

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในโลกยุค “สังคมแห่งความรู้ ยุคโลกาภิวัตน์ และยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง” หน่วยบริการสาธารณะ หรือที่เรียกว่าหน่วยราชการจะต้องปรับตัวเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ และเปลี่ยนวิธีทำงานใหม่ มิฉะนั้นสังคมไทยก็จะไม่สามารถแข่งขันได้ในสังคมโลก แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่คือการปรับเปลี่ยนองค์การในปัจจุบัน ให้เป็นองค์การสมัยใหม่ ซึ่งจะส่งผลทำให้ภาครัฐทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะต้องปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการ ประกอบด้วย การปรับวิธีการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและเน้นผลงาน ปรับการบริหารงานให้เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ปรับบทบาทภารกิจและกลยุทธ์โดยให้เอกชน และชุมชนมีส่วนร่วม ดังนั้นการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) จึงเป็นแนวคิดพื้นฐานของการบริหารจัดการภาครัฐซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงระบบต่าง ๆ ของภาครัฐและยุทธศาสตร์ด้านต่าง ๆ ที่เป็นรูปธรรม มีแนวทางในการบริหารจัดการคือ การให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน คำนึงถึงความต้องการของประชาชนเป็นหลัก รัฐพึงทำบทบาทเฉพาะที่รัฐทำได้ดีเท่านั้น ลดการควบคุมจากส่วนกลาง เพิ่มอิสระแก่หน่วยงาน ระบบการบริหารงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีระบบสนับสนุนทางด้านบุคลากรและเทคโนโลยี และเน้นการแข่งขันระหว่างหน่วยงานภาครัฐกับเอกชน (สุเทพ เชาวลิต, 2551: 3-4)

องค์การภาครัฐจึงมีความจำเป็นจะต้องเร่งพัฒนาให้มีศักยภาพและรายได้เปรียบในการแข่งขัน โดยการริเริ่มแนวคิดใหม่ขององค์การในอนาคต ซึ่งก็คือ องค์การจะต้องมีการปรับตัวทั้งทางด้านโครงสร้าง วัฒนธรรม และค่านิยมขององค์การ ผู้บริหารจะต้องถ่วงดุลระหว่างโครงสร้าง รูปแบบ และกระบวนการบริหารจัดการ ระบบข้อมูลสารสนเทศ ระบบการจูงใจและลงโทษ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการวางแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน ดังนั้นรูปแบบขององค์การในอนาคตจะมีลักษณะเป็นโครงสร้างแบบราบ มีการทำงานเป็นทีม และการเชื่อมโยงแบบเครือข่าย แต่โครงสร้างดังกล่าวจะไม่คงที่ตายตัว คือ จะต้องมีความยืดหยุ่นเตรียมพร้อมรับการปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้าน โดยเฉพาะการแข่งขันที่รุนแรงในปัจจุบัน และการค้นหาแนวกลยุทธ์ใหม่ๆ ที่มีการพัฒนาให้เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาองค์การในอนาคตจะให้

ความสำคัญกับความหลากหลายของการเรียนรู้ การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการบริหารจัดการองค์การภาครัฐในอนาคตจะต้องมีการนำเครื่องมือการจัดการต่าง ๆ ที่มีอยู่หลากหลายมาปรับใช้ในองค์การให้เหมาะสม ดังนั้นการที่จะนำเครื่องมือในการบริหารจัดการต่าง ๆ มาใช้และให้เกิดประโยชน์กับองค์การได้อย่างแท้จริงนั้นต้องปฏิบัติดังนี้คือ ศึกษาเครื่องมือทางการจัดการต่าง ๆ ให้เข้าใจถ่องแท้ก่อนที่จะเริ่มใช้งานเนื่องจากเครื่องมือแต่ละประเภทย่อมมีข้อดีและข้อเสีย รวมทั้งความเหมาะสมในการใช้งานที่แตกต่างกัน ผู้บริหารภายในองค์การจะต้องผู้ที่สนับสนุนและผลักดันการใช้เครื่องมือทางการจัดการต่าง ๆ ไม่ใช่อาศัยนักวิชาการหรือที่ปรึกษาข้างนอกเพียงอย่างเดียว แต่ผู้บริหารจัดมีความรู้ความเข้าใจเป็นอย่างดีและสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม ในการนำเครื่องมือในการจัดการมาใช้จะต้องปรับปรุง พัฒนาเครื่องมือทางการจัดการให้มีความเหมาะสมกับองค์การไม่ใช่ปรับองค์การให้สอดคล้องและเหมาะสมกับเครื่องมือเครื่องมือการจัดการที่นิยมใช้กันมากในปัจจุบันมีมากมาย (ทศพร ศิริสัมพันธ์ และคณะ, 2546: 4)

