

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาความสำเร็จตามหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 2) ศึกษาองค์ประกอบหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 3) สังเคราะห์หาข้อสรุปในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่เหมาะสมกับตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ตอนที่ 1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

ตอนที่ 1.3 การวิเคราะห์ความสำเร็จของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตอนที่ 1.4 การทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ตอนที่ 2.1 ปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความสำเร็จตามหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตอนที่ 2.2 การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่เหมาะสมกับตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตอนที่ 2.3 การสังเคราะห์หาข้อสรุปในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่เหมาะสมกับตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ตอนที่ 1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจากข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	282	91.90
หญิง	25	8.10
อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	44	14.30
31 - 40 ปี	111	36.20
41 - 50 ปี	106	34.50
51 ปีขึ้นไป	46	15.00
ระดับการศึกษาสูงสุด		
เทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	115	37.50
ปริญญาตรี	182	59.20
สูงกว่าปริญญาตรี	10	3.30
ระดับชั้นยศ		
ประทวน	190	61.90
สัญญาบัตร	117	38.10
อายุราชการ		
ไม่เกิน 10 ปี	45	14.70
11 - 20 ปี	130	42.30
21 - 30 ปี	88	28.70
31 ปีขึ้นไป	44	14.30
รายได้ต่อเดือน		
ไม่เกิน 10,000 บาท	19	6.20
10,001 - 20,000 บาท	107	34.90
20,001 - 30,000 บาท	148	48.20
30,001 - 40,000 บาท	29	9.40
40,001 บาท ขึ้นไป	4	1.30
รวม	307	100.00

จากตารางที่ 4.1พบว่าข้าราชการตำรวจ ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 307 คน เป็นเพศชาย จำนวน 282 คนคิดเป็นร้อยละ 91.90 เพศหญิง จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 8.10

จำแนกตามอายุ พบว่าข้าราชการตำรวจที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 36.20 รองลงมามีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 34.50 อายุ 51 ปีขึ้นไปมีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 และอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 14.30 ตามลำดับ

จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดพบว่า ข้าราชการตำรวจที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีการศึกษาสูงสุดปริญญาตรีจำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 59.20 รองลงมามีการศึกษาสูงสุดเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนปลายจำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 และมีการศึกษาสูงสุดสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30 ตามลำดับ

จำแนกตามระดับชั้นยศ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีชั้นยศระดับชั้นประทวน จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 61.90 และมีชั้นยศระดับชั้นสัญญาบัตร จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 38.10 ตามลำดับ

จำแนกตามอายุราชการ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุราชการ 11 - 20 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 42.30 รองลงมามีอายุราชการ 21 - 30 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 28.70 มีอายุราชการ ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 14.70 และมีอายุราชการ 31 ปี ขึ้นไปจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 14.30 ตามลำดับ

จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 148 คนคิดเป็นร้อยละ 48.20 รองลงมามีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 34.90รายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 9.40 รายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.20 และรายได้ต่อเดือน 40,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.30 ตามลำดับ

ตอนที่ 2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

การวิเคราะห์องค์ประกอบหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 307 คน นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.2-4.8

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน องค์ประกอบหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

องค์ประกอบหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด	3.88	0.51	มาก	2
2. การวางแผนกลยุทธ์เชิงรุก	3.89	0.52	มาก	1
3. การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.87	0.55	มาก	3
4. การเน้นวินัยและความประหยัดในการใช้ทรัพยากร	3.84	0.55	มาก	6
5. การปรับโครงสร้างองค์กร	3.85	0.53	มาก	5
6. การควบคุมผลสัมฤทธิ์	3.87	0.57	มาก	4
รวม	3.87	0.45	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่าองค์ประกอบหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.45) ในรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการวางแผนกลยุทธ์เชิงรุก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.52) รองลงมาคือ การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.51) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.55) การควบคุมผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.57) การปรับโครงสร้างองค์กร ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.53) และการเน้นวินัยและความประหยัดในการใช้ทรัพยากร ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.55) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน องค์ประกอบหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่
ด้านการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด

การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของตำรวจภูธรจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์	3.94	0.64	มาก	1
2. การกำหนด ค่านิยม ในการปฏิบัติงานของตำรวจภูธร จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	3.88	0.63	มาก	2
3. การกำหนด เป้าประสงค์ระยะสั้นและระยะยาว ในการ ปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์	3.87	0.68	มาก	4
4. ผู้บริหารตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ชี้แจงความ คาดหวังในผลการดำเนินการ ของข้าราชการตำรวจ ตำรวจ	3.85	0.69	มาก	5
5. การกำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จในการดำเนินการของ ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์	3.88	0.70	มาก	3
รวม	3.88	0.51	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า องค์ประกอบหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ด้านการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.64) รองลงมาคือการกำหนด ค่านิยมในการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.63) และการกำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จในการดำเนินการของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.70) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ชี้แจงความคาดหวังในผลการดำเนินการ ของข้าราชการตำรวจตำรวจ ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.69)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน องค์ประกอบหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่
ด้านการวางแผนกลยุทธ์เชิงรุก

การวางแผนกลยุทธ์เชิงรุก	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. การกำหนดเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ และ แผนงาน/โครงการเชิงรุกของตำรวจภูธรจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์มีความชัดเจน	3.92	0.67	มาก	2
2. ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีการถ่ายทอด ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และแผนงาน/โครงการเชิงรุกไปสู่ ภาคปฏิบัติที่ชัดเจนไปยังหน่วยงานระดับต่าง ๆ	3.86	0.69	มาก	4
3. ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และแผนงาน/โครงการเชิงรุกของ ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์สอดคล้องกับนโยบาย ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	3.99	0.70	มาก	1
4. ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และแผนงาน/โครงการเชิงรุกของ ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์สอดคล้องกับ ความต้องการของประชาชน	3.88	0.70	มาก	3
5. ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีการวัดผล ความก้าวหน้าของยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และแผนงาน/ โครงการเชิงรุก	3.81	0.67	มาก	5
รวม	3.89	0.52	มาก	

จากตารางที่ 4.4พบว่าองค์ประกอบหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ด้านการวางแผนกลยุทธ์เชิงรุกในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และแผนงาน/โครงการเชิงรุกของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.70) รองลงมาคือ การกำหนดเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ และแผนงาน/โครงการเชิงรุกของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีความชัดเจน ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.67) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์มี การวัดผล ความก้าวหน้าของยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และแผนงาน/โครงการเชิงรุก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.67)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน องค์ประกอบหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่
ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. การกำหนดความต้องการผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วน เสียของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์	3.83	0.68	มาก	5
2. การกำหนดความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์	3.88	0.70	มาก	3
3. การกำหนดความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์	3.90	0.73	มาก	1
4. การดำเนินการในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.85	0.69	มาก	4
5. การกำหนดปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจ และนำไปสู่การกล่าวถึง ในทางที่ดี	3.89	0.74	มาก	2
รวม	3.87	0.55	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่าองค์ประกอบหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ด้านการให้
ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภาพรวมอยู่ในระดับมาก($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.55)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การกำหนดความ
พึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ($\bar{X} = 3.90$,
S.D. = 0.73) รองลงมาคือ การกำหนดปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมี
ความพึงพอใจ และนำไปสู่การกล่าวถึงในทางที่ดี($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.74) และการกำหนดความคาดหวัง
ของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.70)
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การกำหนดความต้องการผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วน
เสียของ
ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.68)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน องค์ประกอบหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่
ด้านการเน้นวินัยและความประหยัดในการใช้ทรัพยากร

การเน้นวินัยและความประหยัดในการใช้ทรัพยากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ดำรงยุทธจังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีการพัฒนาระบบงานบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่	3.81	0.72	มาก	4
2. ดำรงยุทธจังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีการพัฒนาระบบการเรียนรู้ของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่	3.75	0.74	มาก	5
3. ดำรงยุทธจังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่	3.82	0.69	มาก	3
4. ดำรงยุทธจังหวัดประจวบคีรีขันธ์เน้นการสร้างวินัยแก่บุคลากร	3.88	0.65	มาก	2
5. ดำรงยุทธจังหวัดประจวบคีรีขันธ์กำหนดนโยบายส่งเสริมการใช้ทรัพยากรต่างๆในการดำเนินงานด้วยความประหยัดและคุ้มค่า	3.92	0.65	มาก	1
รวม	3.84	0.55	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่าองค์ประกอบหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ด้านการเน้นวินัยและความประหยัดในการใช้ทรัพยากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก($\bar{X}=3.84$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ดำรงยุทธจังหวัดประจวบคีรีขันธ์กำหนดนโยบายส่งเสริมการใช้ทรัพยากรต่างๆในการดำเนินงานด้วยความประหยัดและคุ้มค่า ($\bar{X}=3.92$, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ ดำรงยุทธจังหวัดประจวบคีรีขันธ์เน้นการสร้างวินัยแก่บุคลากร($\bar{X}=3.88$, S.D. = 0.65) และดำรงยุทธจังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ ($\bar{X}=3.82$, S.D. = 0.69) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ดำรงยุทธจังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีการพัฒนาระบบการเรียนรู้ของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ ($\bar{X}=3.75$, S.D. = 0.74)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน องค์ประกอบหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่
ด้านการปรับโครงสร้างองค์กร

การปรับโครงสร้างองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ดำรงยุทธจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีโครงสร้างที่เรียบง่ายตามประเภทของภารกิจ	3.87	0.67	มาก	3
2. ดำรงยุทธจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีการแบ่งอำนาจหน้าที่การปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นระบบ	3.92	0.69	มาก	1
3. ดำรงยุทธจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานลงเพื่อเพิ่มความคล่องตัว	3.88	0.65	มาก	2
4. ดำรงยุทธจังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจแก่เจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายอย่างทั่วถึง	3.72	0.78	มาก	5
5. ดำรงยุทธจังหวัดประจวบคีรีขันธ์การปรับโครงสร้างองค์กร โดยมุ่งประสิทธิผลในการดำเนินงาน	3.85	0.71	มาก	4
รวม	3.85	0.53	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่าองค์ประกอบหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ด้านการปรับโครงสร้างองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือดำรงยุทธจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีการแบ่งอำนาจหน้าที่การปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.69) รองลงมาคือดำรงยุทธจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานลงเพื่อเพิ่มความคล่องตัว ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.65) และดำรงยุทธจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีโครงสร้างที่เรียบง่ายตามประเภทของภารกิจ ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.67) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ดำรงยุทธจังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจแก่เจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายอย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.78)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน องค์ประกอบหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่
ด้านการควบคุมผลสัมฤทธิ์

การควบคุมผลสัมฤทธิ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. การดำเนินงานของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในการจัดการกระบวนการการให้บริการของตำรวจภูธร จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	3.92	0.69	มาก	1
2. การดำเนินงานของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในการจัดการกระบวนการที่ช่วยสร้างผลสำเร็จในการ ดำเนินงาน	3.85	0.66	มาก	5
3. กระบวนการสนับสนุนการปฏิบัติงานของตำรวจภูธร จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	3.79	0.76	มาก	6
4. ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีกระบวนการบริหาร จัดการที่มีประสิทธิภาพ	3.89	0.69	มาก	3
5. ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีการทำงานที่ โปร่งใสมีมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับของประชาชนและ หน่วยงานต่าง ๆ	3.86	0.80	มาก	4
6. ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีการตรวจสอบการ ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	3.90	0.70	มาก	2
รวม	3.87	0.57	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่าองค์ประกอบหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ด้านการควบคุมผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การดำเนินงานของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในการจัดการกระบวนการการให้บริการของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.69) รองลงมาคือตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.70) และตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.69) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ กระบวนการสนับสนุนการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.76)

ตอนที่ 2.3 การวิเคราะห์ความสำเร็จของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 307 คนนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสำเร็จของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ในภาพรวม รายด้านและรายข้อ ดังตารางที่ 4.9-4.12

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ความสำเร็จของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ด้านการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุก	3.89	0.52	มาก	1
2. ด้านคุณภาพการให้บริการ	3.81	0.57	มาก	2
3. ด้านการพัฒนาองค์กร	3.77	0.57	มาก	3
รวม	3.83	0.48	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่าความสำเร็จของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.52) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพการให้บริการ ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.57) และด้านการพัฒนาองค์กร ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.57) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ด้านการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุก

การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุก	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. การตรวจประเมินผลลัพธ์ของประสิทธิผลตามแผนยุทธศาสตร์ของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์	3.91	0.64	มาก	3
2. การตรวจประเมินผลลัพธ์การดำเนินการด้านการปฏิบัติราชการที่สำคัญของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์	3.84	0.67	มาก	7
3. การตรวจประเมินคุณภาพการให้บริการและประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติการ	3.84	0.69	มาก	8
4. การตรวจประเมินประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติการราชการ	3.84	0.66	มาก	6
5. ภารกิจหลักเพื่อตอบสนองนโยบายรัฐบาลของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์เกิดผลสัมฤทธิ์	3.96	0.72	มาก	2
6. สังคมและประชาชนจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ให้ความเชื่อมั่นต่อตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์	3.89	0.76	มาก	5
7. ประชาชนมีส่วนร่วมการปฏิบัติงานของตำรวจและเครือข่ายการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์อย่างเข้มแข็ง	3.90	0.75	มาก	4
8. การบริหารของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ยึดหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี	3.97	0.72	มาก	1
รวม	3.89	0.52	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่าความสำเร็จของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ด้านการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การบริหารของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ยึดหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.72) รองลงมาคือ ภารกิจหลักเพื่อตอบสนองนโยบายรัฐบาลของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์เกิดผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.72) และ การตรวจประเมินผลลัพธ์ของประสิทธิผลตามแผนยุทธศาสตร์ของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.64) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การตรวจประเมินคุณภาพการให้บริการและประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติการ ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.69)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ด้านคุณภาพการให้บริการ

คุณภาพการให้บริการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ประชาชนจังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีความหวาดกลัวภัย อาชญากรรมในระดับต่ำ	3.65	0.73	มาก	4
2. ประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการ และการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์	3.86	0.73	มาก	2
3. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อการให้บริการและ การปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์	3.88	0.74	มาก	1
4. เครือข่ายมีความพึงพอใจต่อการให้บริการและการ ปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์	3.86	0.70	มาก	3
รวม	3.81	0.57	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่าความสำเร็จของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ด้าน
คุณภาพการให้บริการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อการให้
บริการและการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.74) รองลงมา
คือ ประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการและการปฏิบัติงานของ ตำรวจภูธร
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.73) เครือข่ายมีความพึงพอใจต่อการให้บริการและ
การปฏิบัติงานของ ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.70) และประชาชน
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีความหวาดกลัวภัยอาชญากรรมในระดับต่ำ ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.73)
ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสำเร็จของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ด้านการพัฒนาองค์การ

การพัฒนาองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีเทคโนโลยี อุปกรณ์ และเครื่องมือพิเศษ รวมทั้งระบบสารสนเทศอัจฉริยะ	3.61	0.80	มาก	5
2. ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีครุภัณฑ์ ยุทโธปกรณ์ ยานพาหนะ เครื่องมือ เครื่องใช้ เทคโนโลยี สารสนเทศเพียงพอตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.55	0.87	มาก	6
3. ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์นำแนวคิดการมีส่วนร่วม ของประชาชน เครือข่าย ภาครัฐ และภาคเอกชนมา ใช้ในการแก้ไขปัญหาอาชญากรรม	3.87	0.68	มาก	2
4. ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์นำแนวคิดการมีส่วนร่วม ของประชาชน เครือข่าย ภาครัฐ และภาคเอกชนมา ใช้ในการให้บริการประชาชน	3.88	0.71	มาก	1
5. สมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์อยู่ในระดับสูง	3.86	0.70	มาก	3
6. ข้าราชการตำรวจตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์นำ ระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ	3.85	0.74	มาก	4
รวม	3.77	0.57	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่าความสำเร็จของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ด้านการพัฒนาองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์นำแนวคิดการมีส่วนร่วมของประชาชน เครือข่าย ภาครัฐ และภาคเอกชนมาใช้ในการให้บริการประชาชน ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.71) รองลงมาคือ ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์นำแนวคิดการมีส่วนร่วมของประชาชน เครือข่าย ภาครัฐ และภาคเอกชนมาใช้ในการแก้ไขปัญหาอาชญากรรม ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.68) และสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.70) ข้อที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์มี

ครุภัณฑ์ ยุทโธปกรณ์ ยานพาหนะ เครื่องมือ เครื่องใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศเพียงพอตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.87)

ตอนที่ 2.4 การทดสอบสมมติฐาน

จากสมมุติฐานการวิจัย องค์ประกอบหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ส่งผลต่อความสำเร็จของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยทดสอบสมมุติฐานการวิจัยด้วยสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ดังตารางที่ 4.13-4.20

ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผู้วิจัยกำหนด ตัวแปรตามสมการดังนี้

$$Y = b_0 + b_1Aim + b_2Pas + b_3Imp + b_4Sav + b_5Reo + b_6Ach$$

โดย *Aim* หมายถึง การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด

Pas หมายถึง การวางแผนกลยุทธ์เชิงรุก

Imp หมายถึง การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

Sav หมายถึง การเน้นวินัยและความประหยัดในการใช้ทรัพยากร

Reo หมายถึง การปรับโครงสร้างองค์กร

Ach หมายถึง การควบคุมผลสัมฤทธิ์

Y หมายถึง ความสำเร็จของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตารางที่ 4.B ความสัมพันธ์ระหว่าง องค์ประกอบหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่กับ
ความสำเร็จของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

	Y	Aim	Pas	Imp	Sav	Reo	Ach
ความสำเร็จของตำรวจภูธรจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์(Y)	1	.650**	.706**	.744**	.715**	.708**	.771**
การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด (Aim)		1	.666**	.595**	.590**	.577**	.574**
การวางแผนกลยุทธ์เชิงรุก (Pas)			1	.667**	.633**	.596**	.622**
การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Imp)				1	.652**	.595**	.695**
การเน้นวินัยและความประหยัดใน การใช้ทรัพยากร (Sav)					1	.635**	.686**
การปรับโครงสร้างองค์กร(Reo)						1	.765**
การควบคุมผลสัมฤทธิ์(Ach)							1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.1 3 พบว่า ความสำเร็จของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์มี
ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับ สูงกับการควบคุมผลสัมฤทธิ์ ($r = 0.771$) การให้ความสำคัญกับ
ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($r = 0.744$) การเน้นวินัยและความประหยัดในการใช้ทรัพยากร
($r = 0.715$) การปรับโครงสร้างองค์กร($r = 0.708$) การวางแผนกลยุทธ์เชิงรุก($r = 0.706$) และการกำหนด
เป้าหมายและตัวชี้วัด ($r = 0.650$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์
การถดถอยแบบพหุคูณ และสร้างสมการพหุคูณ

ตารางที่ 4.4 การวิเคราะห์ถดถอย พหุคูณ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของตำรวจจังหวัด
ประจวบคีรีขันธ์

ปัจจัย	ค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอย (b)	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่(Constant)	0.325		2.596	0.010
การควบคุมผลสัมฤทธิ์ (<i>Ach</i>)	0.219	0.257	4.819	0.000
การวางแผนกลยุทธ์เชิงรุก (<i>Pas</i>)	0.144	0.155	3.369	0.001
การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (<i>Imp</i>)	0.198	0.225	4.855	0.000
การเน้นวินัยและความประหยัดในการใช้ทรัพยากร (<i>Sav</i>)	0.133	0.152	3.350	0.001
การปรับโครงสร้างองค์กร (<i>Reo</i>)	0.119	0.130	2.706	0.007
การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด(<i>Aim</i>)	0.095	0.101	2.368	0.019

R = 0.861, R² = 0.741, SEE= 0.250, F= 143.383, sig. of F= 0.000

จากตารางที่ 4.4 พบว่า จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยระหว่างตัวแปรต้นทั้ง 6 ปัจจัยส่งผลกับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถเข้าสู่สมการได้ทั้ง 6 ปัจจัยจึงตอบสมมติฐานการวิจัยได้ว่า องค์ประกอบหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ส่งผลต่อความสำเร็จของตำรวจจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (R) = 0.861 สามารถพยากรณ์หรืออธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จของตำรวจจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ได้ร้อยละ 74.10 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ ± 0.25 สามารถเขียนในรูปสมการ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ

$$Y = 0.325 + 0.219Ach + 0.144Pas + 0.198Imp + 0.133Sav + 0.119Reo + 0.095Aim$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานคือ

$$Z_Y = 0.257Z_{Ach} + 0.155Z_{Pas} + 0.225Z_{Imp} + 0.152Z_{Sav} + 0.130Z_{Reo} + 0.101Z_{Aim}$$

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบหลักการบริหารจัดการภาครัฐ
แนวใหม่ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ในรายด้าน

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ที่ส่งผลต่อ
ความสำเร็จของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ด้านการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุก

ตารางที่ 4.1 5 ความสัมพันธ์ระหว่าง องค์ประกอบหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่กับ
ความสำเร็จของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ด้านการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุก

	ความสำเร็จของตำรวจภูธรจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ด้านการปรับปรุง ประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุก (Y_1)
การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด (Aim)	0.642 **
การวางแผนกลยุทธ์เชิงรุก (Pas)	0.665 **
การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Imp)	0.714 **
การเน้นวินัยและความประหยัดในการใช้ทรัพยากร (Sav)	0.686 **
การปรับโครงสร้างองค์กร (Reo)	0.672 **
การควบคุมผลสัมฤทธิ์ (Ach)	0.739 **

* * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.1 5 พบว่า ความสำเร็จของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการ
ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับ สูงกับการควบคุม
ผลสัมฤทธิ์ ($r = 0.739$) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($r = 0.714$) การ
เน้นวินัยและความประหยัดในการใช้ทรัพยากร ($r = 0.686$) การปรับโครงสร้างองค์กร ($r = 0.672$)
การวางแผนกลยุทธ์เชิงรุก ($r = 0.665$) และการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด ($r = 0.642$) อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01จึงทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ และสร้างสมการพหุคูณ

ตารางที่ 4.6 การวิเคราะห์ถดถอย พหุคูณ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของตำรวจภูธรจังหวัด
ประจวบคีรีขันธ์ด้านการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุก

ปัจจัย	ค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอย (b)	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่(Constant)	0.265		1.769	0.078
การควบคุมผลสัมฤทธิ์ (Ach)	0.233	0.254	4.298	0.000
การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Imp)	0.208	0.220	4.275	0.000
การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด(Aim)	0.149	0.147	3.115	0.002
การเน้นวินัยและความประหยัดในการใช้ทรัพยากร (Sav)	0.139	0.148	2.937	0.004
การวางแผนกลยุทธ์เชิงรุก (Pas)	0.106	0.106	2.073	0.039
การปรับโครงสร้างองค์กร (Reo)	0.103	0.105	1.973	0.049

R = 0.826, R² = 0.682, SEE= 0.298, F= 107.137, sig. of F= 0.000

จากตารางที่ 4.1 พบว่า จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยระหว่างตัวแปร ต้นทั้ง 6 ปัจจัยส่งผลกับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถเข้าสู่สมการได้ทั้ง 6 ปัจจัยจึงตอบสมมติฐานการวิจัยได้ว่า องค์ประกอบหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ส่งผลต่อความสำเร็จของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (R) = 0.826 สามารถพยากรณ์หรืออธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ได้ร้อยละ 68.20 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ ± 0.29 สามารถเขียนในรูปสมการ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ

$$Y_1 = 0.265 + 0.233Ach + 0.208Imp + 0.149Aim + 0.139Sav + 0.106Pas + 0.103Reo$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานคือ

$$Z_{Y1} = 0.254Z_{Ach} + 0.220Z_{Imp} + 0.147Z_{Aim} + 0.148Z_{Sav} + 0.106Z_{Pas} + 0.105Z_{Reo}$$

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ที่ส่งผลต่อ
ความสำเร็จของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ด้านคุณภาพการให้บริการ

ตารางที่ 4.1 7 ความสัมพันธ์ระหว่าง องค์ประกอบหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่กับ
ความสำเร็จของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ด้านคุณภาพการให้บริการ

	ความสำเร็จของตำรวจภูธรจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ด้านคุณภาพ การให้บริการ (Y_2)
การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด (<i>Aim</i>)	0.506 ^{**}
การวางแผนกลยุทธ์เชิงรุก (<i>Pas</i>)	0.525 ^{**}
การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (<i>Imp</i>)	0.608 ^{**}
การเน้นวินัยและความประหยัดในการใช้ทรัพยากร (<i>Sav</i>)	0.505 ^{**}
การปรับโครงสร้างองค์กร (<i>Reo</i>)	0.518 ^{**}
การควบคุมผลสัมฤทธิ์ (<i>Ach</i>)	0.620 ^{**}

* * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.1 7 พบว่า ความสำเร็จของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้าน
คุณภาพการให้บริการมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับ สูงกับการควบคุมผลสัมฤทธิ์ ($r = 0.620$) มี
ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
($r = 0.608$) การวางแผนกลยุทธ์เชิงรุก($r = 0.525$) การปรับโครงสร้างองค์กร($r = 0.518$) การกำหนด
เป้าหมายและตัวชี้วัด($r = 0.506$) และการเน้นวินัยและความประหยัดในการใช้ทรัพยากร($r = 0.505$)
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ และสร้างสมการ
พหุคูณ

ตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์ถดถอย พหุคูณ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของตำรวจนครจังหวัด
ประจวบคีรีขันธ์ด้านคุณภาพการให้บริการ

ปัจจัย	ค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอย (b)	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่(Constant)	0.718		3.516	0.001
การควบคุมผลสัมฤทธิ์ (<i>Ach</i>)	0.343	0.339	5.538	0.000
การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (<i>Imp</i>)	0.301	0.289	4.633	0.000
การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด(<i>Aim</i>)	0.156	0.139	2.538	0.012

R = 0.676, R² = 0.457, SEE= 0.428, F= 85.023, sig. of F= 0.000

จากตารางที่ 4.8 พบว่า จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยระหว่างตัวแปรต้นทั้ง 6 ตัวแปรส่งผลกับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถเข้าสู่สมการได้ 3 ตัวแปร จึงตอบสมมติฐานการวิจัยได้ว่าองค์ประกอบหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการควบคุมผลสัมฤทธิ์ ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และด้าน การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด ส่งผลต่อความสำเร็จของตำรวจนครจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านคุณภาพการให้บริการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (R) = 0.676สามารถพยากรณ์ หรืออธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จของตำรวจนครจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ได้ร้อยละ 45.70 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ ± 0.42 สามารถเขียนในรูปสมการ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ

$$Y_2 = 0.718 + 0.343Ach + 0.301Imp + 0.156Aim$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานคือ

$$Z_{Y2} = 0.339Z_{Ach} + 0.289Z_{Imp} + 0.139Z_{Aim}$$

3. การวิเคราะห์องค์ประกอบหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ที่ส่งผลต่อ
ความสำเร็จของตำรวจนครจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ด้านการพัฒนาองค์กร

ตารางที่ 4.1 9 ความสัมพันธ์ระหว่าง องค์ประกอบหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่กับ
ความสำเร็จของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ด้านการพัฒนาองค์กร

ความสำเร็จของตำรวจภูธรจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ด้านการพัฒนาองค์กร (Y _j)	
การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด(Aim)	0.533 **
การวางแผนกลยุทธ์เชิงรุก (Pas)	0.634 **
การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Imp)	0.615 **
การเน้นวินัยและความประหยัดในการใช้ทรัพยากร (Sav)	0.646 **
การปรับโครงสร้างองค์กร (Reo)	0.634 **
การควบคุมผลสัมฤทธิ์ (Ach)	0.647 **

* * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.1 9 พบว่า ความสำเร็จของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ด้านการพัฒนาองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการควบคุมผลสัมฤทธิ์ ($r = 0.647$) การเน้นวินัยและความประหยัดในการใช้ทรัพยากร ($r = 0.646$) การวางแผนกลยุทธ์เชิงรุก ($r = 0.634$) การปรับโครงสร้างองค์กร($r = 0.634$) และการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย($r = 0.615$) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับ ปานกลางกับการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด ($r = 0.533$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ และสร้างสมการพหุคูณ

ตารางที่ 420 การวิเคราะห์ถดถอย พหุคูณ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของตำรวจนครจังหวัด
ประจวบคีรีขันธ์ด้านการพัฒนาองค์กร

ปัจจัย	ค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอย (b)	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่(Constant)	0.175		0.939	0.349
การควบคุมผลสัมฤทธิ์ (<i>Ach</i>)	0.126	0.126	1.816	0.070
การวางแผนกลยุทธ์เชิงรุก (<i>Pas</i>)	0.242	0.221	3.918	0.000
การเน้นวินัยและความประหยัดในการใช้ ทรัพยากร (<i>Sav</i>)	0.221	0.214	3.660	0.000
การปรับโครงสร้างองค์กร (<i>Reo</i>)	0.212	0.197	3.178	0.002
การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มี ส่วนได้ส่วนเสีย (<i>Imp</i>)	0.128	0.124	2.069	0.039

