big Data) ของทุกหน่วยงานให้ทันสมัย พัฒนาศักยภาพและการจัดการความรู้ของบุคลากรในด้านเทคโนโลยี

6) สร้างการรับรู้และความเข้าใจต่อประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจอย่างทันต่อสถานการณ์ โดยการวิเคราะห์และวางแผนประชาสัมพันธ์ พัฒนาเทคนิคการสื่อสาร เพิ่มช่องทางการสื่อสาร เพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจแก่ประชาชน

2.4 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.4.1 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Nadler & Nadler (1980 อ้างถึงใน ศิริพร เชาวลิต, 2559) ได้ให้ความหมายของคำว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไว้ว่า เป็นการที่จัดการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรตามช่วงเวลาที่กำหนดในองค์การของตนเพื่อให้เกิดการพัฒนาการทำงาน และการพัฒนาตนเองของพนักงาน

Goulet (1995 อ้างถึงใน เอกสิทธิ์ สนามทอง, 2563) ได้ให้ความหมายของคำว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ทำให้บุคลากรประสบความสำเร็จ โดยใช้วิธีการเข้าถึงใน 3 ลักษณะ คือ 1) การครอบครองสิ่งที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต 2) ความรู้สึกเข้าถึงตัวตน และ 3) การเข้าถึงศักดิ์ศรีความมนุษย์

Smith & Mills (1991 อ้างถึงใน จุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณ, 2561) ได้ให้ความหมายของคำว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไว้ว่า เป็นการพัฒนาบุคคล พัฒนาอาชีพ และพัฒนาองค์การ ร่วมกัน เพื่อให้เกิดคุณภาพ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนด โดยมองว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า

พนักงานต้องมีความพึงพอใจในการทำงานพร้อมที่จะเรียนรู้งานที่ปฏิบัติ โดยองค์กรต้องเปิดโอกาสให้พนักงานเรียนรู้

Gilley, Egglund & Maycunich (2002 อ้างถึงใน จุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณ , 2561) ได้ให้ความหมายของคำว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไว้ว่า เป็นการช่วยก่อให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร เพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้มีความพร้อมที่จะแข่งขัน

บงอร์ โสฬส (2538) อธิบายความหมายของคำว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไว้ว่า เป็นการส่งเสริม บังคับ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงาน เพื่อให้เกิดผลดีทั้งกับตัวองค์กรและตัวผู้ปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อให้เกิดศักยภาพในการทำงาน โดยมองว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กร เป็นการพัฒนาอาชีพของบุคลากรนั้นๆ ซึ่งจะทำให้เกิดผลดีทั้งกับตัวบุคลากรและองค์กรด้วย

2.4.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development)

Maslow (1943 อ้างถึงใน พรปวีณ์ เชื้อมเจริญพรกุล, 2554) มองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น เมื่อมีความต้องการในขั้นที่หนึ่งแล้ว จะมีความต้องการเพิ่มในระดับขั้นอื่นๆ สูงขึ้นไป โดยมีลำดับขั้นความต้องการ ดังต่อไปนี้

1) ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐาน เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัยเป็นความต้องการเพื่อความอยู่รอด ซึ่งมนุษย์ต้องมีขั้นนี้ก่อนถึงจะมีความต้องการขั้นอื่นๆ ได้

2) ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or Safe Needs) เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางกายและกลัวการสูญเสียตำแหน่งงาน หรือทรัพย์สินที่อยู่อาศัย

3) ความต้องการการยอมรับทางสังคม (Affiliation or Acceptance Needs) ต้องการเป็นที่ยอมรับของคนในสังคม

4) ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) เมื่อได้รับการยอมรับจากสังคมแล้วจะเกิดความรู้สึกยกย่องจากตัวเองและบุคคลอื่น เป็นความต้องการที่จะพึงพอใจในอำนาจ ความภาคภูมิใจ สถานะ และความเชื่อมั่นในตนเอง

5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for Self – Actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุด มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ เพื่อให้บรรลุความสำเร็จสูงสุด

McClelland (1973 อ้างถึงใน ภารดี คลังธาร, 2560) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต้องใช้การเรียนรู้ เช่น การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา โดยมองว่าทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญ การพัฒนามนุษย์ควรมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะ

Nadler & Wiggs (1989) ได้อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร โดยแบ่งออกเป็น ดังต่อไปนี้

1) การฝึกอบรม (Training) คือ การทำขึ้นเพื่อให้เรียนรู้กับภาระงานปัจจุบัน เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันที

2) การศึกษา (Education) คือ การเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมในอนาคต ยังคงเป็นการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะไปปฏิบัติงานอยู่ จะแตกต่างกับการฝึกอบรมตรงที่การศึกษาจะเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับความต้องการในอนาคตขององค์กร

3) การพัฒนา (Development) คือ การจัดทำขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ เตรียมความพร้อมของบุคลากรในองค์กรให้พร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ช่วยให้บุคลากร ได้แสดงศักยภาพของตนเองออกมา

Gilley, Egglund & Gilley (1989 อ้างถึงใน อำนาง วัดจินดา, 2560) ได้นำเสนอหลักการพิจารณาองค์ประกอบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้ 2 มิติ ประกอบกัน คือ มิติด้านจุดเน้น (Focus) และมิติด้านผลลัพธ์ (Results) ประกอบด้วย ดังนี้

1) การพัฒนารายบุคคล (Individual Development) เป็นการมุ่งเน้นที่ส่วนบุคคล เกิดผลลัพธ์ระยะสั้น พัฒนาทักษะความรู้ต่างๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ หรือเรียกอีกอย่างว่าการฝึกอบรม (Training)

2) การพัฒนาอาชีพ (Career Development) เป็นการมุ่งเน้นบุคคลที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ในระยะยาว และต้องมีการวิเคราะห์ความสนใจ ค่านิยม และความสามารถในการวางแผนการพัฒนาเพื่องานในอนาคต หรือเรียกอีกอย่างว่า เป็นการพัฒนามนุษย์ (Development)

3) การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นการมุ่งเน้นภาพรวมทั้งองค์กร และเกิดผลในระยะสั้น เป้าหมายเพื่อรับรองว่าบุคคลนั้นมีความรู้ความสามารถในการที่จะปฏิบัติงาน

4) การพัฒนาองค์การ (Organization) เป็นการมุ่งเน้นภาพรวมขององค์การ สามารถแก้ไขปัญหาระยะยาวทั้งในเรื่องของการปรับปรุงโครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ และกระบวนการบริหารงานต่างๆในองค์การ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุทิน ทศรัตน์ (2557) ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสำเร็จตามหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 2) ศึกษาองค์ประกอบหลักของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 3) สังเคราะห์หาข้อสรุปในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่เหมาะสมกับตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลเบื้องต้นโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจระดับปฏิบัติการ จำนวน 307 คน และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 9 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสำเร็จตามหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) องค์ประกอบหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ส่งผลต่อความสำเร็จของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 3) การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่เหมาะสมกับตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ คือ กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดให้ชัดเจน สามารถปฏิบัติได้ ให้ผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์องค์กร ให้การสนับสนุนด้านเทคโนโลยี ลดขั้นตอน ระยะเวลาการให้บริการ สำรวจความต้องการของผู้รับบริการ สร้างจิตสำนึกการเป็นตำรวจมืออาชีพ ตรวจสอบและประเมินการใช้ทรัพยากร ลดความซ้ำซ้อนและกระจายอำนาจในการตัดสินใจ เน้นการพัฒนาศักยภาพ ตรวจสอบติดตามผล และควบคุมการปฏิบัติ

วีรวิทย์ สมพรนิมิตกุล และอรนันท์ กลั่นทูลประ (2558) ศึกษาวิจัยเรื่อง “การนำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในการปฏิรูประบบราชการในกรมศุลกากร” วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การนำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในการปฏิรูประบบราชการในกรมศุลกากร 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของการนำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในการปฏิรูประบบราชการในกรมศุลกากรตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณจากการเก็บแบบสอบถามจากบุคลากรกรมศุลกากรเฉพาะที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง จำนวน 379 คน ผลการวิจัยพบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาปฏิรูประบบราชการในกรมศุลกากรอยู่ในระดับมาก

และพบว่าบุคลากรที่มีเพศ มีประสบการณ์ก่อนมาปฏิบัติงานในกรมศุลกากร และมีความสัมพันธ์กับกรมศุลกากรจะมีความคิดเห็นต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในการปฏิรูประบบราชการในกรมศุลกากรไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในกรมศุลกากร และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในการปฏิรูประบบราชการในกรมศุลกากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Maria (2015) ศึกษาวิจัยเรื่อง “การปฏิรูประบบราชการของประเทศไชปรัส” วัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาบทบาทของข้าราชการพลเรือนทั้งภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อนโยบายการปฏิรูประบบราชการ” ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ สัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากข้าราชการพลเรือน ณ จุดเปลี่ยนผ่านของรัฐบาลประเทศไชปรัส ซึ่งก่อนหน้านี้ปัจจัยทางการเมืองและสังคมที่พยายามให้มีการลดลงของจำนวนข้าราชการ และการนำแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (NPM) มาใช้ในระบบราชการไม่ประสบความสำเร็จ ผลการวิจัยพบว่า การยอมรับถึงความทันสมัยขององค์กรในกลุ่มข้าราชการพลเรือนมีอิทธิพลต่อนโยบายการปฏิรูประบบราชการ

Tabrizi (2018) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัญหาและอุปสรรคในการนำเอาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ไปใช้ในศูนย์ดูแลสุขภาพ (Health care) ของประเทศอิหร่าน” วัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาอุปสรรคและความท้าทายในการทำความเข้าใจในการนำเอาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ไปใช้ในศูนย์ดูแลสุขภาพ (Health care) ของประเทศอิหร่าน ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างกับผู้จัดการด้านสุขภาพจำนวน 30 คน ผลการวิจัยพบว่า การขาดอำนาจบริหารราชการของผู้บริหาร ระบบงบประมาณแบบดั้งเดิม ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเป็นอุปสรรคในการนำเอาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (NPM) ไปใช้ในศูนย์ดูแลสุขภาพ (Health care) ของประเทศอิหร่าน นอกจากนี้จากมุมมองของผู้วิจัยยังพบว่ามีปัจจัยอื่นๆที่เป็นอุปสรรคในการนำเอาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ไปใช้ในศูนย์ดูแลสุขภาพ (Health care) ของประเทศอิหร่าน คือ การบริหารราชการแบบศูนย์รวม ความไม่เต็มใจขององค์กรในการแข่งขันการให้บริการ การขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร การขาดการประเมินผลงาน ดังนั้นการระบุปัญหาและอุปสรรคในการนำเอาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ไปใช้จะช่วยให้องค์การดำเนินการในการนำเอาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ไปใช้ได้อย่างเหมาะสมกับองค์การ

ชัยรัตน์ สารดวงขวัญ (2563) ศึกษาวิจัยเรื่อง “การนำแนวคิดการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ไปใช้ในกรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) กระบวนการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ 2) ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาในการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ที่นำไปใช้ในกรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลโดยทำการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จำนวน 10 คน ผลการวิจัยพบว่า กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลังได้มีการนำแนวคิดการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่มาใช้เมื่อ 20 ปีที่ผ่านมา ได้ทำการปรับเปลี่ยนองค์การจากระบบราชการแบบเดิมให้ทันสมัยมากขึ้น และทันต่อโลกยุคปัจจุบัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล รวมถึงผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริหารงานของกรมสรรพสามิตมีการเน้นการใช้หลักธรรมาภิบาล และการกระจายอำนาจลงสู่พื้นที่ในส่วนภูมิภาค เน้นการให้ประชาชนมีส่วนร่วม และตอบสนองต่อการบริการให้รวดเร็ว ถูกต้อง และตรวจสอบได้ กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลังได้มีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรมจากการพัฒนาภายในองค์กร ระบบต่างๆ มาเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน กระบวนการนำแนวคิดการบริหารงานภาครัฐมาใช้ในการกรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง โดยมีประชาชนเป็นศูนย์กลาง ยึดหลักธรรมาภิบาล การกระจายอำนาจไปสู่ส่วนภูมิภาคและหลักมุ่งผลสัมฤทธิ์ ปัญหาและอุปสรรคจากการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ของกรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง คือ ระบบราชการที่เป็นระบบอุปถัมภ์ ข้อเสนอแนะและแนวทางในการแก้ไขปัญหา มีดังนี้ 1) การสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร 2) สร้างบุคลากรให้มีความรู้ในเรื่องเทคโนโลยี 3) การปรับเปลี่ยนองค์การให้เป็นองค์การข้าราชการ 4.0

พิรพงษ์ แสงแก้ว และกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์ (2564) ศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) ข้อเสนอแนะและแนวทางพัฒนาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณจากการแจกแบบสอบถามกับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 289 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบพบว่า บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อายุ ประเภท/ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรส่วนปกครองส่วนท้องถิ่น

พบว่า ต้องกำหนดมาตรฐานและวัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยเน้นการปรับโครงสร้างให้เล็กลง โดยมีขนาดให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน การประยุกต์ใช้รูปแบบการบริหารงานแบบภาคเอกชน เน้นการวางแผน การจ่ายค่าตอบแทนผลงาน การจัดจ้างบุคคลภายนอกเข้ามาปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราว การพัฒนาระบบสารสนเทศ การมุ่งหวังผลสัมฤทธิ์ของงาน และส่งเสริมการใช้ทรัพยากรให้ประหยัดและคุ้มค่า

ศยากรณ์ มีแสงแก้ว (2565) ศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการภาครัฐแนวใหม่และหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลตำบล ในจังหวัดเพชรบูรณ์” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการจัดการภาครัฐแนวใหม่และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลตำบล ในจังหวัดเพชรบูรณ์ 2) ศึกษาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลตำบล ในจังหวัดเพชรบูรณ์ 3) เสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลตำบล ในจังหวัดเพชรบูรณ์ ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยการเก็บแบบสอบถามจากประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเทศบาลตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 400 คน และใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 18 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) การจัดการภาครัฐแนวใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสินทรัพย์ของภาครัฐให้เกิดประโยชน์สูงสุดอยู่ระดับมากที่สุด 2) ปัจจัยการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการแก่ประชาชน ด้านการพัฒนาองค์การให้ทันสมัย ด้านการวางระบบการบริหารงานราชการ และด้านการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน ด้านการมีส่วนร่วม ส่งผลต่อการบริหารงานของเทศบาลตำบล ในจังหวัดเพชรบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลตำบล ในจังหวัดเพชรบูรณ์ คือ พัฒนาการให้ขีดสมรรถนะสูงและทันสมัยโดยนำหลักประสิทธิภาพและหลักการมีส่วนร่วมมาเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่” เป็นการวิจัยแบบผสม โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการเก็บแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและสาเหตุการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ และเพื่อศึกษาปัจจัยข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลและข้อมูลลักษณะงานของข้าราชการที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่

2) วิจัยเชิงคุณภาพ (Quality Research) โดยการสัมภาษณ์แบบเชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key-informants) ได้แก่ ผู้บริหารของกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี จาก 3 หน่วยงานที่ตั้งอยู่ที่กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี ตำบลบ้านใหม่ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี หน่วยงานละ 3 คน รวมเป็น 9 คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี ตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่

โดยผู้วิจัยได้มีการกำหนดระเบียบวิธีวิจัย ดังต่อไปนี้

- 3.1 กลุ่มตัวอย่าง ประชากรศึกษา และ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 กลุ่มตัวอย่าง ประชากรศึกษา และ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรในการเก็บแบบสอบถาม (Questionnaire) ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในส่วนกลางจำนวน 559 คน (กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี, 2566)

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร แยกตามหน่วยงาน

หน่วยงาน	จำนวน (คน)
1.กองบังคับการอำนวยการ	131
2.กองบังคับการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี 2	313
3.กองบังคับการตรวจสอบและวิเคราะห์อาชญากรรมทางเทคโนโลยี	115
รวม	559

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970) โดยกำหนดระดับระดับความคลาดเคลื่อนไว้ที่ร้อยละ .05 จากการเปิดตารางสำเร็จรูปได้ตัวแทนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 230 คน เพื่อใช้ในการเก็บแบบสอบถามจากเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี ทั้ง 3 หน่วยงาน ได้แก่

- 1) กองบังคับการอำนวยการ จำนวน 54 คน
- 2) กองบังคับการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี 2 จำนวน 129 คน และ
- 3) กองบังคับการตรวจสอบและวิเคราะห์อาชญากรรมทางเทคโนโลยี จำนวน 47 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random) เพื่อให้ตัวแทนแต่ละกลุ่มมีโอกาสจะเป็นตัวแทนประชากรเท่าๆ กัน

สำหรับผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ซึ่งเป็นเครื่องมือเชิงคุณภาพ ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารของกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี จาก 3 หน่วยงาน ได้แก่

- 1) กองบังคับการอำนวยการ
- 2) กองบังคับการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี 2 และ
- 3) กองบังคับการตรวจสอบและวิเคราะห์อาชญากรรมทางเทคโนโลยี หน่วยงานละ 3 คน รวมเป็น 9 คน หน่วยงานทั้ง 3 แห่ง ตั้งอยู่ที่กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี ตำบลบ้านใหม่ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่” ผู้ศึกษาวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้โดยใช้

การนำแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงกรอบแนวคิดในการวิจัยมากำหนดเป็นข้อคำถามดังนี้

1) การวิจัยเชิงปริมาณ โดยแบบสอบถามเป็นการสอบถามเพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ และเพื่อศึกษาปัจจัยข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลและข้อมูลลักษณะงานที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ประกอบด้วย ขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามเป็นลักษณะคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) ประกอบด้วย

แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะบุคคล: Checklist

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่: Scale 5 ระดับ

2) การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เป็นการซักถามกันระหว่างผู้สัมภาษณ์กับผู้ให้สัมภาษณ์ เจาะลึกรายละเอียด และถามถึงเหตุผลต่างๆ ในขณะที่ทำการสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์จะทำการบันทึกเสียงของผู้ให้สัมภาษณ์ โดยจะมีการแจ้งให้ทราบล่วงหน้า และผู้สัมภาษณ์จะขออนุญาตทำการจดบันทึกระหว่างการให้สัมภาษณ์ เพื่อศึกษาและเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางของการจัดการภาครัฐแนวใหม่

3) การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ขั้นตอนที่ 1 ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีความคล้ายคลึงกันที่จะใช้ในการศึกษาวิจัย จำนวน 30 ชุด เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง คำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยวิธีวิเคราะห์สัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการของ Cronbach

(1990) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) มากกว่า 0.70 ถือได้ว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีความน่าเชื่อถือ และจากการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับอยู่ที่ 0.92

ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับการการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาวิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1) ขั้นตอนที่ 1 ทำการทบทวนวรรณกรรม รวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ “การบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่” เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการออกแบบเครื่องมือในการวิจัยและเขียนเค้าโครงการวิจัยในบทที่ 1-3 และนำความรู้จากการสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อไปจัดทำเครื่องมือในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม และนำเครื่องมือดังกล่าวให้ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหา

2) ขั้นตอนที่ 2 นำโครงร่างงานวิจัยและเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเข้ารับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

3) ขั้นตอนที่ 3 ดังนี้

3.1) การวิจัยเชิงปริมาณ เมื่อได้รับการอนุมัติจากจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ผู้ศึกษาวิจัยทำการวางแผนเพื่อลงพื้นที่แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดหรือเลือกไว้เพื่อสำรวจ “การบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่” ทั้งนี้ในการเก็บแบบสอบถามอาจจะลงพื้นที่จริงประกอบกับการเก็บแบบสอบถามด้วยระบบออนไลน์ (Google Form)

