

ความคิดเห็นต่อการนำการจัดการความรู้ไปใช้ในองค์กรของผู้บริหารสถานีดำรวจ
ในเขตกองบัญชาการ ตำรวจภูธรภาค 7

ร้อยตำรวจเอกกอบโชค เล็กตระกูล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2550

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ความคิดเห็นต่อการนำการจัดการความรู้ไปใช้ในองค์กรของผู้บริหารสถานีดำรวจ
ในเขตกองบัญชาการ ตำรวจภูธรภาค 7

.....
ร้อยตำรวจเอก กอบโชค เล็กตระกูล
ผู้วิจัย

.....
ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมบูรณ์ ศิริสรรรักษ์
ก.ค. (บริหารการศึกษา)
ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

.....
ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัชดา ธนาดิเรก
Ph.D. (International Business)
กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

.....
อาจารย์กมลพร สอนศรี
D.P.A. (Public Administration)
กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

.....
ศาสตราจารย์ ม.ร.ว. ชัยอนุสรณ์ สวัสดิวัตน์
Ph.D.
คณบดี
บัณฑิตวิทยาลัย

.....
รองศาสตราจารย์ศิริรัตน์ ชุนทดคล้าย
Ph.D. (Public Administration)
ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ความคิดเห็นต่อการนำการจัดการความรู้ไปใช้ในองค์กรของผู้บริหารสถานีดำรวจ

ในเขตกองบัญชาการ ตำรวจภูธรภาค 7

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

วันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ.2550

.....

ร้อยตำรวจเอก กอบโชค เล็กตระกูล

ผู้วิจัย

.....

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริพร แยมณี,

Ph.D. (Human Resource Development)

ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

อาจารย์รุ่งนภา จิตรโรจน์รักษ์

Ph.D.

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมบูรณ์ ศิริสรณ์

ค.ด. (บริหารการศึกษา)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

อาจารย์กมลพร สอนศรี

D.P.A. (Public Administration)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัชดา ธนาดิเรก

Ph.D. (International Business)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

ศาสตราจารย์ ม.ร.ว. ชัยอนุสรณ์ สวัสดิวัตน์

Ph.D.

คณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหิดล

.....

รองศาสตราจารย์จิราพร จักรไผวงส์

ศค.ม., (สิ่งแวดล้อม)

รักษาราชการแทนคณบดี

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหิดล

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง ความคิดเห็นต่อการนำการจัดการความรู้ไปใช้ในองค์กรของ
ผู้บริหารสถานีดำรงจ ในเขตกองบัญชาการ ดำรงจภูธรภาค 7 สำเร็จลงได้ โดยได้รับความกรุณา
จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมบูรณ์ ศิริสรหรือญ ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชดา
ธนาธิเรก อาจารย์ ดร.กมลพร สอนศรี กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริพร แยมนิล อาจารย์ ดร.รุ่งนภา
จิตรโรจนรักษ์ ที่ได้รับเป็นประธานกรรมการและกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

โอกาสนี้ผู้วิจัย ขอขอบคุณ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนข้าราชการดำรงจในเขต
กองบัญชาการดำรงจภูธรภาค 7 ที่ได้ให้ข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์นี้

สุดท้าย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และครูบาอาจารย์ที่ได้ประสิทธิ์
ประสาทสรรพวิชาให้กับผู้วิจัย จนผู้วิจัยสำเร็จการศึกษาลงได้ด้วยดี

ร้อยตำรวจเอก กอบโชค เล็กตระกูล

ความคิดเห็นต่อการนำการจัดการความรู้ไปใช้ในองค์กรของผู้บริหารสถานีตำรวจ ในเขตกองบัญชาการ ตำรวจภูธรภาค 7 (THE OPINIONS TOWARD KNOWLEDGE MANAGEMENT IMPLEMENTATION OF POLICE STATION EXECUTIVE IN PROVINCIAL REGION 7)

ร้อยตำรวจเอก กอบโชค เล็กตระกูล 4636883 SHPA/M

ศศ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ : สมบูรณ์ ศิริสรธรีวิทยุ, Ph.D., รัชดา ธนาธิเรก, Ph.D.,
กมลพร สอนศรี, Ph.D.,

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความคิดเห็นต่อการนำการจัดการความรู้ (KM) ไปใช้ในองค์กรของผู้บริหารสถานีตำรวจ ในเขตกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 7 อันได้แก่ ตำแหน่งผู้กำกับการและรองผู้กำกับการสถานีตำรวจ จำนวน 303 คน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลเพื่อทำการประมวลผลทางสถิติ หาค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ประชากรเป้าหมายส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี โดยมีตำแหน่งเป็นรองผู้กำกับการฝ่าย จำนวน 241 คน ในขณะที่ตำแหน่งผู้กำกับการฝ่ายมีเพียง 62 คน อายุราชการส่วนใหญ่อยู่ในช่วงระหว่าง 10 – 15 ปี มีจำนวน 206 คน ด้านประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งบริหารช่วงระยะเวลา 5 – 10 ปีมีจำนวนมากที่สุด คือ 230 คน งานที่มีความเชี่ยวชาญส่วนใหญ่เป็นงานทางด้านจราจร มีจำนวน 150 คน รองลงมาคือ งานทางด้านสืบสวนสอบสวน โดยที่งานด้านการอำนวยความสะดวกมีจำนวนน้อยที่สุด ด้านประสบการณ์การเข้าฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดการความรู้ (KM) มีผู้เคยเข้ารับการฝึกอบรมเพียงแค่ 18 คน ในขณะที่จำนวนผู้ที่ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมมีมากถึง 285 คน

นอกจากนี้ ยังพบว่าประชากรเป้าหมายมีความคิดเห็นต่อการนำการจัดการความรู้ (KM) ไปใช้ในการบริหารงานตำรวจในระดับดี โดยเห็นด้วยว่าสามารถนำการจัดการความรู้ (KM) มาประยุกต์ใช้กับงานบริหารสถานีตำรวจให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ สำหรับความแตกต่างกันทางด้านปัจจัยภูมิหลังทางสังคมของผู้บริหารสถานีตำรวจในเขตกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 7 มีผลทำให้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ (KM) ที่แตกต่างกันในบางตัวแปร อย่างเช่น อายุ และอายุราชการ ส่วนความแตกต่างกันทางด้านตำแหน่ง ประสบการณ์การดำรงตำแหน่งด้านบริหาร ความชำนาญในสายงาน และประสบการณ์การเข้ารับการฝึกอบรม ก็ไม่มีผลทำให้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ (KM) แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากประสบการณ์จากการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละบุคคล ทำให้ผู้บริหารที่มีความอาวุโสกว่ามีประสบการณ์มากกว่า สามารถเข้าใจถึงบทบาทและความสำคัญต่อการนำการจัดการความรู้ (KM) มาใช้ในการบริหารงานได้มากกว่า

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยคือ ผู้บริหารสถานีตำรวจควรพัฒนาหรือประยุกต์องค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ (KM) ให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น และพยายามกระตุ้นพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความใฝ่รู้และเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ โดยการสร้างตัวแบบ (Model) ที่สามารถมองเห็นภาพลักษณ์ที่แท้จริงเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำไปสู่การปฏิบัติและเกิดวัฒนธรรมองค์กรในรูปแบบสมัยใหม่ และเพื่อเป็นการวางแผนทางแก่ผู้ปฏิบัติในรุ่นต่อไป

THE OPINIONS TOWARD KNOWLEDGE MANAGEMENT
IMPLEMENTATION OF POLICE STATION EXECUTIVE IN PROVINCIAL
REGION 7

POL.CAPT. KORBCHOKE LEKTRAKUL 4636883 SHPA/M

M.A. (PUBLIC ADMINISTRATION)

THESIS ADVISOR : SOMBOON SIRISUNHIRUN, Ph.D.,
RACHADA DHNADIREK, Ph.D., GAMOLPORN SONSRI, Ph.D.,

ABSTRACT

The objective of this research was to study the opinions towards knowledge management (KM) implementation of police station executives in provincial region 7. The sample group compared 303 administrators and sub-administrators of the provincial region 7. Data was collected by conducting surveys, and then analyzed using the SPSS program.

Result of the study can be concluded as follow:

Background and personal data: It found that the majority of sample groups were 41 – 50 years old with the sub-administrators all 241 and the administrators only 62. There are 206 for 10 – 15 years of work period and 5 – 10 years of experience of police executive position for 230. Most of skill is traffic police for 150 and investigation. There are the police executives only 18 people who trained involve with the knowledge management (KM) as who never trained for 285.

In addition, it found that the sample groups agree with taking the knowledge management (KM) adapting with the police administration but not sure images of police and police station would be better when taking the knowledge management using.

The police executives in provincial region 7 who are different of age and working period, affect to the opinions toward (KM) implementation of police executive in provincial region 7, is differential significant because the police executives, who have more experiential working, affect to understand taking the (KM) to adapt in organization. The difference of police executive position, experience of police executive position, skill and knowledge management training, are not statistic significant because experience of police executive position is equal and hierarchical following affect to have the experience and opinion similarly that knowledge management is important with the police organization and effectiveness increasing.

As a result, recommendation for this study that learning of (KM) has to take a long time for accessing the core of theme knowledge because (KM) is theoretical better operational. It hard to teach the subordinate to understand and taking adapt for work. Therefore, the police administrators should make model about (KM), which is substantial for taking adapt to work and become a custom organization.

KEY WORDS: KNOWLEDGE MANAGEMENT/
POLICE STATION EXECUTIVE

145 pp.

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ค
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญตาราง	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	3
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.4 สมมติฐาน	4
1.5 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย	4
1.6 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	5
1.7 กรอบแนวความคิดในการวิจัย	6
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม	7
2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น	7
2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ (KM)	13
2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานภาครัฐ	22
2.4 โครงสร้างสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	32
นโยบายและแผนที่เกี่ยวข้อง	
2.5 การกิจ บทบาทและหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ	66
2.6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	75

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	78
3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	78
3.2 ลักษณะของแบบสอบถาม	79
3.3 ประชากรเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง	79
3.4 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	79
 บทที่ 4 ผลการวิจัย	 81
 บทที่ 5 อภิปรายผลการวิจัย	 94
5.1 ภูมิหลังส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธร ในเขตกองบัญชาการตำรวจภูธร ภาค 7	94
5.2 ความคิดเห็นต่อการนำการจัดการความรู้ (KM) ไปใช้ในการบริหารงานตำรวจ	95
5.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำการจัดการความรู้ (KM) ไปใช้ในการบริหารงานตำรวจ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนและการวิเคราะห์จำแนกพหุ (ANOVA)	95
5.4 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการนำการจัดการความรู้ (KM) ไปประยุกต์ใช้กับการบริหารงานของสถานีตำรวจ	97
 บทที่ 6 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	 98
6.1 วัตถุประสงค์การวิจัย	98
6.2 กลุ่มประชากรเป้าหมาย	98
6.3 ผลการวิจัย	98
6.4 ข้อเสนอแนะจากการทำการวิจัย	99
6.5 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป	100

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทสรุปสำหรับผู้บริหารภาษาไทย	102
บทสรุปสำหรับผู้บริหารภาษาอังกฤษ	113
บรรณานุกรม	123
ภาคผนวก	126
ประวัติผู้วิจัย	145

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การเจริญเติบโตทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี จะส่งผลให้ประเทศไทยมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว แต่ในขณะเดียวกันก็ส่งผลกระทบทำให้เกิดปัญหาสังคมตามมาหลายประการเช่นกัน โดยเฉพาะปัญหาเกี่ยวกับอาชญากรรมที่เพิ่มสูงขึ้น อาจกล่าวได้ว่าปัญหาอาชญากรรมเป็นปัญหาที่อยู่คู่กับสังคม และเป็นปัญหาซึ่งแต่ละสังคมต้องเผชิญอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และในทางกลับกัน การปราบปรามอาชญากรรมจึงมีผลกระทบต่อสังคมทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ตลอดจนความเป็นอยู่ของประชาชนทั้งในทางตรงและทางอ้อม