R = 0.749, R² = 0.561, SEE= 0.384, F= 76.846, sig. of F= 0.000

จากตารางที่ 4. 20 พบว่า จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยระหว่างตัวแปร ต้นทั้ง 6 ตัวแปรส่งผลกับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถเข้าสู่สมการได้ 5 ตัวแปร จึงตอบสมมติฐานการวิจัยได้ว่าองค์ประกอบหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ด้านการควบคุมผลสัมฤทธิ์ ด้านการวางแผนกลยุทธ์เชิงรุก ด้านการเน้นวินัยและความประหยัดในการใช้ทรัพยากร ด้านการปรับโครงสร้างองค์กร และด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ส่งผลต่อความสำเร็จของตำรวจนครจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการพัฒนาองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (R) = 0.749 สามารถพยากรณ์หรืออธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จของตำรวจนครจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ได้ร้อยละ 56.10 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ ± 0.38 สามารถเขียนในรูปสมการ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ

$$Y_3 = 0.175 + 0.126Ach + 0.242Pas + 0.221Sav + 0.212Reo + 0.128Imp$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานคือ

$$Z_{Y3} = 0.126Z_{Ach} + 0.221Z_{Pas} + 0.214Z_{Sav} + 0.197Z_{Reo} + 0.124Z_{Imp}$$

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นการสังเคราะห์หาข้อสรุปในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่เหมาะสมกับตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จาก ปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความสำเร็จตามหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ที่ได้จากแบบสอบถาม และ รูปแบบการวิจัยแบบเชิงคุณภาพ (Quality Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก เกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่เหมาะสม กับตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จากผู้มีประสบการณ์ทางการบริหารที่เชื่อถือได้ โดยมีข้อมูล เฉพาะของผู้ให้สัมภาษณ์ ผู้วิจัยจึงนำเสนอข้อมูลเป็นตอนคือ

ตอนที่ 2.1 ปัญหา และ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความสำเร็จตาม หลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตอนที่ 2.2 การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่เหมาะสมกับตำรวจภูธรจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์

ตอนที่ 2.3 การสังเคราะห์หาข้อสรุปในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่เหมาะสมกับ ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตอนที่ 2.1 ปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความสำเร็จตาม หลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด

ข้อมูล ปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความสำเร็จตามหลักการ บริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด ตอนที่ 4 กลุ่มตัวอย่างที่แบบสอบถามในตอนที่ 4 มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.16 ของกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด จำแนกข้อมูลตามองค์ประกอบหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ 6 ด้าน และความสำเร็จ ของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 3 ด้าน ข้อมูลแสดงเป็นความถี่ ดังตารางที่ 4.4.22

ตารางที่ 4.2 ปัญหา และข้อเสนอแนะตามองค์ประกอบหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

1. ด้านการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด	ความถี่
ปัญหา	
1. เป้าหมายและตัวชี้วัดบางตัวไม่สามารถขับเคลื่อนได้	1
2. เป้าหมายไม่สอดคล้องกับอัตรากำลังพลทำให้ตัวชี้วัดไม่สมดุลกับเป้าหมาย	1
3. ผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด ผู้ปฏิบัติไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด	1
4. มีปัญหาในการทำงานหลายด้านที่ต้องกำหนดเป้าหมาย	1
5. บุคลากรไม่เข้าใจในระบบงาน	1
6. เน้นการตรวจสอบเป็นลายลักษณ์อักษรมากเกินไป	1
7. การกำหนดเป้าหมายมีความซ้ำซ้อนกัน	
ข้อเสนอแนะ	
1. เห็นควรให้มีการพิจารณาตัดหรือปรับปรุงเป้าหมายและตัวชี้วัดบางตัวให้เหมาะสม	1
2. ให้ผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดทุกขั้นตอน	1
3. ควรอบรมผู้จัดทำเป้าหมายและตัวชี้วัด	1
4. ควรเน้นการปฏิบัติงานจริงมากกว่า	1
5. เป้าหมายอย่าซ้ำซ้อน	1
2. ด้านการวางแผนกลยุทธ์เชิงรุก	
ปัญหา	
1. ขาดงบประมาณ ขาดเทคโนโลยี และมีปัญหาในขั้นตอนการดำเนินการ	1
2. ไม่ได้ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร	1
3. คิดโครงการเพื่อป้องกันเหตุมากมายแต่ขาดงบประมาณ	1
4. การวางแผนเชิงรุกยังขาดความชัดเจน	1
5. อุปกรณ์ เครื่องมือใช้งานมีน้อย	1
ข้อเสนอแนะ	
1. จัดสรรงบประมาณเพื่อป้องกันเหตุ	1
2. ควรเพิ่มอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน	1

ตารางที่ 4.21(ต่อ)

3. ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ความถี่
ปัญหา	
1. ยังยึดติดในรูปแบบเดิม ๆ ขาดความเอาใจใส่ดูแลต่อผู้รับบริการ	2
2. ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความต้องการที่หลากหลาย	1
3. ข้าราชการตำรวจหลายคนขาดจิตสำนึกในการให้บริการ	1
4. ขั้นตอนการให้บริการยังซับซ้อน	1
ข้อเสนอแนะ	
1. ควรยึดส่วนรวมเป็นหลัก	1
2. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญ	1
3. จัดฝึกอบรมหรือเน้นย้ำการให้บริการมากกว่านี้	1
4. การใช้ One Stop Services	1
4. ด้านการเน้นวินัยและความประหยัดในการใช้ทรัพยากร	
ปัญหา	
1. ทรัพยากรมีน้อย	1
2. การจัดสรรทรัพยากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	1
3. มีทรัพยากรให้ใช้ในจำนวนจำกัด	1
4. บางเรื่องไม่ควรประหยัด เช่น ค่าน้ำมันในการออกตรวจ	1
5. ทรัพยากรบุคคลยังกระจายงานไม่ทั่วถึง	1
6. ประหยัดเกินความจำเป็น	1
ข้อเสนอแนะ	
1. ควรจัดสรรทรัพยากรเพิ่มให้เพียงพอกับการปฏิบัติงาน	1
2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับทรัพยากรในการบริหาร โดยเฉพาะทรัพยากรในการปฏิบัติงาน	1
3. เพิ่มงบประมาณ	1
5. ด้านการปรับโครงสร้างองค์กร	
ปัญหา	
1. สถานที่ไม่รองรับกับการปรับโครงสร้างองค์กร	1
2. บุคลากรน้อยไป	1

ตารางที่ 4.2(ต่อ)

5. ด้านการปรับโครงสร้างองค์กร	ความถี่
3. ปรับบ่อยเกินไป การโยกย้ายรายปีทำให้เสียงาน	1
4. การกระจายอำนาจยังไม่ทั่วถึง อำนาจยังอยู่ที่ศูนย์กลาง	1
5. ผู้บริหารมาก ขาดกำลังปฏิบัติ จำนวนผู้ปฏิบัติงานมีน้อย	2
ข้อเสนอแนะ	
1. เพิ่มบุคลากร กำลังพลให้มาก ให้สมดุล	3
2. เร่งจัดตำรวจให้พอแก่งาน	1
3. ควรจัดสรรทรัพยากรเพิ่มให้เพียงพอกับการปฏิบัติงาน	1
4. สร้างหลักเกณฑ์ในการโยกย้ายให้เป็นธรรม	1
5. เพิ่มยุทธโปกรณ์ ยานพาหนะ เครื่องมือให้เพียงพอกับกำลังพลของสถานีตำรวจนั้น ๆ	1
6. ควรเพิ่มอัตรากำลังชั้นประทวนให้มาก	1
6. ด้านการควบคุมผลสัมฤทธิ์	
ปัญหา	
1. ควบคุมได้ยากมีปัจจัยที่เข้ามาเกี่ยวข้องหลายด้าน	1
2. ควบคุมยาก งานตำรวจมีหลากหลายเกินไป	1
3. การบริหารจัดการยังไม่เป็นระบบ	1
ข้อเสนอแนะ	
1. เพิ่มกำลังข้าราชการตำรวจ	1
2. แบ่งสายงานให้เพียงพอและพอดีกับข้าราชการตำรวจ	1
3. การสั่งงานอย่าซ้ำซ้อน	1

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ปัญหา และข้อเสนอแนะ ตามองค์ประกอบหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด เห็นว่า องค์ประกอบหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ด้านการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดมีปัญหาเป้าหมายและตัวชี้วัดบางตัวไม่สามารถขับเคลื่อนได้เป้าหมายไม่สอดคล้องกับอัตราากำลังพลทำให้ตัวชี้วัดไม่สมดุลกับเป้าหมายผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด ผู้ปฏิบัติไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดมีปัญหาในการทำงานหลายด้านที่ต้องกำหนดเป้าหมายบุคลากรไม่เข้าใจในระบบงานเน้นการตรวจสอบเป็นลายลักษณ์อักษรมากเกินไปและการกำหนดเป้าหมายมีความซ้ำซ้อน

กัน ข้อเสนอแนะ คือ ควรให้มีการพิจารณาตัดหรือปรับปรุงเป้าหมายและตัวชี้วัดบางตัวให้เหมาะสมให้ผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดทุกขั้นตอนครอบคลุมผู้จัดทำเป้าหมายและตัวชี้วัดควรเน้นการปฏิบัติงานจริง และการกำหนดเป้าหมายอย่าซ้ำซ้อน

ด้านการวางแผนกลยุทธ์เชิงรุกมีปัญหาขาดงบประมาณ ขาดเทคโนโลยี และมีปัญหาในขั้นตอนการดำเนินการวางแผนเชิงรุกยังขาดความชัดเจน และอุปกรณ์ เครื่องมือใช้งานมีน้อย ข้อเสนอแนะ คือ ควจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้น และควรเพิ่มอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีปัญหาข้าราชการตำรวจยังยึดติดในรูปแบบเดิม ๆ ขาดความเอาใจใส่ดูแลต่อผู้รับบริการข้าราชการตำรวจหลายคนขาดจิตสำนึกในการให้บริการขั้นตอนการให้บริการยังซับซ้อน และผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความต้องการที่หลากหลายข้อเสนอแนะ คือผู้บังคับบัญชาต้องเห็นความสำคัญควรยึดส่วนรวมเป็นหลักจัดฝึกอบรมหรือเน้นย้ำการให้บริการมากกว่านี้และใช้ One Stop Services

ด้านการเน้นวินัยและความประหยัดในการใช้ทรัพยากร มีปัญหา ทรัพยากรมีน้อยมีทรัพยากรให้ใช้ในจำนวนจำกัดการจัดสรรทรัพยากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานทรัพยากรบุคคลยังกระจายงานไม่ทั่วถึงประหยัดเกินความจำเป็นบางเรื่องไม่ควรประหยัด เช่น ค่าน้ำมันในการออกตรวจ ข้อเสนอแนะ คือผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับทรัพยากรในการบริหารโดยเฉพาะทรัพยากรในการปฏิบัติงานควรเพิ่มงบประมาณและจัดสรรทรัพยากรเพิ่มให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

ด้านการปรับโครงสร้างองค์การ มีปัญหาการกระจายอำนาจยังไม่ทั่วถึง อำนาจยังอยู่ที่ศูนย์กลาง บุคลากรน้อยไป ปรับบ่อยเกินไป การโยกย้ายรายปีผู้บริหารมาก ขาดกำลังปฏิบัติ จำนวนผู้ปฏิบัติงานมีน้อยทำให้เสียงาน และสถานที่ไม่รองรับกับการปรับโครงสร้างองค์กรข้อเสนอแนะ คือควรเพิ่มบุคลากร กำลังพลให้มาก ให้สมดุลเพิ่มอัตรากำลังชั้นประทวนให้มากเร่งจัดตำรวจให้พอแก่งานสร้างหลักเกณฑ์ในการโยกย้ายให้เป็นธรรมควรจัดสรรทรัพยากรเพิ่มให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานเพิ่มยุทธโธปกรณ์ ยานพาหนะ เครื่องมือให้เพียงพอต่อกำลังพลของสถานีตำรวจนั้น ๆ

ด้านการควบคุมผลสัมฤทธิ์ มีปัญหา การบริหารจัดการยังไม่เป็นระบบการควบคุมผลสัมฤทธิ์ควบคุมได้ยากมีปัจจัยที่เข้ามาเกี่ยวข้องหลายด้าน และงานตำรวจมีหลากหลายเกินไป ข้อเสนอแนะ คือเพิ่มกำลังข้าราชการตำรวจแบ่งสายงานให้เพียงพอและพอดีกับข้าราชการตำรวจและงานส่งงานที่ไม่ซ้ำซ้อน

ตารางที่ 4.2 ปัญหา และข้อเสนอแนะตามความสำเร็จของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

1. ด้านการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุก	ความถี่
ปัญหา	
1. อุปกรณ์ หรือวัสดุเครื่องมือในการทำงานไม่เพียงพอ	1
2. เงินทุน	1
3. ดัดขัดปัญหางบประมาณในการดำเนินการ	1
4. ประชาชนมีส่วนร่วมน้อย	1
ข้อเสนอแนะ	
1. ควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง	1
2. จัดสรรนโยบาย งบประมาณเพิ่มเติม	1
3. ควรประชาชนมีส่วนร่วมมากขึ้น	1
2. ด้านคุณภาพการให้บริการ	
ปัญหา	
1. ขาดจิตสำนึกที่ดี	1
2. การบริการยังไม่ครอบคลุมพื้นที่	1
3. ขาดแคลนงบประมาณ	1
ข้อเสนอแนะ	
1. อำนวยความสะดวกในการบริการประชาชน	1
2. สร้างจิตสำนึกที่ดี	1
3. อบรมการให้บริการ	1
3. ด้านการพัฒนาองค์กร	
ปัญหา	
1. เงินทุน งบประมาณไม่เพียงพอ	3
2. ผู้บริหารยังคงไม่ค่อยให้ความสนใจที่จะพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น	1
3. ขาดกำลังพล	1
4. ยานพาหนะและเชื้อเพลิงมีงบประมาณน้อย	1
5. ขาดความสามัคคี	1
6. สถานที่ราชการไม่อำนวยความสะดวกการให้บริการ	1
7. ยังขาดแคลนน้ำมันเชื้อเพลิง วัสดุสำนักงาน	1

ตารางที่ 4.22(ต่อ)