สำหรับสำนักงานตำรวจแห่งชาติซึ่งเป็นองค์การหนึ่งในระบบราชการมีองค์ประกอบของภารกิจ ที่มีความเกี่ยวข้องกับงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การอำนวยความยุติธรรม และการฟื้นฟูผู้กระทำผิด ในขณะที่งานการบริหารงานยุติธรรม มีหลายหน่วยงานที่เข้ามารับผิดชอบ คือ เริ่มจาก ตำรวจ อัยการ ศาลยุติธรรม จนถึงราชทัณฑ์และการฟื้นฟูผู้กระทำผิด ซึ่งเป็นที่ชัดเจนว่า "ตำรวจ" ถือได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการที่วัดด้วยความยุติธรรม แต่ในขณะเดียวกัน ด้านภาพลักษณ์ของ "ตำรวจ" ก็มักจะถูกกล่าวหาและ โดนมองว่าเป็นตัวผู้ร้ายในระบบด้วยเช่นกัน

ดังนั้นการปรับปรุง/ปฏิรูปองค์กรตำรวจจึงมักเป็นประเด็นที่น่าสนใจของสังคมเสมอมา เมื่อมีการหยิบประเด็นนี้ขึ้นมาพิจารณา เพราะมันได้สะท้อนถึงสภาพของปัญหาเชิงโครงสร้างที่ฝังอยู่ในระบบองค์กรตำรวจ ซึ่งสภาพปัญหาขององค์กรตำรวจ ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา เกิดจากสภาพปัญหาที่สำคัญ 3 ด้านดังนี้ คือ 1) ด้านโครงสร้างและการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการที่มีการรวมศูนย์อำนาจในการบริหารงาน การมีภารกิจที่ไม่ใช่ภารกิจหลักของตำรวจและเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมหลักที่สำคัญของรัฐแทบทุกด้าน (แม้ว่าปัจจุบันได้มีการปรับปรุงไปบ้างแล้ว) การจัดตั้งองค์กรแบบกึ่งทหาร การสอบสวนที่ขาดอิสระและขาดการพัฒนาอย่างเป็นระบบ 2) ด้านการบริหารบุคคลและวิชาชีพตำรวจ ซึ่งเป็นประเด็นที่เกี่ยวกับการละเลยใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล การสรรหาและผลิตบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และวิชาชีพตำรวจ ระบบสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ (เป็นต้นเหตุแห่งการคอร์รัปชัน) ความก้าวหน้าของตำรวจชั้นประทวน การถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจที่ขาดการบูรณาการปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่น และมี

การปฏิบัติหน้าที่ที่อิงกับอำนาจนิยม ขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการบังคับใช้กฎหมาย 3) ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนและกลไกในการตรวจสอบ ซึ่งเป็นประเด็นที่เกี่ยวกับการกำหนดนโยบายในการมีส่วนร่วมและการตรวจสอบจากภาคประชาชน ความเชื่อมั่นและทัศนคติของประชาชน ค่านิยมในสังคมที่กลุ่มคนที่เป็นผู้นำชุมชน หรือผู้นำท้องถิ่นและผู้มีอิทธิพลต่างพยายามที่จะใช้ดำรงไปเสริมผลประโยชน์ของตนประเด็นปัญหา ด้านโครงสร้างและกาบริหารจัดการ ด้านการบริหารบุคคล ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน และการขาดกลไกในการตรวจสอบองค์การที่เอาจริงเอาจังกับปัญหานี้เอง ได้ก่อให้เกิดผลกระทบด้านลบซึ่งเป็นที่มาของการคอร์รัปชันภายในระบบ (Systemic Corruption) ในองค์การตำรวจ หรือการสร้างพฤติกรรมการคอร์รัปชันของบุคคล ที่เกิดมาจากตัวระบบขององค์การเอง การสร้างส่วนเกินทางเศรษฐกิจโดยรัฐจากกฎระเบียบที่ไม่ชัดเจน และการแสวงหาค่าเช่าทางเศรษฐกิจของบุคคลจากอำนาจหน้าที่ในฐานะที่เป็นผู้รักษากฎหมาย ซึ่งกิจกรรมที่สะท้อนออกมาให้ประชาชนเห็นเป็นประจักษ์ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2555: 1-8)