3.2) การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ศึกษาวิจัยทำการสัมภาษณ์ จดบันทึก และวิเคราะห์ข้อมูล หลังจากที่มีการลงพื้นที่แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างแล้ว

4) ขั้นตอนที่ 4 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาภาคสนามทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ มาตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลทั้งหมดอีกครั้ง รวมถึงจำแนกข้อมูล จากนั้นผู้วิจัยจะวิเคราะห์ เพื่อเขียนร่างรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์เชิงปริมาณ ผู้วิจัยศึกษาโดยการเก็บแบบสอบถามเมื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูล เสร็จแล้วรวมถึงการตรวจสอบข้อมูลแล้วนั้นผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ (Statistical Package for the Social Sciences) โดยใช้

1) สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และเพื่อวิเคราะห์ระดับและสาเหตุการบริหารจัดการ กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ และแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยดังนี้

ตารางที่ 3.2 การแปลผลตามวิธีของ Likert

ค่าคะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
4.51-5.00	อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	อยู่ในระดับมาก
2.51-3.50	อยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50	อยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2) สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) ได้แก่ สถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปร โดยใช้ Independent Sample T-Test วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (Hood, 1991) กับปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ F – Test (Anova) ใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่กับปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลและลักษณะงานอื่นๆ ด้านอายุ สถานภาพ การศึกษา เงินเดือน ระดับชั้นยศ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน/อายุราชการ กลุ่มงานสังกัด (กลุ่มงานอำนวยการ,กลุ่มงานสืบสวน,กลุ่ม

งานสอบสวน,กลุ่มงานวิเคราะห์ข่าวและเครื่องมือพิเศษ) และการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD

ดังนั้นเมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเสร็จสิ้นแล้วจะนำไปสู่การตอบคำถามการวิจัยและวัตถุประสงค์การวิจัยคือ เพื่อศึกษาระดับและสาเหตุการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี ตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ เพื่อศึกษาปัจจัยข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลและข้อมูลลักษณะงานที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ และเพื่อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่

การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ ผู้วิจัยบันทึกข้อมูลสนามและการถอดเทป แล้ววิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Componential Analysis) ของตัวแปร การจัดหมวดหมู่ และสร้างบทสรุป ซึ่งข้อมูลที่น่าวิเคราะห์จะเป็นข้อความบรรยาย ซึ่งได้จากการสัมภาษณ์ และทบทวนเอกสารวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาและเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี ตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่

บทที่ 4

การวิเคราะห์ผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและสาเหตุของการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ เพื่อศึกษาปัจจัยข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลและข้อมูลลักษณะงานของข้าราชการที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ และเพื่อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย ดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะบุคคลและลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา เงินเดือน ระดับชั้นยศ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน/อายุราชการ และกลุ่มงานที่สังกัด

2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ประกอบด้วย ด้านการจัดการองค์การสาธารณะแบบมีอาชีพ ด้านมาตรฐานที่ชัดเจนและมีตัวชี้วัดผลงาน ด้านการเน้นที่การควบคุมผลลัพธ์ ด้านการเปลี่ยนไปสู่การแยกย่อยหน่วยงานในระบบราชการ ด้านการเปลี่ยนไปสู่การแข่งขันที่มากขึ้นในระบบราชการ ด้านการเน้นรูปแบบการบริหารจัดการที่ใช้ในภาคเอกชน และด้านการเน้นวินัยและความประหยัดในการใช้ทรัพยากร

3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะบุคคลและลักษณะงาน

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และลักษณะงาน ประกอบด้วย เงินเดือน ระดับชั้นยศ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการ

ปฏิบัติงาน/อายุราชการ และกลุ่มงานที่สังกัด ผู้วิจัยขอนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ชาย	114	49.60
หญิง	116	50.40
รวม	230	100.00

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 230 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 49.60 และเป็นเพศชาย จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 50.40

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 20 ปี	-	-
20 - 30 ปี	76	33.00
31 - 40 ปี	79	34.30
41 - 50 ปี	53	23.00
50 ปีขึ้นไป	22	9.60
รวม	230	100.00

จากตารางที่ 4.2 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 230 คน ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 34.30 รองลงมาเป็นช่วงอายุระหว่าง 20 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.00 และน้อยที่สุดจะเป็นช่วงอายุ 50 ปี ขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 9.60

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ผู้ปฏิบัติการ	137	59.60
ผู้บริหารระดับต้น	72	31.30
ผู้บริหารระดับกลาง	17	7.40
ผู้บริหารระดับสูง	4	1.70
รวม	230	100.00

จากตารางที่ 4.3 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 230 คน ส่วนใหญ่สถานภาพในระดับปฏิบัติการ จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 59.60 รองลงมาเป็นสถานภาพในระดับผู้บริหารระดับต้น จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 31.30 และน้อยที่สุด คือ สถานภาพผู้บริหารระดับสูง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.70

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

การศึกษา	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	12	5.2
ปริญญาตรี	164	71.30
ปริญญาโท	52	22.60
ปริญญาเอก	2	0.90
รวม	230	100.00

จากตารางที่ 4.4 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 230 คน ส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 71.30 รองลงมามีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 22.60 และน้อยที่สุด คือ ระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.90

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 15,000 บาท	45	19.6
15,000-30,000 บาท	94	40.90
30,001-60,000 บาท	79	34.30
มากกว่า 60,000 บาท	12	5.20
รวม	230	100.00

จากตารางที่ 4.5 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเงินเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 230 คน ส่วนใหญ่มีเงินเดือนระดับ 15,001 – 30,000 บาท จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 40.90 รองลงมามีเงินเดือนระดับ 30,001 – 60,000 บาท จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 34.30 และน้อยที่สุด คือ ระดับ มากกว่า 60,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.20

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับชั้นยศ	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ส.ต.ต. - ส.ต.อ.	38	16.50
จ.ส.ต. - ค.ต.	26	11.30
ร.ต.ต. - ร.ต.อ.	88	38.30
พ.ต.ต. - พ.ต.อ.	74	32.20
พล.ต.ต. - พล.ต.อ.	4	1.70
รวม	230	100.00

จากตารางที่ 4.6 ข้อมูลปัจจัยลักษณะงานจำแนกตามระดับชั้นยศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 230 คน ส่วนใหญ่มีระดับชั้นยศ ร.ต.ต. - ร.ต.อ. จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 38.30 รองลงมามีระดับชั้นยศ ส.ต.ต. - ส.ต.อ. จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50 และน้อยที่สุด คือ ระดับ พล.ต.ต. - พล.ต.ท. จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.70

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ผบ.หมู่	58	25.20
รองสารวัตร	91	39.60
สารวัตร	48	20.90
รองผู้กำกับการ	17	7.40
ผู้กำกับการ	7	3.00
รองผู้บังคับการ	5	2.20
ผู้บังคับการ	4	1.70
รวม	230	100.00

จากตารางที่ 4.7 ข้อมูลปัจจัยลักษณะงานจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 230 คน ส่วนใหญ่มีตำแหน่งระดับรองสารวัตร จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 39.60 รองลงมา มีตำแหน่งระดับ ผบ.หมู่ จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 25.20 และน้อยที่สุดคือ ระดับผู้บังคับการ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.70

ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน/อายุราชการ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน/อายุราชการ	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี – 5 ปี	46	20.00
6 – 10 ปี	82	35.70
11 – 15 ปี	38	16.50
16 – 20 ปี	41	17.80
มากกว่า 20 ปี	23	10.00
รวม	230	100.00

จากตารางที่ 4.8 ข้อมูลปัจจัยลักษณะงานจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน/อายุราชการพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 230 คน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน/อายุราชการ ในช่วงระยะเวลา 6 – 10 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 35.70 รองลงมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน/อายุราชการ ในช่วง น้อยกว่า 1 ปี – 5 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และ

น้อยที่สุด คือ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน/อายุราชการ ในช่วง มากกว่า 20 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00

ตารางที่ 4.9 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามกลุ่มงานสังกัด

กลุ่มงานสังกัด	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
กลุ่มงานอำนวยการ	95	41.30
กลุ่มงานสืบสวน	66	28.70
กลุ่มงานสอบสวน	43	18.70
กลุ่มงานวิเคราะห์ข่าว และเครื่องมือ	26	11.30
รวม	230	100.00

จากตารางที่ 4.9 ข้อมูลปัจจัยลักษณะงานจำแนกตามกลุ่มงานสังกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 230 คน ส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มงานอำนวยการ จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 41.30 รองลงมาปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มงานสืบสวน จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 28.70 และน้อยที่สุด คือ กลุ่มงานวิเคราะห์ข่าว และเครื่องมือ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 11.30

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ประกอบด้วย ด้านการจัดการองค์การสาธารณะแบบมีอาชีพ ด้านมาตรฐานที่ชัดเจนและมีตัวชี้วัดผลงาน ด้านการเน้นที่การควบคุมผลลัพธ์ ด้านการเปลี่ยนไปสู่การแยกย่อยหน่วยงานในระบบราชการ ด้านการเปลี่ยนไปสู่การแข่งขันที่มากขึ้นในระบบราชการ ด้านการเน้นรูปแบบการบริหารจัดการที่ใช้ในภาคเอกชน และด้านการเน้นวินัยและความประหยัดในการใช้ทรัพยากร ผู้วิจัยขอนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ดังนี้

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการ
ภาครัฐแนวใหม่ (Hood, 1991)

n = 230 คน

การบริหารจัดการตามแนวทาง การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (Hood, 1991)	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล	อันดับ
1) ด้านการจัดการองค์การสาธารณะ แบบมีอาชีพ	3.752	0.703	มาก	4
2) ด้านมาตรฐานที่ชัดเจนและมีตัวชี้วัด ผลงาน	3.401	0.737	ปานกลาง	6
3) ด้านการเน้นที่การควบคุมผลลัพธ์	3.839	0.735	มาก	2
4) ด้านการเปลี่ยนไปสู่การแยกย่อย หน่วยงานในระบบราชการ	3.545	0.763	มาก	5
5) ด้านการเปลี่ยนไปสู่การแข่งขัน ในระบบราชการ	3.783	0.753	มาก	3
6) ด้านการเน้นรูปแบบการบริหารจัดการ ที่ใช้ในภาคเอกชน	3.388	0.839	ปานกลาง	7
7) ด้านการเน้นวินัยและความประหยัด ในการใช้ทรัพยากร	4.192	0.741	มาก	1
เฉลี่ยรวม	3.700	0.627	มาก	

จากตารางที่ 4.10 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับของการบริหารจัดการ
กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐ
แนวใหม่ (3.700, 0.627) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย
พบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทาง
เทคโนโลยี มีความคิดเห็นในด้านการเน้นวินัยและความประหยัดในการใช้ทรัพยากร (4.192,
0.741) เป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ด้านการเน้นที่การควบคุมผลลัพธ์ (3.839, 0.735) และด้านการ
เปลี่ยนไปสู่การแข่งขันในระบบราชการ (3.783, 0.753) ด้านการจัดการองค์การสาธารณะแบบมี
อาชีพ (3.752, 0.703) ด้านการเปลี่ยนไปสู่การแยกย่อยหน่วยงานในระบบราชการ (3.545, 0.763)
ด้านมาตรฐานที่ชัดเจนและมีตัวชี้วัดผลงาน (3.401, 0.737) และด้านการเน้นรูปแบบการบริหาร
จัดการที่ใช้ในภาคเอกชน (3.388, 0.839) ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับของการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการเน้นรูปแบบการบริหารจัดการที่ใช้ในภาคเอกชน มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุดแสดงถึงความคิดเห็นมีการกระจายมากหมายความว่ามีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมากที่สุด และด้านการจัดการองค์การสาธารณะแบบมีอาชีพ มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุด แสดงถึงความคิดเห็นมีการกระจายน้อย ความคิดเห็นแตกต่างกันน้อย

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (Hood, 1991) ด้านการจัดการองค์การสาธารณะแบบมีอาชีพ

n = 230 คน									
ด้านการจัดการองค์การ สาธารณะ แบบมีอาชีพ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	อันดับ
1.หน่วยงานของท่านมีการ ประกาศให้ทราบถึงแผนงาน เพื่อให้สามารถตรวจสอบ ความโปร่งใสความถูกต้อง ในการปฏิบัติงาน	43	121	60	5	1	3.880	0.723	มาก	2
2.ผู้บริหารในหน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์พันธกิจขององค์การ อย่างชัดเจน มีการนำเทคนิค การบริหารงานแบบสมัย ใหม่มาปรับใช้ในองค์การ	62	118	43	5	2	4.030	0.744	มาก	1
3.หน่วยงานของท่านมีการ มอบหมายการปฏิบัติงาน ตาม ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญของ ข้าราชการตำรวจ	39	61	75	50	5	3.340	1.065	ปานกลาง	3
ภาพรวม						3.752	0.703	มาก	

จากตารางที่ 4.11 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับของการบริหารจัดการ กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการจัดการองค์การสาธารณะแบบมืออาชีพ (3.752, 0.703) ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายชื่อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารในหน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์การอย่างชัดเจน มีการนำเทคนิคการบริหารงานแบบสมัยใหม่มาปรับใช้ในองค์การ (4.030, 0.744) เป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ หน่วยงานมีการประกาศให้ทราบถึงแผนงานเพื่อให้สามารถตรวจสอบความโปร่งใส ความถูกต้องในการปฏิบัติงาน (3.880, 0.723) และหน่วยงานมีการมอบหมายการปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ของข้าราชการตำรวจ (3.340, 1.065) ทั้งนี้จะเห็นได้ว่า ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สูงที่สุดที่แสดงถึงความคิดเห็นมีการกระจายมาก ซึ่งข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมากในเรื่องของการมอบหมายการปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ของข้าราชการตำรวจ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุด แสดงถึงมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยในเรื่องของการประกาศให้ทราบถึงแผนงาน เพื่อให้สามารถตรวจสอบความโปร่งใส ความถูกต้องในการปฏิบัติงาน

จากการสัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจ พบว่า กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีมีการจัดการองค์การสาธารณะแบบมืออาชีพ เนื่องจาก หน่วยงานมีการประกาศให้ทราบถึงแผนการปฏิบัติงาน รวมการสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาถึงผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องของนโยบายต่างๆ ผ่านทางแอปพลิเคชันไลน์ จากผลสัมภาษณ์ที่ว่า หน่วยงานมีการแบ่งอำนาจความรับผิดชอบตามเขตพื้นที่ทำให้ในส่วนของการประกาศเผยแพร่แผนงานอำนาจการคำสั่งต่างๆของผู้บังคับบัญชาจะทำการเผยแพร่ลงในแอปพลิเคชันไลน์ผ่านไลน์กลุ่มใหญ่ของหน่วยงาน” และมีการแบ่งอำนาจและความรับผิดชอบตามพื้นที่ความรับผิดชอบ ทำให้มีการกระจายกลุ่มของข้าราชการตำรวจไปตามพื้นที่ต่างๆ และให้ทราบถึงนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงาน ผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงานเพื่อให้เกิดความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้จากผลสัมภาษณ์ที่ว่า “หน่วยงานมีการจัดทำแผนงาน ภารกิจต่างๆตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติมอบหมายหน้าที่ให้กับหน่วยงาน และการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของหน่วยงานก็เป็นไปตามคำสั่งที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และผู้บัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีกำหนด และประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ www.ccib.go.th” นอกจากนี้ในส่วน

ในส่วนของการมอบหมายการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการตำรวจในสังกัดพิจารณาจากความรู้ความสามารถ เป็นหลัก จากผลสัมภาษณ์ที่ว่า “ผู้บังคับบัญชามีนโยบายให้มอบหมายการปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถ ของบุคลากรภายในหน่วยงาน โดยเฉพาะการปฏิบัติงานที่ต้องใช้คุณวุฒิเฉพาะ เช่น งานการเงินการบัญชีที่ระบุให้ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานต้องมีวุฒิการศึกษาทางด้านการเงินหรือการบัญชี

ดังนั้น ผู้ศึกษาวิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่าผลการวิจัยเชิงปริมาณที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามที่พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับของการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการจัดการองค์การสาธารณะแบบมืออาชีพ ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ที่ได้จากการสัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจระดับผู้บริหารสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (Hood, 1991) ด้านมาตรฐานที่ชัดเจนและมีตัวชี้วัดผลงาน

n = 230 คน									
ด้านมาตรฐานที่ชัดเจนและมีตัวชี้วัดผลงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1.หน่วยงานของท่านมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	42	96	87	4	1	3.760	0.783	มาก	1
2. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดตัวชี้วัดผลงานที่ชัดเจนและมีการติดตามตรวจสอบ และสามารถวัดผลได้จริง	17	45	85	78	5	3.490	0.965	ปานกลาง	2

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการ
ภาครัฐแนวใหม่ (Hood, 1991) ด้านมาตรฐานที่ชัดเจนและมีตัวชี้วัดผลงาน (ต่อ)

n = 230 คน

ด้านมาตรฐานที่ ชัดเจนและมีตัวชี้วัด ผลงาน	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	อันดับ
3.ข้าราชการตำรวจ ในหน่วยงาน ของท่านยอมรับตัว ชี้วัดและให้ความสำคัญ กับการปฏิบัติงาน ให้มีมาตรฐาน ตามตัวชี้วัดที่ตั้งไว้	44	58	93	34	1	2.960	0.959	ปานกลาง	3
ภาพรวม						3.401	0.738	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.12 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับของการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านมาตรฐานที่ชัดเจนและมีตัวชี้วัดผลงาน (3.401, 0.738) ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามรายชื่อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี มีความคิดเห็นว่าหน่วยงานมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (3.760, 0.783) เป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ หน่วยงานมีการมีการกำหนดตัวชี้วัดผลงานที่ชัดเจนและมีการติดตาม ตรวจสอบ และสามารถวัดผลได้จริง (3.490, 0.965) และข้าราชการตำรวจในหน่วยงานยอมรับตัวชี้วัดและให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานให้มีมาตรฐานตามตัวชี้วัดที่ตั้งไว้ (2.960, 0.959) ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุดที่แสดงถึงความคิดเห็นมีการกระจายมาก คือ ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมากในเรื่องของการกำหนดตัวชี้วัดผลงานที่ชัดเจนและ มีการติดตาม ตรวจสอบ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุด แสดงถึงมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยในเรื่องของการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

จากการสัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจ พบว่า กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี มีการกำหนดมาตรฐานที่ชัดเจน แต่ยังไม่ให้ความสำคัญกับตัวชี้วัดผลงาน จากผลสัมภาษณ์ที่ว่า “หน่วยงานมีระดับด้านมาตรฐานที่ชัดเจน โดยกำหนดมาจากอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน คำนึงถึงคุณภาพ ปริมาณ งบประมาณ ผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงาน เพื่อให้ข้าราชการตำรวจในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง สร้างแรงจูงใจ เกิดความท้าทายในการปฏิบัติงาน และปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพอยู่เสมอ” ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณรายด้านการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนอยู่ในระดับมาก ในส่วนของการกำหนดตัวชี้วัด และการยอมรับตัวชี้วัดของข้าราชการตำรวจในหน่วยงาน ยังไม่มีความชัดเจน ทำให้ข้าราชการตำรวจยังไม่ค่อยให้การยอมรับและไม่ให้ความสำคัญกับตัวชี้วัดผลงาน จากผลสัมภาษณ์ที่ว่า “การกำหนดตัวชี้วัดผลงานยังมีความไม่ชัดเจน และบางครั้งยังไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ กำหนดตัวชี้วัดผลงานยังคงกำหนดแบบมิตินเดียว เช่น การจัดโครงการอบรมในหน่วยงานมีการกำหนดตัวชี้วัดของโครงการแค่ด้านของจำนวนผู้เข้าร่วมอย่างน้อยต้องมีผู้เข้าร่วม 80% แต่ไม่ได้มีการกำหนดตัวชี้วัดในด้านของความรู้ที่ได้จากการอบรม ” ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณรายด้านการกำหนดตัวชี้วัดผลงานที่ชัดเจนและมีการติดตามตรวจสอบ และสามารถวัดผลได้จริง กับ ยอมรับตัวชี้วัดและให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานให้มีมาตรฐานตามตัวชี้วัดที่ตั้งไว้ อยู่ในระดับปานกลาง