สภาพการณ์ของปัญหาอาชญากรรมของสังคมไทยที่มีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อยๆ เป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็วหรือวิถีของ “โลกาภิวัตน์” ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้สังคมไทยก้าวไปสู่รูปแบบความสัมพันธ์ที่ไร้พรมแดน ด้วยอิทธิพลของระบบการสื่อสารและเทคโนโลยีสมัยใหม่ สิ่งเหล่านี้ทำให้สภาพของอาชญากรรมและวิธีการของอาชญากรรมรูปแบบใหม่ๆ เจริญก้าวหน้าตามไปด้วย และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมนี้ทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างชนชั้นและการกระจายรายได้ในสังคม อีกทั้งการเพิ่มจำนวนประชากรก็เป็นสาเหตุสำคัญที่ก่อให้เกิดปัญหาสังคม อาทิ การว่างงาน ไร้ที่อยู่อาศัย เกิดแหล่งชุมชนแออัด ซึ่งเป็นแหล่งรวมอบายมุขต่าง ๆ ได้แก่ บ่อนการพนัน ยาเสพติด เหล่านี้เป็นสาเหตุให้เกิดปัญหาอาชญากรรมทั้งสิ้น จะเห็นได้ว่าอาชญากรรมนั้นเป็นปรากฏการณ์อย่างหนึ่งของสังคม กล่าวคืออาชญากรรมจะต้องมีปรากฏอยู่ในสังคมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยไม่มีสังคมใดที่จะปราศจากอาชญากรรม แต่อาชญากรรมนั้นสามารถที่จะควบคุมให้ลดน้อยหรือเบาลงได้

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นหน่วยงานกระบวนการยุติธรรมเบื้องต้นที่อยู่ใกล้ชิดและสัมผัสกับประชาชนมากที่สุด และมีบทบาทสำคัญในการรับผิดชอบต่อความผาสุกของประชาชนและความปลอดภัยของประเทศ ตำรวจจึงมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ซึ่งจากข้อเท็จจริงในสภาพปัญหาและบทบาทความรับผิดชอบข้างต้น

สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ตระหนักว่าการที่จะเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนให้ได้ผลอย่างจริงจังนั้น ตำรวจจะต้องเน้นในการป้องกันและปราบปรามอย่างเข้มงวดและเด็ดขาด โดยการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจนั้นจะมีความสัมพันธ์ที่เกี่ยวเนื่องกันคือ ความสัมพันธ์แห่งการบังคับใช้กฎหมาย การให้บริการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ซึ่งรวมถึงการควบคุมอาชญากรรมกับการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน ดังนั้น การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจจึงจำเป็นต้องยึดมั่นอยู่บนความซื่อสัตย์สุจริตและคุ้มครองความเป็นธรรมให้แก่ประชาชนอย่างสม่ำเสมอทั่วกัน แต่ในความเป็นจริง สภาพแวดล้อม สาเหตุ เงื่อนไขของพฤติกรรมทางอาชญากรรมที่เกิดขึ้น เจ้าหน้าที่ตำรวจจะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และยุทธวิธีในการดำเนินการกับผู้กระทำผิดและประชาชนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ ปัจจุบันการนำความรู้ความสามารถด้านการบริหารจัดการ โดยการนำองค์ความรู้ที่ใช้ในงานภาคเอกชนมาประยุกต์ใช้ในงานภาครัฐเป็นสิ่งที่สามารถกระทำได้ เพราะองค์กรตำรวจเป็นองค์กรขนาดใหญ่ มีบุคลากรเป็นจำนวนมาก บุคลากรเหล่านี้เป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในระดับต่าง ๆ แต่ความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่ไม่ได้มีการจัดการที่ดี จึงทำให้องค์กรตำรวจขาดประสิทธิภาพ ในการให้บริการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนเท่าที่ควร (ข่าวสารบ้านเมือง รัฐสภาไทย สรุปข่าวหน้า 1 น.ส.พ.ไทยรัฐ 18 ม.ค.2549) แม้ว่าองค์กรตำรวจจะได้มีวิธีการจัดการบริหารงานสมัยใหม่ตามหลักการบริหารราชการแผ่นดิน มีการกำหนดยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ โครงการ/แผนงาน ตัวชี้วัด และกรอบการทำงานแล้วก็ตาม ทั้งนี้เป็นเพราะองค์กรตำรวจยังมิได้นำวิธีการที่จะมาจัดการความรู้ของบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กรมาใช้ให้เป็นประโยชน์อย่างเต็มความสามารถ องค์กรตำรวจจึงต้องปรับตัวให้เป็นองค์กรเรียนรู้ ซึ่งหมายถึงองค์กรที่บุคลากรในองค์กรเรียนรู้ เพิ่มพูนความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างผลงานตามที่ต้องการ มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างต่อเนื่อง กระบวนการเชิงประสบการณ์ ส่งเสริมรูปแบบการคิดของการเรียนรู้ร่วมกันและเสริมสร้างวัฒนธรรมคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมองค์กร (อดุลย์ วิริยเวชกุล 2539 : 8)

การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) จึงควรที่จะได้รับการหยิบยกขึ้นมาศึกษา เพื่อนำมาใช้พัฒนาองค์กร บุคลากรขององค์กรตำรวจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรในสถานีตำรวจซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำงานใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด แต่ก่อนที่จะมีการจัดการความรู้ ผู้วิจัยเห็นว่าควรทำการศึกษาถึงความคิดเห็นต่อการนำการจัดการความรู้ไปใช้ในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้กำกับสถานีตำรวจภูธร รองผู้กำกับสถานีตำรวจภูธร ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานีตำรวจในพื้นที่ที่มีความคิดเห็นต่อการนำการจัดการความรู้ไปใช้ในองค์กรอย่างไรเนื่องจาก

ผู้บริหารสถานีดำรงจะต้องเป็นบุคลากรหลักขององค์กรที่เป็นผู้ผลักดันการจัดการความรู้(KM)
ให้กับข้าราชการดำรงได้บังคับบัญชา

ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของการศึกษาถึง การนำการจัดการความรู้ไปใช้ในองค์กรของ
ผู้บริหารสถานีดำรง โดยเฉพาะในเขตกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 7 เนื่องจากว่ากองบัญชาการ
ตำรวจภูธรภาค 7 ได้ริเริ่มนำองค์ความรู้ในการบริหารการจัดการความรู้ (PSO) มาใช้อย่างเป็น
รูปธรรมในพื้นที่กองบัญชาการ ประกอบกับสภาพภูมิศาสตร์ เศรษฐกิจ สังคม ของพื้นที่ที่มี
ความเหมาะสมในการนำกระบวนการการจัดการความรู้ไปใช้ในองค์กร ผู้บริหารสถานีดำรงใน
เขตกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 7 จึงเป็นเป้าหมายที่มีความสำคัญสูงสุดในการทำการศึกษา

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 ศึกษาระดับความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ (Knowledge Management)
ของผู้บริหารสถานีดำรง ในเขตกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 7

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นต่อ
การนำการจัดการความรู้มาประยุกต์ใช้ในงานบริหารสถานีดำรง ในเขตกองบัญชาการตำรวจ
ภูธรภาค 7

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นต่อการนำการจัดการความรู้ไปใช้ในองค์กรของผู้บริหาร
สถานีดำรง ในเขตกองบัญชาการ ตำรวจภูธรภาค 7 เป็นการศึกษาจากประชากรเป้าหมาย คือ
ผู้กำกับการสถานีดำรง รองผู้กำกับการสถานีดำรง หรือตำแหน่งเทียบเท่า ในเขต
กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 7

1.4 สมมติฐาน

1.4.1 ผู้บริหารสถานีตำรวจ เขตตำรวจภูธรภาค 7 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำการจัดการความรู้ไปใช้ในองค์กร (Knowledge Management: KM) ที่แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

1.4.2 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานีตำรวจ เขตตำรวจภูธรภาค 7 มีผลต่อแนวทางการนำมาใช้ในการจัดการความรู้ในสถานีตำรวจหรือไม่ อย่างไร

1.5 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

1.5.1 การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) หมายถึง กระบวนการรวบรวม ค้นหา แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ของบุคลากรในองค์กร และนำมาความรู้ที่ได้ผ่านการวิเคราะห์และสังเคราะห์มาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร

1.5.2 ทักษะ (Skill) หมายถึง ความชำนาญ ความมีปฏิภาณ ไหวพริบ สามารถที่จะตัดสินใจในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี

1.5.3 ความรู้ ความเข้าใจ หมายถึง การรับทราบและเข้าถึงแก่นสาระสำคัญในเนื้อหาของ การจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธร ในเขตตำรวจภูธรภาค 7

1.5.4 การนำมาใช้เพื่อพัฒนา หมายถึง การนำองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาทดลองมาใช้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กร

1.5.5 ผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรภาค 7 หมายถึง ผู้กำกับการสถานีตำรวจ, รองผู้กำกับการสถานีตำรวจ หรือ ตำแหน่งที่เทียบเท่าในสังกัด ตำรวจภูธรภาค 7

1.5.6 ทรรศนคติ หมายถึง ความคิด ความตั้งใจ แนวทางที่ต้องการกระทำต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยมีพื้นฐานจากความรู้ ความเข้าใจที่ได้ประพฤติกปฏิบัติต่อเนื่องมา

1.5.7 Knowledge Vision (KV) หมายถึง การกำหนดทิศทางว่า ทำ KM เพื่ออะไร
ไปในทิศทางใด

1.5.8 Knowledge Sharing (KS) หมายถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในองค์กร

1.5.9 Knowledge Assets (KA) หมายถึง ความรู้ที่องค์กรได้เก็บสะสมไว้เป็น
คลังความรู้

1.6 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

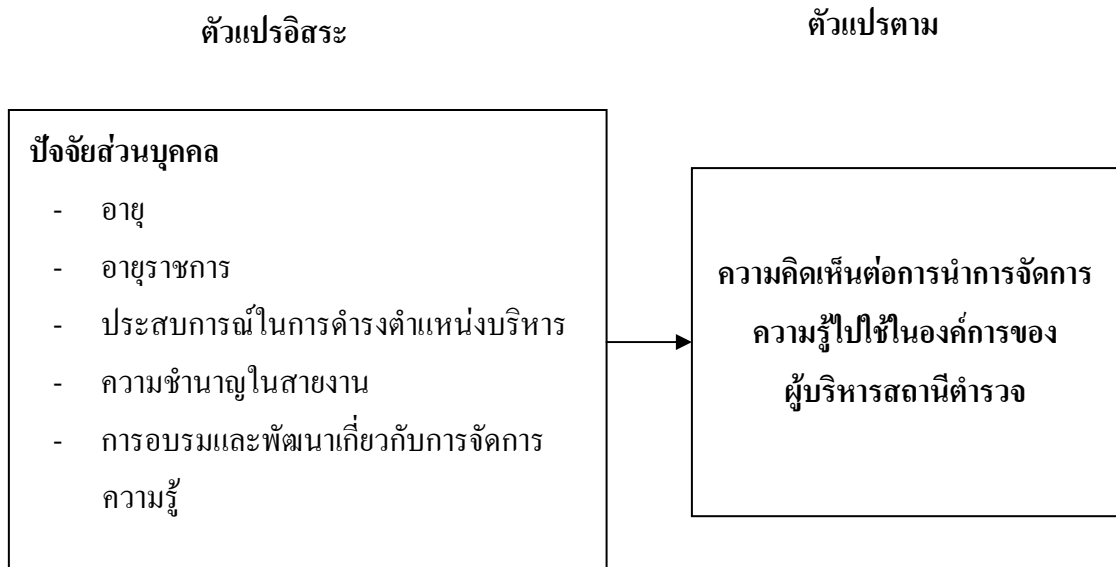
ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ตัวแปร 2 ประเภท คือ

1.6.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุราชการ ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง
บริหาร ความชำนาญในสายงาน การอบรมและพัฒนาเกี่ยวกับการจัดการความรู้

1.6.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความคิดเห็นต่อการนำการจัดการ
ความรู้ไปใช้ในองค์กร ของผู้บริหารสถานีดำรง

1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย



1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.8.1 ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นต่อการนำการจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management: KM) ของผู้บริหารสถานีตำรวจ ในเขตกองบัญชาการ ตำรวจภูธรภาค 7 ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนากระบวนการประยุกต์ใช้ในการจัดการความรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.8.2 ทำให้ทราบแนวทางของการนำการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) มาใช้ประยุกต์ในงานตำรวจอย่างเป็นรูปธรรม

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยขอนำเสนอการทบทวนวรรณกรรม ดังหัวข้อต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ (KM)
- 2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานภาครัฐ
- 2.4 โครงสร้างสำนักงานตำรวจแห่งชาติ นโยบายและแผนที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 การกิจ บทบาทและหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
- 2.6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น