ด้วยการนั้นองค์การตำรวจโดยเฉพาะสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้มีความพยายามที่จะปรับปรุงระบบขององค์กร หรือพัฒนาระบบตำรวจอย่างจริงจังมาแล้วแต่ก็ล้มเหลวไปในท้ายที่สุด กล่าวคือ สภาพปัญหาขององค์การตำรวจก็ยังอยู่แบบเดิม การเมืองในระบบตำรวจก็ยังคงเป็นเช่นเดิม ระบบตรวจสอบและการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชนที่ได้ออกแบบไว้ไม่ได้ถูกนำมาใช้ และขาดความจริงใจจากผู้ที่เกี่ยวข้องในระบบอย่างแท้จริง ทำให้เกิดการต่อต้านและไม่สนใจนำเอาแนวคิดไปปฏิบัติให้เกิดผลดีในระยะยาว โครงการพัฒนาตำรวจจึงกลายเป็นความฝันของตำรวจน้ำดีจำนวนมาก ที่อยากจะเห็นการเปลี่ยนแปลงในทางที่เป็นผลดีต่อองค์กรอันเป็นที่รักของเขาอย่างยั่งยืน แม้กระทั่งกฎหมายที่ใช้ก็ยังปรับเข้าโครงสร้างทั้งหมดไม่เรียบร้อย" (มดิชน, 30 มิ.ย. 2553) จึงเห็นได้ว่าความคิดเห็นต่างๆมีส่วนพ้องกันอยู่ และสะท้อนให้เห็นว่างานปฏิรูประบบตำรวจไม่ใช่จะทำได้ง่ายๆ

ในส่วนตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์เป็นองค์การหนึ่งที่มีเป้าหมายในการ บริหารงานเพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยและบรรลุผลตามนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติและนโยบายของรัฐบาล จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการนำหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้้องค์การสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานได้ อีกทั้งยังเป็นกลไกในการควบคุมติดตามและตรวจสอบ โดยมีประชาชนหรือองค์กรภายนอกมีส่วนร่วม ทั้งนี้เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเสียหายแก่การบริหารองค์กร เพราะการนำการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ให้เกิดขึ้นในองค์กร เป็นการสร้างสำนึกที่ดีในการบริหารงาน และการทำงานในองค์กร และจัดระบบที่สนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามสำนึกที่ดีไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของกาบริหารงาน

อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่สิ้นเปลือง การติดตามการทุจริต ความโปร่งใส โดยคำนึงถึงผู้ที่เกี่ยวข้องที่จะได้รับผลกระทบ เนื่องจากผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐนั้น จะเกี่ยวข้องกับประชาชนโดยตรงซึ่งจากการดำเนินงานของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ที่ผ่านมา ยังไม่มีการตรวจสอบประเมินผลการดำเนินงานตามหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ทำให้ไม่ทราบว่าการดำเนินการมีผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด และควรปรับปรุงแก้ไขในขั้นตอนใดบ้าง การขาดการประเมินความสำเร็จในการดำเนินการจะทำให้ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ปฏิบัติงานไม่สำเร็จตามยุทธศาสตร์และนโยบายที่ได้กำหนดไว้ อันจะส่งผลกระทบต่อองค์การและประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นที่นำเสนอมาในด้านการปฏิรูปองค์กรตำรวจที่นำไปสู่การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ดังประเด็นที่ว่าพัฒนาองค์กรตำรวจการบริหารแบบมืออาชีพ ที่คำนึงถึงผลลัพธ์ ตัวชี้วัด และเน้นการบริการประชาชน เป็นต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารจัดการของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ตามเกณฑ์มาตรฐานการบริหารภาครัฐและของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และเพื่อนำไปเป็นแนวทางพัฒนาการบริหารตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ที่มีประสิทธิผลมุ่งสู่ผลลัพธ์