3. ด้านการพัฒนาองค์กร	ความถี่
ข้อเสนอแนะ	
1. ควรเพิ่มงบประมาณ	2
2. ผู้บริหารต้องลงมาร่วมกันพัฒนาองค์กร ไม่ใช่สั่งอย่างเดียว และต้องพร้อมให้การสนับสนุนงบประมาณ	1
3. ขอรับการสนับสนุนจากรัฐบาล ภาคเอกชน	1
4. จัดอัตรากำลังเพิ่มเติม	1
5. ควรมีการพัฒนาเป็นระยะ ๆ	1
6. สร้างความสามัคคี	1
7. เร่งก่อสร้างสถานีดำรงภูธรใหม่ เพื่อทันต่อการใช้งาน	1
8. อบรม	1
9. จัดหาสวัสดิการ	1
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	
1. เห็นควรรับสมัครบุคลากรเพิ่มเติม ควรเพิ่มอัตรากำลังพลให้มากขึ้นให้เหมาะสมกับจำนวนประชากรที่เพิ่มมากขึ้น	2
2. ดำรงทำงานอยู่ในภาวะขาดแคลน ทำงานมาก ต้องการเพิ่มกำลัง	1
3. ไม่มีการลงทุนด้านเทคโนโลยี และงบประมาณงานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์มีน้อยเกินไป ทำให้การขับเคลื่อนเป็นไปด้วยความไม่มีประสิทธิภาพ	1
4. สนับสนุนอุปกรณ์การปฏิบัติงานทุกรูปแบบ	1
5. หน่วยงานควรปรับปรุงอุปกรณ์การทำงานให้ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ เช่น ปืนหลวง ควรเปลี่ยนใหม่ ลูกปืน จำหน่ายให้มาก ๆ เสื่อเกราะควรให้เบิกต่อตำรวจทุกคน	1
6. ควรจัดหาอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้กับทุกหน่วยงาน	1

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ปัญหา และข้อเสนอแนะตามความสำเร็จของตำรวจภูธรจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด เห็นว่า ความสำเร็จของตำรวจภูธร จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ด้านการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกมีปัญหา ดานงบประมาณ และ เงินทุนในการดำเนินการอุปกรณ์ หรือวัสดุเครื่องมือในการทำงานไม่เพียงพอ และ ประชาชนมีส่วนร่วมน้อย ข้อเสนอแนะ คือ ควร จัดสรรนโยบาย งบประมาณเพิ่มเติมควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และควรให้ประชาชนมีส่วนร่วมมากขึ้น

ด้านคุณภาพการให้บริการ มีปัญหาข้าราชการตำรวจ ขาดจิตสำนึกที่ดีขาดแคลนงบประมาณและการบริการยังไม่ครอบคลุมพื้นที่ข้อเสนอแนะ คืออบรมการให้บริการสร้างจิตสำนึกที่ดีและอำนวยความสะดวกในการบริการประชาชน

ด้านการพัฒนาองค์กร มีปัญหาเงินทุน งบประมาณไม่เพียงพอขาดกำลังพลขาดความสามัคคีผู้บริหารยังไม่ค่อยให้ความสนใจที่จะพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้นยานพาหนะและเชื้อเพลิงมีงบประมาณน้อยยังขาดแคลนน้ำมันเชื้อเพลิง วัสดุสำนักงานและสถานที่ราชการไม่อำนวยความสะดวกให้บริการข้อเสนอแนะ คือควรเพิ่มงบประมาณผู้บริหารต้องลงมาร่วมกันพัฒนาองค์กร ไม่ใช่สั่งอย่างเดียว และต้องพร้อมให้การสนับสนุนงบประมาณขอรับการสนับสนุนจากรัฐบาล ภาคเอกชนจัดอัตรากำลังเพิ่มเติมจัดหาสวัสดิการอบรมสร้างสามัคคี และเร่งก่อสร้างสถานีตำรวจภูธรใหม่เพื่อทันต่อการใช้งาน

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ควรรับสมัครบุคลากรเพิ่มเติม ควรเพิ่มอัตรากำลังพลให้มากขึ้นให้เหมาะสมกับจำนวนประชากรที่เพิ่มมากขึ้น ควรปรับปรุงอุปกรณ์การทำงานให้ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ ควรจัดหาอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้กับทุกหน่วยงาน สนับสนุนอุปกรณ์การปฏิบัติงานทุกรูปแบบ ลงทุนด้านเทคโนโลยี และให้งบประมาณงานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์

ตอนที่ 2.2 การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่เหมาะสมกับตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่เหมาะสมกับตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ได้จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือกลุ่มผู้บริหารตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 9 นาย ประกอบด้วย ผู้บังคับการ และรองผู้บังคับการ ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้กำกับสถานีตำรวจระดับอำเภอ จำนวน 5 คน และผู้กำกับสถานีตำรวจระดับตำบล 2 คนมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความสำเร็จของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ข้อมูลสำคัญมีดังนี้

1.1 ด้านการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุก

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 ผู้บังคับการ ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ให้ข้อมูลว่า “มีการประเมินผลการทำงานตามหลักยุทธศาสตร์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติมาเป็นตัวชี้วัดเพื่อนำไปปรับปรุงการปฏิบัติราชการให้มีคุณภาพเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อประชาชน ” (สัมภาษณ์, 14 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 รองผู้บังคับการ ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ให้ข้อมูลว่า “มีการแสวงหาความร่วมมือกับภาคประชาชนในพื้นที่เพื่อแก้ปัญหาอาชญากรรมและยาเสพติดในชุมชน โดยบูรณาการทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามและสร้างจิตสำนึกตามหลักการที่ว่า ประชาชนคือ ตำรวจคนแรก และนำระบบสารสนเทศมาใช้ใน

การปฏิบัติงานสมัยใหม่ในการสืบค้นหาคนร้ายที่ก่อเหตุ มีการส่งข้อมูลผ่านระบบไลน์ ในการรายงานเหตุเบื้องต้นของเจ้าหน้าที่ตำรวจ” (สัมภาษณ์, 14 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรเมืองประจวบคีรีขันธ์ ให้ข้อมูลว่า “การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจทุกนายต้องคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง ปัญหาหรือความเดือดร้อนของประชาชนต้องได้รับการแก้ไขหรือบรรเทาในทันที เน้นงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมให้มีผลเป็นรูปธรรม แสวงหาความร่วมมือจากประชาชนในการแก้ไขปัญหาอาชญากรรมและยาเสพติด นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อความถูกต้องรวดเร็ว เพื่อความสงบเรียบร้อยของชุมชนและสังคม (สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรปราณบุรี ให้ข้อมูลว่า “มีการมอบหมายหน้าที่ชัดเจน กระจายอำนาจในการตัดสินใจในการขับเคลื่อนนโยบายไปปฏิบัติอย่างดี เห็นเป็นรูปธรรมทุก ๆ ด้าน เช่น การป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ยาเสพติด หรือการบริการด้านต่าง ๆ เช่น การจราจร หรือการบริการ ณ จุดเดียวที่สถานีตำรวจได้เป็นอย่างดี ทำให้ประชาชนที่มารับบริการพึงพอใจ” (สัมภาษณ์, 19 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรสามร้อยยอด ให้ข้อมูลว่า “ในการดำเนินงานคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็นที่ตั้งเน้นแนวทางการดำเนินงานตามหลักยุทธศาสตร์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยประเมินผลตามเกณฑ์ที่กำหนดและนำผลการประเมินมาปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน” (สัมภาษณ์, 19 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธร ทัพสะแก ให้ข้อมูลว่า “แสวงหาความร่วมมือกับภาคประชาชนในพื้นที่เพื่อแก้ปัญหาอาชญากรรมและยาเสพติดในชุมชน โดยบูรณาการทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปราม ดำเนินงานตามหลักยุทธศาสตร์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติอย่างเต็มที่” (สัมภาษณ์, 27 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธร บางสะพาน ให้ข้อมูลว่า “นำผลการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ มาปรับปรุง โดยประชุมเพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการดำเนินงานตามงบประมาณ บุคลากรและทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดผลสูงสุด ” (สัมภาษณ์, 27 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธร คลองวาฬ ให้ข้อมูลว่า “เน้นแนวทางการดำเนินงานตามหลักยุทธศาสตร์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยประเมินผลตามเกณฑ์ที่กำหนดและนำผลการประเมินมาปรับปรุง ประสิทธิภาพการทำงาน ” (สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 9 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรสามกระทายให้ข้อมูลว่า “จากผลการปฏิบัติเชิงรุกในด้านต่าง ๆ ได้ผลเป็นรูปธรรม เช่น แผนงานโครงการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ยาเสพติด สามารถมีผลการปฏิบัติชัดเจนสามารถลดปัญหาอาชญากรรม ยาเสพติดได้เป็นอย่างมาก ตลอดแผนหรือกลยุทธ์อื่น ๆ และได้ถ่ายทอดเป้าหมายดังกล่าวลงไปสู่การปฏิบัติได้อย่างดี มีความก้าวหน้าในการดำเนินการ” (สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2556)

1.2 ด้านคุณภาพการให้บริการ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 ผู้บังคับการ ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ให้ข้อมูลว่า “คำนึงถึงผู้รับบริการเป็นหลักในทุกด้านที่เกี่ยวข้อง เช่น โครงการ One Stop Service ให้บริการเบ็ดเสร็จจุดเดียว มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ให้ปฏิบัติจนประชาชนมีความพึงพอใจ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติราชการ” (สัมภาษณ์, 14 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 รองผู้บังคับการ ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ให้ข้อมูลว่า “ตำรวจภูธร จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ ได้มีการพัฒนาสถานีตำรวจให้มีความพร้อมในการรับแจ้งเหตุ ให้มีการบริการอย่างรวดเร็ว โดยลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติในลักษณะการบริการเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นที่พึงของประชาชนได้อย่างแท้จริง” (สัมภาษณ์, 14 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรเมืองประจวบคีรีขันธ์ ให้ข้อมูลว่า “ได้ดำเนินการตามนโยบายสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทั้งบนสถานี การอำนวยความสะดวก การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การจราจร เน้นการบริการเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว (One Stop Service) ปรับปรุงที่ทำการเพื่อตอบสนองความต้องการประชาชนที่มาติดต่อ ณ ปัจจุบันถือว่ามีความสำเร็จระดับหนึ่ง” (สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรปราณบุรี ให้ข้อมูลว่า “คำนึงถึงยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ที่กำหนดไว้เป็นอย่างดี ทำให้การให้บริการประชาชนทุกด้าน อยู่ในระดับดี ประชาชนพึงพอใจ ศรัทธา และมีความเชื่อมั่น ” (สัมภาษณ์, 19 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรสามร้อยยอดให้ข้อมูลว่า “สำรวจความพึงพอใจของประชาชนที่มาใช้บริการทุกคน นำข้อมูลไปปรับปรุง ปฏิบัติ ทำให้คุณภาพการให้บริการต่าง ๆ ประชาชนพึงพอใจ” (สัมภาษณ์, 19 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธร ทัพสะแก ให้ข้อมูลว่า “พัฒนาสถานีตำรวจให้มีความพร้อมในการรับแจ้งเหตุ ให้มีการบริการอย่างรวดเร็ว โดยลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติในลักษณะการบริการเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว การปรับปรุงอาคารสถานที่

การจัดสถานที่ให้สะอาดสวยงาม จัดเครื่องอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้มารับบริการ” (สัมภาษณ์, 27 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธร บางสะพานให้ข้อมูลว่า “เน้นความสะดวกของผู้รับบริการเป็นหลัก ผู้รับบริการต้องได้รับการดูแลจากเจ้าหน้าที่อย่างเหมาะสม รวดเร็ว ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจน พร้อมทั้งมีการอำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้รับบริการ” (สัมภาษณ์, 27 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธร คลองวาฬให้ข้อมูลว่า “คำนึงถึงผู้รับบริการเป็นหลัก ตำรวจความพึงพอใจของประชาชนที่มาใช้บริการ พัฒนาสถานีตำรวจ ให้สะอาดสวยงาม และอำนวยความสะดวก ต่อผู้มารับบริการ ” (สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 9 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรสามกระชายให้ข้อมูลว่า “ได้มองถึงด้านนี้เป็นพิเศษ เน้นคุณภาพการให้บริการในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะการให้บริการ ณ จุดเดียว อาคารที่ทำการ ห้องน้ำที่ทำการ ต้องเป็นที่พอใจของผู้รับบริการ จึงได้ปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนจัดให้มีเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ติดต่อต้อนรับผู้รับบริการ ” (สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2556)

1.3 ด้านการพัฒนาองค์กร

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 ผู้บังคับการ ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ให้ข้อมูลว่า “มีการพัฒนาองค์กรอย่างทั่วหน้าทั่วถึง ทั้งในด้านคุณธรรม จริยธรรม ต้องมีอยู่ในข้าราชการตำรวจทุกคนและต้องปฏิบัติกับประชาชนที่มาใช้บริการหรือพบปะ อย่างเสมอภาคเป็นธรรม ได้จัดให้มีคำสั่งกวดขันระเบียบวินัยอย่างทั่วถึง ลดหลั่นกันไปตามตำแหน่ง ชันยศ ให้ความสำคัญความชอบตามหลักการของผลงาน” (สัมภาษณ์, 14 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 รองผู้บังคับการ ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ให้ข้อมูลว่า “ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้มีการพัฒนาองค์กรตำรวจให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคสมัยใหม่ ทั้งในด้านการพัฒนาสถานีตำรวจให้มีความพร้อมในการรับแจ้งเหตุ ให้บริการอย่างรวดเร็ว ในด้านพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และเชี่ยวชาญในทุก ๆ ด้าน พัฒนาศูนย์รับแจ้งเหตุ 191 เพื่อเฝ้าระวังในการรับแจ้งเหตุและบริหารสถานการณ์สำคัญระดับจังหวัดและสถานีตำรวจ พัฒนาศูนย์ปฏิบัติการในทุกระดับให้เป็นเครื่องมือผู้บังคับบัญชาในการขับเคลื่อนและติดตามการทำงานในทุกมิติ” (สัมภาษณ์, 14 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรเมืองประจวบคีรีขันธ์ ให้ข้อมูลว่า “จะพัฒนาควบคู่กันไปพร้อม ๆ กันทุกด้าน เช่น ด้านบุคลากร ต้องเหมาะสม สุภาพเรียบร้อย