2.1.1 ความหมาย

พจนานุกรม Webster's New Century Dictionary (1968: 1254) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้ว่า เป็นความเชื่อที่ไม่ได้ตั้งอยู่บนความรู้อันแท้จริง แต่เป็นความคิดในลักษณะของการประเมินค่า การแสดงความรู้สึกหรือคาดการณ์ในเรื่องคุณภาพหรือคุณค่าในเรื่องใดเรื่องหนึ่งของบุคคลที่เห็นว่าจะจะเป็นจริงตามที่คิดไว้ และการยอมรับความคิดเห็นนั้น ต้องมีการพิจารณาหรือถกเถียง เพื่อหาข้อสรุปของความแตกต่างในเรื่องทัศนคติและความเชื่อมั่นนั้นก่อน

ไมเออร์ (Maire Norman, 1955: 52) กล่าวว่า ความคิดเห็น (Opinion) เป็นการแสดงออกของทัศนคติส่วนหนึ่งและเป็นการแปลความหมายของข้อเท็จจริง (Fact) อีกส่วนหนึ่ง ซึ่งการแปลความหมายขึ้นอยู่กับอิทธิพลและทัศนคติของบุคคลที่มีต่อกันกับสิ่งนั้น

มอร์แกน และกิง (Morgan and King, 1967: 189) กล่าวว่า ความคิดเห็น คือ การยอมรับคำพูดที่เกิดขึ้นโดยทัศนคติ ซึ่งทัศนคติในแนวความคิดของกู๊ด (Good, 1973: 399) หมายถึง ความพร้อมที่จะแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง อาจเป็นการเข้าหาหรือต่อต้านสถานการณ์บางอย่างของบุคคลหรือสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งไม่อาจจะบอกได้ว่าเป็นการถูกต้องหรือไม่

โคลาซา (Kolas Blair, 1969: 386) มีความเห็นว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกของแต่ละบุคคลในอันที่จะพิจารณาถึงข้อเท็จจริงอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเป็นการประเมินผลสิ่งใดสิ่งหนึ่งจากกรณีแวดล้อม (Circumstance) หรือความคิดเห็นเป็นการตอบสนองสิ่งเร้าที่ได้รับอิทธิพลจากความโน้มเอียง (Predisposition) ความโน้มเอียงนี้เองที่ทำให้บุคคลปฏิบัติตาม ซึ่งเรียกว่า โครงสร้างทัศนคติ (Attitude Structure) ดังนั้น ทัศนคติ คือ ความโน้มเอียงในการแสดงออกของบุคคลต่อบุคคลอื่น สถานที่ สภาพแวดล้อม ไม่ว่าจะเป็นทางบวกหรือทางลบก็ตาม

อิสแซค (Issak, 1981) ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้ว่า เป็นการแสดง ออกทางคำพูดหรือคำตอบที่บุคคลได้แสดงออกต่อสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง โดยเฉพาะจากคำถามที่ได้รับทั่ว ๆ ไป โดยปกติแล้วความคิดเห็นต่างจากเจตคติ คือความคิดเห็นจะเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ ขณะที่เจตคติจะเป็นเรื่องทั่ว ๆ ไป มีความหมายที่กว้างกว่า

พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2524: 246) ให้ความหมายของความคิดเห็นว่า เป็นข้อพิจารณาเห็นว่าเป็นจริงจากการใช้ปัญญาความคิดประกอบ ถึงแม้จะไม่ได้อาศัยหลักฐานพิสูจน์ยืนยันได้เสมอไป

เรืองเวทย์ แสงรัตนา (2522: 20) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางด้านความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยการพูดหรือเขียน โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อม การแสดงความคิดเห็นนี้อาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่นได้

อุทัย หิรัญโต (2519: 80 – 81) ให้ความเห็นว่า ความคิดเห็นของคนเรามีหลายระดับ คือ อย่างผิวเผินก็มี อย่างลึกซึ้งก็มี สำหรับความคิดเห็นที่เป็นทัศนคตินั้น เป็นความคิดเห็นที่ลึกซึ้งและติดตัวไปเป็นเวลานาน เป็นความคิดเห็นทั่วๆ ไป ซึ่งมีประจำตัวของบุคคลทุกคน ความคิดเห็นที่ไม่ลึกซึ้งและเป็นความคิดเห็นเฉพาะอย่าง และมีอยู่ระยะสั้น เรียกว่า Opinion เป็นความคิดเห็นประเภทหนึ่งที่ไม่ตั้งอยู่บนรากฐานของพยานหลักฐานที่เพียงพอแก่การพิสูจน์ มีความรู้สึกแห่งอารมณ์น้อยและเกิดขึ้นได้ง่ายแต่สลายตัวเร็ว

บุญธรรม คำพอ (2520: 72) กล่าวว่า ความคิดเห็นของบุคคลจะเกี่ยวข้องกับคุณสมบัติประจำตัวของแต่ละบุคคลอีกด้วย ซึ่งคุณสมบัติประจำตัวบางอย่าง เช่น พื้นความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน และการติดต่อกันระหว่างบุคคล นับเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลและกลุ่ม

มีความคิดเห็นไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ทั้งนี้เพราะพื้นฐานความรู้เป็นกระบวนการสังเกตการณ์ที่ได้รับจากการศึกษามาเป็นเวลาหลายปี จะเป็นรากฐานก่อให้เกิดความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะ

เกสร วงศ์วัฒนากิจ (2542: 27) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกด้านความเชื่อ ความรู้สึกของแต่ละบุคคล โดยพิจารณาถึงข้อเท็จจริง หรือประเมินผลสิ่งใดสิ่งหนึ่งจากสภาพแวดล้อม การแสดงออกในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ โดยการพูดหรือเขียนซึ่งจะอาศัยพื้นฐานความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่ในการแปลความหมายของความคิดเห็นออกมา และการแปลความหมายของความคิดเห็นออกมานั้น จะขึ้นอยู่กับอิทธิพลของทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งนั้นและอาจจะได้รับการยอมรับจากผู้อื่นหรือไม่ก็ได้

เสกสรร (2542) ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกถึงความเชื่อ ทัศนะ การวินิจฉัย การพิจารณาหรือการประเมินผลอย่างมีรูปแบบ โดยได้รับอิทธิพลมาจากทัศนคติและข้อเท็จจริง ความรู้ที่มีอยู่ของผู้แสดงความคิดเห็นต่อเรื่องใด เรื่องหนึ่ง ซึ่งขึ้นอยู่กับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมต่างๆ การแสดงความคิดเห็นอาจจะแสดงออกโดยการพูดหรือการเขียนก็ได้

จากความหมายของความคิดเห็นพอสรุปได้ว่า ความคิดเห็น เป็นสภาพความรู้สึกที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งบุคคลจะประเมินออกมาจากการอ้างหลักฐานที่มีอยู่จริงมาประกอบการตัดสินใจ อาจเป็นความรู้ การรับรู้ หรือประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับมา โดยบุคคลนั้นอาจจะแสดงออกมาทางใดทางหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นการพูด ลักษณะท่าทางหรือไม่แสดงออกเลยก็ได้ สำหรับงานวิจัยนี้ ความคิดเห็น มีความหมาย เฉพาะความคิดเห็นจากผู้บริหารสถานีดำรง สังกัดกองบัญชาการ ภาค 7 เกี่ยวกับการนำความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ (KM) มาปรับใช้ในการบริหารงานสถานีดำรง

2.1.2 ความสำคัญของความคิดเห็น

การสำรวจความคิดเห็น เป็นการศึกษาความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่ละคนจะแสดงความรู้สึกและความรู้สึกใดๆ ออกมาโดยการพูด หรือการเขียน เป็นต้น การสำรวจความคิดเห็นจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนนโยบายต่างๆ เพราะจะทำให้การดำเนินการต่างๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โครงการพัฒนาใดๆ ก็ตาม ถ้าจะให้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริงแล้ว

ก็คงจะได้รับความร่วมมือจากประชาชน การเผยแพร่โครงการ และการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนต่อโครงการก็จะเกิดผลดีคือ จะช่วยให้โครงการนั้นสอดคล้องเป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่น อันเป็นสิ่งแวดลอมทางสังคมที่ใช้ประเมินค่าโครงการและทำให้ประชาชนเกิดความรู้สึกในการเข้ามามีส่วนร่วม ทำให้เกิดการต่อต้าน ถ้าสาธารณชนเกิดความสำนึกในการเป็นเจ้าของ เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงหรือรักษาไว้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนนโยบายต่างๆ การเปลี่ยนแปลงนโยบายต่างๆ การเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือการเปลี่ยนแปลงระบบงาน รวมทั้งการฝึกหัดการทำงานด้วย

2.1.3 การวัดความคิดเห็น

ในการที่ผู้ใดจะแสดงความคิดเห็นออกมานั้น วิธีที่ใช้โดยทั่วไป คือ วิธีการตอบแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ซึ่ง เบส Best (1977: 171) กล่าวว่า การวัดความคิดเห็นโดยทั่ว ๆ ไป จะต้องมียอดประกอบ 3 อย่าง คือ บุคคลที่จะถูกวัด สิ่งเร้าและมีการตอบสนองซึ่งจะออกมาในระดับสูงต่ำ มากน้อย วิธีวัดความคิดเห็นนั้น โดยมากจะใช้ตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ โดยให้ผู้ที่จะตอบคำถามเลือกตอบแบบสอบถาม และผู้ถูกวัดจะเลือกตอบความคิดเห็นของคนในเวลานั้น การใช้แบบสอบถามสำหรับวัดความคิดเห็นนั้นใช้การวัดแบบลิเคิร์ต โดยเริ่มด้วยการรวบรวมหรือการเรียบเรียงข้อความที่เกี่ยวกับความคิดเห็น จะต้องระบุให้ผู้ตอบตอบว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย กับข้อความที่กำหนดให้ ซึ่งข้อความแต่ละข้อความจะมีความคิดเห็นเลือกตอบออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

วิเชียร เกตุสิงห์ (2524: 94 – 97) กล่าวว่า การใช้แบบสอบถามสำหรับวัดความคิดเห็นจะต้องระบุให้ผู้ตอบตอบว่าเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยกับข้อความที่กำหนดให้ แบบสอบถามประเภทนี้นิยมสร้างตามแนวของลิเคิร์ต ซึ่งแบ่งน้ำหนักความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนการให้คะแนนขึ้นอยู่กับใจความว่าจะเป็นปฏิฐาน (Positive) นิเสธ (Negative)

2.1.4 ประเภทของความคิดเห็น

Remmer (1954: 6-7) กล่าวว่าความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 2 ประการด้วยกัน คือ

1. ความคิดเห็นเชิงบวกสุด – เชิงลบสุด (Extreme opinion) เป็นความคิดเห็นที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ซึ่งสามารถทราบทิศทางได้ ทิศทางบวกสุด ได้แก่ ความรักจนหลงทิศทางลบสุด ได้แก่ ความรังเกียจ ความคิดเห็นนี้รุนแรงเปลี่ยนแปลงยาก

2. ความคิดเห็นจากความรู้ความเข้าใจ (Cognitive contents) การมีความเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจที่มีต่อสิ่งนั้น เช่น ความรู้ความเข้าใจในทางที่ดี ชอบยอมรับ เห็นด้วย ความรู้ความเข้าใจในทางที่ไม่ดี ได้แก่ ไม่ชอบ ไม่ยอมรับ ไม่เห็นด้วย

2.1.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น

การแสดงความคิดเห็นเป็นเรื่องความคิด และความรู้สึของแต่ละบุคคล ซึ่งความคิดเห็นของแต่ละคนต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งอาจจะตรงกันหรือขัดแย้งกันก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยพื้นฐานของแต่ละบุคคลที่ได้รับมามีอิทธิพลต่อการแสดงความคิดเห็น

Oskamp (1977: 119 -133) ได้สรุปปัจจัยที่ทำให้เกิดความคิดเห็นดังนี้

1) ปัจจัยทางพันธุกรรมและร่างกาย (Genetic and physiological factors) เป็นปัจจัยตัวแรกที่ไม่ค่อยจะได้พูดถึงมากนัก โดยมีการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านพันธุกรรม จะมีผลต่อระดับความก้าวร้าวของบุคคล ซึ่งจะมีผลต่อการศึกษา เจตคติ หรือความคิดเห็นของบุคคลนั้นๆ ได้ ปัจจัยด้าน ร่างกาย เช่น อายุ ความเจ็บป่วย และผลกระทบจากการใช้ยาเสพติดจะมีผลต่อความคิดเห็นและเจตคติของบุคคล เช่น คนที่มีความคิดอนุรักษนิยมมักจะเป็นคนที่มีอายุมาก เป็นต้น