คำถามการวิจัย

1. ความสำเร็จตามหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์เป็นอย่างไร
2. องค์ประกอบหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่แนวทางใดบ้างที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
3. การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ที่เหมาะสมกับตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ควรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสำเร็จตามหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
3. เพื่อสังเคราะห์หาข้อสรุปในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ที่เหมาะสมกับตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

สมมติฐานการวิจัย

องค์ประกอบหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ส่งผลต่อความสำเร็จของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการศึกษา การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ใช้รูปแบบ การวิจัยแบบผสมผสาน ระหว่าง งานวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative Research)กับการวิจัยเชิงคุณภาพ(Quality Research) ได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ซึ่งได้จากการสังเคราะห์แนวความคิดและทฤษฎีจากนักวิชาการ ได้แก่ คริสโตเฟอร์ ฮูด (Christopher Hood) อีแวน เฟอร์ลี และคณะ (Ewan Ferlie and other) ทศพร ศิริสัมพันธ์ และคณะ เป็นต้น เกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด 2) การวางแผนกลยุทธ์เชิงรุก 3) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การเน้นวินัยและความประหยัดในการใช้ทรัพยากร 5) การปรับโครงสร้างองค์กร และ 6) การควบคุมผลสัมฤทธิ์

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

จำแนกเป็น 2 ประเภท คือ

2.1 วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Methodology) ประชากรที่ศึกษา คือ ข้าราชการตำรวจซึ่งเป็นระดับปฏิบัติการของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประกอบด้วย ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่มีตำแหน่งตั้งแต่รองผู้กำกับการ ถึง ผู้บังคับหมู่ และมียศตั้งแต่ พ.ต.ท. ถึง ศ.ต.ต. จำนวน 1 กองบังคับการ และ 16 สถานีตำรวจ โดยมีสถานีตำรวจระดับอำเภอ 8 แห่ง และสถานีตำรวจระดับตำบล 8 แห่ง รวมจำนวน 1,315 นาย (บัญชีสถานภาพกำลังพลตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ปี 2556) เพื่อเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ

กลุ่มตัวอย่าง คำนวณจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane อ้างถึงใน สติน พันธ์พินิจ, 2549: 133) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 307 คน สุ่มตัวอย่างจากสถานีตำรวจทั้ง 16 สถานี และกองบังคับการ 1 แห่ง ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling)

2.2 วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Quality Research Methodology) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key-informants) ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ คือ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่มีตำแหน่งตั้งแต่ผู้กำกับการถึงผู้บังคับการ และมียศตั้งแต่ พ.ต.อ. ถึง พล.ต.ต.จำนวน 1 กองบังคับการ และ 16 สถานีตำรวจ โดยมีสถานีตำรวจระดับอำเภอ 8 แห่ง และสถานีตำรวจระดับตำบล 8 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 17 คน โดยผู้วิจัยคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลมาจำนวน 9 คน เป็นตัวแทนของผู้ให้ข้อมูลซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการกิจการวางแผนงานของสถานีตำรวจ ประกอบด้วย ผู้บังคับการ และรองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้กำกับสถานีตำรวจระดับอำเภอ จำนวน 5 คน และผู้กำกับสถานีตำรวจระดับตำบล 2 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรต้น คือ การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ประกอบด้วย

- 3.1.1 การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด
- 3.1.2 การวางแผนกลยุทธ์เชิงรุก
- 3.1.3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- 3.1.4 การเน้นวินัยและความประหยัดในการใช้ทรัพยากร
- 3.1.5 การปรับโครงสร้างองค์การ
- 3.1.6 การควบคุมผลสัมฤทธิ์

3.2 ตัวแปรตามคือ ความสำเร็จของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ใน 3 ด้าน ประกอบด้วย 1)ด้านการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุก 2) ด้านคุณภาพการให้บริการ และ 3) ด้านการพัฒนาองค์กร

4. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาครั้งนี้ คือ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประกอบด้วย กองบังคับการ 1 แห่ง สถานีตำรวจระดับอำเภอ 8 แห่ง สถานีตำรวจระดับตำบล 8 แห่ง

5. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาในการทำวิจัยตั้งแต่เดือนมกราคม ถึงเดือน ตุลาคม 2556