พัฒนางานสถานี หน่วยบริการประชาชน เพื่ออำนวยความสะดวกการให้บริการและช่วยเหลือประชาชน มีสถานที่จอดรถ มีกาแฟ หนังสือพิมพ์ บริการระหว่างติดต่อ โดยเฉพาะบุคลากร เน้นมีจิตสำนึกในการบริการคุณาติมิตรโดยเสมอภาค(สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรปทุมธานี ให้ข้อมูลว่า “มีการพัฒนาองค์การอย่างทั่วหน้าทั่วถึง ควบคู่กันไปทุกด้านทั้งในด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้เกิดกับข้าราชการตำรวจทุกคนและต้องปฏิบัติกับประชาชนที่มาใช้บริการหรือพบปะ อย่างเสมอภาค เป็นธรรม” (สัมภาษณ์, 19 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรสามร้อยยอดให้ข้อมูลว่า “มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรม ปลุกจิตสำนึกในการเป็นตำรวจมืออาชีพ ปรับปรุงที่ทำการ สิ่งแวดล้อมในที่ทำการ เพื่อไว้บริการประชาชนอย่างเป็นรูปธรรม ทำให้ประชาชนพึงพอใจและประทับใจเมื่อไปใช้บริการที่ทำการ” (สัมภาษณ์, 19 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธร ทับสะแก ให้ข้อมูลว่า “พัฒนาองค์การในด้านคุณธรรม จริยธรรม ข้าราชการตำรวจทุกคนต้องปฏิบัติกับประชาชนที่มาใช้บริการหรือพบปะ อย่างเสมอภาคเป็นธรรมการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน จัดระบบสวัสดิการ” (สัมภาษณ์, 27 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธร บางสะพาน ให้ข้อมูลว่า “พัฒนาองค์การให้มีความพร้อมในการให้บริการประชาชนทั้งด้านความรู้ จริยธรรม พัฒนาความรู้ องค์การเพื่อเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับอาเซียน เช่น การพัฒนาด้านภาษา การใช้สื่อสารสนเทศ การประสานงานกับหน่วยงานต่างชาติ เป็นต้น” (สัมภาษณ์, 27 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธร คลองวาฬ ให้ข้อมูลว่า “พัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการให้บริการประชาชน พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรและครอบครัว” (สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 9 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรสามกระชายให้ข้อมูลว่า “พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรม ปลุกจิตสำนึกในการเป็นตำรวจมืออาชีพ การอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การปรับปรุงอาคารที่ทำการ การปรับปรุงระบบการบริการ รวมถึงการประเมินองค์การ” (สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2556)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เกี่ยวกับ ความสำเร็จของตำรวจภูธรจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ สรุปได้ว่า

1. ความสำเร็จของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวม ตำรวจภูธรจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์มีความสำเร็จในการดำเนินการอยู่ในระดับดี โดยยึดนโยบายการบริหารราชการของ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีในทุก ๆ ด้าน เพื่อเป้าหมายคือ ความผาสุกของชุมชนประเทศชาติ คำนึงสิทธิและประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง การดำเนินงานบรรลุความสำเร็จตามเป้าประสงค์มีการพัฒนาปรับปรุงในทุก ๆ ด้าน ให้เป็นตำรวจมืออาชีพ ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลและพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่จะขับเคลื่อนการปฏิบัตินโยบายขององค์กร เน้นคุณภาพการให้บริการในทุกด้านที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี ประชาชนศรัทธาและมีความพึงพอใจ สร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาแก่ประชาชน ประชาชนพอใจและศรัทธาในทุก ๆ ด้าน

2. ความสำเร็จของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ด้านการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุก ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีผลการปฏิบัติเชิงรุกในด้านต่าง ๆ ได้ผลเป็นรูปธรรม มีผลการปฏิบัติชัดเจนสามารถลดปัญหาอาชญากรรม ยาเสพติดได้เป็นอย่างมาก ตลอดแผนหรือกลยุทธ์อื่น ๆ และได้ถ่ายทอดเป้าหมายดังกล่าวลงไปสู่การปฏิบัติได้อย่างดี มีความก้าวหน้าในการดำเนินการ มีการประเมินผลการดำเนินงานเพื่อนำไปปรับปรุงการปฏิบัตินโยบายให้มีคุณภาพเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อประชาชน ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์คำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง ปัญหาหรือความเดือดร้อนของประชาชนต้องได้รับการแก้ไขหรือบรรเทาในทันที มีการแสวงหาความร่วมมือกับภาคประชาชนในพื้นที่ โดยบูรณาการทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปราม ได้นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายหน้าที่ชัดเจน กระจายอำนาจในการตัดสินใจในการขับเคลื่อนนโยบายไปปฏิบัติอย่างดี เห็นเป็นรูปธรรมทุก ๆ ด้าน

3. ความสำเร็จของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ด้านคุณภาพการให้บริการ ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ได้มีการพัฒนาสถานีตำรวจให้มีความพร้อมในการรับแจ้งเหตุ ให้มีการบริการอย่างรวดเร็ว โดยลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติในลักษณะการบริการเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว การปรับปรุงอาคารสถานที่ การจัดสถานที่ให้สะอาดสวยงาม จัดเครื่องอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้มารับบริการ พัฒนาสถานีตำรวจ ให้สะอาดสวยงาม และอำนวยความสะดวกต่อผู้มารับบริการสำรวจความพึงพอใจของประชาชนที่มาใช้บริการจัดให้มีเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ติดต่อต้อนรับผู้รับบริการเพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง ประชาชนพึงพอใจ ศรัทธา และมีความเชื่อมั่น

4. ความสำเร็จของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ด้านการพัฒนาองค์กร ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีการพัฒนาองค์กร ทั้งในด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรู้และเชี่ยวชาญในทุก ๆ ด้าน ปฏิบัติตามนโยบายในการเป็นตำรวจมืออาชีพ ให้ก้าวหน้ากับการเปลี่ยนแปลงใน

ยุคสมัยใหม่ ให้มีความพร้อมในการรับแจ้งเหตุ ให้บริการอย่างรวดเร็ว พัฒนาความรู้องค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับอาเซียนปรับปรุงที่ทำการ สิ่งแวดล้อมในที่ทำการ มีสถานที่จอดรถ มีกาแฟ หนังสือพิมพ์ บริการระหว่างติดต่อจัดระบบสวัสดิการ พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรและครอบครัวจัดให้มีคำสั่งกวดขันระเบียบวินัยอย่างทั่วถึง ลดหลั่นกันไปตามตำแหน่ง ชั้นยศ ให้ความสำคัญความชอบตามหลักการของผลงาน

2. ปัญหาอุปสรรคต่อความสำเร็จของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ข้อมูลสำคัญมีดังนี้

2.1 ด้านการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุก

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 ผู้บังคับการ ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ให้ข้อมูลว่า “ภาระหน้าที่ถูกกำหนดให้ดำเนินการเป็นจำนวนมากควบคู่ไปพร้อม ๆ กัน ทำให้ภารกิจหน้าที่รับผิดชอบมากมาย ทำให้หน้าที่และกิจกรรมไม่ตรงกับผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเต็มที่” (สัมภาษณ์, 14 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 รองผู้บังคับการ ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ให้ข้อมูลว่า “ภาระงานกับจำนวนบุคลากรไม่สัมพันธ์กัน ขาดงบประมาณที่จะใช้ในการปรับปรุงเพื่อสร้างประสิทธิภาพการทำงาน ขาดแคลนเทคโนโลยีและบุคลากรด้านเทคโนโลยีในการดำเนินงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุก” (สัมภาษณ์, 14 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรเมืองประจวบคีรีขันธ์ ให้ข้อมูลว่า “ขาดความรับผิดชอบ จิตวิญญาณในการเป็นตำรวจมืออาชีพของเจ้าหน้าที่ตำรวจบางนาย” (สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรปราณบุรี ให้ข้อมูลว่า “ขาดจิตวิญญาณ ขาดการเป็นตำรวจมืออาชีพ ทำให้นโยบายไม่สำเร็จเต็มร้อยเปอร์เซ็นต์ ” (สัมภาษณ์, 19 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรสามร้อยยอด ให้ข้อมูลว่า “ขาดการพิจารณาความคิดเห็นความชอบ ผลตอบแทนแก่หน่วยบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติชัดเจน ” (สัมภาษณ์, 19 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธร ทับสะแก ให้ข้อมูลว่า “ภาระงานมีมากกว่าจำนวนบุคลากร สายงานมีความซ้ำซ้อน ขาดงบประมาณที่จะใช้ในการปรับปรุงเพื่อสร้างประสิทธิภาพการทำงาน ขาดแคลนเทคโนโลยีและบุคลากรด้านเทคโนโลยีในกตณีนงาน ” (สัมภาษณ์, 27 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรบางสะพาน ให้ข้อมูลว่า “ภาระงานมีปริมาณมาก มีงานใหม่มาเรื่อย ๆ แต่ไม่มีการสนับสนุนบุคลากร งบประมาณ และ ทรัพยากรเพิ่ม ทำให้มีปัญหา” (สัมภาษณ์, 27 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธร คลองวาฬ ให้ข้อมูลว่า “ภาระงานกับจำนวนบุคลากรไม่สัมพันธ์กันเจ้าหน้าที่ตำรวจบางนายขาดความรับผิดชอบ จิตวิญญาณ ในการเป็นตำรวจมืออาชีพ” (สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 9 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธร สามกระพวย ให้ข้อมูลว่า “บุคลากรขององค์การถูกแยกแบ่งทำงานโดยไม่เป็นสัดส่วน ตำแหน่งและหน้าที่ซ้ำซ้อน ทำให้ เกี่ยงกันทำงาน” (สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2556)

2.2 ด้านคุณภาพการให้บริการ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 ผู้บังคับการ ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ให้ ข้อมูลว่า “ขาดบุคคล ทรัพยากรในการบริหารจัดการ ทำให้ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการต่อ ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประชาชนไม่เต็มกำลังความสามารถ ” (สัมภาษณ์, 14 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 รองผู้บังคับการ ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ให้ข้อมูลว่า “อุปสรรคที่เกิดขึ้นในด้านคุณภาพการให้บริการ คือ ข้าราชการตำรวจยังคงปฏิบัติตาม วัฒนธรรมแบบเดิม ๆ การปฏิบัติยังยึดหลักการเป็นนายของประชาชน ขาดจิตสำนึกที่ดีในการ ให้บริการกับประชาชน ดังนั้นจึงควรแก้ ปัญหาโดยให้ข้าราชการตำรวจที่ขาดจิตสำนึกที่ดีเข้ารับ การอบรมการให้บริการที่ดีมองให้เห็นและยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางตามหลักการบริหารจัดการ ภาครัฐยุคใหม่” (พงษ์ศักดิ์ ชูนาท, พันตำรวจเอก, สัมภาษณ์, 14 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรเมืองประจวบคีรีขันธ์ ให้ข้อมูลว่า “เจ้าหน้าที่ตำรวจบางนายยังขาดความรู้ ขาด จิตวิญญาณในการเป็นตำรวจมืออาชีพ ทำให้ คุณภาพในการบริการต่าง ๆ ลดน้อยลงไป” (สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรปราณบุรี ให้ข้อมูลว่า “ปัญหาด้านบุคลากร บุคลากรบางนายยังขาดจิตสำนึกในการให้บริการ ปัญหาด้านงบประมาณ ขาด งบประมาณในการปรับปรุงสถานี ด้านเทคโนโลยี ขาดเทคโนโลยีด้านสารสนเทศที่จำเป็นและ บุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ” (สัมภาษณ์, 19 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรสามร้อยยอด ให้ข้อมูล ว่า “บางหน่วย บุคลากรบางนาย ขาดจิตสำนึก ขาดความรับผิดชอบ ” (สัมภาษณ์, 19 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธร ทับสะแก ให้ข้อมูลว่า “จิตสำนึกด้านการให้บริการประชาชนของบุคลากรบางนาย ขาดการศึกษาความต้องการและการคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ไม่มีการประเมินผลการให้บริการเพราะบุคลากรไม่เพียงพอในการประเมินและมีภาระงานมากอยู่แล้ว” (สัมภาษณ์, 27 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรบางสะพาน ให้ข้อมูลว่า “ขาดบุคลากร งบประมาณและการสนับสนุนทรัพยากร ก็ดำเนินการเมื่ทำได้เต็มที่ ประชาชนผู้รับบริการมีความพอใจพอสมควร” (สัมภาษณ์, 27 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธร คลองวาฬ ให้ข้อมูลว่า “ขาดบุคคล ทรัพยากรในการบริหารจัดการ บุคลากรบางนายขาด จิตสำนึกในการให้บริการประชาชน การประเมินคุณภาพการให้บริการยังไม่ชัดเจน และไม่ได้นำผลการประเมินมาปรับปรุง” (สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 9 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธร สามกระทาย ให้ข้อมูลว่า “ขาดแคลนบุคลากร งบประมาณในการจัดการด้านคุณภาพการให้บริการ ” (สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2556)

2.3 ด้านการพัฒนาองค์กร

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 ผู้บังคับการ ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ให้ข้อมูลว่า “มีสายการบังคับบัญชาเป็นจำนวนมากทำให้บุคลากรไม่มีเอกภาพในการปฏิบัติ บางครั้งบุคลากรไม่ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติจริง ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้บุคลากรขาดความตั้งใจจริง” (สัมภาษณ์, 14 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 รองผู้บังคับการ ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ให้ข้อมูลว่า “สายการบังคับบัญชาก่อนข้างซ้ำซ้อน การพัฒนาบุคลากรในระบบงานต่าง ๆ ไม่ต่อเนื่อง และขาดการติดตามประเมินผล ขาดแคลนระบบเทคโนโลยี อุปกรณ์และเครื่องมือพิเศษ ครุภัณฑ์ ยุทโธปกรณ์ ยานพาหนะการพิจารณาความคิดเห็นความชอบการสร้างความแรงจูงใจในการทำงานยังไม่เป็นระบบชัดเจน” (สัมภาษณ์, 14 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรเมืองประจวบคีรีขันธ์ ให้ข้อมูลว่า “ขาดแคลนระบบเทคโนโลยี อุปกรณ์และเครื่องมือพิเศษ ครุภัณฑ์ ยุทโธปกรณ์ ยานพาหนะ และยังต้องระดมแนวคิดของประชาชนมากำหนดแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน เพื่อให้ตรงกับปัญหาอย่างแท้จริง เน้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารให้มากขึ้น มีการตรวจสอบจากภาคประชาชน เพื่อให้การปฏิบัติราชการสำเร็จตามเป้าประสงค์” (สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรปราณบุรี ให้ข้อมูลว่า “สายการบังคับบัญชา ซ้ำซ้อน ขาดแคลนงบประมาณ ระบบเทคโนโลยี อุปกรณ์และเครื่องมือพิเศษ ครุภัณฑ์ ยุทโธปกรณ์ ยานพาหนะในการปฏิบัติงาน(สัมภาษณ์, 19 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรสามร้อยยอด ให้ข้อมูลว่า “มีสายการบังคับบัญชามากเกินไปและซ้ำซ้อน งบประมาณดำเนินการแก้ไขทำการ อาคารหรือ ยานพาหนะ น้อย ขาดการฝึกอบรมจริยธรรมแก่นุคลากรอย่างถึงรากถึงแก่นอย่างแท้จริง ” (สัมภาษณ์, 19 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธร ทับสะแก ให้ข้อมูลว่า “ปัญหาเรื่องการบังคับบัญชาซ้ำซ้อน การจัดสรรบุคลากรไม่เหมาะสม การขาดแคลนงบประมาณ เทคโนโลยี สารสนเทศ อุปกรณ์และเครื่องมือพิเศษ ครุภัณฑ์ ยุทโธปกรณ์ ยานพาหนะ(สัมภาษณ์, 27 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรบางสะพาน ให้ข้อมูลว่า “องค์กรต้องเป็นไปตามสายงานที่กำหนดอยู่แล้วคงแก้ไขไม่ได้ จึงเน้นที่การพัฒนากำลังพลที่มีอยู่ ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่และพยายามจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ให้เพียงพอโดยการขอ สนับสนุนจากหน่วยงานในท้องถิ่น” (สัมภาษณ์, 27 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธร คลองวาฬ ให้ข้อมูลว่า “ขาดแคลนระบบเทคโนโลยี อุปกรณ์และเครื่องมือพิเศษ ครุภัณฑ์ ยุทโธปกรณ์ ยานพาหนะ ” (สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 9 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธร สามกระทาย ให้ข้อมูลว่า “ขาดแคลนระบบเทคโนโลยี อุปกรณ์และเครื่องมือพิเศษ ครุภัณฑ์ ยุทโธปกรณ์ ยานพาหนะสายการ บังคับบัญชาซ้ำซ้อน” (สัมภาษณ์, 19 พฤศจิกายน 2556)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เกี่ยวกับ ปัญหาอุปสรรคต่อความสำเร็จของ ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สรุปได้ว่า