2. ประสบการณ์โดยตรงของบุคคล (Direct personal experience) คือบุคคลได้รับความรู้สึกและความคิดต่างๆ จากประสบการณ์โดยตรง เป็นการกระทำหรือพบเห็นต่อสิ่งต่างๆ โดยตนเอง ทำให้เกิดเจตคติหรือความคิดเห็นจากประสบการณ์ที่ตนเองได้รับ เช่น เด็กทารกที่แม่ได้ป้อนน้ำนมคั้นให้ทาน เขาจะมีความรู้สึกชอบ เนื่องจากน้ำนมหวาน เย็น หอม ชื่นใจ ทำให้เขามีความรู้สึกต่อน้ำนมที่ได้ทานเป็นครั้งแรกเป็นประสบการณ์ โดยตรงที่เขาได้รับ

3. อิทธิพลจากครอบครัว (Parental influence) เป็นปัจจัยที่บุคคลเมื่อเป็นเด็กจะได้รับอิทธิพลจากการอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่และครอบครัว ทั้งนี้เมื่อตอนเป็นเด็กเล็กๆ จะได้รับการอบรมสั่งสอน ทั้งในด้านความคิด การตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย การให้รางวัลและการลงโทษ ซึ่งเด็กจะได้รับจากครอบครัว และจากประสบการณ์ที่ตนเองได้รับมา

4. เจตคติและความคิดเห็นของกลุ่ม (Group determinants of attitude) เป็นปัจจัย ที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อความคิดเห็นหรือเจตคติของแต่ละบุคคล เนื่องจากบุคคลจะต้องมี

สังคมและอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม ดังนั้น ความคิดเห็นและเจตคติต่างๆจะได้รับการถ่ายทอดและมีแรงกดดันจากกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนในโรงเรียน กลุ่มอ้างอิงต่างๆซึ่งทำให้เกิดความคล้อยตามเป็นไปตามกลุ่มได้

5. สื่อมวลชน (Mass media) เป็นสื่อต่างๆที่บุคคลได้รับสื่อเหล่านี้ไม่ว่าจะเป็นหนังสือพิมพ์ ภาพยนตร์ วิทยุ โทรทัศน์ จะมีผลทำให้บุคคลมีความคิดเห็นมีความรู้สึกต่างๆเป็นไปตามข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากสื่อ

จำเรียง (2536: 248-249) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความคิดเห็นว่า ขึ้นอยู่กับกลุ่มทางสังคมในหลายประการ คือ

1. ภูมิหลังทางสังคม หมายถึงกลุ่มคนที่มีภูมิหลังที่แตกต่างกัน โดยทั่วไปจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันไปด้วย เช่น ความคิดเห็นระหว่างผู้เยาว์กับผู้สูงอายุ ชาวเมืองกับชาวชนบท เป็นต้น

2. กลุ่มอ้างอิง หมายถึง การที่คนเราจะคบหาสมาคมกับใคร หรือกระทำการหนึ่งสิ่งใดให้แก่ผู้ใด หรือการกระทำที่คำนึงถึงอะไรบางอย่างร่วมกันหรืออ้างอิงกันได้ เช่น ประกอบอาชีพเดียวกัน การเป็นสมาชิกกลุ่มหรือสมาคมเดียวกัน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ย่อมมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคลเหล่านั้นด้วย

3. กลุ่มกระตือรือร้น หรือกลุ่มเฉื่อยชา หมายถึง การกระทำใดที่ก่อให้เกิดความกระตือรือร้นเป็นพิเศษอันจะก่อให้เกิดกลุ่มผลประโยชน์ขึ้นมาได้ ย่อมส่งผลต่อการจูงใจให้บุคคลที่เป็นสมาชิกเหล่านั้นมีความคิดเห็นที่คล้อยตามได้ไม่ว่าจะให้คล้อยตามในทางที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ตาม ในทางตรงกันข้ามกลุ่มเฉื่อยชาที่จะไม่มีอิทธิพลต่อสมาชิกมากนัก

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น สามารถแบ่งออกได้ 2 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

1) ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของบุคคลโดยตรง เช่น ลักษณะทางด้านร่างกาย เพศ อายุ อาชีพ การศึกษา รายได้ ประสบการณ์การรับรู้จากเหตุการณ์ต่างๆ โดยตรงของบุคคลตั้งแต่เกิด วัยรุ่น จนกระทั่งเติบโตเป็นผู้ใหญ่

2) ปัจจัยสภาพแวดล้อม คือ ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของบุคคลโดยอ้อม เช่น สื่อมวลชน กลุ่มที่เกี่ยวข้อง ครอบครัว การเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ บุคคลรอบข้าง ในแวดวงต่างๆ ที่บุคคลเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้อง และเกิดความรู้สึกเห็นด้วยหรือขัดแย้งต่อการพฤติกรรมหรือเหตุการณ์ต่างๆ รวมไปถึงวัฒนธรรมประเพณี ซึ่งเมื่อบุคคลได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมและประเพณีโดยอ้อมปฏิบัติไปตามวัฒนธรรมและประเพณีนั้น และมักจะมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมและประเพณีของตนไปในทางที่ดี

2.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ (KM)

2.2.1 ความหมายของการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)

มีผู้ให้คำนิยามความหมายของการจัดการความรู้ไว้มากมาย จึงขอนำเสนอความหมายของ (Knowledge Management : KM) ในลักษณะของ Knowledge Sharing (KS) หรือการแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นประเด็นสำคัญ

Arthur Anderson Business Consulting (อ้างถึงใน บุญดี บุญญาภิกิจ และคณะ 2547 :

21) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นการสนับสนุนให้พนักงานในองค์กร รวบรวม ค้นหา แลกเปลี่ยนความรู้ และนำมาใช้หรือวัตถุประสงค์ทางธุรกิจขององค์กร

Carla O'Dell และ Jackson Grayson (อ้างถึงใน บุญดี บุญญาภิกิจ และคณะ 2547 :

21) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นกลยุทธ์ในการที่จะทำให้คนได้รับความรู้ที่ต้องการภายในเวลาที่เหมาะสม รวมทั้งช่วยทำให้เกิด การแลกเปลี่ยน และนำความรู้ไปปฏิบัติเพื่อยกระดับและปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร

ทั้งนี้ การจัดการความรู้ไม่ใช่เครื่องมือที่จัดการกับตัวของความรู้โดยตรง แต่เป็นวิธีการที่ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ที่มีระหว่างกันได้

2.2.1.1 แนวคิดของ KM

การจัดการความรู้ แนวคิดที่เชื่อว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดขององค์กร (People are our most important assets) โดยเชื่อมั่นว่า บุคลากรเป็นปัจจัยหลักที่จะทำให้

องค์กรบรรลุจุดประสงค์และเป้าหมายได้ โดยเฉพาะโลกยุคปัจจุบัน ซึ่งถือว่าเป็นยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge – Based Economy) ซึ่งเป็นเศรษฐกิจที่อาศัยความรู้เป็นตัวขับเคลื่อนหลักที่ทำให้เกิดการเติบโต และสร้างงานในอุตสาหกรรมทุกรูปแบบ การที่องค์กรจะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ขึ้นอยู่กับวงจรการเรียนรู้ในองค์กร ซึ่งมีกระบวนการที่เป็นระบบในการค้นหา สร้าง รวบรวม จัดเก็บ เผยแพร่ ถ่ายทอด แบ่งปัน และใช้ความรู้ กระบวนการที่ว่านี้คือ การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) นั้นเอง (วิจารณ์ พาณิช, 2549 : 12)

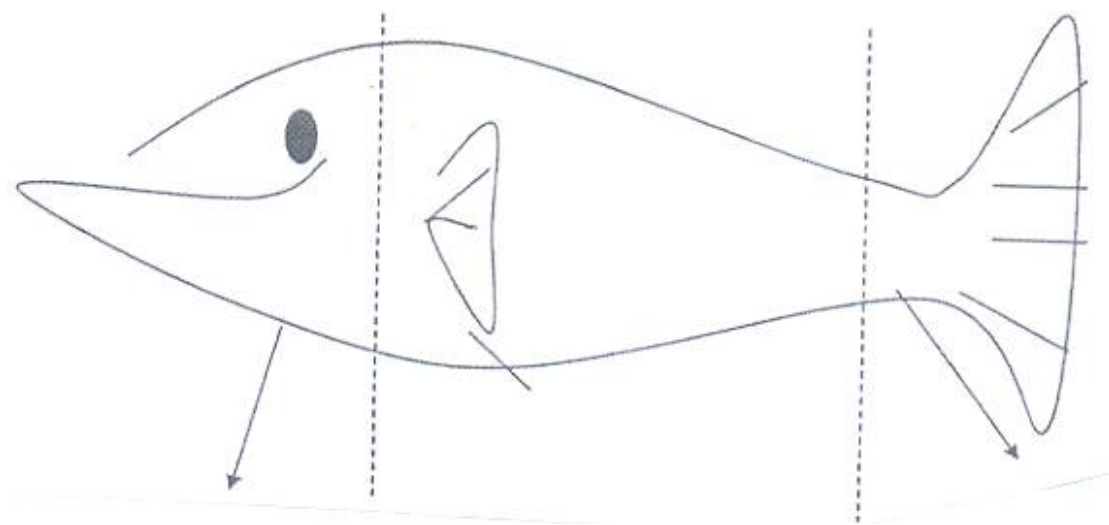
2.2.1.2 คุณค่าของ KM ที่มีต่อหน่วยงาน

- 1) ทำอย่างไรจะใช้ความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่ในตัวคนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน
- 2) คนในหน่วยงานทำงานแบบต่อยอดความรู้ โดยไม่ต้องเริ่มต้นจากศูนย์
- 3) คนในหน่วยงาน ไม่ต้องทำงานแบบลองผิดลองถูก มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ในการทำงาน ทำให้ประหยัดแรงงาน เวลา วัสดุอุปกรณ์ และได้ผลผลิตมากขึ้นทั้งปริมาณและคุณภาพ
- 4) หน่วยงานได้ลงทุนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความชำนาญ เมื่อคนออกจากหน่วยงานไปแล้ว ความรู้และประสบการณ์ของบุคคลนั้นยังคงอยู่กับหน่วยงาน และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อีก

2.2.1.3 สามองค์ประกอบหลักของ KM

เพื่อให้่ายต่อการทำความเข้าใจ จะเปรียบ KM เหมือนกับปลา ซึ่งมีส่วนประกอบ 3 ส่วน คือ ส่วนหัว ลำตัว และหาง (ประพนธ์ ภาสุขยัค, 2547 : 21)

ภาพสามองค์ประกอบหลักของ KM เปรียบเทียบกับปลา
Knowledge Sharing (KS) คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share & Learn)
ส่วนกลางลำตัว เป็นส่วนสำคัญ



Knowledge Vision (KV)

ส่วนหัวปลา คือ
การกำหนดทิศทางว่า
จะไปทางไหน
ทำ KM เพื่ออะไร

Knowledge Assets (KA)

ส่วนหางปลา คือ
การสร้างคลังความรู้
ที่เข้าถึงด้วย ICT

ที่มา : ปรับจาก ประพนธ์ ภาสุกขิต (2547 : 22)

1. ส่วนหัวปลา เปรียบได้กับ Knowledge Vision เรียกโดยย่อว่า KV หมายถึง ส่วนที่เป็นวิสัยทัศน์ หรือทิศทางของการจัดการความรู้ คือ ก่อนลงมือทำ KM จะต้องกำหนดวิสัยทัศน์ว่า จะทำ KM เพื่ออะไร หรือจะมุ่งหน้าไปทางไหน มีหลายหน่วยงาน ทำ KM โดยไม่มีการกำหนด KV ก่อน ซึ่งเป็นการไม่ถูกต้อง และการกำหนด KV จะต้องมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร

มีหลายหน่วยงานทำ KM เพียงเพื่อได้ชื่อว่า ได้ทำ KM แล้ว ซึ่งเป็นการเริ่มต้นที่ไม่ถูกเพราะความจริงแล้ว KM มิใช่ตัวเป้าหมาย แต่เป็นกระบวนการหรือกลยุทธ์ที่จะให้งานบรรลุผลตามที่ต้องการ โดยใช้ความรู้เป็นฐาน หรือเป็นปัจจัยทำให้งานสำเร็จ เช่น