ดังนั้น ผู้ศึกษาวิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่าผลการวิจัยเชิงปริมาณที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามที่พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับของการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านมาตรฐานที่ชัดเจนและมีตัวชี้วัดผลงาน ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ที่ได้จากการสัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจระดับผู้บริหารสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการ
ภาครัฐแนวใหม่ (Hood, 1991) ด้านการเน้นที่การควบคุมผลลัพธ์

n = 230 คน

ด้านการเน้นที่การ ควบคุมผลลัพธ์	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1.หน่วยงานของ ท่านให้ความสำคัญ ต่อการประเมินความ จากผลลัพธ์ที่ได้ จากการปฏิบัติงาน	45	105	72	7	1	3.810	0.797	มาก	2
2.หน่วยงานของ ท่านมีการจัดสรร ทรัพยากรในการ ปฏิบัติงานโดย คำนึงถึงผลลัพธ์ที่ จะเกิดขึ้นจากการ ปฏิบัติงาน	49	115	56	7	3	3.870	0.826	มาก	1
ภาพรวม						3.839	0.736	มาก	

จากตารางที่ 4.13 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับของการบริหารจัดการ
กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐ
แนวใหม่ ด้านการเน้นที่การควบคุมผลลัพธ์ (3.839, 0.736) ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณาตามรายชื่อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัด
กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี มีความคิดเห็นว่าหน่วยงานมี
หน่วยงานมีการจัดสรรทรัพยากรในการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากการ
ปฏิบัติงาน (3.870, 0.826) เป็นอันดับ 1 และหน่วยงานให้ความสำคัญต่อการประเมินความสำเร็จ
จากผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงาน (3.810, 0.797) ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูง
ที่สุดที่แสดงถึงความคิดเห็นมีการกระจายมาก คือ ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจ
สืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมากในเรื่องของการ
จัดสรรทรัพยากรในการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และค่าส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุด แสดงถึงมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยในเรื่องของการให้ความสำคัญต่อการประเมินความสำเร็จจากผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงาน

จากการสัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจ พบว่า กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี เป็นหน่วยงานที่ให้ความสำคัญต่อการประเมินความสำเร็จจากผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงาน จากผลสัมภาษณ์ที่ว่า หน่วยงานมีกระบวนการปฏิบัติงานที่หลากหลายมากที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน จะไม่สามารถมองเห็นความสำเร็จถ้าไม่เห็นผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงาน ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานมีความเป็นรูปธรรมมากกว่ากระบวนการปฏิบัติงาน แต่ในการปฏิบัติงานที่ต้องการผลลัพธ์แบบซ้ำๆเดิม อาจจะต้องมีการควบคุมกระบวนการปฏิบัติงานแทนการควบคุมที่ผลลัพธ์” ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณรายด้านให้ความสำคัญต่อการประเมินความสำเร็จจากผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งส่งผลถึงการจัดสรรทรัพยากรในหน่วยงานที่ต้องคำนึงถึงผลลัพธ์การปฏิบัติงานที่ได้จากการใช้ทรัพยากรนั้นมีความคุ้มค่า และประหยัด ตามนโยบายของผู้บังคับบัญชา จากผลสัมภาษณ์ที่ว่า “การจัดสรรทรัพยากรก็ต้องพิจารณาที่ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานเป็นหลักสำคัญ ผู้บังคับบัญชามีนโยบายให้มีการจัดสรรทรัพยากรให้คุ้มค่ากับผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ พิจารณาถึงภารกิจของหน่วยงานและผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน” ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณรายด้านการจัดสรรทรัพยากรในการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

ดังนั้น ผู้ศึกษาวิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่าผลการวิจัยเชิงปริมาณที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามที่พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับของการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการเน้นที่การควบคุมผลลัพธ์ ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ที่ได้จากการสัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจระดับผู้บริหารสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการ
ภาครัฐแนวใหม่ (Hood, 1991) ด้านการเปลี่ยนไปสู่การแยกย่อยหน่วยงานในระบบ
ราชการ

n = 230 คน									
ด้านการเปลี่ยนไปสู่การ แยกย่อยหน่วยงาน ในระบบราชการ	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	อันดับ
1.หน่วยงานของท่านมี การกระจายอำนาจให้ หัวหน้าส่วนราชการ ระดับกองบังคับการ มีอำนาจและหน้าที่ ในการบริหารงาน อย่างเต็มที่	67	135	22	5	1	4.140	0.704	มาก	1
2.หน่วยงานของท่านมี การสำรวจและทบทวน เพื่อ ยกเลิก ปรับปรุง หรือ จัดให้มีขึ้นใหม่ สำหรับกฎระเบียบ ข้อบังคับที่อยู่ใน ความรับผิดชอบ เพื่อให้ทันสมัย และทันต่อสถานการณ์ บ้านเมืองในปัจจุบัน	49	49	86	45	1	3.440	1.038	ปาน กลาง	2
3.หน่วยงานของท่าน ยังคงมีระบบสายบังคับ บัญชาที่มีความซับซ้อน และมีหลายระดับชั้น	28	53	58	86	5	3.060	1.086	ปาน กลาง	3
ภาพรวม						3.545	0.763	มาก	

จากตารางที่ 4.14 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับของการบริหารจัดการ กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการเปลี่ยนไปสู่การแยกย่อยหน่วยงานในระบบราชการ (3.545, 0.763) ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายชื่อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี มีความคิดเห็นว่าหน่วยงานมีการกระจายอำนาจให้หัวหน้าส่วนราชการระดับกองบังคับการ มีอำนาจและหน้าที่ในการบริหารงานอย่างเต็มที่ (3.545, 0.763) เป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ หน่วยงานมีการสำรวจและทบทวน เพื่อ ยกเลิก ปรับปรุง หรือ จัดให้มีขึ้นใหม่สำหรับกฎระเบียบ ข้อบังคับที่อยู่ในความรับผิดชอบ เพื่อให้ทันสมัย และทันต่อสถานการณ์บ้านเมืองในปัจจุบัน (3.440, 1.038) และ หน่วยงานมีระบบสายบังคับบัญชาที่มีความซับซ้อนและมีหลายระดับชั้น (3.060, 1.086) ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุดที่แสดงถึงความคิดเห็นมีการกระจายมาก คือ ความคิดเห็นที่แตกต่างกันมากในเรื่องของระบบสายบังคับบัญชาที่มีความซับซ้อน และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุด แสดงถึงมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยในเรื่องของการกระจายอำนาจให้หัวหน้าส่วนราชการระดับกองบังคับการ มีอำนาจและหน้าที่ในการบริหารงานอย่างเต็มที่

จากการสัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจ พบว่า กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี เป็นหน่วยงานที่มีการกระจายอำนาจให้หัวหน้าส่วนราชการระดับกองบังคับการ มีอำนาจและหน้าที่ในการบริหารงานอย่างเต็มที่ จากผลสัมภาษณ์ที่ว่า “หน่วยงานมีการแบ่งอำนาจหน้าที่ และการบริหารจัดการต่างๆ ให้กับผู้บังคับบัญชาหน่วยงานระดับกองบังคับการ ซึ่งก็คือ ผู้บังคับการ ตามที่กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการเป็นกองบังคับการหรือส่วนราชการอย่างอื่นในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ฉบับที่ 17 พ.ศ.2563 และ พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2565 เพื่อให้การปฏิบัติงานราชการไม่ล่าช้า เป็นการกระจายอำนาจการตัดสินใจ” สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณรายด้านการกระจายอำนาจให้หัวหน้าส่วนราชการระดับกองบังคับการ มีอำนาจและหน้าที่ในการบริหารงานอย่างเต็มที่ที่อยู่ในระดับมาก แต่สำหรับด้านการสำรวจและทบทวน เพื่อยกเลิกปรับปรุง หรือจัดให้มีขึ้นใหม่สำหรับกฎระเบียบ ข้อบังคับที่อยู่ในความรับผิดชอบเพื่อให้ทันสมัย และทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน แต่สำหรับการสำรวจเพื่อทบทวนสามารถทำเป็นคำสั่งภายในได้โดยพิจารณาถึงความเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน แต่สำหรับการออกกฎหมายต้องเป็นไปตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนดเท่านั้นจึงทำให้กฎระเบียบต่างๆยังไม่ทันกับยุคสมัยที่เปลี่ยนไป จากผลสัมภาษณ์ที่ว่า “การปรับปรุง แก้ไขกฎระเบียบต่างๆเป็นไปตามนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพราะเป็นเรื่องของการกฎหมายทำให้หน่วยงาน

ไม่มีอำนาจที่จะแก้ไขด้วยตนเอง”และหน่วยงานมีระบบสายบังคับบัญชาที่ซับซ้อนและหลายระดับชั้นน้อยลง จากผลสัมฤทธิ์ที่ว่า “ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการเป็นกองบังคับการหรือส่วนราชการอย่างอื่นในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ฉบับที่ 17 พ.ศ.2563 ทำให้แก้ไขปัญหาล่าช้าในการปฏิบัติงานได้ ลดความซ้ำซ้อนของสายบังคับบัญชา” ซึ่งพิจารณาทางด้านทั้งสองจากผลการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ดังนั้น ผู้ศึกษาวิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่าผลการวิจัยเชิงปริมาณที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามที่พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับของการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการเปลี่ยนไปสู่การแยกย่อยหน่วยงานในระบบราชการ ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ที่ได้จากการสัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจระดับผู้บริหารสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (Hood, 1991) ด้านการเปลี่ยนไปสู่การแข่งขันในระบบราชการ

n = 230 คน									
ด้านการเปลี่ยนไปสู่การแข่งขันในระบบราชการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1.หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมและกระตุ้นอย่างจริงจังเพื่อให้การบริการประชาชนมีประสิทธิภาพมากขึ้น	59	115	46	9	1	3.970	0.787	มาก	1
2.หน่วยงานของท่านมีความพร้อมที่จะแข่งขันและมีศักยภาพที่จะให้บริการกับประชาชนได้เท่ากับหน่วยงานภาคเอกชน	43	78	90	17	2	3.620	0.901	มาก	3

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (Hood, 1991) ด้านการเปลี่ยนไปสู่การแข่งขันในระบบราชการ (ต่อ)

n = 230 คน

ด้านการเปลี่ยนไปสู่ การแข่งขันในระบบ ราชการ	มาก ที่สุด	มาก ปาน กลาง	น้อย น้อย ที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	อันดับ
3.หน่วยงานของท่าน นำเทคนิค การจัดการสมัยใหม่ มาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพ การทำงานของ หน่วยงานให้ดีขึ้น	63	57	99	10	1	3.750 0.908	มาก 2
ภาพรวม				3.783	0.753	มาก	

จากตารางที่ 4.15 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับของการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการเปลี่ยนไปสู่การแข่งขันในระบบราชการ (3.783, 0.753) ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายชื่อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี มีความคิดเห็นที่หน่วยงานมีการส่งเสริมและกระตุ้นอย่างจริงจังเพื่อให้การบริการประชาชนมีประสิทธิภาพมากขึ้น (3.970, 0.787) เป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ หน่วยงานนำเทคนิคการจัดการสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานให้ดีขึ้น (3.750, 0.908) และหน่วยงานมีความพร้อมที่จะแข่งขันและมีศักยภาพที่จะให้บริการกับประชาชนได้เท่ากับหน่วยงานภาคเอกชน (3.620, 0.901) ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุดที่แสดงถึงความคิดเห็นมีการกระจายมาก คือ ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมากในเรื่องของการนำเทคนิคการจัดการสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานให้ดีขึ้น และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุด แสดงถึงมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยในเรื่องของการส่งเสริมและกระตุ้นอย่างจริงจังเพื่อให้การบริการประชาชนมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากการสัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจ พบว่า กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีมีการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ด้านการเปลี่ยนไปสู่การแข่งขันในระบบราชการ จากผลสัมภาษณ์ที่ว่า “หน่วยงานมีนโยบายส่งเสริมและกระตุ้นประสิทธิภาพการให้บริการแก่ประชาชน ในปัจจุบันมีการตั้งศูนย์ AOC 1441 ให้บริการประชาชนแบบ One Stop Services โดยเป็นความร่วมมือระหว่างกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และธนาคาร แต่ยังคงขาดการประชาสัมพันธ์” สำหรับการเตรียมความพร้อมที่จะแข่งขันและพัฒนาศักยภาพที่จะให้บริการประชาชนได้เท่ากับหน่วยงานภาคเอกชน ยังคงอยู่ในระหว่างการพัฒนา จากผลสัมภาษณ์ที่ว่า “นโยบายของผู้บังคับบัญชาที่เน้นการทำงานแบบบูรณาการเน้นการมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อให้เกิดคุณภาพในการให้บริการแก่ประชาชนมากที่สุด” มีการนำเทคนิคการจัดการสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานในหน่วยงานให้ดีขึ้น จากผลสัมภาษณ์ที่ว่า “ผู้บังคับบัญชามีนโยบายให้รางวัลเป็นแรงจูงใจให้กับข้าราชการตำรวจดีเด่นประจำปี เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดพัฒนาศักยภาพของตนเองและพัฒนาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ยังมีการสนับสนุนให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความรู้ และสามารถให้บริการกับประชาชนอย่างเต็มที่”

ดังนั้น ผู้ศึกษาวิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่าผลการวิจัยเชิงปริมาณที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามที่พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับของการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการเปลี่ยนไปสู่การแข่งขันในระบบราชการ ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ที่ได้จากการสัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจระดับผู้บริหารสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (Hood, 1991) ด้านการเน้นรูปแบบการบริหารจัดการที่ใช้ในภาคเอกชน

n = 230 คน

ด้านการเน้นรูปแบบ การบริหารจัดการที่ ใช้ในภาคเอกชน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1.หน่วยงานของท่านมีการ จัดการที่มีประสิทธิภาพ	52	65	96	14	3	3.670	0.893	มาก	2

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการภาครัฐ
แนวใหม่ (Hood, 1991) ด้านการเน้นรูปแบบการบริหารจัดการที่ใช้ในภาคเอกชน (ต่อ)

n = 230 คน

ด้านการเน้นรูปแบบ การบริหารจัดการที่ ใช้ในภาคเอกชน	มาก ที่สุด	มาก ปาน กลาง	น้อย น้อย ที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	อันดับ		
1.ในองค์กร และมีการปรับ ตัวให้ทันกับหน่วยงาน ภาคเอกชน	52	65	96	14	3	3.670	0.893	มาก	2
2.หน่วยงานของท่านมีการ กำหนดกลยุทธ์และ ยุทธศาสตร์การปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพและ ทันสมัยอยู่เสมอ	52	71	89	16	2	3.700	0.897	มาก	1
3.หน่วยงานของท่านไม่นำ วิธีการบริหารจัดการที่ใช้ใน ภาคเอกชนมาใช้เพราะถือว่า เป็นหน่วยงานภาครัฐ	29	35	39	113	14	2.790	1.163	น้อย	3
ภาพรวม						3.388	0.839	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 4.16 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับของการบริหารจัดการ
กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐ
แนวใหม่ ด้านการเน้นรูปแบบการบริหารจัดการที่ใช้ในภาคเอกชน (3.388, 0.839) ภาพรวมมีความ
คิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามรายชื่อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า
ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี
มีความคิดเห็นว่าหน่วยงานมีการกำหนดกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
และทันสมัยอยู่เสมอ (3.700, 0.897) เป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ หน่วยงานมีการจัดการที่มี
ประสิทธิภาพภายในองค์กร และมีการปรับตัวให้ทันกับหน่วยงานภาคเอกชน (3.670, 0.893) และ
หน่วยงานไม่นำวิธีการบริหารจัดการที่ใช้ในภาคเอกชนมาใช้เพราะถือว่าเป็นหน่วยงานภาครัฐ

(2.790, 1.163) ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุดที่แสดงถึงความคิดเห็นมีการกระจายมาก คือ ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมากในเรื่องหน่วยงานไม่นำวิธีการบริหารจัดการที่ใช้ในภาคเอกชนมาใช้เพราะถือว่าเป็นหน่วยงานภาครัฐและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุด แสดงถึงมีความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยในเรื่องของหน่วยงานมีการจัดการที่มีประสิทธิภาพภายในองค์กร และมีการปรับตัวให้ทันกับหน่วยงานภาคเอกชน

จากการสัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจ พบว่า กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีมีการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ด้านการเน้นรูปแบบการบริหารจัดการที่ใช้ในภาคเอกชนอยู่บ้าง จากผลสัมภาษณ์ที่ว่า “หน่วยงานที่ปรับรูปแบบการบริหารจัดการตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ปรับตัวให้ทันกับภาคเอกชน ผู้บังคับบัญชามีนโยบายสนับสนุนให้นำเอาวิธีการบริหารจัดการแบบภาคเอกชนมาใช้ในหน่วยงาน ถ้าการปฏิบัติงานที่หน่วยงานไม่มีความเชี่ยวชาญก็มีการให้ภาคเอกชนเข้ามาทำแทน” สำหรับการกำหนดกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและทันสมัยอยู่เสมอ หน่วยงานมีการกำหนดจากผู้บังคับบัญชา จากผลสัมภาษณ์ที่ว่า “การกำหนดกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ ผู้บังคับบัญชาจะร่วมกันกำหนดโดยคำนึงถึงจุดแข็ง จุดอ่อน สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ของหน่วยงาน ให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน” และหน่วยงานมีการนำเอาวิธีการบริหารจัดการแบบภาคเอกชนมาปรับใช้บ้าง จากผลสัมภาษณ์ที่ว่า “ผู้บังคับบัญชามีนโยบายในการนำเอาวิธีการบริหารจัดการแบบภาคเอกชนมาใช้ แต่ด้วยข้อกฎหมายหรือระเบียบบางอย่างที่ทำให้หน่วยงานไม่สามารถนำรูปแบบการบริหารจัดการที่ใช้ในภาคเอกชนมาปรับใช้ได้ทั้งหมด”

ดังนั้น ผู้ศึกษาวิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่าผลการวิจัยเชิงปริมาณที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามที่พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับของการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการเน้นรูปแบบการบริหารจัดการที่ใช้ในภาคเอกชน ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ที่ได้จากการสัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจระดับผู้บริหารสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการ
ภาครัฐแนวใหม่ (Hood, 1991) ด้านการเน้นวินัยและความประหยัดในการใช้
ทรัพยากร

n = 230 คน									
ด้านการเน้นวินัยและ ความประหยัดในการ ใช้ทรัพยากร	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	อันดับ
1.หน่วยงานของท่าน มีการวางแผนใช้จ่าย งบประมาณ อย่างมีวินัย มีประสิทธิภาพและ เหมาะสมกับ โครงการหรือกิจกรรม	87	110	27	4	2	4.230	0.719	มาก	2
2.หน่วยงานของท่าน มีการตรวจสอบการใช้ ทรัพยากรภายใน หน่วยงานและ เปรียบเทียบกับ ความคุ้มค่ากับผลลัพธ์ ที่ได้จากการใช้ ทรัพยากรนั้นๆ	84	97	34	11	4	4.100	0.845	มาก	3
3.หน่วยงานของท่าน มีการควบคุมการใช้ ทรัพยากรภายในหน่วยงาน โดยให้คำนึงหลักความ ประหยัดและความคุ้มค่า	113	72	31	12	1	4.250	0.884	มาก	1
ภาพรวม						4.193	0.741	มาก	

จากตารางที่ 4.17 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับของการบริหารจัดการ
กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐ

แนวใหม่ด้านการเน้นวินัยและความประหยัดในการใช้ทรัพยากร (4.193, 0.741) ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายชื่อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีมีความคิดเห็นว่าหน่วยงานมีการควบคุมการใช้ทรัพยากรภายในหน่วยงานโดยให้คำนึงหลักความประหยัดและความคุ้มค่า (4.250, 0.884) เป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ หน่วยงานมีการวางแผนใช้จ่ายงบประมาณอย่างมีวินัยมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับโครงการและกิจกรรม (4.230, 0.719) และหน่วยงานมีการตรวจสอบการใช้ทรัพยากรภายในหน่วยงานและเปรียบเทียบกับความคุ้มค่ากับผลลัพธ์ที่ได้จากการใช้ทรัพยากรนั้นๆ (4.100, 0.845) ทั้งนี้จะเห็นได้ว่าค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงที่สุดที่แสดงถึงความคิดเห็นมีการกระจายมาก คือ ความคิดเห็นที่แตกต่างกันมากในเรื่องหน่วยงานมีการควบคุมการใช้ทรัพยากรภายในหน่วยงานโดยให้คำนึงหลักความประหยัดและความคุ้มค่า และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุด แสดงถึงความคิดเห็นแตกต่างกันน้อยในเรื่องของหน่วยงานมีการวางแผนใช้จ่ายงบประมาณอย่างมีวินัยมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับโครงการและกิจกรรม

จากการสัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจ พบว่า กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีมีการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ด้านการเน้นวินัยและความประหยัดในการใช้ทรัพยากร จากผลสัมภาษณ์ที่ว่า “หน่วยงานเน้นวินัยและความประหยัดในการใช้ทรัพยากรตามระเบียบการใช้จ่ายงบประมาณ พ.ศ.2562 และแนวทางการบริหารงบประมาณรายจ่ายประจำปีของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีการจัดทำแผนจัดสรรงบประมาณทุกปีงบประมาณ โดยคำนึงถึงความประหยัด คุ้มค่า และมีประสิทธิภาพ” สำหรับการตรวจสอบการใช้ทรัพยากรภายในหน่วยงาน และเปรียบเทียบกับความคุ้มค่ากับผลลัพธ์ที่ได้จากการใช้ทรัพยากรนั้นๆ และให้เป็นไปตามหลักความประหยัดและคุ้มค่า จากผลสัมภาษณ์ที่ว่า “ผู้บังคับบัญชาระดับกองบัญชาการมอบหมายให้แต่ละระดับกองบังคับการควบคุมการใช้งบประมาณและทรัพยากรให้เป็นไปตามที่ระเบียบกำหนดไว้ ควบคุมและประเมินถึงความจำเป็นในการต้องการใช้ทรัพยากรของทุกฝ่ายในหน่วยงานของตนเอง ซึ่งต้องเป็นไปตามหลักการประหยัด คุ้มค่า และใช้ทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด”

ดังนั้น ผู้ศึกษาวิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่าผลการวิจัยเชิงปริมาณที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามที่พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับของการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการเน้น

วินัยและความประหยัดในการใช้ทรัพยากร ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ที่ได้จากการสัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจระดับผู้บริหารสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ข้าราชการตำรวจในสังกัดที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (Hood, 1991)

จำแนกตามเพศ						
การบริหารจัดการตามแนว ทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (Hood, 1991)	ชาย		หญิง		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.ด้านการจัดการองค์การ สาธารณะแบบมืออาชีพ	3.728	0.676	3.776	0.731	-0.514	0.608
2.ด้านมาตรฐานที่ชัดเจน และมีตัวชี้วัดผลงาน	3.3713	0.695	3.431	0.779	-0.613	0.541
3.ด้านการเน้นที่การ ควบคุมผลลัพธ์	3.864	0.774	3.815	0.696	0.509	0.611
4.ด้านการเปลี่ยนไปสู่การ แยกย่อยหน่วยงาน ในระบบราชการ	3.485	0.775	3.603	0.751	-1.174	0.242
5.ด้านการเปลี่ยนไปสู่ การแข่งขันในระบบ ราชการ	3.775	0.733	3.790	0.775	-0.155	0.877
6.ด้านการเน้นรูปแบบการ บริหารจัดการที่ใช้ใน ภาคเอกชน	3.319	0.794	3.457	0.880	-1.251	0.212

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (Hood, 1991)
จำแนกตามเพศ (ต่อ)

การบริหารจัดการตามแนว ทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (Hood, 1991)	ชาย		หญิง		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
7.ด้านการเน้นวินัยและ ความประหยัด ในการใช้ทรัพยากร	4.193	0.724	4.193	0.760	0.005	0.996
ภาพรวม	3.677	0.612	3.724	0.643	-0.568	0.571

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจเพศชายและข้าราชการตำรวจเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 2 ข้าราชการตำรวจในสังกัดที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (Hood, 1991)
จำแนกตามอายุ

การบริหารจัดการตามแนว ทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (Hood, 1991)	อายุ	SS	df	MS	F	Sig.
1.ด้านการจัดการองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	0.728	3	0.243	0.487	0.692
สาธารณะแบบมืออาชีพ	ภายในกลุ่ม	112.591	226	0.498		
2.ด้านมาตรฐานที่ชัดเจนและมี ตัวชี้วัดผลงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.543	3	0.514	0.944	0.420
	ภายในกลุ่ม	123.057	226	0.544		
	ภายในกลุ่ม	88.586	226	0.392		

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (Hood, 1991)

จำแนกตามอายุ (ต่อ)

การบริหารจัดการตามแนว ทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (Hood, 1991)	อายุ	SS	df	MS	F	Sig.
3.ด้านการเน้นที่การควบคุม ผลลัพธ์	ระหว่างกลุ่ม	3.149	3	1.055	1.970	0.119
	ภายในกลุ่ม	120.399	226	0.533		
4.ด้านการเปลี่ยนไปสู่การ แยกย่อยหน่วยงานใน ระบบราชการ	ระหว่างกลุ่ม	3.165	3	1.055	1.830	0.143
	ภายในกลุ่ม	130.315	226	0.577		
5.ด้านการเปลี่ยนไปสู่ การแข่งขันในระบบ ราชการ	ระหว่างกลุ่ม	1.252	3	0.417	0.734	0.533
	ภายในกลุ่ม	128.545	226	0.417		
6.ด้านการเน้นรูปแบบการ บริหารจัดการที่ใช้ใน ภาคเอกชน	ระหว่างกลุ่ม	3.127	3	1.042	1.489	0.218
	ภายในกลุ่ม	158.176	226	0.700		
7.ด้านการเน้นวินัยและ ความประหยัดในการใช้ทรัพยากร	ระหว่างกลุ่ม	0.751	3	0.250	0.452	0.716
	ภายในกลุ่ม	125.037	226	0.553		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.522	3	0.507	1.294	0.277
	ภายในกลุ่ม	88.586	226	0.392		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 3 ข้าราชการตำรวจในสังกัดที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 เปรียบการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (Hood, 1991) จำแนกตามสถานภาพ

การบริหารจัดการตามแนว ทางการจัดการภาครัฐ แนวใหม่ (Hood, 1991)	สถานภาพ	SS	df	MS	F	Sig.
1.ด้านการจัดการองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	1.344	3	0.448	0.904	0.440
สาธารณะแบบมืออาชีพ	ภายในกลุ่ม	111.975	226	0.495		
2.ด้านมาตรฐานที่ชัดเจนและมีตัวชี้วัดผลงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.432	3	1.144	2.134	0.097
	ภายในกลุ่ม	121.168	226	0.536		
3.ด้านการเน้นที่การควบคุมผลลัพธ์	ระหว่างกลุ่ม	2.010	3	0.670	1.246	0.294
	ภายในกลุ่ม	121.538	226	0.538		
4.ด้านการเปลี่ยนไปสู่การแยกย่อยหน่วยงานในระบบราชการ	ระหว่างกลุ่ม	4.323	3	1.441	2.521	0.059
	ภายในกลุ่ม	129.157	226	0.571		
5.ด้านการเปลี่ยนไปสู่การแข่งขันในระบบราชการ	ระหว่างกลุ่ม	2.974	3	0.991	1.767	0.154
	ภายในกลุ่ม	126.823	226	0.561		
6.ด้านการเน้นรูปแบบการบริหารจัดการที่ใช้ในภาคเอกชน	ระหว่างกลุ่ม	2.414	3	0.805	1.144	0.332
	ภายในกลุ่ม	158.889	226	0.703		
7.ด้านการเน้นวินัยและความประหยัดในการใช้ทรัพยากร	ระหว่างกลุ่ม	0.908	3	0.303	0.548	0.650
	ภายในกลุ่ม	124.880	226	0.553		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.920	3	0.640	1.640	0.181
	ภายในกลุ่ม	88.187	226	0.390		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 4 ข้าราชการตำรวจในสังกัดที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 เปรียบการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (Hood, 1991) จำแนกตามระดับการศึกษา

การบริหารจัดการตามแนว ทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (Hood, 1991)	ระดับ การศึกษา	SS	df	MS	F	Sig.
1.ด้านการจัดการองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	1.917	3	0.639	1.296	0.277
สาธารณะแบบมืออาชีพ	ภายในกลุ่ม	111.402	226	0.493		
2.ด้านมาตรฐานที่ชัดเจนและมี ตัวชี้วัดผลงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.663	3	0.554	1.019	0.385
	ภายในกลุ่ม	122.937	226	0.544		
3.ด้านการเน้นที่การควบคุม ผลลัพธ์	ระหว่างกลุ่ม	2.029	3	0.676	1.258	0.290
	ภายในกลุ่ม	121.519	226	0.538		
4.ด้านการเปลี่ยนไปสู่การ แยกย่อยหน่วยงานใน ระบบราชการ	ระหว่างกลุ่ม	3.664	3	1.221	2.126	0.098
	ภายในกลุ่ม	129.816	226	0.574		
5.ด้านการเปลี่ยนไปสู่การ แข่งขันในระบบราชการ	ระหว่างกลุ่ม	0.987	3	0.329	0.577	0.630
	ภายในกลุ่ม	128.810	226	0.570		
6.ด้านการเน้นรูปแบบการบริหาร จัดการที่ใช้ในภาคเอกชน	ระหว่างกลุ่ม	3.547	3	1.182	1.694	0.169
	ภายในกลุ่ม	157.755	226	0.698		
7.ด้านการเน้นวินัยและความ ประหยัดในการใช้ทรัพยากร	ระหว่างกลุ่ม	0.551	3	1.184	0.331	0.803
	ภายในกลุ่ม	125.788	226	0.554		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.416	3	0.472	1.203	0.310
	ภายในกลุ่ม	88.691	226	0.392		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรม

ทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ทั้งภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 5 ข้าราชการตำรวจในสังกัดที่มีเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 เปรียบการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (Hood, 1991) จำแนกตามเงินเดือน

การบริหารจัดการตามแนว ทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (Hood, 1991)	เงินเดือน	SS	df	MS	F	Sig.
1.ด้านการจัดการองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	1.206	3	0.402	0.810	0.489
สาธารณะแบบมืออาชีพ	ภายในกลุ่ม	112.112	226	0.496		
2.ด้านมาตรฐานที่ชัดเจนและมี	ระหว่างกลุ่ม	2.595	3	0.865	1.603	0.190
ตัวชี้วัดผลงาน	ภายในกลุ่ม	122.004	226	0.540		
3.ด้านการเน้นที่การควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	3.267	3	1.089	2.046	0.108
ผลลัพธ์	ภายในกลุ่ม	120.280	226	0.532		
4.ด้านการเปลี่ยนไปสู่การแยก	ระหว่างกลุ่ม	3.680	3	1.227	2.136	0.096
ย่อยหน่วยงานในระบบราชการ	ภายในกลุ่ม	129.800	226	0.574		
5.ด้านการเปลี่ยนไปสู่การ	ระหว่างกลุ่ม	1.104	3	0.368	0.646	0.586
แข่งขันในระบบราชการ	ภายในกลุ่ม	128.693	226	0.569		
6.ด้านการเน้นรูปแบบการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2.934	3	0.978	1.396	0.245
จัดการที่ใช้ในภาคเอกชน	ภายในกลุ่ม	158.368	226	0.701		
7.ด้านการเน้นวินัยและความ	ระหว่างกลุ่ม	0.192	3	0.064	0.115	0.951
ประหยัดในการใช้ทรัพยากร	ภายในกลุ่ม	125.596	226	0.556		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.641	3	0.547	1.397	0.244
	ภายในกลุ่ม	88.467	226	0.391		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 6 ข้าราชการตำรวจในสังกัดที่มีระดับชั้นยศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 เปรียบการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (Hood, 1991) จำแนกตามระดับชั้นยศ

การบริหารจัดการตามแนว ทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (Hood, 1991)	ระดับชั้นยศ	SS	df	MS	F	Sig.
1.ด้านการจัดการองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	1.853	4	0.463	0.935	0.444
ลักษณะแบบมืออาชีพ	ภายในกลุ่ม	111.465	225	0.495		
2.ด้านมาตรฐานที่ชัดเจนและมี ตัวชี้วัดผลงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.663	4	0.666	1.228	0.300
	ภายในกลุ่ม	121.937	225	0.542		
3.ด้านการเน้นที่การควบคุม ผลลัพธ์	ระหว่างกลุ่ม	4.779	4	1.195	2.263	0.063
	ภายในกลุ่ม	118.769	225	0.548		
4.ด้านการเปลี่ยนไปสู่การแยก ย่อยหน่วยงานในระบบราชการ	ระหว่างกลุ่ม	5.807	4	1.452	2.559	0.040*
	ภายในกลุ่ม	127.673	225	0.567		
5.ด้านการเปลี่ยนไปสู่การ แข่งขันในระบบราชการ	ระหว่างกลุ่ม	3.689	4	0.922	1.646	0.164
	ภายในกลุ่ม	126.108	225	0.560		
6.ด้านการเน้นรูปแบบการบริหาร จัดการที่ใช้ในภาคเอกชน	ระหว่างกลุ่ม	6.206	4	1.552	2.251	0.065
	ภายในกลุ่ม	155.096	225	0.689		
7.ด้านการเน้นวินัยและความ ประหยัดในการใช้ทรัพยากร	ระหว่างกลุ่ม	0.782	4	0.195	0.352	0.843
	ภายในกลุ่ม	125.006	225	0.556		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.787	4	0.687	1.795	0.131
	ภายในกลุ่ม	87.320	225	0.388		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับชั้นยศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ทั้งภาพรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเปลี่ยนไปสู่การแยกย่อยหน่วยงานในระบบราชการแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน

สำหรับความแตกต่างด้านการเปลี่ยนไปสู่การแยกย่อยหน่วยงานในระบบราชการไปทดสอบหาค่าความแตกต่างรายคู่ด้วย วิธีทดสอบ LSD ได้ผล ดังนี้

ตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบรายคู่ความแตกต่างด้วยวิธี LSD ของระดับชั้นยศกับการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (Hood, 1991) ด้านการเปลี่ยนไปสู่การแยกย่อยหน่วยงานในระบบราชการ

ระดับชั้นยศ	ส.ต.ต. – ส.ต.อ.	จ.ส.ต. – ด.ต.	ร.ต.ต. – ร.ต.อ.	พ.ต.ต. – พ.ต.อ.	พล.ต.ต. – พล.ต.ท.
ส.ต.ต. –	1.000	-.358	-.197	-.415*	-.724
ส.ต.อ.	(.000)	(.063)	(.179)	(.006)	(.069)
จ.ส.ต. –	.358	1.000	.161	-.057	-.365
ด.ต.	(.063)	(.000)	(.339)	(.741)	(.367)
ร.ต.ต. –	.197	-.161	1.000	-.218	-.527
ร.ต.อ.	(0.179)	(.339)	(.000)	(.068)	(.173)
พ.ต.ต. –	.415*	.0568	.218	1.000	-.309
พ.ต.อ.	(.006)	(.741)	(.068)	(.000)	.426
พล.ต.ต. –	.724	.365	.527	.309	1.000
พล.ต.ท.	(.069)	(.367)	(.173)	(.426)	(.000)

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า มีคู่แตกต่างกันจำนวน 1 คู่ คือ ข้าราชการตำรวจระดับชั้นยศ ส.ต.ต. – ส.ต.อ. มีความคิดเห็นต่อการบริหาร

จัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ด้านการเปลี่ยนไปสู่การแยกย่อยหน่วยงานในระบบราชการแตกต่างกันกับข้าราชการตำรวจระดับชั้นยศ พ.ต.ต. – พ.ต.อ. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 7 ข้าราชการตำรวจในสังกัดที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 เปรียบการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (Hood, 1991) จำแนกตามตำแหน่งงาน

การบริหารจัดการตามแนว ทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (Hood, 1991)	ตำแหน่งงาน	SS	df	MS	F	Sig.
1.ด้านการจัดการองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	1.378	3	0.230	0.457	0.839
สาธารณะแบบมืออาชีพ	ภายในกลุ่ม	111.941	226	0.502		
2.ด้านมาตรฐานที่ชัดเจนและมีตัวชี้วัดผลงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.226	3	1.038	1.955	0.073
	ภายในกลุ่ม	118.374	226	0.531		
3.ด้านการเน้นการควบคุมผลลัพธ์	ระหว่างกลุ่ม	4.775	3	0.796	1.494	0.181
	ภายในกลุ่ม	118.773	226	0.533		
4.ด้านการเปลี่ยนไปสู่การแยกย่อยหน่วยงานในระบบราชการ	ระหว่างกลุ่ม	5.828	3	0.971	1.697	0.123
	ภายในกลุ่ม	127.653	226	0.572		
5.ด้านการเปลี่ยนไปสู่การแข่งขันในระบบราชการ	ระหว่างกลุ่ม	5.394	3	0.899	1.612	0.145
	ภายในกลุ่ม	124.403	226	0.558		
6.ด้านการเน้นรูปแบบการบริหารจัดการที่ใช้ในภาคเอกชน	ระหว่างกลุ่ม	6.237	3	1.039	1.495	0.181
	ภายในกลุ่ม	155.065	226	0.695		
7.ด้านการเน้นวินัยและความประหยัดในการใช้ทรัพยากร	ระหว่างกลุ่ม	1.967	3	0.328	0.591	0.738
	ภายในกลุ่ม	123.821	226	0.555		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.401	3	0.567	1.458	0.194
	ภายในกลุ่ม	86.706	226	0.389		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 8 ข้าราชการตำรวจในสังกัดที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน/อายุราชการที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 เปรียบการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (Hood, 1991) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน/อายุราชการ

การบริหารจัดการตามแนว ทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (Hood, 1991)	ระยะเวลาใน การปฏิบัติงาน/ อายุราชการ	SS	df	MS	F	Sig.
1.ด้านการจัดการองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	1.789	4	0.447	0.902	0.463
สาธารณะแบบมีอาชีพ	ภายในกลุ่ม	111.529	225	0.496		
2.ด้านมาตรฐานที่ชัดเจนและมี ตัวชี้วัดผลงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.286	4	0.322	0.587	0.673
	ภายในกลุ่ม	123.313	225	0.558		
3.ด้านการเน้นที่การควบคุม ผลลัพธ์	ระหว่างกลุ่ม	2.388	4	0.597	1.108	0.353
	ภายในกลุ่ม	121.160	225	0.538		
4.ด้านการเปลี่ยนไปสู่การแยก ย่อยหน่วยงานในระบบราชการ	ระหว่างกลุ่ม	3.966	4	0.992	1.723	0.146
	ภายในกลุ่ม	129.514	225	0.576		
5.ด้านการเปลี่ยนไปสู่การ แข่งขันในระบบราชการ	ระหว่างกลุ่ม	0.924	4	0.231	0.403	0.806
	ภายในกลุ่ม	128.873	225	0.573		
6.ด้านการเน้นรูปแบบการบริหาร จัดการที่ใช้ในภาคเอกชน	ระหว่างกลุ่ม	1.537	4	0.384	0.541	0.706
	ภายในกลุ่ม	159.766	225	0.710		
7.ด้านการเน้นวินัยและ ความประหยัดในการใช้ทรัพยากร	ระหว่างกลุ่ม	2.132	4	0.533	0.970	0.425
	ภายในกลุ่ม	123.656	225	0.550		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.112	4	0.278	0.703	0.591
	ภายในกลุ่ม	88.996	225	0.396		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน/อายุราชการที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 9 ข้าราชการตำรวจในสังกัดที่มีกลุ่มงานสังกัดที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 เปรียบการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (Hood, 1991) จำแนกตามกลุ่มงานสังกัด