ค่านิยมเชิงปฏิบัติการ

ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ หมายถึง กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และสถานีตำรวจทุกสถานีในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ หมายถึง วิธีการ หลักการเกี่ยวกับ การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่(New Public Management) ที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ขึ้นประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด การวางแผนกลยุทธ์เชิงรุก การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การเน้นวินัยและความประหยัดในการใช้ทรัพยากร การปรับโครงสร้างองค์กร และการควบคุมผลสัมฤทธิ์

การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด หมายถึง การบริหารงานของผู้บริหารตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เป้าประสงค์ระยะสั้นและระยะยาว และความคาดหวังในผลการดำเนินการ รวมถึงการกำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จในการดำเนินการ

การวางแผนกลยุทธ์เชิงรุก หมายถึง ผู้บริหารตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีวิธีการกำหนดเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ และแผนงาน/โครงการเชิงรุกของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ รวมทั้งการถ่ายทอดเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์เชิงรุก ลงไปยังระดับต่าง ๆ ภายในตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์และการวัดผลความก้าวหน้า

การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง การบริหารงานของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ในการกำหนดความต้องการ ความคาดหวัง และความพึงพอใจของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์การดำเนินการในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การกำหนดปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจ และนำไปสู่การกล่าวถึงในทางที่ดี

การเน้นวินัยและความประหยัดในการใช้ทรัพยากร หมายถึง การบริหารงานของ ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์เกี่ยวกับการพัฒนาระบบงานบุคคลระบบการเรียนรู้ของบุคลากร และการสร้างแรงจูงใจ ให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ และการสร้างวินัยแก่ บุคลากร เพื่อให้มุ่งไปในแนวทางเดียวกันกับเป้าประสงค์และแผนปฏิบัติการ โดยรวมของ ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ รวมทั้งการใช้ทรัพยากรต่างๆ ในการดำเนินงานด้วยความประหยัด และคุ้มค่า

การปรับโครงสร้างองค์การ หมายถึง การที่ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ปรับ โครงสร้างการบังคับบัญชาให้มีความยืดหยุ่นและคล่องตัว มีกระจายอำนาจการตัดสินใจโดยมุ่ง ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

การควบคุมผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การดำเนินงานของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในการจัดการกระบวนการการให้บริการของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และกระบวนการ อื่นที่สำคัญที่ช่วยสร้างผลสำเร็จในการดำเนินงาน ตลอดจนกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญต่าง ๆ

ความสำเร็จของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ หมายถึง การที่ตำรวจภูธรจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ มีผลลัพธ์การดำเนินการในด้านการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุก ด้าน คุณภาพการให้บริการ และด้านการพัฒนาองค์การ อยู่ในระดับมาก

การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุก หมายถึง การตรวจประเมินผลลัพธ์ของ ประสิทธิภาพตามแผนยุทธศาสตร์ของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ การตรวจประเมินผลลัพธ์ การดำเนินการด้านการปฏิบัติราชการที่สำคัญของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์เพื่อให้บรรลุ คุณภาพการให้บริการและประสิทธิภาพตามแผนปฏิบัติราชการ

คุณภาพการให้บริการ หมายถึง การตรวจประเมินผลลัพธ์ของผลการดำเนินการด้าน การมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อแสดงให้เห็นว่าตำรวจภูธรจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ ทำให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพึงพอใจ และทำให้ผู้รับบริการและผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียกล่าวถึงตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ในทางที่ดี

การพัฒนาองค์การ หมายถึง การตรวจประเมินผลลัพธ์ที่สำคัญของตำรวจภูธรจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ ในเรื่องการพัฒนาองค์การ การเป็นองค์การที่มีจริยธรรม รวมทั้งการดำเนินการ ด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เพิ่มผลิตภาพ ส่งเสริมการ เรียนรู้ และเอื้ออาทรให้แก่บุคลากรทั้งหมด

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ผลของการวิจัยจะเป็นข้อมูล บ่งชี้ระดับของความสำเร็จของตำรวจภูธรจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ ในด้านการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุก ด้านคุณภาพการให้บริการ และด้านการพัฒนาองค์กร
2. ผลของการวิจัยจะเป็นข้อมูล บ่งชี้ระดับของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของ ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
3. ผลของการวิจัย เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ให้ สันนิษฐานความสำเร็จของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ยิ่งขึ้น
4. ผลของการวิจัยทำให้ได้แนวทาง ในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่เหมาะสม กับตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์