- 1.1 ทำ KM เพื่อพัฒนาสมรรถนะสู่ความเป็นเลิศ (Performance Excellence)
- 1.2 ทำ KM เพื่อพัฒนาคุณภาพให้ได้รับการรับรองมาตรฐาน
- 1.3 ทำ KM เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารงาน

2. ส่วนกลางลำตัว เปรียบได้กับ Knowledge Sharing เรียกโดยย่อว่า KS หมายถึง ส่วนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน (Share and Learn) ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่สุดและยากที่สุดในกระบวนการทำ KM เพราะจะต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้คนยินยอมพร้อมใจที่จะแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน โดยไม่หวงวิชา

การจัดการความรู้ คำว่า “การจัดการ” ในที่นี้หมายถึง การบริหารที่จะทำให้เกิดเหตุปัจจัย และสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสนับสนุนให้คนในองค์กร พร้อมที่จะแบ่งปันและเรียนรู้ร่วมกัน

3. ส่วนที่เป็นหางปลา เปรียบได้กับ Knowledge Assets เรียกโดยย่อว่า KA หมายถึง องค์ความรู้ที่องค์กรได้เก็บสะสมไว้เป็นคลังความรู้ ซึ่งมาจาก 2 ส่วน คือ

3.1 Explicit Knowledge คือ ความรู้เชิงทฤษฎีที่ปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจนอย่างเป็นรูปธรรม เช่น เอกสารตำรา และคู่มือปฏิบัติงาน เป็นต้น

3.2 Tacit Knowledge คือ ความรู้ที่อยู่ในตัวคน ซึ่งไม่ปรากฏชัดเจน เป็นรูปธรรมหรือเป็นเอกสาร ตำรา แต่เป็นสิ่งที่มีความลึกซึ้ง และทำอย่างไร เมื่อบุคคลออกจากหน่วยงานไปแล้ว แต่ความรู้นั้นยังคงอยู่กับหน่วยงาน ไม่สูญหายไปพร้อมกับตัวบุคคล

การจัดการความรู้ในส่วนของ KA นี้ เป็นส่วนที่ต้องพึ่งเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) ช่วยในการจัดเก็บให้เป็นหมวดหมู่ เพื่อสะดวกในการเรียกใช้ และปรับแต่งความรู้ให้ทันสมัยอยู่เสมอ (Update) รวมทั้งมีการกำจัดความรู้ที่ไม่ใช่แล้ว เพื่อให้คลังความรู้ ไม่ใหญ่เกินไป มีเฉพาะข้อมูลที่จำเป็นเท่านั้น

เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ต ช่วยทำหน้าที่เป็นพื้นที่เสมือน (Virtual Space) ให้คนที่อยู่ไกลกัน สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share & Learn) ได้อย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น

ถ้าเปรียบ KM เหมือนปลาตัวหนึ่ง ซึ่งมีส่วนประกอบ 3 ส่วน คือ ส่วนหัว ลำตัว และหาง รูปร่างของปลาแต่ละตัว หรือการทำ KM ของแต่ละหน่วยงาน ก็จะแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับจุดเน้นของหน่วยงานนั้น เช่น บางหน่วยงานอาจจะเน้นที่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งหมายความว่า ส่วนลำตัวปลา จะใหญ่กว่าส่วนอื่น

ในขณะที่บางหน่วยงาน อาจจะเน้นส่วนที่เป็นคลังความรู้ และการใช้ ICT แสดงว่าหน่วยงานนั้นมีส่วนหางปลาใหญ่กว่าส่วนอื่น

ดังนั้น ปลาแต่ละตัว (แต่ละหน่วยงาน) จึงมีรูปร่างไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับความต้องการหรือจุดเน้นของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งมีลักษณะเฉพาะของตนเอง

2.2.1.4 Knowledge Sharing (KS)

ผู้วิจัยจะเลือกนำเสนอเฉพาะส่วนที่เป็นลำตัวปลา คือ Knowledge Sharing (KS) หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในองค์กร เนื่องจากสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้

การทำ KM เพิ่มภาระงานหรือไม่ มีคำถามจากหน่วยงานที่จะเริ่มทำ KM ว่า การทำ KM เป็นการเพิ่มภาระงานให้กับคนในหน่วยงานหรือไม่ งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ก็มากแล้ว ไม่สามารถแบ่งเวลามาทำ KM ได้

2.2.1.5 เงื่อนไขที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของ KM

การจะทำให้คนในองค์กร มีพฤติกรรมการทำงานแบบ Knowledge Sharing จะต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นที่ยอมรับของทุกคน

ในกรณีของการอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ได้ใช้วิธีการนี้มานานแล้ว เมื่อมีวิทยากรลูกเสือเข้ามาใหม่แม้จะมาจากต่างหน่วยงาน ก็ต้องปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมนี้ จนเกิดความเคยชิน และกลายเป็นวิถีชีวิตในการทำงานแบบลูกเสือ เพราะมองเห็นผลดีจากการกระทำนี้

ดังนั้น การทำ KM ให้ประสบความสำเร็จจะต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

Bob Buckman (ประพนธ์ ภาสุชัย, 2547 : อ้างแล้ว) ประธานเจ้าหน้าที่บริหารบริษัท Buckman Laboratories ซึ่งได้รับรางวัลเกียรติยศ MAKE ของอังกฤษ (The Most Admired Knowledge Enterprises) เคยตั้งคำถามและคำตอบว่า

คำถาม : What are the there critical factors in Knowledge Management ?

คำตอบ : Culture, Culture, Culture

Bob Buckman กล่าวว่า 90 % ของกิจกรรมด้านการจัดการความรู้คือ เรื่องวัฒนธรรมองค์กร เพราะสิ่งที่จะทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จเรื่องการจัดการความรู้คือ วัฒนธรรมแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ของคนในองค์กร เพราะทัศนคติดั้งเดิมเชื่อว่า ความรู้คืออำนาจ ทำให้เรามีความสำคัญเหนือคนอื่น คนจึงไม่ยอมแลกเปลี่ยนความรู้กัน เพราะกลัวว่าคนอื่นจะรู้มากกว่าเรา

Ikujiro Nonaka กล่าวว่า การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ประเภท Tacit นั้น ต้องทำด้วยการพบปะกันตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่ม เรียกว่า Socialization ซึ่งทำได้หลายรูปแบบ ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

2.2.1.6 อุปสรรคของการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้

จากการศึกษาพบว่า องค์กรส่วนใหญ่ไม่ค่อยประสบความสำเร็จในการแลกเปลี่ยนความรู้ มีสาเหตุหลัก 3 ประการ คือ (ปรับจากบุญดี บุญญาภิ และคณะ 2547 : 57)

1. ตัวบุคคล

- 1.1 มีทัศนคติว่า ความรู้คือ อำนาจจึงหวงความรู้
- 1.2 ไม่ทราบว่า สิ่งที่คุณรู้ มีประโยชน์ต่อผู้อื่นหรือไม่
- 1.3 ไม่เห็นประโยชน์ ไม่มีแรงจูงใจของการแลกเปลี่ยนความรู้
- 1.4 ไม่มีความมุ่งมั่นเพียงพอในการเรียนรู้จากผู้อื่น
- 1.5 ไม่มีความคุ้นเคยเพียงพอกับบุคคลที่ต้องการแลกเปลี่ยนความรู้ด้วย
(ยังไม่ไว้เนื้อเชื่อใจกัน)

2. ส่วนรวม / โครงสร้าง

- 2.1 ยังไม่มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นระบบ
- 2.2 ผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุน
- 2.3 ระบบสารสนเทศไม่เอื้อ
- 2.4 ยังไม่มีระบบการยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลแก่ผู้ที่แลกเปลี่ยนหรือถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่น

3. ค่านิยม / วัฒนธรรมองค์กร

- 3.1 มีการแข่งขันภายในหน่วยงานสูง
- 3.2 บุคลากรไม่ให้ความร่วมมือในการให้ความรู้
- 3.3 ผู้บริหารไม่ยอมรับความล้มเหลวที่เกิดขึ้น จากการทดลองสิ่งใหม่

2.2.2 ประเภทความรู้

ปฟาณี จิตวิวัฒนา (บุญดี บุญญากิจ และคณะ, 2547 : อ้างแล้ว) ได้จำแนกประเภทความรู้ออกเป็น 4 ด้านคือ

1. ทางด้านไสยศาสตร์ซึ่งมีความลึกลับไม่สามารถอธิบายได้แจ้งชัดมนุษย์ใช้เพียงการคาดคะเนหรือเดาสุ่ม ความรู้ประเภทนี้มักเกี่ยวข้องกับการเชื่อโชคลางหรือผีสิง
2. ความรู้จากประสบการณ์หรือสามัญสำนึก เป็นความรู้ที่ทุกคนเคยผ่านและรับความรู้สึก ความเข้าใจในความรู้นั้น ความรู้ดังกล่าวนี้บุคคลได้เริ่มมีขึ้นตั้งแต่เกิดจนตาย เช่น ความรู้เกี่ยวกับอาการร้อนหนาว ความกลัว ความเศร้า ความสนุกสนาน เป็นต้น
3. ความรู้แบบปรัชญา เป็นความรู้ที่มีความลึกซึ้งและสลับซับซ้อน โดยอาศัยการพินิจพิจารณา หรือใช้ความนึกคิดอย่างมีเหตุผล มีลักษณะเป็นนามธรรม
4. ความรู้แบบวิทยาศาสตร์ เป็นความรู้ที่บุคคลได้รับการสั่งสอนและเรียนรู้ทางด้านเนื้อหา (Body of knowledge) และวิธีการ (Methods) ในการศึกษา

ลาวัญย์ วิทยายุทธิกุล (บุญดี บุญญาภิ และคณะ, 2547 : อ้างแล้ว) ได้กล่าวถึงความรู้ทางสังคมศาสตร์โดยได้แยกประเภทดังนี้คือ

1. ความรู้ที่เป็นข้อเท็จจริง (Factual knowledge) หรือข้อเท็จจริง (Facts) หมายถึงความรู้ที่เป็นข้อมูลเฉพาะอย่างเกี่ยวกับเหตุการณ์ สิ่งของ ผู้คนหรือปรากฏการณ์อื่นที่บุคคลได้พบได้เห็น สังเกตพบ หรือได้รับรู้ โดยประสาทสัมผัสอย่างใดอย่างหนึ่ง มีลักษณะเป็นข้อมูลเบื้องต้น

2. ความรู้ที่เป็นมโนคติ (Conceptual knowledge) หรือมโนคติ (Concepts) เป็นแนวความคิดที่สรุปรวบยอดได้จากข้อเท็จจริงที่แสดงถึงความเข้าใจต่อปรากฏการณ์หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นข้อเท็จจริง

3. หลักการ (Generalization) เป็นแนวความคิดสรุป ซึ่งอาจเป็นกฎเกณฑ์หลักการที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างมโนคติตั้งแต่สองอย่างขึ้นไปที่จะมีความสัมพันธ์ในเชิงเป็นเหตุเป็นผลหรือเป็นเงื่อนไขแก่กันทั้งในทางสนับสนุนและปฏิเสธ

4. ทฤษฎี (Theory) เป็นความรู้ที่ได้สรุปเป็นหลักการและได้รับการทดสอบแล้ว

หน้าที่หลักของความรู้

สุวรรณ บัวทวน (บุญดี บุญญาภิ และคณะ, 2547 : อ้างแล้ว) กล่าวถึงจุดประสงค์ของความรู้หรือองค์ความรู้จะทำหน้าที่หลักอยู่ 2 ประการด้วยกัน คือ

1. ทำหน้าที่อธิบาย (Explanation) ปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น
2. ทำหน้าที่คาดการณ์ (Prediction) ผลที่จะเกิดตามมา

1. การอธิบาย เกิดจากความรู้ที่มุ่งอธิบายปรากฏการณ์ทางสังคมหรือปรากฏการณ์ธรรมชาติที่เกิดขึ้น ลักษณะของการอธิบายแยกเป็น 2 ลักษณะด้วยกันคือ

1.1 การอธิบายในลักษณะที่เป็นสากล (Universal) เป็นการอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในลักษณะทั่วไป โดยไม่มีเงื่อนไขหรือข้อกำหนดใด ๆ เข้ามาควบคุม สามารถอธิบายได้ทุกเวลาและสถานที่