การบริหารจัดการตามแนว ทางการจัดการภาคร ัฐแนวใหม่ (Hood, 1991)	กลุ่มงาน สังกัด	SS	df	MS	F	Sig.
1.ด้านการจัดการองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	4.696	4	1.174	2.432	0.048*
ลักษณะแบบมืออาชีพ	ภายในกลุ่ม	108.623	225	0.483		
2.ด้านมาตรฐานที่ชัดเจนและมี	ระหว่างกลุ่ม	3.825	4	0.956	1.782	0.133
ตัวชี้วัดผลงาน	ภายในกลุ่ม	120.774	225	0.537		
3.ด้านการเน้นที่การควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	2.037	4	0.509	0.943	0.440
ผลลัพธ์	ภายในกลุ่ม	121.510	225	0.540		
4.ด้านการเปลี่ยนไปสู่การแยกย่อย	ระหว่างกลุ่ม	4.297	4	1.074	1.871	0.116
หน่วยงานในระบบราชการ	ภายในกลุ่ม	129.183	225	0.574		
5.ด้านการเปลี่ยนไปสู่การแข่งขัน	ระหว่างกลุ่ม	4.390	4	1.097	1.969	0.100
ในระบบราชการ	ภายในกลุ่ม	125.407	225	0.557		
6.ด้านการเน้นรูปแบบการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	4.886	4	1.222	1.757	0.138
จัดการที่ใช้ในภาคเอกชน	ภายในกลุ่ม	156.416	225	0.695		
7.ด้านการเน้นวินัยและความ	ระหว่างกลุ่ม	1.811	4	0.453	0.822	0.513
ประหยัดในการใช้ทรัพยากร	ภายในกลุ่ม	123.977	225	0.551		

ตารางที่ 4.27 เปรียบการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (Hood, 1991) จำแนกตาม
กลุ่มงานสังกัด (ต่อ)

การบริหารจัดการตามแนว ทางการจัดการภาค รัฐแนวใหม่ (Hood, 1991)	กลุ่มงาน สังกัด	SS	df	MS	F	Sig.
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.671	4	0.668	1.719	0.147
	ภายในกลุ่ม	87.436	225	0.389		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีกลุ่มงานสังกัดที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ทั้งภาพรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการจัดการองค์การสาธารณะแบบมืออาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน

สำหรับความแตกต่างด้านการจัดการองค์การสาธารณะแบบมืออาชีพ ไปทดสอบหาความแตกต่างรายคู่ด้วย วิธีทดสอบ LSD ได้ผล ดังนี้

ตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบรายคู่ความแตกต่างด้วยวิธี LSD ของกลุ่มงานสังกัดกับการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (Hood, 1991) ด้านการจัดการองค์การสาธารณะแบบมืออาชีพ

กลุ่มงานสังกัด	กลุ่มงานอำนาจการ	กลุ่มงาน สืบสวน	กลุ่มงาน สอบสวน	กลุ่มงาน วิเคราะห์ข่าว
กลุ่มงาน	1.000	.335*	-.215	-.149
อำนาจการ	(.000)	(.003)	(.093)	(.333)
กลุ่มงาน	.335*	1.000	.119	.185
สืบสวน	(.003)	(.000)	(.381)	(.249)
กลุ่มงาน	.215	-.119	1.000	.066
สอบสวน	(.093)	(.381)	(.000)	(.700)

ตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบรายคู่ความแตกต่างด้วยวิธี LSD ของกลุ่มงานสังกัดกับการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (Hood, 1991) ด้านการจัดการองค์การ สาธารณะแบบมืออาชีพ (ต่อ)

กลุ่มงานสังกัด	กลุ่มงานอำนวยการ	กลุ่มงานสืบสวน	กลุ่มงานสอบสวน	กลุ่มงานวิเคราะห์ข่าว
กลุ่มงาน	.149	-.185	-.066	1.000
วิเคราะห์ข่าว	(.333)	(.249)	(.700)	(.000)

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า มีคู่แตกต่างกันจำนวน 1 คู่ คือ ข้าราชการตำรวจกลุ่มงานอำนวยการ มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ด้านการจัดการองค์การสาธารณะแบบมืออาชีพ แตกต่างกับข้าราชการตำรวจกลุ่มงานสืบสวน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.29 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1.ข้าราชการตำรวจในสังกัดที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
2.ข้าราชการตำรวจในสังกัดที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
3.ข้าราชการตำรวจในสังกัดที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
4.ข้าราชการตำรวจในสังกัดที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธ

ตารางที่ 4.29 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
5.ข้าราชการตำรวจในสังกัดที่มีเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
6.ข้าราชการตำรวจในสังกัดที่มีระดับชั้นยศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
7.ข้าราชการตำรวจในสังกัดที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
8.ข้าราชการตำรวจในสังกัดที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน/อายุราชการที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธ
9.ข้าราชการตำรวจในสังกัดที่มีกลุ่มงานสังกัดที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธ

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ผลสรุปรวมการทดสอบสมมติฐานของข้าราชการตำรวจในสังกัดที่มีข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา เงินเดือน และข้อมูลลักษณะงาน ได้แก่ ระดับชั้นยศ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน/อายุราชการ และกลุ่มงานสังกัด ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐาน ทั้งหมด

4.4 ข้อเสนอแนะและแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่

4.4.1 ด้านการจัดการองค์การสาธารณะแบบมีอาชีพ

ผลการศึกษา พบว่า หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานให้บรรลุกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาในแต่ละหน่วยงานควรมีความรู้ ความเข้าใจในทักษะการบริหารงาน บริหารคน มอบหมายการปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถ และแนวทางในการที่จะพัฒนาหน่วยงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการติดตาม ควบคุม ประเมินผล และพัฒนาการปฏิบัติงาน เพื่อสามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.4.2 ด้านมาตรฐานที่ชัดเจนและมีตัวชี้วัดผลงาน

ผลการศึกษา พบว่า หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการกำหนดตัวชี้วัดผลงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน โดยต้องทราบถึงวัตถุประสงค์หลักของการปฏิบัติงานที่ต้องการทำให้สำเร็จ ควรมีการกำหนดน้ำหนักคะแนนตามความสำคัญ มีการติดตามวัดผล ประเมิน และปรับปรุงตัวชี้วัดผลงาน นอกจากนี้ควรมีการออกแบบรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน รายบุคคลของข้าราชการตำรวจในสังกัด ให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดผลงานด้วย ซึ่งรูปแบบการการประเมินผลในปัจจุบันมีแค่ระดับ ดี และ พอใช้ ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นว่าควรมีการออกแบบให้มีช่วงคะแนนที่ชัดเจนกว่าเดิมเพื่อเป็นที่ยอมรับของข้าราชการตำรวจในสังกัด

4.4.3 ด้านการเน้นที่การควบคุมผลลัพธ์

ผลการศึกษา พบว่า หน่วยงานมีการวัดผลความสำเร็จจากผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานอยู่แล้ว แต่ควรเพิ่มเติมในส่วนของการกำกับดูแลการดำเนินงาน คือ ควรที่จะกำกับดูแลให้เป็นไปตามแผนการปฏิบัติงาน สอดส่องการดำเนินงานไม่ให้ออกนอกแผนการปฏิบัติงาน

4.4.4 ด้านการเปลี่ยนไปสู่การแยกย่อยหน่วยงานในระบบราชการ

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจุบันหน่วยงานมีการกระจายอำนาจบริหารและอำนาจการตัดสินใจให้ระดับกองบังคับการอยู่แล้ว แต่ควรเพิ่มในส่วนระดับกองกำกับการที่อยู่ภายใต้กองบังคับการ

ด้วย โดยพิจารณาจากความสำคัญของการปฏิบัติงานในการแบ่งอำนาจการบริหารและการตัดสินใจ เพื่อที่จะไม่ให้อำนาจการบริหารและการตัดสินใจไปกระจุกรวมกันแค่ที่ระดับกองบังคับการ

4.4.5 ด้านการเปลี่ยนไปสู่การแข่งขันในระบบราชการ

ผลการศึกษา พบว่า หน่วยงานควรให้บริการประชาชนผู้รับบริการ โดยตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน สร้างการปฏิบัติงานแบบมีมาตรฐาน รวดเร็ว สร้างความมั่นใจให้แก่ประชาชน ควรมีการจัดทำระบบการประเมินความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ เพื่อนำเอาผลการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานต่อไป นอกจากนี้ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการตำรวจในสังกัด เพื่อให้เกิดความรู้ ความสามารถ และนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้หน่วยงานมีการพัฒนานำไปสู่การแข่งขันกับหน่วยงานอื่นๆ ได้

4.4.6 ด้านการเน้นรูปแบบการบริหารจัดการที่ใช้ในภาคเอกชน

ผลการศึกษา พบว่า หน่วยงานควรนำเอาหลักการบริหารจัดการแบบภาคเอกชนมาใช้ในการส่วนของการบริหารจัดการคดีอาชญากรรมออนไลน์ในระบบรับแจ้งความออนไลน์ เช่น การพัฒนาระบบการติดตามความคืบหน้าของคดี และการพัฒนาระบบจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบของระบบคลาวด์ให้เพียงพอต่อจำนวนข้อมูลคดีอาชญากรรมในระบบ

4.4.7 ด้านการเน้นวินัยและความประหยัดในการใช้ทรัพยากร

ผลการศึกษา พบว่า หน่วยงานควรมีการส่งเสริมหลักการนำเอาทรัพยากรกลับมาใช้ใหม่ หรือ มีนโยบายให้มีการซ่อมแซมทรัพยากรก่อนที่จะทำการหาใหม่ทดแทน จัดสรรทรัพยากรโดยประเมินตามความจำเป็นต้องใช้ และกำหนดมาตรฐานระยะเวลาในการใช้ทรัพยากรที่ควรจะใช้ งาน ประเมินผลการใช้ทรัพยากรกับผลลัพธ์ที่ได้อย่างสม่ำเสมอ

ตารางที่ 4.30 สรุปข้อเสนอแนะและแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจ
สืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่

การบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวน สอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี ตามแนวทาง การจัดการภาครัฐแนวใหม่	ระดับ	ข้อเสนอแนะ และแนวทางการส่งเสริม การบริหารจัดการ ภาครัฐแนวใหม่
1.ด้านการจัดการองค์การสาธารณะแบบมืออาชีพ	มาก	- มีความรู้ ความเข้าใจ ในการบริหารงาน และคน - มอบหมายการปฏิบัติงาน ตามความรู้ความสามารถ
2.ด้านมาตรฐานที่ชัดเจนและมีตัวชี้วัดผลงาน	ปานกลาง	- ควรกำหนดน้ำหนัก คะแนนตามความสำคัญ - มีการติดตามวัดผลประเมิน และปรับปรุงตัวชี้วัดผลงาน
3.ด้านการเน้นที่การควบคุมผลลัพธ์	มาก	- ควรเพิ่มเติมในส่วนของ การกำกับดูแลการดำเนินงาน
4.ด้านการเปลี่ยนไปสู่การแยกย่อย หน่วยงานในระบบราชการ	มาก	- ควรเพิ่มการกระจาย อำนาจการตัดสินใจในส่วน ระดับกองกำกับการที่อยู่ ภายใต้กองบังคับการ
5.ด้านการเปลี่ยนไปสู่การแข่งขันใน ระบบราชการ	มาก	- ควรมีการจัดทำระบบการ ประเมินความพึงพอใจของ ประชาชนผู้รับบริการ เพื่อ นำเอาผลการประเมินมา พัฒนาและปรับปรุง กระบวนการปฏิบัติงาน
6.ด้านการเน้นรูปแบบการบริหาร จัดการที่ใช้ในภาคเอกชน	ปานกลาง	- เพิ่มการจัดการแบบ ภาคเอกชน นำเอาเทคนิค และวิธีการมาใช้ในการ บริหารจัดการคดี

ตารางที่ 4.30 สรุปข้อเสนอแนะและแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวน
สอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (ต่อ)

การบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวน สอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี ตามแนวทาง การจัดการภาครัฐแนวใหม่		ข้อเสนอแนะ และแนวทางการส่งเสริม การบริหารจัดการ ภาครัฐแนวใหม่
7.ด้านการเน้นวินัยและความประหยัด ในการใช้ทรัพยากร	มาก	- ควบคุมการจัดสรร ทรัพยากรและประเมิน ความจำเป็นในการใช้งาน

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ผลสรุปข้อเสนอแนะและแนวทางการส่งเสริมภาครัฐแนวใหม่
พิจารณารายด้าน พบว่า หน่วยงานควรมีการส่งเสริมการจัดการภาครัฐแนวใหม่ในด้านมาตรฐานที่
ชัดเจนและมีตัวชี้วัดผลงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้วยการกำหนดน้ำหนักคะแนนตาม
ความสำคัญ และมีการติดตามวัดผลประเมินและปรับปรุงตัวชี้วัดผลงาน และด้านการเน้นรูปแบบการ
บริหารจัดการที่ใช้ในภาคเอกชน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้วยการเพิ่มการจัดการแบบ
ภาคเอกชน นำเอาเทคนิคและวิธีการแบบภาคเอกชนมาใช้ในส่วนของการบริหารจัดการคดี

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและสาเหตุของการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ เพื่อศึกษาปัจจัยข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลและข้อมูลลักษณะงานของข้าราชการที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ และเพื่อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ จากการศึกษาครั้งนี้สามารถสรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ ได้ตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี ในสังกัด กองบังคับการอำนาจการ กองบังคับการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี2 และกองบังคับการตรวจสอบและวิเคราะห์อาชญากรรมทางเทคโนโลยี จำนวน 230 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (Statistical Package for the Social Sciences) ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีระดับผู้บริหาร สังกัด กองบังคับการอำนาจการ กองบังคับการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี2 และกองบังคับการตรวจสอบและวิเคราะห์อาชญากรรมทางเทคโนโลยี จำนวน 9 คน สามารถสรุปผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

5.1.1 ผลสรุป การบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี ตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่

จากการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ พบว่า การบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี ตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.700$, S.D.= 0.627) โดยข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นว่า ด้านการเน้นวินัยและความประหยัดในการใช้ทรัพยากร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.193$, S.D.= 0.741) รองลงมา คือ ด้านการเน้นที่การควบคุมผลลัพธ์ ($\bar{X}=3.839$, S.D.= 0.735)

1) ด้านการจัดการองค์การสาธารณะแบบมืออาชีพ

ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการจัดการองค์การสาธารณะแบบมืออาชีพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.752$, S.D.= 0.703) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า จาก 2 ใน 3 ข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี มีความเห็นว่า ผู้บริหารในหน่วยงานมีการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์การอย่างชัดเจน และมีการนำเทคนิคการบริหารงานแบบสมัยใหม่มาปรับใช้ในหน่วยงาน เป็นอันดับ 1 ($\bar{X}=4.030$, S.D.= 0.744) รองลงมาคือ มีการประกาศให้ทราบถึงแผนงานเพื่อให้สามารถตรวจสอบความโปร่งใส และความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.880$, S.D.= 0.723) และระดับความคิดเห็นที่น้อยที่สุดคือ มีการมอบหมายการปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ($\bar{X}=3.340$, S.D.= 1.065) ซึ่งจากผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจพบว่า กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีมีการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการจัดการองค์การสาธารณะแบบมืออาชีพ เนื่องจากหน่วยงานมีการประกาศให้ทราบถึงแผนการปฏิบัติงาน รวมการสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาถึงผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องของนโยบายต่างๆ ผ่านทางแอปพลิเคชันไลน์ นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาได้มีการประกาศให้ทราบถึงนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของหน่วยงาน ผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน (www.ccib.go.th) เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ในส่วนของการมอบหมายการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการตำรวจในสังกัด ผู้บังคับบัญชามีนโยบายที่จะพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญของข้าราชการตำรวจเป็นหลัก ส่งผลให้เป็นหน่วยงานที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานดีทั้งจากการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน และการมอบหมายงานที่คำนึงถึงความเชี่ยวชาญของผู้ปฏิบัติงานเป็นหลัก และด้วยเป็นหน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้องกับคดีอาชญากรรมทางเทคโนโลยี ยังมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้ความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยี ดังนั้น จากผลการวิจัยเชิงปริมาณที่พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็น

เกี่ยวกับการจัดการองค์การสาธารณะแบบมืออาชีพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจระดับผู้บริหารของกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี

2) ด้านมาตรฐานที่ชัดเจนและมีตัวชี้วัดผลงาน

ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านมาตรฐานที่ชัดเจนและมีตัวชี้วัดผลงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.401$, S.D.= 0.738) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า จาก 2 ใน 3 ข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้าราชการตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี มีความเห็นว่า หน่วยงานมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เป็นอันดับ 1 ($\bar{X}=3.760$, S.D.= 0.783) รองลงมาคือ หน่วยงานมีการกำหนดตัวชี้วัดผลงานที่ชัดเจน และมีการติดตาม ตรวจสอบ และสามารถวัดผลได้จริง ($\bar{X}=3.490$, S.D.= 0.965) และระดับความคิดเห็นที่น้อยที่สุด คือ ข้าราชการตำรวจยอมรับตัวชี้วัดผลงาน และให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานให้มีมาตรฐานตามตัวชี้วัด ($\bar{X}=2.960$, S.D.= 0.959) ซึ่งจากผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ ข้าราชการตำรวจ พบว่า กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีมีการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ด้านการกำหนดตัวชี้วัดและผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน แต่ข้าราชการตำรวจยังไม่ค่อยให้ความสำคัญกับตัวชี้วัดผลงาน เนื่องจาก การกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานจะกำหนดมาจากอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน ตรวจสอบ และวัดผลได้จริง แต่ก็ยังมีตัวชี้วัดผลงานของบางโครงการที่ยังขาดการให้น้ำหนักและความสำคัญทำให้ข้าราชการตำรวจบางส่วนยังไม่ให้ความสำคัญและไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนด เช่น การกำหนดตัวชี้วัดผลงาน โครงการฝึกอบรมจากจำนวนผู้เข้าร่วมเท่านั้น ส่งผลให้ข้าราชการตำรวจในหน่วยงานไม่ให้การยอมรับตัวชี้วัดผลงานและผลการประเมินการปฏิบัติงาน มองว่าตัวชี้วัดผลงานไม่มีความเหมาะสมกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมไปถึงรูปแบบของการประเมินผลปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดที่ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และมีเพียงระดับ ดี และพอใช้ไม่ได้มีการรวมเป็นคะแนน ทำให้ไม่เห็นถึงระดับของผลลัพธ์ที่ได้ ดังนั้น จากผลการวิจัยเชิงปริมาณที่พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านมาตรฐานที่ชัดเจนและมีตัวชี้วัดผลงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจระดับผู้บริหารของกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี

3) ด้านการเน้นที่การควบคุมผลลัพธ์

ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบัญชาการตรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการเน้นที่การควบคุมผลลัพธ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.839$, S.D.= 0.736) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีมีความเห็นว่า หน่วยงานมีการจัดสรรทรัพยากรในการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน เป็นอันดับ 1 ($\bar{X}=3.870$, S.D.= 0.826) และรองลงมาคือ หน่วยงานให้ความสำคัญต่อการประเมินความสำเร็จจากผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.810$, S.D.= 0.797) ซึ่งจากผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจ พบว่า กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี มีการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ด้านการเน้นที่การควบคุมผลลัพธ์ เนื่องจาก มีกระบวนการปฏิบัติงานที่หลากหลายมากที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน จะไม่สามารถมองเห็นความสำเร็จถ้าไม่เห็นผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงาน ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานมีความเป็นรูปธรรมมากกว่ากระบวนการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานมากกว่ากระบวนการ และด้วยลักษณะของการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะงานสืบสวนสอบสวนที่ต้องใช้วิธีการหลากหลายเพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ที่ต้องการ ทำให้หน่วยงานจะมุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์เป็นหลัก แต่อย่างไรก็ตาม กระบวนการปฏิบัติงานก็ต้องอยู่ภายใต้กฎระเบียบ และข้อบังคับที่กำหนด ส่งผลไปยังนโยบายการจัดสรรทรัพยากรในการปฏิบัติงานที่พิจารณาความคุ้มค่าจากผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงาน ดังนั้นจากผลการวิจัยเชิงปริมาณที่พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการเน้นที่การควบคุมผลลัพธ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจระดับผู้บริหารของกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี

4) ด้านการเปลี่ยนไปสู่การแยกย่อยหน่วยงานในระบบราชการ

ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบัญชาการตรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการเปลี่ยนไปสู่การแยกย่อยหน่วยงานในระบบราชการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.545$, S.D.= 0.763) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า 2 ใน 3 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้าราชการตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี มีความเห็นว่า หน่วยงานมีการกระจายอำนาจให้หัวหน้าส่วนราชการระดับกองบังคับการ มีอำนาจ

และหน้าที่ในการบริหารอย่างเต็มที่ เป็นอันดับ 1 ($\bar{X}$ = 4.140, S.D. = 0.704) รองลงมาคือ หน่วยงาน มีการสำรวจและทบทวน เพื่อยกเลิก ปรับปรุง หรือจัดให้มีขึ้นใหม่ สำหรับกฎระเบียบ ข้อบังคับที่อยู่ใน ความรับผิดชอบ เพื่อให้ทันสมัย และทันต่อสถานการณ์บ้านเมืองในปัจจุบัน ($\bar{X}$ = 3.440, S.D. = 1.038) และระดับความเห็นที่น้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีระบบสายบังคับบัญชาที่ซับซ้อนและมีหลาย ระดับชั้น ($\bar{X}$ = 3.060, S.D. = 1.086) ซึ่งจากผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ข้าราชการ ตำรวจ พบว่า กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี มีการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการเปลี่ยนไปสู่การแยกย่อยหน่วยงานในระบบ ราชการ เนื่องจาก หน่วยงานมีการแบ่งอำนาจหน้าที่ และการบริหารจัดการต่างๆ ให้กับหน่วยงาน ระดับกองบังคับการ ตามตามที่กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการเป็นกองบังคับการหรือส่วนราชการ อย่างอื่นในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ฉบับที่ 17 พ.ศ.2563 และ พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2565 เพื่อให้การปฏิบัติงานราชการไม่ล่าช้า เป็นการกระจายอำนาจการบริหารและการ ตัดสินใจ ผลจากการที่หน่วยงานมีการกระจายอำนาจการบริหารและการตัดสินใจไปยังระดับกองบังคับ การทำให้ การปฏิบัติงานรวดเร็วขึ้น ลดปริมาณภารกิจระดับกองบัญชาการ สามารถแบ่งเขตอำนาจ ความรับผิดชอบ และดูแลพื้นที่รับผิดชอบได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาก็มีแผนที่จะเพิ่ม หน่วยงานระดับกองบังคับการเพื่อเป็นการกระจายภารกิจของงานออกจากส่วนกลางให้ได้มากขึ้น เนื่องด้วย ในปัจจุบันรูปแบบการก่ออาชญากรรมของสังคมไทยเปลี่ยนมาเป็นรูปแบบการก่อ อาชญากรรมผ่านทางเทคโนโลยีมากขึ้น ทำให้ในช่วง 1 – 2 ปีที่ผ่านมาปริมาณภารกิจของหน่วยงาน เพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด ดังนั้น จากผลการวิจัยเชิงปริมาณที่พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็น เกี่ยวกับการเปลี่ยนไปสู่การแยกย่อยในระบบราชการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจระดับผู้บริหารของกองบัญชาการ ตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี

5) ด้านการเปลี่ยนไปสู่การแข่งขันในระบบราชการ

ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนไปสู่การแข่งขันในระบบราชการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.783, S.D. = 0.753) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการตำรวจสังกัด กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี มีความเห็นว่า หน่วยงานมีการ ส่งเสริมและกระตุ้นอย่างจริงจังเพื่อให้การบริการประชาชนมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นอันดับ 1 ($\bar{X}$ = 3.970, S.D. = 0.787) รองลงมาคือ หน่วยงานนำเทคนิคการจัดการสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนา

ประสิทธิภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.750$, S.D. = 0.908) และความคิดเห็นระดับน้อยสุด คือ หน่วยงานมีความพร้อมที่จะแข่งขันและมีศักยภาพที่จะให้บริการประชาชนได้เท่ากับหน่วยงานเอกชน ($\bar{X} = 3.620$, S.D. = 0.901) ซึ่งจากผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจ พบว่า กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี มีการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการเปลี่ยนไปสู่การแข่งขันในระบบราชการ เนื่องจาก ในปัจจุบันหน่วยงานมีการจัดตั้งศูนย์ AOC 1441 ให้บริการประชาชนแบบ One Stop Services โดยเป็นความร่วมมือระหว่างกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และธนาคาร เพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการให้บริการประชาชน โดยเป็นการจ้างเหมาหน่วยงานเอกชนเข้ามาวางระบบพร้อมอุปกรณ์ต่างๆ ให้กับหน่วยงาน ซึ่งจากการที่หน่วยงานมีการเตรียมความพร้อมในการอำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชน ทำให้หน่วยงานเกิดการพัฒนาศักยภาพทั้งระบบงาน และระบบคน มีการวางแผนที่จะพัฒนาให้เท่าทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปในสังคม และต้องการพัฒนาให้ทันกับหน่วยงานอื่นๆ ของภาครัฐ และตามด้วยหน่วยงานเอกชน เช่น การพัฒนาระบบรับแจ้งความออนไลน์ให้สามารถติดตามความคืบหน้าของคดี เน้นประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ ดังนั้น จากผลการวิจัยเชิงปริมาณที่พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนไปสู่การแข่งขันในระบบราชการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจระดับผู้บริหารของกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี

6) ด้านการเน้นรูปแบบการบริหารจัดการที่ใช้ในภาคเอกชน

ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเน้นรูปแบบการบริหารจัดการที่ใช้ในภาคเอกชน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.388$, S.D. = 0.839) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า 2 ใน 3 ข้อ อยู่ในระดับมาก โดย ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี มีความเห็นว่า หน่วยงานมีการกำหนดกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และทันสมัยอยู่เสมอ เป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 3.700$, S.D. = 0.897) รองลงมาคือ หน่วยงานมีการจัดการที่มีประสิทธิภาพภายในองค์กรและปรับตัวให้ทันกับหน่วยงานภาคเอกชน ($\bar{X} = 3.670$, S.D. = 0.893) และความคิดเห็นระดับน้อยสุด คือ หน่วยงานไม่นำเอาวิธีการบริหารจัดการที่ใช้ในภาคเอกชนมาปรับใช้ เพราะถือว่าเป็นหน่วยงานภาครัฐ ($\bar{X} = 2.790$, S.D. = 1.163) ซึ่งจากผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจ พบว่า กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรม

ทางเทคโนโลยี มีการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการเน้นรูปแบบการบริหารจัดการที่ใช้ในภาคเอกชนอยู่บ้าง แต่ด้วยระเบียบ และข้อบังคับบางอย่างที่ไม่สามารถนำรูปแบบการบริหารจัดการแบบภาคเอกชนมาปรับใช้ได้ทั้งหมด เนื่องจาก กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี เป็นหน่วยงานที่ปรับรูปแบบการบริหารจัดการตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ปรับตัวให้ทันกับภาคเอกชน ผู้บังคับบัญชามีนโยบายสนับสนุนให้นำเอาวิธีการบริหารจัดการแบบภาคเอกชนมาใช้ในหน่วยงาน ถ้าการปฏิบัติงานที่หน่วยงานไม่มีความเชี่ยวชาญก็มีการให้ภาคเอกชนเข้ามาทำแทน แต่ด้วยข้อกฎหมายหรือระเบียบบางอย่างที่ทำให้หน่วยงานไม่สามารถนำรูปแบบการบริหารจัดการที่ใช้ในภาคเอกชนมาปรับใช้ได้ทั้งหมด ส่งผลให้ในปัจจุบันหน่วยงานมีการใช้โปรแกรมที่ภาคเอกชนเป็นผู้วางระบบให้เป็นส่วนใหญ่ รวมไปถึงอุปกรณ์ที่มีต้นทุนสูง มีความซับซ้อนในการใช้งาน และให้หน่วยงานเอกชนเข้ามาเป็นผู้วางระบบให้เท่านั้น ไม่เกี่ยวข้องกับส่วนปฏิบัติการ ดังนั้นจากผลการวิจัยเชิงปริมาณที่พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเน้นรูปแบบการบริหารจัดการที่ใช้ในภาคเอกชน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจระดับผู้บริหารของกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี

7) ด้านการเน้นวินัยและความประหยัดในการใช้ทรัพยากร

ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเน้นวินัยและความประหยัดในการใช้ทรัพยากร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.193$, S.D.= 0.741) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีมีความเห็นว่า หน่วยงานมีการควบคุมการใช้ทรัพยากรภายในหน่วยงานโดยคำนึงหลักความประหยัดและความคุ้มค่าเป็นอันดับ 1 ($\bar{X}=4.250$, S.D.= 0.884) รองลงมาคือ หน่วยงานมีการวางแผนใช้จ่ายงบประมาณอย่างมีวินัย มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับโครงการหรือกิจกรรม ($\bar{X}=4.230$, S.D.= 0.719) และระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีการตรวจสอบการใช้ทรัพยากรภายในหน่วยงาน และเปรียบเทียบกับความคุ้มค่ากับผลลัพธ์ที่ได้จากการใช้ทรัพยากร ($\bar{X}=4.100$, S.D.= 0.845) ซึ่งจากผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจพบว่า กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี มีการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการเน้นวินัยและความประหยัดในการใช้ทรัพยากร เนื่องจาก หน่วยงานเน้นวินัยและความประหยัดในการใช้ทรัพยากร ตามระเบียบการใช้จ่าย

งบประมาณ พ.ศ.2562 และแนวทางการบริหารงบประมาณรายจ่ายประจำปีของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีการจัดทำแผนจัดสรรงบประมาณทุกปีงบประมาณ โดยคำนึงถึงความประหยัด คุ่มค่า และมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งหน่วยงานมีการปฏิบัติตามระเบียบและแนวทางงบประมาณอย่างเคร่งครัด ทำให้มีการใช้จ่ายงบประมาณและทรัพยากรอย่างประหยัด คุ่มค่า และมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จากผลการวิจัยเชิงปริมาณที่พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเน้นวินัย และความประหยัดในการใช้ทรัพยากร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจระดับผู้บริหารของกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี

5.1.2 ผลสรุปปัจจัยข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลและข้อมูลลักษณะงานที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่

สมมติฐานข้อที่ 1 ข้าราชการตำรวจที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ปัจจัยข้อมูลพื้นฐานด้านเพศ พบว่า ข้าราชการตำรวจเพศชายและข้าราชการตำรวจเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ไม่แตกต่างกัน แสดงว่า ปัจจัยข้อมูลพื้นฐานด้านเพศไม่ส่งผลต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่

สมมติฐานข้อที่ 2 ข้าราชการตำรวจในสังกัดที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ปัจจัยข้อมูลพื้นฐานด้านอายุ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ไม่แตกต่างกัน แสดงว่า ปัจจัยข้อมูลพื้นฐานด้าน

สมมติฐานข้อที่ 3 ข้าราชการตำรวจในสังกัดที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 4 ข้าราชการตำรวจในสังกัดที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ปัจจัยข้อมูลพื้นฐานด้านระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ไม่แตกต่างกัน แสดงว่า ข้อมูลพื้นฐานด้านระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่

สมมติฐานข้อที่ 5 ข้าราชการตำรวจในสังกัดที่มีเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ปัจจัยข้อมูลพื้นฐานด้านระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับ
เงินเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวน
อาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ไม่แตกต่างกัน แสดงว่า ข้อมูล

พื้นฐานด้านระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่

สมมติฐานข้อที่ 6 ข้าราชการตำรวจในสังกัดที่มีระดับชั้นยศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ไม่แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ปัจจัยข้อมูลลักษณะงานด้านระดับชั้นยศรายด้านการเปลี่ยนไปสู่การแยกย่อยหน่วยงานในระบบราชการ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับชั้นยศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ไม่แตกต่างกันในภาพรวม แต่รายด้านการเปลี่ยนไปสู่การแยกย่อยหน่วยงานในระบบราชการมีความแตกต่างกัน ดังนั้นจึงไปทำการทดสอบรายคู่ LSD เพื่อหาความแตกต่าง พบว่า มีคู่แตกต่างกันจำนวน 1 คู่ คือ ข้าราชการตำรวจระดับชั้นยศ ส.ต.ต. – ส.ต.อ. กับ ระดับชั้นยศ พ.ต.ต. – พ.ต.อ. แสดงว่า ข้อมูลลักษณะงานด้านระดับชั้นยศส่งผลต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการเปลี่ยนไปสู่การแยกย่อยหน่วยงานในระบบราชการ

สมมติฐานข้อที่ 7 ข้าราชการตำรวจในสังกัดที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ปัจจัยข้อมูลลักษณะงานด้านตำแหน่งงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ไม่แตกต่างกัน แสดงว่า ข้อมูลลักษณะงานด้านตำแหน่งงานไม่ส่งผลต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่

สมมติฐานข้อที่ 8 ข้าราชการตำรวจในสังกัดที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน/อายุราชการที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ปัจจัยข้อมูลลักษณะงานด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน/อายุราชการ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน/อายุราชการ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ไม่แตกต่างกัน แสดงว่า ข้อมูลลักษณะงานด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน/อายุราชการ ไม่ส่งผลต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่

สมมติฐานข้อที่ 9 ข้าราชการตำรวจในสังกัดที่มีกลุ่มงานสังกัดที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ไม่แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ปัจจัยข้อมูลลักษณะงานด้านกลุ่มงานที่สังกัดรายด้านการจัดการองค์การ สาธารณะแบบมืออาชีพ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีกลุ่มงานที่สังกัด ตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไปทำการทดสอบรายคู่ LSD เพื่อหาความแตกต่าง พบว่า มีคู่แตกต่างกันจำนวน 1 คู่ คือ ข้าราชการตำรวจกลุ่มงานอำนวยการ กับ กลุ่มงานสืบสวน แสดงว่า ข้อมูลลักษณะงานด้านกลุ่มงานที่สังกัดส่งผลต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ด้านการจัดการองค์การ สาธารณะแบบมืออาชีพ แตกต่างกัน

จากผลทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา เงินเดือน และข้อมูลลักษณะ ได้แก่ ระดับชั้นยศ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน/อายุราชการ กลุ่มงานสังกัด ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากหน่วยงานให้ความสำคัญกับความเท่าเทียมกันของข้าราชการตำรวจในสังกัด ทำให้ข้าราชการตำรวจมีช่องทางในการรับรู้ การสื่อสาร และความเข้าใจในการบริหารจัดการหน่วยงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างเท่าเทียมกัน จากแผนการปฏิบัติงาน และนโยบายของหน่วยงานทำให้ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล และข้อมูลลักษณะงาน ที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลไม่ส่งผลกับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจในสังกัดที่มีผลต่อการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีแต่อย่างใด

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลสรุปการวิจัยที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลตามกรอบแนวคิดที่ได้กำหนดจากการทบทวนวรรณกรรม ได้ดังนี้

5.2.1 ประเด็นอภิปรายเกี่ยวกับระดับและสาเหตุของการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่

ผลสรุปการศึกษาพบว่า ระดับของการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อยสุด คือ ด้านการเน้นวินัยและความประหยัดในการใช้ทรัพยากร ด้านการเน้นที่การควบคุมผลลัพธ์ ด้านการเปลี่ยนไปสู่การแข่งขันในระบบราชการ ด้านการจัดการองค์การสาธารณะแบบมืออาชีพ ด้านการเปลี่ยนไปสู่การแยกย่อยหน่วยงานในระบบราชการ ด้านมาตรฐานที่ชัดเจนและมีตัวชี้วัดผลงาน และด้านการเน้นรูปแบบการบริหารจัดการที่ใช้ในภาคเอกชน จากการศึกษาเรียงรายด้าน สามารถอภิปรายผลการศึกษได้ตามลำดับ ดังนี้

1) ด้านการจัดการองค์การสาธารณะแบบมืออาชีพ

ผลสรุปการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ในด้านนี้อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก หน่วยงานมีการ กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์การอย่างชัดเจน และมีการประกาศให้ทราบถึงแผนการปฏิบัติงานอยู่เสมอ สามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ และผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญของข้าราชการตำรวจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Osborn and Gabler (1992) ที่ให้ความสำคัญกับปรับเปลี่ยนบทบาทของภาครัฐจากผู้ปฏิบัติเองมาเป็นเพียงผู้ควบคุมดูแล และการให้ความสำคัญกับการบริหารงานแบบมืออาชีพ

2) ด้านมาตรฐานที่ชัดเจนและมีตัวชี้วัดผลงาน

ผลสรุปการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจาก หน่วยงานมีการกำหนดตัวชี้วัดผลงานส่วนใหญ่มีความชัดเจน แต่ในบาง

โครงการและกิจกรรมก็ยังมีตัวชี้วัดผลงานอาจจะยังไม่มี ความชัดเจน ทำให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดบางกลุ่มไม่ให้การยอมรับและไม่ให้ความสำคัญกับตัวชี้วัดผลงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทิน ทัดรัตน์ (2557) ที่ศึกษาวิจัย เรื่อง “การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสำเร็จตามหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 2) ศึกษาองค์ประกอบหลักของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 3) สังเคราะห์หาข้อสรุปในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่เหมาะสมกับตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่เหมาะสมกับตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ คือ ควรมีการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติได้ ให้ผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์องค์การ

3) ด้านการเน้นที่การควบคุมผลลัพธ์

ผลสรุปการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ในด้านนี้อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานสามารถวัดถึงความสำเร็จของการปฏิบัติงานได้ และกระบวนการปฏิบัติงานมีความหลากหลายเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญริดี สารดวงขวัญ (2563) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง การนำแนวคิดการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ไปใช้ในกรมสรรพสามิต กระทรวงการคลังมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) กระบวนการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ 2) ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาในการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ที่นำไปใช้ในกรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ผลการศึกษาพบว่า การนำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้คือ หน่วยงานต้องยึดหลักมุ่งผลสัมฤทธิ์

4) ด้านการเปลี่ยนไปสู่การแยกย่อยหน่วยงานในระบบราชการ

ผลสรุปการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจาก มีการแบ่งอำนาจหน้าที่ และการบริหารจัดการต่างๆ ให้กับหน่วยงานระดับกองบังคับการ ตามตามที่กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการเป็นกองบังคับการหรือส่วนราชการอย่างอื่นในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ฉบับที่ 17 พ.ศ.2563 และ พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2565 แต่ในส่วนของการออกกฎระเบียบ ข้อบังคับอื่นๆ ยังไม่มีการทบทวน แก้ไข ออกใหม่เพื่อให้ทันต่อ

สถานการณ์ปัจจุบันมากนัก ซึ่งสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ พ.ศ.2546 – 2550 ที่ให้มีการเสริมสร้างระบบราชการให้ทันสมัย