1. ปัญหาอุปสรรคต่อความสำเร็จของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม คือ ด้านบุคลากร บุคลากรบางนายขาดความรู้ความเข้าใจ ขาดจิตวิญญาณ บุคลากรมีน้อยเมื่อเทียบกับจำนวนประชากร และปริมาณงานมีอายุค่อนข้างมากขาดความเป็นมืออาชีพในการทำงาน ขาดการ ผนึกกำลังแข่งขันกันในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านงบประมาณหรือทรัพยากรมีจำกัด และถูก กำหนดใช้ทรัพยากรตามข้อสั่งการ ขาดเอกภาพการบริหารจัดการ ด้านระบบสารสนเทศหน่วยเหนือ จัดมาให้มีน้อยมาขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัย ขาดขวัญและกำลังใจบุคลากรไม่ดีการปฏิบัติราชการต้องทำ

ตามข้อสั่งการมากเกินไป ขาดอิสระเอกภาพในการคิดวิเคราะห์ นโยบายต่าง ๆ มาจากบนลงล่าง ขาดการเป็นอิสระภาพ เอกภาพทางแนวคิดของผู้ปฏิบัติ

2. ปัญหาอุปสรรคต่อความสำเร็จของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกคือภาระงานกับจำนวนบุคลากรไม่สัมพันธ์กัน ภาระงานมีปริมาณมากกว่าจำนวนบุคลากร แต่ไม่มีการสนับสนุนบุคลากร งบประมาณ และทรัพยากรเพิ่ม ขาดงบประมาณที่จะใช้ในการปรับปรุงเพื่อสร้างประสิทธิภาพการทำงาน ขาดแคลนเทคโนโลยีและบุคลากรด้านเทคโนโลยีในการดำเนินงาน บุคลากร บางนายขาดจิตวิญญาณ ขาดการเป็นตำรวจมืออาชีพ ขาดความรับผิดชอบขาดการพิจารณาความคิดเห็นความชอบ ผลตอบแทนแก่หน่วยบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติชัดเจน สายงานมีความซ้ำซ้อน บุคลากรขององค์การถูกแยกแบ่งทำงานโดยไม่เป็นสัดส่วน ตำแหน่งและหน้าที่ซ้ำซ้อน ทำให้เกี่ยงกันทำงาน

3. ปัญหาอุปสรรคต่อความสำเร็จของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ด้านคุณภาพการให้บริการ คือขาดบุคคล ทรัพยากรในการบริหารจัดการ ทำให้ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการ ตำรวจยังคงปฏิบัติตามวัฒนธรรมแบบเดิม ๆ การปฏิบัติยังยึดหลักการเป็นนายของประชาชน ขาดจิตสำนึกที่ดีในการให้บริการกับประชาชน ขาดงบประมาณในการปรับปรุงสถานี ขาดเทคโนโลยี ด้านสารสนเทศที่จำเป็นและบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขาดการศึกษาความต้องการและการคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การประเมินคุณภาพการให้บริการยังไม่ชัดเจน และไม่ได้นำผลการ

4. ปัญหาอุปสรรคต่อความสำเร็จของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ด้านการพัฒนาองค์กร คือมีสายการบังคับบัญชาเป็นจำนวนมาก ซ้ำซ้อนทำให้บุคลากรไม่มีเอกภาพในการปฏิบัติ บางครั้งบุคลากรไม่ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติจริง การจัดสรรบุคลากรไม่เหมาะสม ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่การพัฒนาบุคลากรในระบบงานต่าง ๆ ไม่ต่อเนื่อง และขาดการติดตามประเมินผล ขาดการฝึกอบรมจริยธรรมแก่บุคลากรอย่างถึงรากถึงแก่นอย่างแท้จริง การพิจารณาความคิดเห็นความชอบการสร้างแรงจูงใจในการทำงานยังไม่เป็นระบบชัดเจน ขาดแคลนงบประมาณขาดแคลนระบบเทคโนโลยี อุปกรณ์และเครื่องมือพิเศษ ครุภัณฑ์ ยุทโธปกรณ์ ยานพาหนะ

3. การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่เหมาะสมกับตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ควรเป็นอย่างไรข้อมูลสำคัญมีดังนี้

3.1 การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ให้ข้อมูลว่า “ไม่ชัดเจนขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชา ควรมีการกำหนดยุทธศาสตร์ให้ชัดเจนและไม่เปลี่ยนแปลง มีการแบ่งแยกหน้าที่แต่ละเป้าหมายและตัวชี้วัดของบุคลากรอย่างชัดเจน เชิดชูและให้

คุณแก่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่นำไปสู่เป้าหมายและตัวชี้วัดที่สำเร็จ ” (สัมภาษณ์, 14 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 รองผู้บังคับการ ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ให้ข้อมูลว่า “กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดให้ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ ควรนำข้อมูลจากฝ่ายปฏิบัติไปประกอบการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด ควรพิจารณาในด้านงบประมาณ การสนับสนุน กำลังพล และการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีให้เพียงพอและเหมาะสม ” (สัมภาษณ์, 14 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรเมืองประจวบคีรีขันธ์ ให้ข้อมูลว่า “การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดต้องมาจากหน่วยงานหรือผู้ปฏิบัติอย่างแท้จริง ขึ้นไปสู่วิทยุหน่วยงานที่มีอำนาจ และกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดสัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรปราณบุรี ให้ข้อมูลว่า “เป้าหมายและตัวชี้วัดต้องมาจากระดับล่าง คือผู้ปฏิบัติ เนื่องจากเป็นผู้รู้ปัญหาและวิธีแก้ไขได้ดี ” (สัมภาษณ์, 19 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรสามร้อยยอด ให้ข้อมูลว่า “การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดต้องชัดเจนไม่คลุมเครือ มีการกำหนดลำดับความสำคัญ ต้องคำนึงถึงความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก มีแรงจูงใจในการปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายและตัวชี้วัด” (สัมภาษณ์, 19 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธร ทับสะแก ให้ข้อมูลว่า “ผู้ปฏิบัติควรมีส่วนร่วมในการ กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด และต้องให้บุคลากรมีความเข้าใจ ในเป้าหมายและตัวชี้วัด ให้ชัดเจนในเชิงรูปธรรม เพื่อที่จะสามารถนำไปปฏิบัติได้ ” (สัมภาษณ์, 27 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรบางสะพาน ให้ข้อมูลว่า “กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดให้ชัดเจนสามารถปฏิบัติได้จริง พร้อมทั้งชี้แจงให้เกิดความเข้าใจ ตรงกันทั้งในระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติ” (สัมภาษณ์, 27 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธร คลองวาฬ ให้ข้อมูลว่า “การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด ควรให้ระดับปฏิบัติได้มีส่วนแสดงความคิดเห็น มีการกำหนดลำดับความสำคัญ และแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจน มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติโดยพิจารณาจากจำนวนกำลังพล ทรัพยากรและงบประมาณที่มาให้ด้วย” (สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2556)

“ต้องมาจากผู้ปฏิบัติไปยังหน่วยเหนือผู้กำหนด ผู้ปฏิบัติต้องมีความรู้ความเข้าใจเป้าหมายและตัวชี้วัด มีการแข่งขันในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัด ” (สัมภาษณ์, 19 พฤศจิกายน 2556)

3.2 การวางแผนกลยุทธ์เชิงรุก

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 ผู้บังคับการ ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ให้ข้อมูลว่า “ให้ข้าราชการตำรวจทุกคนต้องรับรู้อย่างเข้าใจต้องแท้ เน้นต้องมีจิตวิญญาณเป็นตำรวจมืออาชีพ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นมีการกวัดกันและทำให้เป็นแบบอย่าง มีการวัดผลให้คุณให้โทษอย่างเป็นรูปธรรม” (สัมภาษณ์, 14 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 รองผู้บังคับการ ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ให้ข้อมูลว่า “การวางแผนกลยุทธ์เชิงรุก ต้องเพิ่มประสิทธิภาพงานสายตรวจให้มีความสามารถในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมอย่างเหมาะสมกับสภาพอาชญากรรมสภาพพื้นที่และสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีการควบคุมการปฏิบัติงานและการประเมินผลงานโดยอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลท้องถิ่นข้อมูลอาชญากรรมที่ถูกต้องและทันสมัยกำหนดรูปแบบและแผนการตรวจให้เหมาะสมกับสถานการณ์อาชญากรรมสภาพท้องที่โดยเน้นการกระจายกำลังสายตรวจเข้าไปตรวจตรารักษาความสงบเรียบร้อยและป้องกันอาชญากรรมให้ครอบคลุมพื้นที่อย่างทั่วถึง ” (สัมภาษณ์, 14 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรเมืองประจวบคีรีขันธ์ ให้ข้อมูลว่า “การวางแผนกลยุทธ์เชิงรุก เน้นผลสัมฤทธิ์เป็นหลัก มีการแข่งขันในการทำงาน โดยมีการลงโทษและรางวัลเป็นผลตอบแทนที่เป็นรูปธรรม” (สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรปราณบุรี ให้ข้อมูลว่า “นำปัญหามาจัดลำดับความสำคัญ ซึ่งแต่ละพื้นที่อาจจะไม่เหมือนกัน แล้วนำมากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ ไปปฏิบัติตามลำดับความสำคัญและเร่งด่วน” (สัมภาษณ์, 19 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรสามร้อยยอด ให้ข้อมูลว่า “การวางแผนกลยุทธ์เชิงรุก ต้องถูกถ่ายทอดไปสู่ระดับปฏิบัติในลักษณะเป็นทอด ๆ ไป มีการตรวจสอบการปฏิบัติและความก้าวหน้า มีการให้คุณให้โทษ แผนงาน โครงการบางอย่างปฏิบัติยาก แผนกลยุทธ์ต่าง ๆ ควรเกิดจากผู้ปฏิบัติไปสู่ผู้ออกแผน” (สัมภาษณ์, 19 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธร ทับสะแก ให้ข้อมูลว่า “มีการจัดลำดับความสำคัญของแผนกลยุทธ์ กำหนดมาตรการ แนวทางการดำเนินการ การให้การสนับสนุน การประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการประสานงานกับชุมชน ” (สัมภาษณ์, 27 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรบางสะพาน ให้ข้อมูลว่า “จัดลำดับความสำคัญของแผนกลยุทธ์ ถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ ไปสู่ระดับปฏิบัติ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนและการประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง” (สัมภาษณ์, 27 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธร คลองวาฬ ให้ข้อมูลว่า “ถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ไปสู่ระดับปฏิบัติ ให้การสนับสนุนการ ปฏิบัติ ตามแผน มีการตรวจสอบการปฏิบัติและความก้าวหน้า” (สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2556)

“จัดลำดับความสำคัญของแผนกลยุทธ์ต่าง ๆ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติต้องรู้และเข้าใจแผนกลยุทธ์เชิงรุกอย่างลึกซึ้ง กลยุทธ์ต่าง ๆ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติต้องมีส่วนร่วมในการกำหนด ” (สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2556)

3.3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 ผู้บังคับการ ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ให้ข้อมูลว่า “ต้องให้ประชาชนหรือผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจมากที่สุด ทุกคนที่ใช้บริการเสมือนเป็นญาติ” (สัมภาษณ์, 14 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 รองผู้บังคับการ ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ให้ข้อมูลว่า “ลดขั้นตอน ระยะเวลา ปรับปรุงสถานที่การให้บริการ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ สร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พัฒนานวัตกรรมในการให้บริการสร้างจิตสำนึกในการให้บริการ จัดทำระเบียบขั้นตอนการให้บริการและระยะเวลา และให้กรรมการสถานีตำรวจมีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย” (สัมภาษณ์, 14 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรเมืองประจวบคีรีขันธ์ ให้ข้อมูลว่า “ต้องมีความประทับใจและพึงพอใจในการรับบริการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเสมอภาค เป็นธรรม ไม่ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือผู้รับบริการ จะอยู่ในฐานะใด เช่น ผู้ต้องหา ผู้เสียหาย หรือบุคคลอื่นที่ติดต่อหรือรับบริการ ต้องประทับใจหรือพึงพอใจระดับหนึ่ง ต้องอยู่ในเดนมวกให้ได้ ” (สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรปราณบุรี ให้ข้อมูลว่า “นำปัญหาและความเดือดร้อนของประชาชน มาจัดลำดับเพื่อให้ตรงกับความต้องการของประชาชน ควรปฏิบัติเน้นหนักในเรื่องดังกล่าว และให้ความสำคัญกับปัญหาของผู้รับบริการ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขเร่งด่วน” (สัมภาษณ์, 19 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรสามร้อยยอด ให้ข้อมูลว่า “สำรวจความคาดหวัง ความต้องการของผู้รับบริการเพื่อประกอบนำไปปฏิบัติ ให้ความสำคัญกับ