1.2 การอธิบายภายใต้เงื่อนไข (Conditioned) เป็นการอธิบายปรากฏการณ์ที่มีข้อจำกัดหรือข้อกำหนดบางประการเข้าควบคุมในการอธิบายนั้น เช่น “เขาสอบตกเพราะไม่เอาใจใส่ในการเรียน”

2. การคาดการณ์ เกิดจากความรู้ที่จะเป็นสิ่งที่บ่งบอกให้เราทราบว่า ภายหลังจากเกิดปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งขึ้นแล้ว จะมีปรากฏการณ์หรือเหตุการณ์อะไรที่ติดตามมา การคาดการณ์ แยกได้เป็น 2 ลักษณะด้วยกัน คือ

2.1 การคาดการณ์ในลักษณะที่แน่นอน (Certainty) เป็นลักษณะการคาดการณ์ที่จะบอกผลที่จะเกิดตามมาได้อย่างถูกต้อง

2.2 การคาดการณ์ในลักษณะความน่าจะเป็น (Probability) เป็นการคาดการณ์จากปรากฏการณ์ที่เกิดแล้วผลที่จะเกิดติดตามมามีทางเป็นไปได้หลายทาง

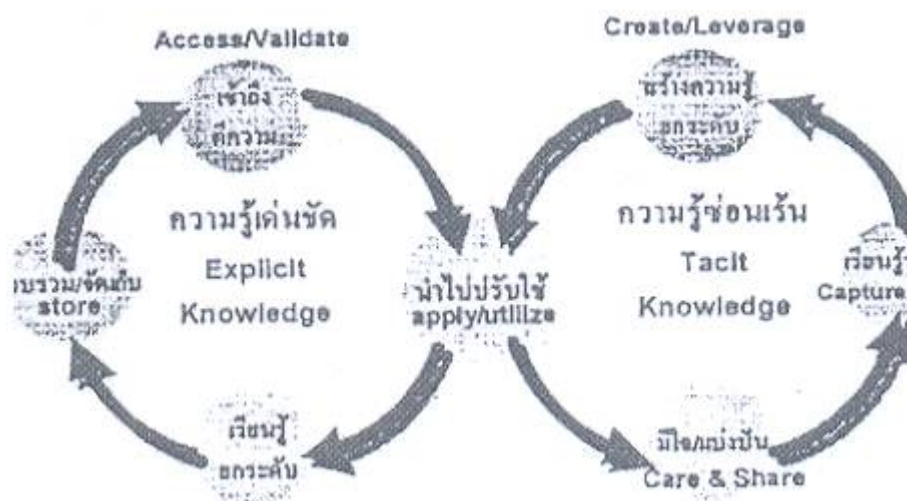
ความรู้อาจแบ่งใหญ่ ๆ ได้ 2 ประเภท คือ

1. ความรู้เด่นชัด (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่อยู่ในรูปแบบที่เป็นเอกสาร หรือวิชาการอยู่ในตำรา คู่มือปฏิบัติงาน

2. ความรู้ซ่อนเร้น (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่แฝงอยู่ในตัวคน เป็นประสบการณ์ที่สั่งสมมายาวนาน เป็นภูมิปัญญา

โดยที่ความรู้ทั้ง 2 ประเภทนี้มีวิธีการจัดการที่แตกต่างกัน

การจัดการ “ความรู้เด่นชัด” จะเน้นไปที่การเข้าถึงแหล่งความรู้ ตรวจสอบ และตีความได้ เมื่อนำไปใช้แล้วเกิดความรู้ใหม่ ก็นำมาสรุปไว้เพื่อใช้อ้างอิง หรือให้ผู้อื่นเข้าถึงได้ต่อไป (คู่มือทางซ้ายในรูป) ส่วนการจัดการ “ความรู้ซ่อนเร้น” นั้นจะเน้นไปที่การจัดเวทีเพื่อให้การแบ่งปันความรู้ที่อยู่ในตัวผู้ปฏิบัติ ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน อันนำไปสู่การสร้างความรู้ใหม่ที่แต่ละคนสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ต่อไป (คู่มือทางขวาในรูป)



ที่มา : บุญดี บุญญากิจ และคณะ, 2547 : อ้างแล้ว

ในชีวิตจริง ความรู้ 2 ประเภทนี้จะเปลี่ยนสถานภาพ สลับปรับเปลี่ยนไปตลอดเวลา บางครั้ง Tacit ก็ออกมาเป็น Explicit และบางครั้ง Explicit ก็เปลี่ยนไปเป็น Tacit

2.3 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารงานภาครัฐ

2.3.1 แนวคิดและทฤษฎีการให้บริการของรัฐ

ถาวร โพธิสมบัติ ได้ทำการศึกษารวบรวม หลักการให้บริการประชาชนของรัฐว่าต้องคำนึงถึงหลัก 3 ประการ คือ

1. เป็นประโยชน์สาธารณะ
2. หลักการบริการประชาชน
3. หลักการบริหารในด้านการบริการประชาชน

1. เป็นประโยชน์สาธารณะ

การบริการประชาชน เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐกับประชาชน โดยมีเป้าหมายที่จะเอื้ออำนวยประโยชน์แก่ประชาชน ซึ่งองค์การของรัฐมีบทบาท หน้าที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1. เป็นกลไกปกครองดูแลประชาชนให้ปฏิบัติตามครรลองของกฎหมาย
2. เป็นกลไกจัดสรรทรัพยากรและบริการพื้นฐานทางสังคม

อัลเบิร์ต เฮิร์ชแมน (Albert Hirschman) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์การของรัฐกับประชาชนว่ามีลักษณะของความสัมพันธ์ที่สำคัญ 2 ลักษณะ คือ ความร่วมมืออย่างใกล้ชิดและปกป้องผลประโยชน์ให้กับประชาชน ได้แก่ การบังคับให้ประชาชนปฏิบัติตามกฎหมาย การเสียภาษีให้รัฐ ส่วนลักษณะที่สองเป็นความสัมพันธ์ในลักษณะของความขัดแย้งของกลุ่มผู้ได้รับประโยชน์

การให้บริการขององค์การของรัฐจึงประกอบด้วยองค์การ 2 ประเภท คือ องค์การที่ให้บริการเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม และองค์การให้บริการเพื่อประโยชน์ส่วนบุคคล โดยองค์การที่ดำเนินการเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ทำหน้าที่ในการควบคุมดูแลให้ประชาชนอยู่ภายใต้กฎหมาย และเกิดความไม่เป็นระเบียบขึ้นในสังคม ส่วนองค์การให้บริการเพื่อประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นองค์การที่ส่งเสริม ความเป็นอยู่ อาชีพ และอนามัยให้ดีขึ้น

2. หลักการบริการประชาชน

การบริการประชาชนซึ่งเป็นหน้าที่ของรัฐจะต้องบริการเพื่อประโยชน์สาธารณะ รัฐจะต้องมีหน้าที่ให้บริการต่าง ๆ แก่ประชาชน เช่น การรักษาความสงบเรียบร้อย และการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในสังคม การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การรักษาสิทธิมนุษยชน กฎหมายการป้องกันประเทศ การให้สิ่งตอบแทนแก่สมาชิกในสังคม ผู้ทำคุณประโยชน์ต่อชาติ บ้านเมือง การออกกฎหมายสวัสดิการแก่ผู้ใช้แรงงาน การระดมทรัพยากร ได้แก่ เงินภาษีอากร จากสังคม การสาธารณสุข การบริการผู้ยากจนแบบให้เปล่าโดยบัตรสุขภาพ การให้การศึกษาแก่เยาวชนแบบให้เปล่า การวางแผนใช้ พลังงานและสิ่งแวดล้อม การพัฒนาและวางแผนชุมชนเมือง การจัดทำบริการสาธารณะ (ชุมพร สังห์ปรีชา : 222-223)

กฤษณ ธนาพงศธร เห็นว่า หลักการให้บริการได้แก่

1. หลักความสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลเป็นส่วนใหญ่ กล่าวคือ ประโยชน์ และบริการที่องค์การจัดให้นั้น จะต้องตอบสนองความต้องการของบุคคลส่วนใหญ่ หรือทั้งหมดมิใช่เป็นการจัดให้แก่บุคคลกลุ่มหนึ่งกลุ่มใดโดยเฉพาะ มิฉะนั้นแล้วนอกจากจะไม่เกิดประโยชน์สูงสุด ในการเอื้ออำนวยประโยชน์และบริการแล้วยังไม่คุ้มค่ากับการดำเนินงานนั้น ๆ ด้วย
2. หลักความสม่ำเสมอ กล่าวคือ การให้บริการนั้น ๆ ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ มิใช่ทำ ๆ หยุด ๆ ตามความพอใจของผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงาน
3. หลักความเสมอภาค บริการที่จัดนั้นจะต้องให้แก่ผู้มาใช้บริการทุกคนอย่างเสมอหน้า และเท่าเทียมกัน ไม่มีการใช้สิทธิพิเศษแก่บุคคล หรือกลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่งในลักษณะแตกต่างจากกลุ่มบุคคลอื่น ๆ อย่างเห็นได้ชัด
4. หลักความประหยัด ค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ในการบริการ จะต้องไม่มากจนเกินกว่าผลที่ได้รับ
5. หลักความสะดวก บริการที่จัดให้แก่ผู้รับบริการ จะต้องเป็นไปในลักษณะปฏิบัติ ได้ง่าย สะดวก สบาย สิ้นเปลืองทรัพยากรไม่มากนัก ทั้งยังไม่เป็นการสร้างภาระยุ่งยากให้แก่ผู้ให้บริการหรือผู้ใช้บริการมากจนเกินไป

3. หลักการบริการในด้านการบริการประชาชน

รัฐมีเป้าหมายการบริการเพื่อความพึงพอใจของประชาชน มีเจ้าหน้าที่ของรัฐตอบสนองความต้องการของประชาชนในรูปแบบต่างๆ ตามระเบียบกฎหมายและนโยบายขององค์การของรัฐ ถ้าเจ้าหน้าที่ของรัฐบริการประชาชนดีแล้ว ประชาชนเดินลงจากองค์การของรัฐด้วยความสบายอกสบายใจ ซึ่งผลที่ได้รับจากการบริการของรัฐดังกล่าว ประชาชนจะพอใจและให้ความร่วมมือกับรัฐ

การบริการประชาชนเป็นการบริหารงานอย่างเป็นระบบ เมื่อประชาชนมาติดต่อรับบริการขององค์การของรัฐ ถ้ามีการจัดระบบบริหารงานที่ดี เป็นต้นว่ามีการจัดองค์การ การ

วางแผน การประสานกันเป็นอย่างดี ผลที่ได้ก็คือ การทำงานที่เกิดประสิทธิภาพ ประชาชนที่มาติดต่องานก็จะได้รับความสะดวกในการมารับบริการ ในทางตรงกันข้าม หากการจัดระบบบริหารงานหย่อนสมรรถภาพ ผลก็จะตกกับประชาชนที่จะต้องเสียเวลา เสียงบประมาณ และสุดท้ายประชาชนก็จะเบื่อบริการต้องร้องการของรัฐ ซึ่งนำความเสียหายมาสู่การบริหารองค์การของรัฐโดยส่วนรวมทั้งระบบ

การให้บริการประชาชน

ประยูร กาญจนกุล ได้ให้ความหมายคำว่า "บริการประชาชน" (Public Service) คล้ายกับ "สินค้าสาธารณะ" (Public Goods) ว่า หมายถึง กิจกรรมทุกประเภทที่รัฐจัดทำขึ้น เพื่อสนองความต้องการส่วนรวมของประชาชน ซึ่งอาจแบ่งออกได้ 2 ประเภท คือ กิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการในด้านความปลอดภัยอย่างหนึ่ง และกิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการในด้านความสะดวกในการดำเนินชีวิตอีกอย่างหนึ่ง