5) ด้านการเปลี่ยนไปสู่การแข่งขันในระบบราชการ

ผลสรุปการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจาก ปัจจุบันหน่วยงานมีการตั้งศูนย์ AOC 1441 ให้บริการประชาชนแบบ One Stop Services โดยเป็นความร่วมมือระหว่างกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และธนาคาร แต่ยังคงขาดการประชาสัมพันธ์ให้กับประชาชนและข้าราชการตำรวจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรุตติสารดวงขวัญ (2563) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง “การนำแนวคิดการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ไปใช้ในกรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) กระบวนการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ 2) ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาในการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ ที่นำไปใช้ในกรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ผลการศึกษาพบว่า การนำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ คือ การยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน

6) ด้านการเน้นรูปแบบการบริหารจัดการที่ใช้ในภาคเอกชน

ผลสรุปการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากหน่วยงานมีนโยบายนำเอาวิธีการบริหารจัดการภาคเอกชนมาใช้ แต่บางครั้งไม่สามารถปฏิบัติตามวิธีการจัดการภาคเอกชนได้ เพราะ ระเบียบ และข้อบังคับ ซึ่งการเน้นรูปแบบการบริหารจัดการที่ใช้ในภาคเอกชนเป็นปัจจัยที่มีส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศยากรณ์ มีแสงแก้ว(2565) ที่ศึกษาวิจัย เรื่อง “การจัดการภาครัฐแนวใหม่และหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน ของเทศบาลตำบล ในจังหวัดเพชรบูรณ์” วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการจัดการภาครัฐแนวใหม่และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ในจังหวัดเพชรบูรณ์ 2) ศึกษาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ในจังหวัดเพชรบูรณ์ 3) เสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของเทศบาลตำบล ในจังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการส่งเสริมให้มีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน ของเทศบาลตำบล ในจังหวัดเพชรบูรณ์

7) ด้านการเน้นวินัยและความประหยัดในการใช้ทรัพยากร

ผลสรุปการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ในด้านนี้เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีมีแผนการจัดสรรทรัพยากรโดยคำนึงถึงหลักความประหยัด คุ่มค่า และเป็นไปตามระเบียบการใช้จ่ายงบประมาณ พ.ศ.2562 และแนวทางการบริหารงบประมาณรายจ่ายประจำปีของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่กำหนดให้มีการใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศยาภรณ์ มีแสงแก้ว (2565) ที่ศึกษาวิจัย เรื่อง “การจัดการภาครัฐแนวใหม่และหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน ของเทศบาลตำบล ในจังหวัดเพชรบูรณ์” วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษา ระดับการจัดการภาครัฐแนวใหม่และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบล ในจังหวัดเพชรบูรณ์ 2) ศึกษาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบล ในจังหวัดเพชรบูรณ์ 3) เสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบล ในจังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการศึกษาพบว่า การจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรของภาครัฐให้เกิดประโยชน์สูงสุด

5.2.2 ประเด็นอภิปรายเกี่ยวกับปัจจัยข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลและข้อมูลลักษณะงานที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่

ผลสรุปการศึกษาพบว่า ปัจจัยข้อมูลพื้นฐาน ด้านเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา เงินเดือน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ไม่แตกต่างกัน และปัจจัยข้อมูลลักษณะงาน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติกร/อายุราชการ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ไม่แตกต่างกัน แต่ ปัจจัยข้อมูลลักษณะงาน ด้านระดับชั้นยศ และด้านกลุ่มงานสังกัด ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่แตกต่างกัน สามารถอภิปรายผลได้ว่า โดยด้านระดับชั้นยศแตกต่างกันที่กลุ่มของ ส.ต.ต. - ส.ต.อ. กับ พ.ต.ต. - พ.ต.อ. เนื่องจาก ข้าราชการตำรวจระดับชั้นยศ ส.ต.ต. - ส.ต.อ. ทำหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติและทำตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย

ในขณะที่ ข้าราชการตำรวจระดับ พ.ต.ต. - พ.ต.อ. เป็นผู้คิดนโยบายและมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติดำเนินการปฏิบัติตาม ดังนั้นจึงส่งผลให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ส่วนกลุ่มงานสังกัดที่แตกต่างกัน คือ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานกลุ่มงานอำนวยการ และข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานกลุ่มงานสืบสวน ซึ่งอาจจะมีสาเหตุมาจาก ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย รูปแบบของการปฏิบัติงาน รวมไปถึงประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ข้าราชการตำรวจทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิรพงษ์ แสงแก้ว และ กัมปนาท วงษ์วัฒนาพงษ์ (2565) ที่ศึกษาวิจัย เรื่อง การจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 3) ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการศึกษาพบว่า ประเภทของการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่แตกต่างกัน

5.2.3 ประเด็นอภิปรายเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่

ผลสรุปการศึกษา พบว่า กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีต้องมีการเน้นรูปแบบการบริหารจัดการที่ใช้ในภาคเอกชน ซึ่งจากผลการศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้วยการพัฒนาแบบต่างๆ เช่น การพัฒนาระบบรับแจ้งความออนไลน์ หรือการพัฒนาระบบการจัดเก็บและการเข้าถึงของข้อมูลให้มีความปลอดภัย เพราะส่งผลต่อความมั่นคง เป็นต้น และควรเพิ่มมาตรฐานที่ชัดเจนและมีการกำหนดตัวชี้วัดผลงาน ซึ่งภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้วยการกำหนดตัวชี้วัดผลงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน โดยต้องทราบถึงวัตถุประสงค์หลักของการปฏิบัติงานที่ต้องการทำให้สำเร็จ ควรมีการกำหนดค่านักคะแนนตามความสำคัญ มีการติดตามวัดผล ประเมิน และออกแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด

นอกจากนี้ สำหรับในด้านการจัดการองค์การสาธารณะแบบมืออาชีพ ด้านการเน้นที่การควบคุมผลลัพธ์ ด้านการเปลี่ยนไปสู่การแยกย่อยหน่วยงานในระบบราชการ ด้านการเปลี่ยนไปสู่การแข่งขันในระบบราชการ ด้านการเน้นวินัยและความประหยัดในการใช้ทรัพยากร ซึ่งภาพรวม

รายด้านอยู่ในระดับมาก ผู้ศึกษาวิจัยจึงได้เสนอแนะเป็นภาพรวมเพื่อเป็นการส่งเสริมการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี ด้วยการที่หน่วยงานควรมีการจัดการอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน เปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น จ่ายค่าตอบแทนผลงานเป็นรางวัล เน้นการปรับโครงสร้างให้เล็กลงเพื่อกระจายอำนาจการตัดสินใจ ทำให้ขั้นตอนการปฏิบัติงานลดลงไม่ล่าช้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิรพงษ์ แสงแก้ว และกัมปนาท วงษ์วัฒนาพงษ์ (2565) ที่ศึกษาวิจัย เรื่อง การจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ผลการศึกษาพบว่า หน่วยงานต้องมีการกำหนดมาตรฐานและการวัดผลงาน ปรับลดขนาดองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานคล่องตัว การจ่ายค่าตอบแทนจากผลงาน และควรจะมีการจ้างบุคคลภายนอกให้เข้ามาปฏิบัติงานในส่วนที่บุคลากรในหน่วยงานไม่มีความถนัด เห็นควรให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี พัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อให้ทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป เช่น การฝึกอบรม ศึกษาต่อ เปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจในหน่วยงานเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา วางแผนการปฏิบัติงาน ควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ เป้าหมายของหน่วยงานตามความต้องการของประชาชน เพิ่มช่องทางในการติดต่อสื่อสารระหว่างข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีกับประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนารี สุกิจปาณีกิจและคณะ (2562) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ส่งผลต่อการจัดบริการสาธารณะเชิงผลสัมฤทธิ์ของเทศบาล อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการศึกษาพบว่า หน่วยงานควรมีการลงพื้นที่สำรวจความต้องการของประชาชน เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม และหน่วยงานควรกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตามความต้องการของประชาชน กระจายอำนาจ ทำงานเป็นทีม ให้ข้อสัตย์ สุจริต และตรวจสอบได้

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะด้านนโยบาย

- 1) ผู้บังคับบัญชาควรให้การสนับสนุนข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี ในการพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติที่ดีกับหลักการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่

2) หน่วยงานควรส่งเสริมให้มีการนำเอาแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในหน่วยงานในทุกระดับชั้นของข้าราชการตำรวจอย่างจริงจัง

3) หน่วยงานควรส่งเสริมแนวคิด การให้ประชาชนผู้รับบริการเป็นศูนย์กลางในการปฏิบัติงาน พัฒนารูปแบบการให้บริการให้ตรงกับความต้องการของผู้รับบริการ และเปิดรับฟังปัญหาและอุปสรรคต่างๆจากประชาชนผู้รับบริการ นำเอาผลตอบรับที่ได้มาปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ

5.3.2 ข้อเสนอแนะด้านการปฏิบัติ

1) หน่วยงานควรให้การสนับสนุนข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในปัจจุบัน

2) หน่วยงานควรวางแผนพัฒนาการประเมินผลงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพตามตัวชี้วัดที่กำหนด

3) หน่วยงานควรนำเอาวิธีการบริหารจัดการแบบเอกชนมาปรับใช้กับหน่วยงาน เช่น การพัฒนาระบบรับแจ้งความเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนผู้รับบริการ เป็นต้น

5.3.3 ข้อเสนอแนะด้านวิชาการ

ในการศึกษาวิจัยควรมีการศึกษาประเด็นเพิ่มเติมในส่วนของการบริการสาธารณะแนวใหม่ (New Public Service : NPS) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management : NPM) กับ การบริการสาธารณะแนวใหม่ (New Public Service : NPS) กับกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี เพื่อประโยชน์ในการพัฒนากองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี ต่อไป

การศึกษาวិจัย เรื่อง “การบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี ตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ในการวิจัยครั้งนี้ ทำให้เกิดประโยชน์กับข้าราชการตำรวจในกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี ในด้านการบริหารจัดการหน่วยงาน เพื่อประโยชน์สาธารณะและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ผู้บริหารสามารถรู้ถึงระดับการบริหารจัดการหน่วยงานตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ และนำไปสู่การพัฒนาการวิธีการบริหารจัดการหน่วยงานต่อไป



บรรณานุกรม

- จุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณ. (2560). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงาน โรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์(Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- ชมภูนุช หุ่นนาค. (2560). การจัดการภาครัฐแนวใหม่: การเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างผลผลิตภาพสูงสุด. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคม), 7(3), 125-139.
- ทิพาดี เมฆสุวรรณ. (2540). การปฏิรูประบบราชการสู่สภาพที่พึงปรารถนา: ทำอย่างไร ใครรับผิดชอบ. วารสารข้าราชการ, 42(2), 24-43.
- ทริศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ. (2557). การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลนครสงขลา. สืบค้นจาก https://www.songkhla-city.go.th/files/com_content/2014-10/20141002_odtydwpd.pdf
- ธัญรดี สารดวงขวัญ. (2563). การนำแนวคิดการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ไปใช้ในกรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- บงอร โสฬส. (2538). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์, 35(1), 67-86.
- บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์. (2559). การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่. สืบค้นจาก <http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title>.
- บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์. (2563). การนำนโยบายไปปฏิบัติ และการประเมินผลนโยบาย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปกรณ์ ศิริประกอบ. (2560). 3 พาราไดม์ทางรัฐประศาสนศาสตร์ แนวคิด ทฤษฎี และการนำไปปฏิบัติจริง (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พงศธร ชูสุข. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต ๒ (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- พรทิพย์ เกิดขำ. (2557). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรกรณีศึกษา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด มหาชน เขตปทุมธานี-บางบัวทอง (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยศิลปกร, กรุงเทพฯ.
- พรปวีร์ เชื้อมเจริญพรกุล. (2554). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบางทราย อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี(Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ปทุมธานี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พระมหาไพฑูรย์ วรรณบุตร. 2560. การประยุกต์ใช้แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ในการให้เอกชนมีบทบาทในการจัดบริการพิธีกรรมงานศพ (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- พวงรัตน์ เกสรแพทย์ และ คุณฤทัย โยเหลา. (2546). การศึกษาเขาวนอารมณ์ในฐานะตัวกำหนดความสำเร็จของผู้บริหาร. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 9(3), 17-34.
- พิรญา ชื่นวงศ์ (2560). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา ธุรกิจขนส่งในจังหวัดเชียงราย. *วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ*, 4(2), 92-100.
- พิรพงษ์ แสงแก้ว และกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์. (2565). การจัดการภาครัฐแนวใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร. *วารสาร Modern Learning Development*, 7(5), 179-192.
- ภารดี คลังธาร. (2560). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. *วารสารศิลปการจัดการ*, 1(1), 33-34.
- มยุรี แสนสุข. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับสภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, เพชรบุรี.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2543). พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม พ.ศ. 2543. เล่ม 137 ตอนที่ 71 ก. กรุงเทพฯ, 17 กุมภาพันธ์ 2543.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2563). พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2563. เล่มที่ 137 ตอนที่ 71 ก. กรุงเทพฯ, 6 กันยายน 2563.
- วนิดา เอี่ยมวิริยวัฒน์. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเกษมราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์ (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- วีรวิทย์ สมพรนิมิตกุล และอรนันท กัลณทัต. (2558). การนำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในการปฏิรูประบบราชการในกรมศุลกากร. *วารสารสหวิทยาการวิจัย*, 4(2), 156-164.
- ศยากรณ์ มีแสงแก้ว. (2565). การจัดการภาครัฐแนวใหม่และหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลตำบล ในจังหวัดเพชรบูรณ์. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 16(1), 46-63.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศิริพร เชาวลิขิต. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำคัญอย่างไร. *วารสารนวัตกรรมการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน*, 4(1), 85-100.
- สถิต คำลาเลียง. (2544). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของช่างอากาศ: ศึกษาเฉพาะกรณีกองการปืนทหารเรือ* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- สถิต นิยมญาติ ณิชากักดิ์ จุฑาปอทธิวัฒน์ และ บุญเลิศ ไพรินทร์. (2562). การเปลี่ยนแปลงในองค์การภาครัฐ. สืบค้นจาก https://research.bkkthon.ac.th/abstac/ab_04092562213529.pdf
- สมใจ ลักษณะ. (2543). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2556). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2556 – พ.ศ. 2561*. สืบค้นจาก https://www.cpd.go.th/cpdth2560/images/document/text_yutasad_2.pdf.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560 – 2564*. สืบค้นจาก https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)*. สืบค้นจาก <https://www.royalthaipolice.go.th/downloads/strategy.pdf>.
- สุทิน พัดรัตน์. (2557). *การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, เพชรบุรี
- สุนารี สุกิจปาณิกิจ (2562). *รูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ส่งผลต่อการจัดการบริการสาธารณะเชิงผลสัมฤทธิ์ของเทศบาล อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์*. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร*, 12(5), 1157-1172
- สุภาพร พิลาโท. (2564). *บริหารงานบุคคลภายใต้กรอบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ของสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- สุรศักดิ์ ชะมารัมย์ พระมหาโชดนิพิฐพนธ์ สุทนต์จิตโต วันชัย สุขตาม ไว ชีรัมย์ เศรษฐพร หนูนชู และ พระมหาอุททพิชาญ โยธสาโน (ทองจันทร์). (2560). *การบริหารงานภาครัฐตามหลักทฤษฎีองค์การ*. *วารสารนวมัญของแหกรพุทธศาสตร์ปริทรรศน์*, 4(1), 52-70.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- อัครวัฒน์ นิธิจิรวงศ์. (2559). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ ตามแผนปฏิบัติงาน ฝ่ายเทศกิจ กรุงเทพมหานคร (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- อารักษ์ พรหมณี. (2555). แนวคิดการบริหารจัดการสมัยใหม่ในกระบวนการทางรัฐประศาสนศาสตร์. สืบค้นจาก http://kantacandidate.blogspot.com/2012/02/blog-post_9753.html.
- อำนาจ วัชรจินดา. (2560). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคที่มีการแข่งขันทางเศรษฐกิจ. สืบค้นจาก https://hrcenter.co.th/file/columns/hr_f_20170510_172314.pdf.
- เอกสิทธิ์ สนามทอง. (2563). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. *วารสารเกษมบัณฑิต*, 20(1), 65-77.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610
- Maria, C. M. (2015). *New public management in Cyprus: introduction, adoption and implementation of NPM, the relationship between the public and private sector*. Retrieved from <https://hdl.handle.net/2381/31859>
- Tabrizi, J.S. (2018). The Barrier to Implementation of New Public Management Strategies In Iran's Primary Health Care. *Journal of Liaquat University of Medical and Health Sciences*, 17(1), 8-17.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรม
ทางเทคโนโลยี



กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี

กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 9 กันยายน พ.ศ.2563 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งเหตุผลในการก่อตั้งขึ้นมาเพื่อรองรับการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสารในปัจจุบันทั้งผ่านระบบอินเทอร์เน็ต หรือโครงข่ายโทรคมนาคมอื่นๆ ทำให้เกิดการใช้เทคโนโลยีกระทำความผิดในลักษณะต่างๆ กระบอบสิทธิของผู้อื่นหรือความมั่นคงของประเทศ การกระทำความผิดมีความซับซ้อนและกระจายอยู่ในหลายพื้นที่ ซึ่งในปัจจุบันโครงสร้างของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไม่สามารถรองรับปัญหาดังกล่าวได้ โดยกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี มีอำนาจหน้าที่หลัก คือ ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมทางเทคโนโลยีทั่วราชอาณาจักร (พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ฉบับที่ 5, 2563) กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี แบ่งเป็น 1.กองบังคับการอำนวยการ 2.กองบังคับการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี 1 – 5 และ 3.กองบังคับการตรวจสอบและวิเคราะห์อาชญากรรมทางเทคโนโลยี

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมไซเบอร์ อย่างมีอาชีพ ที่ประชาชนเชื่อมั่นและศรัทธา

พันธกิจ

- 1) เป็นฝ่ายอำนวยการด้านยุทธศาสตร์ วางแผน ควบคุม ตรวจสอบ
- 2) ปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา กฎหมายว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ กฎหมายว่าด้วยการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ และกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดทางอาญาเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเทคโนโลยี และความผิดอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 3) ดำเนินการเกี่ยวกับการรวบรวมข้อมูล ตรวจสอบและวิเคราะห์การกระทำความผิดทางเทคโนโลยี
- 4) ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐ หรือ องค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานป้องกันและปราบปรามและงานสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- 5) ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมทางเทคโนโลยีทั่วราชอาณาจักร

6) ดำเนินการสืบสวนสอบสวนคดีอาชญากรรมทางเทคโนโลยี โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและเครื่องมือพิเศษ สนับสนุนส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นในการสืบสวนสอบสวน รวมทั้งสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านการสืบสวนสอบสวน ให้มีความรู้ความสามารถในการสืบสวนสอบสวนคดีอาชญากรรมทางเทคโนโลยี

7) ดำเนินการเกี่ยวกับการพิสูจน์หลักฐานดิจิทัล การตรวจสอบสถานที่เกิดเหตุและเก็บรวบรวมพยานหลักฐานดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานสืบสวนสอบสวนของหน่วยงานต่าง ๆ

นโยบายผู้บังคับบัญชา

การปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ของกองบัญชาการ ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานกำหนดแนวนโยบาย เรียกว่าเป็น “นโยบาย ๕ ดี” ดังนี้

ภักดี หมายถึง การทำงานด้วยความจงรักภักดีและเทิดทูนปกป้องสถาบันหลักของชาติ

เก่งดี หมายถึง การทำงานทุกด้านและทุกภารกิจต้องใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะ

เร็วดี หมายถึง การทำงานด้วยความรวดเร็ว ว่องไว ตอบสนองภาครัฐและประชาชน

สนุกดี หมายถึง การทำงานด้วยความสุขมีความสามัคคีและมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ทำดี หมายถึง การทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดถือผลประโยชน์ของชาติเป็นที่ตั้ง