ผลสำรวจความคาดหวัง ความต้องการของผู้รับบริการเป็นอันดับต้น และนำไปเป็นแผนกลยุทธ์ที่ต้องปฏิบัติ” (สัมภาษณ์, 19 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธร ทับสะแกให้ข้อมูลว่า “วางแผนการพัฒนาสำนักงาน การปรับสถานที่ให้เหมาะสมกับการให้บริการและจัดให้เพียงพอ สำหรับบริการ พัฒนาความสามารถด้านการให้บริการและมนุษยสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่ที่ให้บริการ พร้อมกับทำแบบประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ” (สัมภาษณ์, 27 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรบางสะพานให้ข้อมูลว่า “ประเมินระบบการให้บริการ ณ จุดเดียว โดยสำรวจความคิดเห็นจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แล้วนำมาปรับปรุง” (สัมภาษณ์, 27 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธร คลองวาฬให้ข้อมูลว่า “จัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นต่อการให้บริการ นำผลมาพิจารณาว่าควรปรับปรุงในส่วนใด ตามงบประมาณที่มีอยู่ หรือควรวางแผนเพื่อปรับปรุงการให้บริการอย่างไรโดยจัดลำดับความสำคัญ หรือจากความสามารถในการแก้ไขปัญหา” (สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 9 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธร สามกระพายให้ข้อมูลว่า “จัดให้อยู่ในระดับความสำคัญแรก ผู้ปฏิบัติทุกคนต้องมีจิตวิญญาณ มีความเป็นตำรวจมืออาชีพจริง ๆ สำรวจความคาดหวังความต้องการ แล้วนำข้อมูลมาปฏิบัติให้เห็นเป็นรูปธรรม ” (สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2556)

3.4 การเน้นวินัยและความประหยัดในการใช้ทรัพยากร

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 ผู้บังคับการ ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ให้ข้อมูลว่า “มีการแข่งขันในเรื่องระเบียบวินัย ความประหยัดในการใช้ทรัพยากรทุกชนิด ให้เกียรตินิยม ย่อง เพื่อให้ผู้อื่นเอาอย่าง” (สัมภาษณ์, 14 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 รองผู้บังคับการ ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ให้ข้อมูลว่า “ให้แต่ละหน่วยแต่ละฝ่ายกำหนดแนวทางการใช้ทรัพยากรของตนเอง โดยเน้นความจำเป็นและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พิจารณาส่งที่สามารถประหยัดทรัพยากรได้ และสิ่งใดที่จำเป็นต้องมีเพิ่มเติมเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุด แล้วนำมาพิจารณาร่วมกัน ก่อนนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติ ในส่วนของวินัยมีการกวัดขันอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำอยู่แล้ว ” (สัมภาษณ์, 14 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรเมืองประจวบคีรีขันธ์ ให้ข้อมูลว่า “เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกคนต้องมีจิตพิสัยระลึกเสมอว่า เป็นข้าราชการต้องรับใช้ บริการ

ประชาชน เงินเดือนหรืออื่น ๆ ที่เป็นรายได้นั้นมาจากภาษีของประชาชน เพราะฉะนั้นต้องมี
ความประหยัด มีวินัย ในการบริหารจัดการทรัพยากรในทุก ๆ ด้าน (สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรปราณบุรี ให้ข้อมูลว่า
“ให้มีการแข่งขันในเรื่องระเบียบวินัย ความประหยัดในการใช้ทรัพยากรทุกชนิด สร้างจิตสำนึกการ
เป็นตำรวจมืออาชีพ” (สัมภาษณ์, 19 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรสามร้อยยอด ให้ข้อมูล
ว่า“ผลตอบแทนของบุคลากร ต้องดูจากผลงานที่เห็นประจักษ์ ปลุกฝังวินัยและความประหยัด
ให้แก่บุคลากร มีต้นแบบ มีการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรที่มีวินัยและความประหยัดในการใช้
ทรัพยากร เป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น” (สัมภาษณ์, 19 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธร ทับสะแก ให้ข้อมูลว่า
“สร้างวินัย สร้างความภาคภูมิใจแก่บุคลากร สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่และการรักษาวินัย
การตรวจสอบและประเมินการใช้ทรัพยากรโดยพิจารณาตามลักษณะงานและความเหมาะสม ”
(สัมภาษณ์, 27 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรบางสะพาน ให้ข้อมูลว่า
“กวดขันระเบียบวินัย ตรวจสอบและประเมินการใช้ทรัพยากรของหน่วย จำแนกตามลักษณะของ
งานและความจำเป็นในการใช้ทรัพยากร” (สัมภาษณ์, 27 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธร คลองวาฬ ให้ข้อมูลว่า
“การเน้นวินัยเป็นเรื่องที่สมควรดำเนินการแต่ในด้านการประหยัดทรัพยากร ในบางเรื่องก็ไม่
สมควรทำเพราะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน รวมถึงขวัญและกำลังใจของ
เจ้าหน้าที่ตำรวจด้วย” (สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 9 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธร สามกระโทก ให้ข้อมูล
ว่า“กวดขันวินัยข้าราชการตำรวจ มีการให้รางวัลหรือลงโทษ กำหนดเรื่องวินัยลงในการพิจารณา
ความดีความชอบ การใช้ทรัพยากรต้องจำแนก เรื่องการประหยัด การใช้อย่างคุ้มค่า การใช้ซ้ำและ
การนำกลับมาใช้ใหม่” (สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2556)

3.5 การปรับโครงสร้างองค์กร

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 ผู้บังคับการ ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ให้
ข้อมูลว่า “ลดสายการบังคับบัญชามีเอกภาพในการกิจ วิเคราะห์ของแต่ละหน่วย ไม่เป็นลักษณะ
ทำงานตามสั่ง กระจายอำนาจในการตัดสินใจเพื่อมุ่งสู่ผลการปฏิบัติราชการ ” (สัมภาษณ์, 14
พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 รองผู้บังคับการ ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ให้ข้อมูลว่า “ปรับโครงสร้างให้กระชับ สามารถดำเนินการต่อปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว และไม่ปรับโครงสร้างบ่อยนัก” (สัมภาษณ์, 14 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรเมืองประจวบคีรีขันธ์ ให้ข้อมูลว่า “ควรให้บุคลากรในองค์กรทำหน้าที่ตรงกับตำแหน่งที่บรรจุและดำรงอยู่ เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ ในเรื่องดังกล่าวอย่างแจ่มแจ้งเป็นไปตามโครงสร้างที่เรียบง่ายตามประเภทของภารกิจ ” (สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรปราณบุรี ให้ข้อมูลว่า “การบังคับบัญชาควรยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ไม่ยึดติดกับกฎหรือระเบียบจนเกินไป กระจายอำนาจการตัดสินใจของบุคลากรเพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการเป็นจุดสูงสุด” (สัมภาษณ์, 19 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรสามร้อยยอด ให้ข้อมูลว่า “ปรับลดหน้าที่ซ้ำซ้อน เน้นศูนย์กลางเดียวกัน เช่น แบ่งแยกเป็นเอกเทศเด็ดขาด ชัดเจนใน หน่วยงานต่าง ๆ ” (สัมภาษณ์, 19 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธร ทับสะแก ให้ข้อมูลว่า “เน้นการพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดการโยกย้ายสับเปลี่ยนงาน เน้นการสร้างทักษะและความเชี่ยวชาญในงาน” (สัมภาษณ์, 27 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรบางสะพาน ให้ข้อมูลว่า “พัฒนาระบบการสื่อสารในองค์กรเพื่อความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน เช่น การใช้ระบบไลน์ ” (สัมภาษณ์, 27 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธร คลองวาฬ ให้ข้อมูลว่า “ปรับโครงสร้างการทำงานให้กระชับ สะดวกรวดเร็วในการตัดสินใจ มีเอกภาพ ” (สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 9 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธร สามกระพาย ให้ข้อมูลว่า “หน้าที่สายงานแต่ละด้านมากเกินไป ซ้ำซ้อน เช่น งานป้องกัน งานสอบสวน งานสืบสวน งานจราจร งานธุรการ และงานอื่น ๆ ทำให้มีสายการบังคับบัญชามีเป็นจำนวนมากขึ้น ” (สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2556)

3.6 การควบคุมผลสัมฤทธิ์

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 ผู้บังคับการ ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ให้ข้อมูลว่า “แต่ละหน่วยแต่ละส่วน มีการตรวจสอบและควบคุมการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันมีกฏข่งขัน และสนับสนุนจากหน่วยเหนือต่อหน่วยหรือส่วนที่มีผลสัมฤทธิ์” (สัมภาษณ์, 14 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 รองผู้บังคับการ ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ให้ข้อมูลว่า “เน้นระบบการตรวจสอบติดตามประเมินผล และการให้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน ให้สรุปรายงานเป็นระยะแล้วนำผลมาพิจารณาการดำเนินงานโดยภาพรวม แล้วปรับปรุงแก้ไข ” (สัมภาษณ์, 14 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรเมืองประจวบคีรีขันธ์ ให้ข้อมูลว่า “ควรคำนึงถึงผลงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจแต่ละนายในการบริหารจัดการในเรื่องขั้น ความสำเร็จ ความดี ความชอบเพื่อจูงใจให้แข่งขันกันทำงานนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทั้งหมดขององค์กร ” (สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรปราณบุรี ให้ข้อมูลว่า “จัดการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ กำหนดแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้ให้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน สร้างเสริมอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่มีความจำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมกับการปฏิบัติ” (สัมภาษณ์, 19 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรสามร้อยยอด ให้ข้อมูลว่า “กำหนดแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้ มีการจัดสรรงบประมาณ กำลังพล และทรัพยากรอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในทุก ด้าน” (สัมภาษณ์, 19 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธร ทับสะแก ให้ข้อมูลว่า “มีการติดตามประเมินผล การพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม และการสนับสนุนการปฏิบัติงาน” (สัมภาษณ์, 27 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรบางสะพาน ให้ข้อมูลว่า “เน้นการแข่งขันกันในการสร้างผลงาน มีการให้รางวัล พัฒนาการปฏิบัติงานโดยให้ผูปฏิบัติร่วม ออกความคิดเห็น” (สัมภาษณ์, 27 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธร คลองวาฬ ให้ข้อมูลว่า “ตรวจสอบและควบคุมการปฏิบัติงาน จัดสรรงบประมาณ กำลังพล และทรัพยากรอย่างเพียงพอ ” (สัมภาษณ์, 28 พฤศจิกายน 2556)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 9 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธร สามกระท่าย ให้ข้อมูลว่า “ให้มีการตรวจสอบและควบคุมการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน และมีการแข่งขันให้การสนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน” (สัมภาษณ์, 29 พฤศจิกายน 2556)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เกี่ยวกับแนวทาง การบริหารจัดการภาครัฐ แนวใหม่ที่เหมาะสมกับตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สรุปได้ว่า

1. แนวทาง การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่เหมาะสมกับตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ด้านการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด

1.1 กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดให้ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้

1.2 นำข้อมูลจากฝ่ายปฏิบัติไปประกอบการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด และให้ผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด

1.3 ควรพิจารณาสนับสนุนในด้านงบประมาณ การสนับสนุนกำลังพล และการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีให้เพียงพอและเหมาะสม

1.4 ชี้แจงให้เกิดความเข้าใจตรงกันทั้งในระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติ ให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในเป้าหมายและตัวชี้วัดให้ชัดเจนในเชิงรูปธรรม เพื่อนำไปปฏิบัติได้

1.5 มีการกำหนดลำดับความสำคัญ

1.6 ต้องคำนึงถึงความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก

1.7 มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติ มีการแข่งขันในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัดเชิงคุณและให้คุณแก่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่นำไปสู่เป้าหมายและตัวชี้วัดที่สำเร็จ

1.8 มีการแบ่งแยกหน้าที่แต่ละเป้าหมายและตัวชี้วัดของบุคลากรอย่างชัดเจน

2. แนวทาง การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่เหมาะสมกับตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ด้านการวางแผนกลยุทธ์เชิงรุก

2.1 ข้าราชการตำรวจทุกคนต้องมีจิตวิญญาณเป็นตำรวจมืออาชีพ

2.2 ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นมีการกวาดขันและทำให้เป็นแบบอย่าง

2.3 มีการวัดผลให้คุณให้โทษอย่างเป็นรูปธรรม

2.4 มี การควบคุมการปฏิบัติงานและการประเมินผลงาน มีการตรวจสอบการปฏิบัติและความก้าวหน้า

2.5 มีการแข่งขันในการทำงาน โดยมีการลงโทษและรางวัลเป็นผลตอบแทนที่เป็นรูปธรรม

2.6 การวางแผนกลยุทธ์เชิงรุกต้องถูกถ่ายทอดไปสู่ระดับปฏิบัติ

2.7 นำปัญหาการจัดลำดับความสำคัญ แล้วนำมากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ตามลำดับความสำคัญและเร่งด่วน

2.8 กำหนดมาตรการแนวทางการดำเนินการ การให้การสนับสนุน งบประมาณ
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการประสานงานกับชุมชน

3. แนวทาง การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่เหมาะสมกับตำรวจภูธรจังหวัด
ประจวบคีรีขันธ์ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3.1 ให้ประชาชนหรือผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจมาก

ที่สุด 3.2 ลดขั้นตอน ระยะเวลา ปรับปรุงสถานที่การให้บริการ จัดทำระเบียบขั้นตอนการให้บริการและระยะเวลา

3.3 พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ

3.4 พัฒนาศักยภาพในการให้บริการสร้างจิตสำนึกในการให้บริการพัฒนา
ความสามารถด้านการให้บริการและมนุษยสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่ที่ให้บริการ

3.5 ให้กรรมการสถานีตำรวจมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

3.6 จัดลำดับปัญหาและความเดือดร้อนของประชาชน และให้ความสำคัญกับ
ปัญหาของผู้รับบริการ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขเร่งด่วน

3.7 ตำราวจความคาดหวัง ความต้องการ และความพึงพอใจ ของผู้รับบริการ
ประเมินระบบการให้บริการ ณ จุดเดียว

3.8 วางแผนการพัฒนาสำนักงาน การปรับสถานที่ให้เหมาะสมเพียงพอกับการให้บริการ

4. แนวทาง การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่เหมาะสมกับตำรวจภูธรจังหวัด
ประจวบคีรีขันธ์ด้านการเน้นวินัยและความประหยัดในการใช้ทรัพยากร

4.1 สร้างจิตสำนึกตำรวจมืออาชีพ

4.2 มีการแข่งขันในเรื่องระเบียบวินัย กวดขันวินัยข้าราชการตำรวจ มีการให้

รางวัลหรือลงโทษ กำหนดเรื่องวินัยลงในการพิจารณาความดีความชอบ

4.3 ให้แต่ละหน่วยแต่ละฝ่ายกำหนดแนวทางการใช้ทรัพยากรของตนเอง โดยเน้นความจำเป็นและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