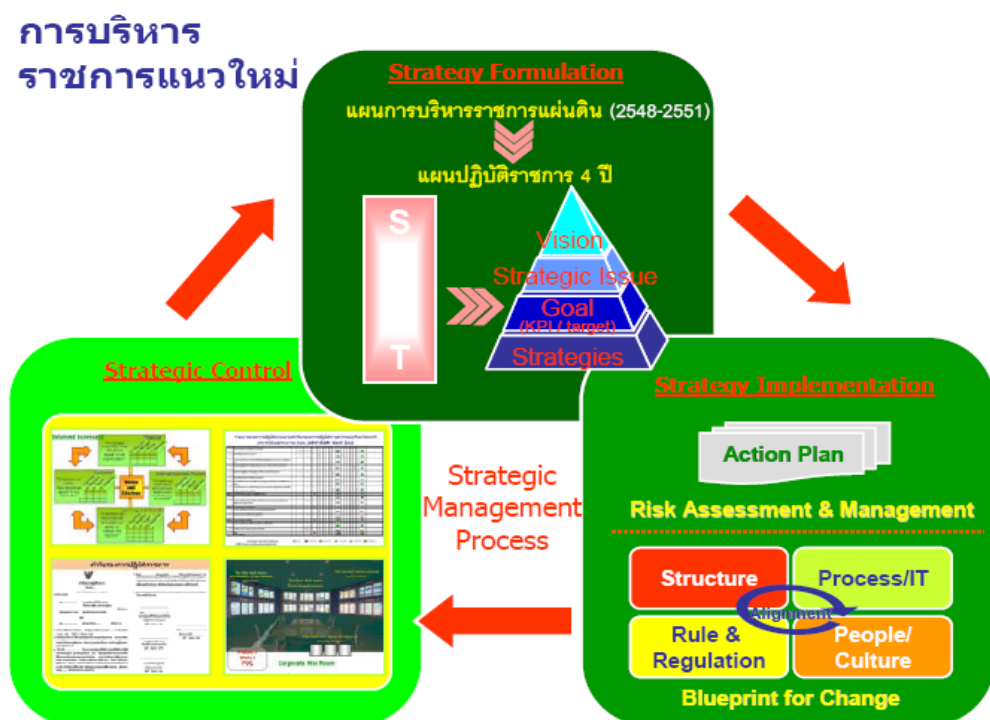
ถาวร โพธิ์สมบัติ คำว่า “การบริการประชาชน” หมายถึง การที่องค์การของรัฐได้กระจายสินค้าสาธารณะออกไปให้กับประชาชนในสังคมเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และเอื้ออำนวยประโยชน์สุขแก่ประชาชนให้มากที่สุดโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ

แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับพฤติกรรมบริการว่า การบริการที่มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อประชาชนมากที่สุด คือ การให้บริการที่ไม่คำนึงถึงตัวบุคคล คือเป็นลักษณะการให้บริการที่ปราศจากอารมณ์ และไม่มีความชอบพอสนใจเป็นพิเศษ ทุกคนจะได้รับการปฏิบัติเท่าเทียมกันตามหลักเกณฑ์เมื่ออยู่ในสภาพที่เหมือนกัน

2.3.2 การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาระบบราชการไทย

ตามพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 มาตรา 11 ที่กล่าวว่า "ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริม และพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติ ของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ตามพระราชกฤษฎีกานี้"

ต่อมาคณะรัฐมนตรีได้มุ่งเน้นให้ความสำคัญ และต้องการให้ประเด็นเรื่องการจัดการความรู้และองค์การแห่งการเรียนรู้มีความชัดเจนมากขึ้นจึงมีมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 12 เมษายน พ.ศ. 2548 ได้เห็นชอบแผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2548 – 2551 ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 เรื่องการพัฒนากฎหมายและส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่กำหนดให้สำนักงาน ก.พ.ร. เป็นเจ้าภาพหลักในการพัฒนาระบบราชการ และดำเนินการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมบุคลากรและหน่วยงานภาครัฐให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การเพิ่มผลิตภาพของข้าราชการ ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร ภูมิปัญญา การจัดการความรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้การเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรม



ที่มา : วิจารย์ พานิช, การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาระบบราชการไทย, 2549.

กระบวนการการบริหารราชการในปัจจุบันมีความพยายามที่จะปรับเปลี่ยนระบบราชการภายในกระทรวง และจังหวัด เข้าสู่รูปแบบการบริหารงานตามแนวทาง “ราชการยุคใหม่” โดยการนำหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มาประยุกต์ใช้อย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น โดยปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารเป็นแบบมุ่งเน้นผลงานที่มีการวางเป้าหมายการทำงานรวมทั้งการ

กำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผล และในท้ายที่สุดจะสามารถนำมาสู่การตอบคำถามว่าประชาชนจะได้รับอะไรจากการทำงานของข้าราชการ

วิธีการหนึ่งที่จะสามารถช่วงแปลงแผนยุทธศาสตร์สู่แผนปฏิบัติการเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คือ “การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้” โดยอาศัยกระบวนการ “การจัดการความรู้” ในยุคที่การแข่งขันและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรต้องสร้างให้สมาชิกในองค์กรมีความรู้ เข้มแข็ง และสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างเป็นระบบเพื่อช่วยผลักดันองค์กรให้บรรลุผลตามยุทธศาสตร์ โดยในขั้นตอนของการแปลงแผนการปฏิบัติราชการสู่การปฏิบัติจริงนั้นประกอบด้วยองค์ประกอบหลายประการที่จะช่วยผลักดันสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

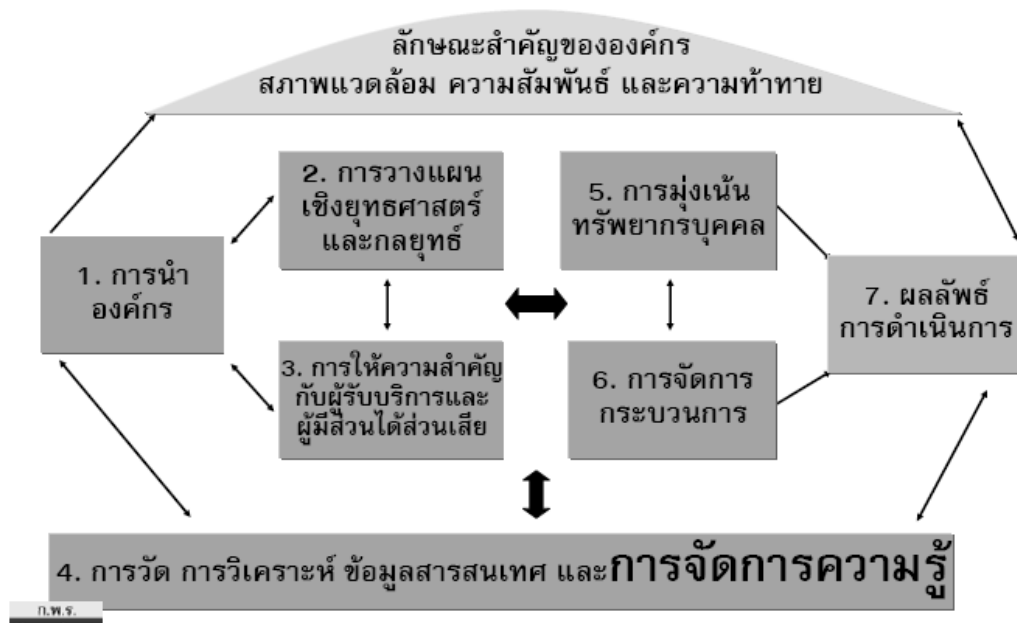
1. การปรับโครงสร้างองค์กรพื้นฐานเพื่อนรองรับบุคลากรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้สะดวก เช่น สถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ
2. การปรับขั้นตอนการทำงานให้รวดเร็วและกระชับมากขึ้น เพื่อเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและสะดวกยิ่งขึ้น
3. การพัฒนาคนให้มีขีดความสามารถ มีระบบการยกย่องชมเชย และการให้รางวัลที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ และมีวัฒนธรรมการทำงานเชิงรุก และวัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากรในองค์กร
4. ปรับกฎระเบียบและกฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ในขั้นตอนการประเมินผลการดำเนินงาน เป็นกระบวนการกำกับการควบคุมเชิงยุทธศาสตร์ซึ่งได้มีการนำแนวคิด Balanced scorecard มาใช้ในระบบราชการ และตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการในคำรับรองการปฏิบัติราชการใน 2 มิติแรก คือ มิติที่ 1 มิติด้านประสิทธิผลการดำเนินงาน และมิติที่ 2 ด้านคุณภาพการให้บริการ ซึ่งเป็นสองมิติที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ และผลกระทบต่อประชาชนโดยตรง เช่น ประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาความยากจน รวมทั้งความพึงพอใจของประชาชนในการรับบริการซึ่งหน่วยงานจะไม่สามารถบรรลุในมิติที่ 1 และมิติที่ 2 ได้ หากระบบการบริหารภายในองค์กรไม่เข้มแข็ง Kaplan และ Norton (ผู้คิดค้น

Balanced scorecard) ได้พัฒนาตัวชี้วัดความเข้มแข็งภายในองค์กรในมิติการเรียนรู้และการพัฒนา องค์กรต้องมีการสั่งสมทุนทั้งทุนมนุษย์ (Human Capital) ทุนความรู้และข้อมูลข่าวสาร (Knowledge and Information Capital) และทุนองค์กร (Organization Capital) ซึ่งองค์กรต้อง เปลี่ยนทุนที่จับต้องไม่ได้เหล่านี้สู่สิ่งที่จับต้องได้ โดยเฉพาะทุนในตัวคนต้องพยายามบริหารคนใน องค์กร และหาแนวทางดึงความรู้ในตัวผู้สร้างนวัตกรรม เพิ่มศักยภาพ คุณภาพ และคุณค่า ให้แก่องค์กร แปลงสิ่งที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Asset) สู่สิ่งที่จับต้องได้ (Tangible Asset) มีการ นำความรู้เก่ามาบูรณาการกับความรู้ใหม่ และสามารถนำความรู้มาใช้ประโยชน์มากขึ้นจน กลายเป็นวงจรการเรียนรู้ที่เพิ่มพูนอย่างไม่มีที่สิ้นสุด

จากทฤษฎีการบริหารจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์กร หรือ TQM สู่ทฤษฎีการจัดการ คุณภาพภาครัฐ (Public Management Quality Award: PMQA) ที่ประกอบด้วยปัจจัยสาเหตุ 5 ประการที่จะทำให้้องค์กรพัฒนา ได้แก่ ผู้นำองค์กร การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ การ ให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร การจัดการกระบวนการซึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ตามที่้องค์กรมุ่งหวัง

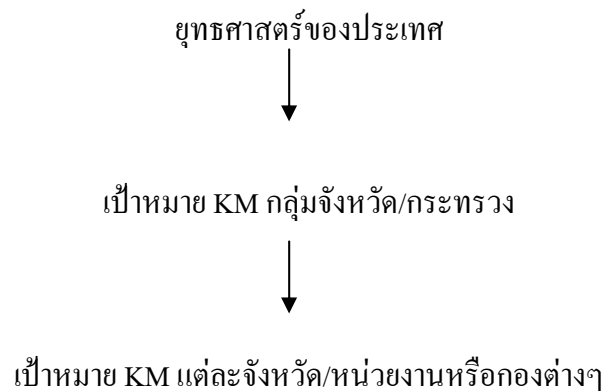
**เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
(Public Sector Management Quality Award)**



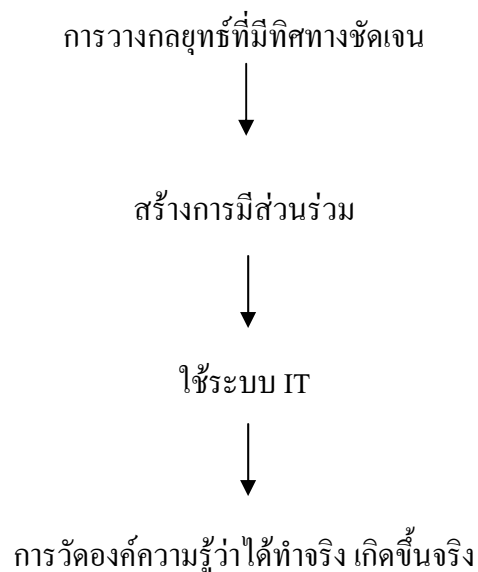
ที่มา : ดร.ทศพร ศิริสัมพันธ์, การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาระบบราชการไทย, 2549.