ค่านิยมหลักองค์การ

ค่านิยมหลักองค์การได้บูรณาการระหว่างค่านิยมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติกับกองบัญชาการสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี ด้วยค่านิยมหลัก “CYBER COPS”



ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม และ แบบสัมภาษณ์

แบบสอบถาม เรื่อง

“การบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี ตามแนวทางของการจัดการภาครัฐแนวใหม่”

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

1.แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลและนำไปวิเคราะห์ประกอบการศึกษา “การบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี ตามแนวทางของการจัดการภาครัฐแนวใหม่” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษาระดับและสาเหตุการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางของการจัดการภาครัฐแนวใหม่

ปัจจัยข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลและลักษณะงานของข้าราชการที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่และเพื่อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางของการจัดการภาครัฐแนวใหม่

2.คำถามในแบบสอบถามประกอบไปด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะบุคคลและลักษณะงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่

3.ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามทั้งหมดจะใช้ประโยชน์ทางวิชาการ

ขอขอบพระคุณที่กรุณาให้ข้อมูลที่ต้องการและเป็นประโยชน์

ร.ต.ท.หญิง อริศรา มีสติ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะบุคคลและลักษณะงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน ☐ ตามความเป็นจริง

1.เพศ

- | | | |
|---------|--------|---------|
| • 1.ชาย | 2.หญิง | 3.อื่นๆ |
|---------|--------|---------|

2.อายุ

- | | |
|-------------------|--------------|
| • 1.ไม่เกิน 20 ปี | 2.20 - 30 ปี |
| • 3.31 - 40 ปี | 4.41 - 50 ปี |
| • 5.50 ปีขึ้นไป | |

3.สถานภาพ

- | | |
|----------------------|---------------------|
| • 1.ผู้ปฏิบัติการ | 2.ผู้บริหารระดับต้น |
| 3.ผู้บริหารระดับกลาง | 4.ผู้บริหารระดับสูง |

4.ระดับการศึกษา

- | | |
|----------------------|-------------|
| • 1.ต่ำกว่าปริญญาตรี | 2.ปริญญาตรี |
| • 3.ปริญญาโท | 4.ปริญญาเอก |

5.เงินเดือน

- | | |
|-------------------------|-----------------------|
| • 1.ไม่เกิน 15,000 บาท | 2.15,001 – 30,000 บาท |
| • 3.30,001 – 60,000 บาท | 4.มากกว่า 60,000 บาท |

6.ระดับชั้นยศ

- | | |
|---------------------|---------------------|
| • 1.ส.ต.ต. - ส.ต.อ. | 2.จ.ส.ต. - ค.ต. |
| 3.ร.ต.ต. - ร.ต.อ. | • 4.พ.ต.ต. - พ.ต.อ. |
| 5.พล.ต.ต. - พล.ต.ท. | |

7.ตำแหน่งงาน

- | | | |
|------------------|------------------|-------------------|
| • 1.ผบ.หมู่ | 2.รองสารวัตร | 3.สารวัตร |
| 4.รองผู้กำกับการ | • 5.ผู้กำกับการ | 6.รองผู้บังคับการ |
| • 7.ผู้บังคับการ | 8.รองผู้บัญชาการ | 9.ผู้บัญชาการ |

8.ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน/อายุราชการ

- | | | |
|-----------------------|--------------------|-----------------|
| • 1.น้อยกว่า 1 – 5 ปี | 2. 6 – 10 ปี | • 3. 11 – 15 ปี |
| • 4. 16 – 20 ปี | • 5. มากกว่า 20 ปี | |

9.กลุ่มงานที่สังกัด

- 1.กลุ่มงานอำนวยการ
- 2.กลุ่มงานสืบสวน
- 3.กลุ่มงานสอบสวน
- 4.กลุ่มงานวิเคราะห์ข่าวและเครื่องมือ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี ตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน ที่ตรงกับระดับความเห็นของท่านเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี ตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการจัดการองค์การสาธารณะแบบมืออาชีพ					
1.หน่วยงานของท่านมีการประกาศให้ทราบถึงแผนงานเพื่อให้สามารถตรวจสอบความโปร่งใส ความถูกต้องในการปฏิบัติงาน					
2.ผู้บริหารในหน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์การอย่างชัดเจน มีการนำเทคนิคการบริหารงานแบบสมัยใหม่มาปรับใช้ในองค์การ					
3.หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายการปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ของข้าราชการตำรวจ					
ด้านมาตรฐานที่ชัดเจนและมีตัวชี้วัดผลงาน					
1.หน่วยงานของท่านมีการกำหนดตัวชี้วัดผลงานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
2. หน่วยงานของท่านการกำหนดตัวชี้วัดผลงานสามารถวัดผลได้จริง					
3. ข้าราชการตำรวจในหน่วยงานของท่านยอมรับตัวชี้วัดและให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย					

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจ สืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี ตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการเน้นที่การควบคุมผลลัพธ์					
1.หน่วยงานของท่านประเมินความสำเร็จจากผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงาน					
2.หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรทรัพยากรโดยคำนึงถึงผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงาน					
ด้านการเปลี่ยนไปสู่การแยกย่อยหน่วยงานในระบบราชการ					
1.หน่วยงานของท่านมีการกระจายอำนาจให้หัวหน้าส่วนราชการกองบังคับการ ให้มีอำนาจและหน้าที่ในการบริหารงานอย่างเต็มที่					
2.หน่วยงานของท่านมีการสำรวจและทบทวน เพื่อยกเลิก ปรับปรุง หรือ จัดให้มีขึ้นใหม่ สำหรับกฎระเบียบ ข้อบังคับที่อยู่ในความรับผิดชอบ เพื่อให้ทันสมัย และทันต่อสถานการณ์บ้านเมืองในปัจจุบัน					
3.หน่วยงานของท่านยังคงมีระบบสายบังคับบัญชาที่มีความซับซ้อนและมีหลายระดับชั้น					
ด้านการเปลี่ยนไปสู่การแข่งขันในระบบราชการ					
1.หน่วยงานของท่านมีการสร้างเงื่อนไขให้การบริการประชาชนมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
2.หน่วยงานของท่านมีความพร้อมที่จะแข่งขันและมีศักยภาพที่จะให้บริการกับประชาชนได้เท่ากับหน่วยงานภาคเอกชน					
3.หน่วยงานของท่านนำเทคนิคการจัดการสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานให้ดีขึ้น					

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจ สืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี ตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการเน้นรูปแบบการบริหารจัดการที่ใช้ใน ภาคเอกชน					
1.หน่วยงานของท่านมีการจัดการภายในองค์กรมีการปรับตัว ให้ทันกับหน่วยงานภาคเอกชน					
2.หน่วยงานของท่านมีการกำหนดกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ					
ด้านการเน้นรูปแบบการบริหารจัดการที่ใช้ใน ภาคเอกชน					
3.หน่วยงานของท่านไม่นำวิธีการบริหารจัดการที่ใช้ใน ภาคเอกชนมาใช้เพราะถือว่าเป็นหน่วยงานภาครัฐ					
ด้านการเน้นวินัยและความประหยัดในการใช้ ทรัพยากร					
1.หน่วยงานของท่านการวางแผนใช้จ่ายงบประมาณ มี ประสิทธิภาพและเหมาะสมกับโครงการหรือกิจกรรม					
2.หน่วยงานของท่านมีการตรวจสอบการใช้ทรัพยากรภายใน หน่วยงานและเปรียบเทียบกับความคุ้มค่ากับผลลัพธ์ที่ได้จาก การใช้ทรัพยากรนั้นๆ					
3.หน่วยงานของท่านมีการควบคุมการใช้ทรัพยากรภายใน หน่วยงาน โดยให้คำนึงหลักความประหยัดและความคุ้มค่า					

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง “การบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยีตามแนวทางของการจัดการภาครัฐแนวใหม่”

แบบสัมภาษณ์

เรื่องที่สัมภาษณ์.....

วันเดือนปีที่สัมภาษณ์.....

เวลาที่เริ่มสัมภาษณ์.....

สถานที่ให้สัมภาษณ์

ผู้ให้สัมภาษณ์.....

ตำแหน่งงาน.....

หน่วยงานต้นสังกัด.....

คำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์

1.ด้านการจัดการองค์การสาธารณะแบบมีอาชีพ

1.1 หน่วยงานของท่านมีการประกาศให้ทราบถึงแผนงานเพื่อให้สามารถตรวจสอบความโปร่งใส ความถูกต้องในการปฏิบัติงาน อย่างไร เพราะเหตุใด

1.2 ผู้บริหารในหน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์การ อย่างไร เพราะเหตุใด

1.3 หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ อย่างไร เพราะเหตุใด

2.ด้านมาตรฐานที่ชัดเจนและมีตัวชี้วัดผลงาน

2.1 หน่วยงานของท่านมีการกำหนดตัวชี้วัดผลงานการปฏิบัติงาน อย่างไร เพราะเหตุใด

2.2 หน่วยงานของท่านการกำหนดตัวชี้วัดผลงาน อย่างไร เพราะเหตุใด

2.3 ข้าราชการตำรวจในหน่วยงานของท่านยอมรับตัวชี้วัดและให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย หรือไม่ อย่างไร เพราะเหตุใด

3.ด้านการเน้นที่การควบคุมผลลัพธ์

3.1 หน่วยงานของท่านประเมินความสำเร็จจากผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานหรือไม่ อย่างไรเพราะเหตุใด

3.2 หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรทรัพยากรโดยคำนึงถึงผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงาน หรือไม่ อย่างไร เพราะเหตุใด

4.ด้านการเปลี่ยนไปสู่การแยกย่อยหน่วยงานในระบบราชการ

4.1 หน่วยงานของท่านมีการกระจายอำนาจให้หัวหน้าส่วนราชการกองบังคับการให้มีอำนาจและหน้าที่ในการบริหารงาน อย่างไร เพราะเหตุใด

4.2 หน่วยงานของท่านมีการสำรวจและทบทวน เพื่อยกเลิก ปรับปรุง หรือ จัดให้มี ขึ้นใหม่ สำหรับกฎระเบียบ ข้อบังคับที่อยู่ในความรับผิดชอบ เพื่อให้ทันสมัย และทันต่อสถานการณ์บ้านเมืองในปัจจุบัน อย่างไร เพราะเหตุใด

4.3 หน่วยงานของท่านยังคงมีระบบสายบังคับบัญชาที่มีความซ้ำซ้อนและมีหลายระดับชั้น หรือไม่ อย่างไร

5.ด้านการเปลี่ยนไปสู่การแข่งขันในระบบราชการ

5.1 หน่วยงานของท่านมีการสร้างเงื่อนไขให้การบริการประชาชนมีประสิทธิภาพมากขึ้น อย่างไร เพราะเหตุใด

5.2 หน่วยงานของท่านมีความพร้อมที่จะแข่งขันและมีศักยภาพที่จะให้บริการกับประชาชนได้เท่ากับหน่วยงานภาคเอกชน หรือไม่ อย่างไร เพราะเหตุใด

5.3 หน่วยงานของท่านนำเทคนิคการจัดการสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงาน อย่างไร เพราะเหตุใด

6.ด้านการเน้นรูปแบบการบริหารจัดการที่ใช้ในภาคเอกชน

6.1 หน่วยงานของท่านมีการจัดการภายในองค์กรมีการปรับตัวให้ทันกับหน่วยงานภาคเอกชน อย่างไร เพราะเหตุใด

6.2 หน่วยงานของท่านมีการกำหนดกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ อย่างไร เพราะเหตุใด

6.3 หน่วยงานของท่านไม่นำวิธีการบริหารจัดการที่ใช้ในภาคเอกชนมาใช้ หรือไม่ อย่างไร เพราะเหตุใด

7.ด้านการเน้นวินัยและความประหยัดในการใช้ทรัพยากร

7.1 หน่วยงานของท่านการวางแผนใช้จ่ายงบประมาณ มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับโครงการหรือกิจกรรมในหน่วยงาน หรือไม่ อย่างไร เพราะเหตุใด

7.2 หน่วยงานของท่านมีการตรวจสอบการใช้ทรัพยากรภายในหน่วยงานและเปรียบเทียบกับความคุ้มค่ากับผลลัพธ์ที่ได้จากการใช้ทรัพยากรนั้นๆ หรือไม่ อย่างไร เพราะเหตุใด

7.3 หน่วยงานของท่านมีการควบคุมการใช้ทรัพยากรภายในหน่วยงาน โดยให้คำนึงหลักความประหยัดและความคุ้มค่า หรือไม่ อย่างไร เพราะเหตุใด

8.ปัจจุบันหน่วยงานของท่านได้นำหลักการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้อย่างไรบ้าง

9.ในการบริหารจัดการหน่วยงานของท่านตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่ มีอุปสรรคใดบ้าง

10.ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับการนำเอาการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในหน่วยงานของท่าน

11.ท่านมีความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา เงินเดือน และปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ระดับชั้นยศ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน/อายุราชการ ลักษณะของงาน ปัจจัยใดบ้างที่มีความสำคัญที่ทำให้เกิดการนำเอาการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในหน่วยงานของท่าน

12.แนวทางในการพัฒนาหน่วยงานของท่านให้เป็นไปตามการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ เป็นอย่างไร

-





ภาคผนวก ค

แบบขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล



มหาวิทยาลัยรังสิต
เมืองเอก ก.พ.พ.รังสิต
จ.ปทุมธานี 12000

Rangsit University
Maong-Ek, Pathumthani Rd.
Pathumthani 12000, Thailand

T. 0561 2997 2200-30
F. (66) 2791 1757

บ.ล.อ.ท.	
เลขรับ	13017
วันที่	7 พ.ย. 2566
เวลา	15.16 น.

ที่ รบศ. 4183/303

สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

1 พฤศจิกายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย

เรียน กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย ว่าที่ ร.ต.ท.หญิง อริศรา มีสติ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต อยู่ระหว่างทำวิทยานิพนธ์นิพนธ์ เรื่อง "ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี ตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ชนิศา จิตธุระยะ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์นิพนธ์สำเร็จอย่างมีคุณภาพ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความถูกต้อง ชัดเจน เพียงพอ สามารถสรุปและอภิปรายผลการวิจัยได้อย่างมีคุณค่า และเป็นประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป สถาบันฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้กรุณาอนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลบุคลากรในหน่วยงานของท่าน ในวันและเวลาที่ท่านสะดวก โดยนักศึกษาจักได้ดำเนินการประสานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ดร.เฉลิมพร เข็นเยือก)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติหน้าที่แทนคณบดี

ว่าที่ ร.ต.ท.หญิง อริศรา มีสติ

โทร. 090-9299258

สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

โทร. 0-2997-2200 ต่อ 1031, 1048

www.rsu.ac.th

ด่วนที่สุด

สำเนาถูกต้อง

ที่ ๐๐๓๙.๑๑/๕๖๒๐

เรียน ผบก.สอท.๒, ผบก.ตอท.

เพื่อโปรดทราบ

ผกก.ในสังกัด บก.อก.บช.สอท.

เพื่อทราบตามข้อสั่งการ ผบช.สอท. ลง ๑๓ พ.ย.๖๖ ท้ายหนังสือ ฝ่ายธุรการและกำลังพล บก.อก.บช.สอท. ที่ ๐๐๓๙.๑๑/๕๐๘ ลง ๑๐ พ.ย.๖๖ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูล เพื่อศึกษาวิจัย และขอความร่วมมือประชาสัมพันธ์ข้าราชการตำรวจในหน่วยทำแบบสอบถามตามคิวอาร์โค้ด ที่แนบมาพร้อมนี้

พ.ต.อ.

(สุรพงษ์ ไทยประเสริฐ)

รอง ผบก.๑ พรท.ผบก.อก.บช.สอท.

๑๓พ.ย.๖๖



QR Code แบบสำรวจข้อมูล เพื่อทำการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายธุรการและกำลังพล บก.อก.บข.สอท. โทร. ๐ ๒๕๐๔ ๔๓๖๔
 ที่ ๐๐๓๔.๑๑/ ๕๐๘ วันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖
 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย
 เรียน ผบช.สอท.

๑. เรื่องเดิม

สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยรังสิต มีหนังสือ ที่ รปศ. ๔๑๘๗/๓๐๓ ลง ๑ พ.ย.๖๖ ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย (ตามเอกสารแนบ)

๒. ข้อเท็จจริง

ตามข้อ ๑ โดยว่าที่ ร.ต.ท.หญิง อริศรา มีสติ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ซึ่งมหาวิทยาลัยรังสิต อยู่ระหว่างทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี ตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่” เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์สำเร็จอย่างมีคุณภาพ จำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความถูกต้อง ชัดเจน เพียงพอ สามารถสรุปและอภิปรายผลการวิจัยได้อย่างมีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป โดยรูปแบบการจัดทำวิทยานิพนธ์คือให้ข้าราชการตำรวจในสังกัด บข.สอท. ร่วมกันทำแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย ๒ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะบุคคล และลักษณะงาน

ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี ตามแนวทางการจัดการภาครัฐแนวใหม่

๓. ข้อพิจารณา

ฝ่ายธุรการและกำลังพล บก.อก.บข.สอท. พิจารณาแล้ว เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เห็นควรให้ บก.อก.บข.สอท., บก.สอท.๒ และ บก.ตอท. แจ้งข้าราชการตำรวจในสังกัด ทำแบบสอบถามตามคำอารักขาที่แนบมาพร้อมนี้

๔. ข้อเสนอ

๔.๑ เพื่อโปรดทราบตามข้อ ๑ - ๒

๔.๒ เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติตามข้อ ๓ หรือเห็นควรประการใดขอได้โปรดพิจารณาสั่งการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

พ.ต.อ.

(ศักราช สาครไพศาล)

ผกก.ฝ่ายธุรการและกำลังพล บก.อก.บข.สอท.



ความเห็นผู้บังคับบัญชา

เรียน ผบก.อก.บช.สอท.

ให้ตรวจดำเนินการตามข้อ ๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

พ.ต.อ. สรพงษ์
(สรพงษ์ ไทยประเสริฐ)
รอง ผบก.อก.บช.สอท.
๑๐ พ.ย.๖๖

เรียน รอง ผบช.สอท.

ให้ตรวจดำเนินการตามข้อ ๓
ผบก.อก.บช.สอท.

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

พ.ต.อ. นาริน
(นาริน เสี่ยงมงคล)
รอง ผบก.ฯ รรท.ผบก.อก.บช.สอท.
๑๐ พ.ย.๖๖

เรียน ผบช.สอท.

ให้ดำเนินการตามข้อ ๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

พล.ต.ต. อินดี
(อินดี ไทยวัชรามาศ)
ผบก.สส.สตร.รรท.รอง ผบช.สอท.
๑๓ พ.ย.๖๖

- ทราบ

☒ ดำเนินการตามข้อ ๓

พล.ต.ท. วรวัฒน์
(วรวัฒน์ วัฒนนครบัญชา)
ผบช.สอท.
๑๓ พ.ย.๖๖

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	ร.ต.ท.หญิง อริศรา มีสติ
วัน เดือน ปีเกิด	13 พฤศจิกายน 2539
สถานที่เกิด	จังหวัดสุรินทร์ ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ปริญญาบัญชีบัณฑิต, 2562 มหาวิทยาลัยรังสิต ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, 2566
ที่อยู่ปัจจุบัน	26 หมู่ 1 ตำบลคูคต อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี 12000
สถานที่ทำงาน	กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรม ทางเทคโนโลยี เลขที่ 904 ตำบลบ้านใหม่ อำเภopakเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
ตำแหน่งปัจจุบัน	รองสารวัตร ฝ่ายงบประมาณและการเงิน กองบังคับการ อำนวยการ กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวน อาชญากรรมทางเทคโนโลยี