4.4 ตรวจสอบและประเมินการใช้ทรัพยากรโดยพิจารณาตามลักษณะงานและความเหมาะสม และความจำเป็นในการใช้ทรัพยากร

4.5 การใช้ทรัพยากรต้องจำแนก เรื่องการประหยัด การใช้อย่างคุ้มค่า การใช้ซ้ำ และการนำกลับมาใช้ใหม่

5. แนวทาง การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่เหมาะสมกับตำรวจภูธรจังหวัด
ประจวบคีรีขันธ์ด้านการปรับโครงสร้างองค์กร

5.1 ลดสายการบังคับบัญชา ปรับลดหน้าที่ซ้ำซ้อน เน้นศูนย์กลางเดียวกัน มี
เอกภาพในการกิจ ปรับโครงสร้างให้กระชับ กระจายอำนาจในการตัดสินใจ

5.2 การบังคับบัญชาควรยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ไม่ยึดติดกับกฎหรือระเบียบ
จนเกินไป

5.3 ให้นำผลการในองค์กรทำหน้าที่ตรงกับตำแหน่งที่บรรจุและดำรงอยู่ ตลอดจนโยกย้ายสับเปลี่ยนงาน เน้นการสร้างทักษะและความเชี่ยวชาญในงาน

5.4 เน้นการพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.5 พัฒนาระบบการสื่อสารในองค์กรเพื่อความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

6. แนวทาง การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่เหมาะสมกับตำรวจภูธรจังหวัด
ประจวบคีรีขันธ์ด้านการควบคุมผลิตภัณฑ์

6.1 มีการตรวจสอบ ติดตามประเมินผล และควบคุมการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน

6.2 มีการแข่งขันกันในการสร้างผลงาน และหน่วยเหนือสนับสนุนให้การให้

รางวัล หน่วยหรือส่วนที่มีผลสัมฤทธิ์

6.3 จัดการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ

6.4 กำหนดแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้

6.5 ให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานจัดสรรงบประมาณ กำลังพล และทรัพยากรอย่างเพียงพอ สร้างเสริมอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่มีความจำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมกับการปฏิบัติ

6.6 มีการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม และการสนับสนุนการปฏิบัติงาน

6.7 ควรคำนึงถึงผลงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจแต่ละนายในการบริหารจัดการในเรื่อง
ขึ้น ความดีความชอบเพื่อจูงใจให้แข่งขันกันทำงานนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทั้งหมดขององค์กร

ตอนที่ 2.3 การสังเคราะห์หาข้อสรุปในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่เหมาะสมกับ
ตำรวจนครหลวงจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากผลการศึกษา แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่เหมาะสมกับตำรวจนคร
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์สามารถสรุปได้ตามตารางที่ 4.23 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.23 สรุปสาระสำคัญจากการวิเคราะห์ความคิดเห็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประเด็น	สรุปผลการศึกษา	ข้อค้นพบ
1. ด้านการกำหนด เป้าหมายและตัวชี้วัด	- กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดให้ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ - นำข้อมูลจากฝ่ายปฏิบัติไปประกอบการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด และให้ผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมในการ กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด - ควรพิจารณาสนับสนุนในด้านงบประมาณ การสนับสนุนกำลังพล และการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีให้เพียงพอและเหมาะสม - ชี้แจงให้เกิดความเข้าใจตรงกันทั้งในระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติ ให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ ในเป้าหมายและตัวชี้วัดให้ชัดเจนในเชิงรูปธรรม เพื่อที่จะสามารถนำไปปฏิบัติได้ - มีการกำหนดลำดับความสำคัญ - ต้องคำนึงถึงความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก - มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติ มีการแข่งขันในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัด เชิดชูและให้ทุนแก่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่นำไปสู่เป้าหมายและตัวชี้วัดที่สำเร็จ - มีการแบ่งแยกหน้าที่แต่ละเป้าหมายและตัวชี้วัดของบุคลากรอย่างชัดเจน	- การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดควรให้ผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมและสนับสนุน งบประมาณ กำลังพล และเทคโนโลยีให้เพียงพอ

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ประเด็น	สรุปผลการศึกษา	ข้อค้นพบ
2.ด้านการวางแผนกลยุทธ์เชิงรุก	1. ข้าราชการตำรวจทุกนายต้องมีจิตวิญญาณเป็นตำรวจมืออาชีพ 2. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นมีการกวาดขันและทำให้เป็นแบบอย่าง 3. มีการวัดผลให้คุณให้โทษอย่างเป็นรูปธรรม 4. มี การควบคุมการปฏิบัติงานและการประเมินผลงาน มีการตรวจสอบการปฏิบัติและความก้าวหน้า 5. มีการแข่งขันในการทำงาน โดยมีการลงโทษและรางวัลเป็นผลตอบแทนที่เป็นรูปธรรม 6. การวางแผนกลยุทธ์เชิงรุก ต้องถูกถ่ายทอดไปสู่ระดับปฏิบัติ 7. นำปัญหามาจัดลำดับความสำคัญ แล้วนำมากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ ตามลำดับความสำคัญและเร่งด่วน 8. กำหนดมาตรการ แนวทางการดำเนินการ การให้การสนับสนุน การประสานงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการประสานงานกับชุมชน	- ควรจัดลำดับความสำคัญ มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม
3. ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	1. ให้ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจมากที่สุด 2. ลดขั้นตอน ระยะเวลาการให้บริการ จัดทำระเบียบขั้นตอนการให้บริการ 3. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ 4. พัฒนาบุคลากรสร้างจิตสำนึกในการให้บริการการให้บริการและมนุษยสัมพันธ์	- ควรประเมินผลการให้บริการ อย่างเป็นระบบแล้วนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ประเด็น	สรุปผลการศึกษา	ข้อค้นพบ
	5. ให้กรรมการสถานีตำรวจมีส่วนร่วมในการ ดำเนินการ 6. จัดลำดับปัญหาและความเดือดร้อนของ ประชาชน ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขเร่งด่วน 7. สำรวจความคาดหวัง ความต้องการ และ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ 8. วางแผนการพัฒนาสำนักงาน ให้เหมาะสม เพียงพอกับการให้บริการ	
4. ด้านการเน้นวินัย และความประหยัด ในการใช้ทรัพยากร	1. สร้างจิตสำนึกการเป็นตำรวจมืออาชีพ 2. มีการแข่งขันในเรื่องระเบียบวินัย มีการให้ รางวัลหรือลงโทษ 3. ให้กำหนดแนวทางการใช้ทรัพยากรของ ตนเอง โดยเน้นความจำเป็นและ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4. ตรวจสอบและประเมินการใช้ทรัพยากร 5. การใช้ทรัพยากรต้องประหยัด คุ่มค่า การใช้ ซ้ำและการนำกลับมาใช้ใหม่	- ควรเน้นการใช้ ทรัพยากรอย่างมี ประสิทธิภาพตาม ความจำเป็นเพื่อไม่ให้ กระทบต่อการ ปฏิบัติงาน
5. ด้านการปรับ โครงสร้างองค์กร	1. ลดสายการบังคับบัญชา ลดความซ้ำซ้อน เน้นศูนย์กลางเดียวกัน มีเอกภาพในการกิจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจ 2. การบังคับบัญชาควรยืดหยุ่นตาม สถานการณ์ ไม่ยึดติดกับกฎหรือระเบียบ จนเกินไป 3. ให้บุคลากรในองค์กรทำหน้าที่ตรงกับ ตำแหน่งที่บรรจุและดำรงอยู่ลดการโยกย้าย สับเปลี่ยนงาน เน้นการสร้างทักษะและ ความเชี่ยวชาญในงาน	- ควรเน้นการลดความ ซ้ำซ้อนและเน้นการ พัฒนาศักยภาพ บุคลากรรวมถึงการใช้ เทคโนโลยี

ตารางที่ 4.23(ต่อ)

ประเด็น	สรุปผลการศึกษา	ข้อค้นพบ
	4 เน้นการพัฒนานุเคราะห์ให้สามารถทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	
	5. พัฒนาระบบการสื่อสารในองค์กรเพื่อความ รวดเร็วในการปฏิบัติงาน	
6. ด้านการควบคุม ผลสัมฤทธิ์	1. มีการตรวจสอบ ติดตามประเมินผล และ ควบคุมการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน	- ควรปรับปรุงแนว ทางการจัดสรร
	2. มีการแข่งขันกันในการสร้างผลงาน และ หน่วยเหนือสนับสนุนมีการให้รางวัล หน่วย หรือส่วนที่มีผลสัมฤทธิ์	งบประมาณ กำลังคน และทรัพยากรให้ เพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน
	3. จัดการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบอย่าง สม่ำเสมอ	
	4. กำหนดแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจน และ สามารถตรวจสอบได้	
	5. ให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานจัดสรร งบประมาณ กำลังพล และทรัพยากรอย่าง เพียงพอ สร้างเสริมอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่มีความจำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ ให้มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมกับการ ปฏิบัติ	
	6. มีการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็น ธรรม และการสนับสนุนการปฏิบัติงาน	
	7. ควรคำนึงถึงผลงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจแต่ละ นายในการบริหารจัดการในเรื่องอื่น ความดี ความชอบเพื่อจูงใจให้แข่งขันกันทำงาน นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทั้งหมดขององค์กร	

จากตารางที่ 4.2 3 พบว่า แนวทาง การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่เหมาะสมกับ
ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีดังนี้

1. ด้านการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดให้ชัดเจนสามารถปฏิบัติได้ ให้ผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดสนับสนุนในด้านงบประมาณ การสนับสนุนกำลังพล และการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีให้เพียงพอและเหมาะสมให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติมีความเข้าใจตรงกัน บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในเป้าหมายและตัวชี้วัด เพื่อที่จะสามารถนำไปปฏิบัติได้มีการกำหนดลำดับความสำคัญ ต้องคำนึงถึงความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติ มีการแข่งขันในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัด เชิดชู และให้คุณแก่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่นำไปสู่เป้าหมายและตัวชี้วัดที่สำเร็จมีการแบ่งแยกหน้าที่แต่ละเป้าหมายและตัวชี้วัดของบุคลากรอย่างชัดเจน ข้อค้นพบที่สำคัญ การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดควรให้ผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมและสนับสนุนงบประมาณ กำลังพล และเทคโนโลยีให้เพียงพอ
2. ด้านการวางแผนกลยุทธ์เชิงรุก โดยข้าราชการตำรวจทุกคนต้องมีจิตวิญญาณเป็นตำรวจมืออาชีพ ผู้บังคับบัญชาทบทวนและทำให้เป็นแบบอย่าง มีการวัดผลให้คุณให้โทษอย่างเป็นรูปธรรมควบคุมการปฏิบัติงาน และการประเมินผลงาน ตรวจสอบการปฏิบัติและความก้าวหน้ามีการแข่งขันในการทำงาน มีการลงโทษและรางวัลแผนกลยุทธ์เชิงรุกต้องถูกถ่ายทอดไปสู่ระดับปฏิบัติหน้าปัญหามาจัดลำดับความสำคัญ แล้วนำมากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ ตามลำดับความสำคัญ และเร่งด่วนกำหนดมาตรการแนวทางการดำเนินการ การให้การสนับสนุน และการประสานงาน ข้อค้นพบที่สำคัญควรจัดลำดับความสำคัญ มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม
3. ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดย ลดขั้นตอนระยะเวลาการให้บริการ จัดทำระเบียบขั้นตอนการให้บริการ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ พัฒนาบุคลากรสร้างจิตสำนึกในการให้บริการ และมนุษยสัมพันธ์ สำรวจความคาดหวัง ความต้องการ และความพึงพอใจของผู้รับบริการจัดลำดับปัญหาและความเดือดร้อนของประชาชน ที่วางแผนการพัฒนาสำนักงาน ให้เหมาะสม เพียงพอกับการให้บริการข้อค้นพบที่สำคัญ ควรประเมินผลการให้บริการอย่างเป็นระบบแล้วนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข
4. ด้านการเน้นวินัยและความประหยัดในการใช้ทรัพยากร โดย สร้างจิตสำนึกการเป็นตำรวจมืออาชีพ มีการแข่งขันในเรื่องระเบียบวินัย มีการให้รางวัลหรือลงโทษ กำหนดแนวทางการใช้ทรัพยากรของตนเอง ตรวจสอบและประเมินการใช้ทรัพยากรใช้ทรัพยากรต้องประหยัด คัดค้าน การใช้ซ้ำและการนำกลับมาใช้ใหม่ ข้อค้นพบที่สำคัญควรเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพตามความจำเป็นเพื่อไม่ให้กระทบต่อการปฏิบัติงาน

5. ด้านการปรับโครงสร้างองค์กร โดย ลดสายการบังคับบัญชา ลดความซ้ำซ้อน เน้น ศูนย์กลางเดียวกัน มีเอกภาพในการกิจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจการบังคับบัญชาควรยืดหยุ่น ตามสถานการณ์ ไม่ยึดติดกับกฎหรือระเบียบจนเกินไป ให้อนุคลากรในองค์กรทำหน้าที่ตรงกับ ตำแหน่งที่บรรจุและดำรงอยู่ ลดการโยกย้ายสับเปลี่ยนงาน เน้นการสร้างทักษะและความเชี่ยวชาญ ในงานเน้นการพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพพัฒนาระบบการสื่อสารใน องค์กรเพื่อความรวดเร็วในการปฏิบัติงานข้อค้นพบที่สำคัญ ควรเน้นการลดความ ซ้ำซ้อนและเน้น การพัฒนาศักยภาพบุคลากรรวมถึงการใช้เทคโนโลยี

6. ด้าน การควบคุมผลสัมฤทธิ์ โดย ตรวจสอบติดตามประเมินผล และควบคุม การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน มีการแข่งขันกันในการสร้างผลงาน และหน่วยเหนือสนับสนุนมี การให้รางวัล หน่วยหรือส่วนที่มีผลสัมฤทธิ์จัดการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ กำหนด แนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้ ให้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน จัดสรร งบประมาณ กำลังพล และทรัพยากรอย่างเพียงพอสร้างเสริมอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่มี ความจำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมกับการปฏิบัติมีการพิจารณา ความดีความชอบอย่างเป็นธรรม คำนึงถึงผลงานของเจ้าหน้าที่ดำรงแต่ละนายในเรื่องขึ้น ความดี ความชอบเพื่อจูงใจให้แข่งขันกันทำงานนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทั้งหมดขององค์กร ข้อค้นพบที่สำคัญ ควรปรับปรุงแนวทาง การจัดสรรงบประมาณ กำลังคนและทรัพยากรให้เพียงพอ ต่อการปฏิบัติงาน