การผลักดันให้เกิดความสำเร็จของ KM ระดับชาติ

1. กำหนดยุทธศาสตร์ การวางแผนกลยุทธ์ การสร้างการมีส่วนร่วม ซึ่งจะแบ่งไปตามระบบ Cluster ซึ่งจะช่วยทำให้การทำงานมีทิศทางที่ชัดเจนมากขึ้น



2. สร้าง KM ระดับฐานหรือแต่ละองค์กรให้มีความชัดเจน โดยการกำหนดหัวข้อเดิ
นำไปสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Sharing) แล้วนำวิธีการปฏิบัติ (Practice) ไปเก็บไว้ในฐานข้อมูล
(Data base) โดยใช้ระบบ IT



การทำ KM ให้ประสบความสำเร็จนั้นสิ่งที่ต้องคำนึงถึงหลายประการ ไม่ว่าจะเป็น
การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรโดยเฉพาะในองค์กรราชการ การเปลี่ยนยุทธศาสตร์การ
ทำงาน การเปลี่ยนความสัมพันธ์กับชาวบ้าน เป็นต้น ซึ่งสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ดังต่อไปนี้

1. การทำงานที่ยึดกฎระเบียบมากเกินไป ควรปรับเปลี่ยนสู่การทำงานที่มีคุณภาพ
มุ่งตอบสนองความต้องการของลูกค้า แต่ในขณะเดียวกันยังต้องสำนึกไว้เสมอว่ากฎระเบียบก็เป็น
สิ่งที่ละเลยไม่ได้แต่ต้องทำให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม

2. การทำงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชานั้น เราสามารถเพิ่มเติมความคิดสร้างสรรค์เข้าไปในขอบเขตของงานได้ ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาเองจะต้องมีบทบาทในการยกย่อง ชื่นชม และเห็นความสำคัญกับลูกน้อง (Appreciate Inquiry) ด้วยเช่นกัน

3. เปลี่ยนจากการทำงานที่ต่างคนต่างทำสู่การทำงานเป็นทีม โดยเปลี่ยนทั้งความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานย่อย และระดับบุคคล ซึ่งสามารถทำให้ผลงานดีขึ้น ทั้งยังเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ไปด้วย โดยที่ทุกคนจะไม่หวงและปกปิดความรู้ซึ่งกันและกัน

4. อย่ายึดติดกับความรู้ในตำราหรือทฤษฎีมากเกินไปเพราะการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บางครั้งไม่ได้อยู่ในตำราแต่เป็นความรู้ที่เกิดจากทักษะ (Tacit Knowledge) ซึ่งการทำงานร่วมกันจะสามารถทำให้เราสามารถดึงเอาความรู้ประเภท Tacit Knowledge ออกมาเป็นความรู้ประเภท Explicit Knowledge ได้

5. ปรับเปลี่ยนมุมมองจากการยึดนายเป็นศูนย์กลาง มาสู่การยึดมั่นในวิสัยทัศน์ขององค์กร เนื่องจากการทำงานนั้น เจ้านายหรือรัฐบาลสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา แต่สิ่งที่ยังสามารถยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติได้นั้นคือวิสัยทัศน์ขององค์กร

6. ปรับเปลี่ยนจากการยึดมั่นในเป้าหมายส่วนตัวในเรื่องวัตถุ ตำแหน่ง เงินเดือน มาสู่การยึดมั่นในเป้าหมายเชิงคุณค่า คือ การเรียนรู้ ทำให้มองเห็นคุณค่าในตัวเอง ในขณะที่เดียวกันคนอื่นก็จะมองเห็นคุณค่าในตัวเราด้วย (เปลี่ยนจาก nobody มาเป็น somebody)

7. ปรับเปลี่ยนความสัมพันธ์กับชาวบ้าน/ลูกค้า โดยการปรับบทบาทการทำงานของภาครัฐจากการเข้าไปสอนหรือถ่ายทอดเทคโนโลยีให้กับชาวบ้าน ไปสู่บทบาทการเป็น Facilitator ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ทั้งยังเป็นการฝึกการเคารพและเห็นคุณค่าของผู้อื่นอีกด้วย

8. ผู้ปฏิบัติไม่ควรมองข้ามความสำคัญของงานประจำ (Routine) เนื่องจากงานทุกประเภท ทุกกิจกรรมก่อให้เกิดการเรียนรู้ และสามารถถ่ายทอดสู่บุคคลอื่นได้

9. เทคโนโลยีสารสนเทศจะต้องถูกใช้เป็นเครื่องมือ ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไม่ใช่เป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กร และจะต้องออกแบบระบบให้เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

10. สร้างบรรยากาศคู่ขนานกันในองค์กรทั้งบรรยากาศที่เป็นทางการ คือ ระบบเชิงกลไก หรือ Input Process Output และบรรยากาศที่ไม่เป็นทางการ คือ ระบบซับซ้อนและปรับตัว หรือ Complex Adaptive System เพื่อสร้างความสมดุลย์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

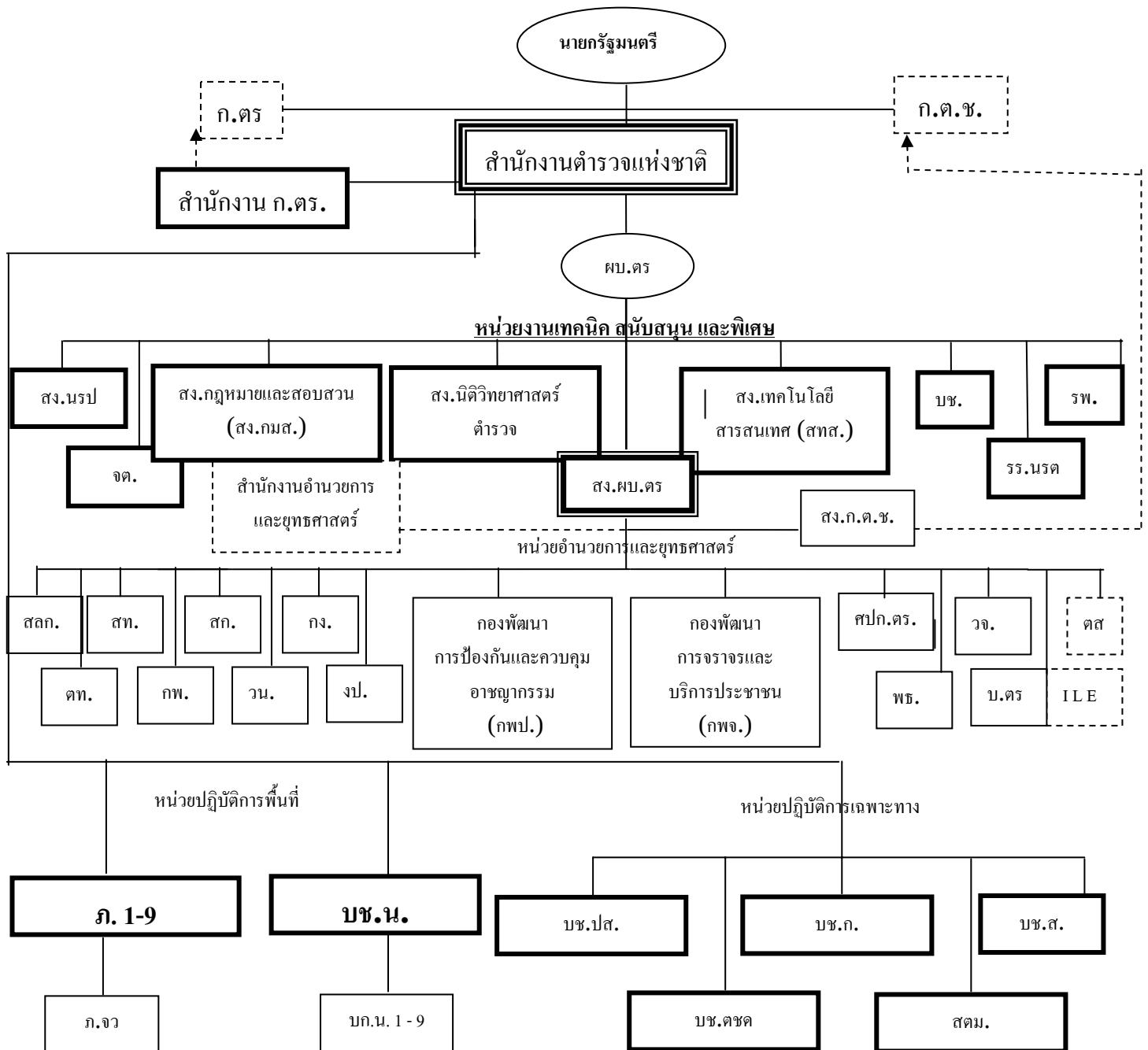
ปัจจัยหนึ่งซึ่งส่งผลถึงความสำเร็จของการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาระบบราชการไทย
 ผู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ ข้าราชการไทยควรให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ และมี
 พฤติกรรมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเป็นธรรมชาติ (KM Inside)

2.4 โครงสร้างสำนักงานตำรวจแห่งชาติ นโยบายและแผนที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 โครงสร้างองค์กรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ในปี 2541 มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติโอนกรมตำรวจ
 จากกระทรวงมหาดไทยไปจัดตั้งเป็นสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้
 พล.ต.อ.ประชา พรหมนอก ดำรงตำแหน่งผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ

โครงสร้างสำนักงานตำรวจแห่งชาติ



- ส่วนราชการระดับ บช.
- ส่วนราชการระดับ บก.
- หน่วยงานภายใน(กลุ่มตำแหน่งงาน)

การแบ่งและจัดตั้งส่วนราชการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ดังนี้

ก. สำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ

ข. กองบัญชาการ มี

1. กองบัญชาการตำรวจนครบาล
2. ตำรวจภูธรภาค 1
3. ตำรวจภูธรภาค 2
4. ตำรวจภูธรภาค 3
5. ตำรวจภูธรภาค 4
6. ตำรวจภูธรภาค 5
7. ตำรวจภูธรภาค 6
8. ตำรวจภูธรภาค 7
9. ตำรวจภูธรภาค 8
10. ตำรวจภูธรภาค 9
11. กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง
12. กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด
13. กองบัญชาการตำรวจสันติบาล
14. สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง
15. กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน
16. สำนักงานนายตำรวจราชสำนักประจำ
17. สำนักงานจเรตำรวจ
18. สำนักงานกฎหมายและสอบสวน
19. สำนักงานนิติวิทยาศาสตร์ตำรวจ
20. สำนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
21. กองบัญชาการศึกษา
22. โรงเรียนนายร้อยตำรวจ
23. โรงพยาบาลตำรวจ
24. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ

อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีดังนี้

1. สำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ มีอำนาจหน้าที่

1. กำหนดยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และแนวทางปฏิบัติงานตามที่กฎหมายและคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติกำหนด
2. ดำเนินการบริหารงานบุคคล การเงิน การงบประมาณ การพัสดุ สถานที่และทรัพย์สินอื่นของสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ และส่วนราชการที่สังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ
3. อำนาจการและสนับสนุนการรักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี รัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ พระราชอาคันตุกะ และบุคคลสำคัญอื่น
4. อำนาจการและสนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ซึ่งปฏิบัติการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และตามกฎหมายวิธีพิจารณาความอื่นอันเกี่ยวกับความผิดทางอาญา
5. อำนาจการและสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดทางอาญา การรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชนและความมั่นคงของราชอาณาจักร
6. อำนาจการและสนับสนุนการปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ข้าราชการตำรวจ พนักงานราชการ และลูกจ้างในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
7. อำนาจการและสนับสนุนช่วยเหลือการพัฒนาประเทศที่ได้รับมอบหมาย
8. ปฏิบัติร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. กองบัญชาการตำรวจนครบาล มีอำนาจหน้าที่ในเขตอำนาจการรับผิดชอบหรือเขตพื้นที่การปกครอง ดังนี้

1. กำหนดยุทธศาสตร์ รวมทั้งวางแผน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำ และเสนอแนะการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของกองบัญชาการ และหน่วยงานในสังกัด
2. บูรณาการร่วมกับหน่วยงานตำรวจหรือหน่วยงานอื่นที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

3. ควบคุม ตรวจสอบ แนะนำ หน่วยงานในสังกัดให้เป็นไปตามนโยบายของคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
4. ดำเนินการบริหารงานบุคคล การเงิน การงบประมาณ การพัสดุ สถานที่และทรัพย์สินอื่นของกองบัญชาการตำรวจนครบาล
5. รักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ พระราชอาคันตุกะ และบุคคลสำคัญอื่น
6. ดำเนินการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การรักษาความสงบเรียบร้อย การให้ความปลอดภัยแก่ประชาชน และการให้บริการช่วยเหลือประชาชน
7. ปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และตามกฎหมายวิธีพิจารณาความอื่นอันเกี่ยวกับความผิดทางอาญา
8. รักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร
9. สนับสนุนเกี่ยวกับการบรรเทาสาธารณภัย
10. ดำเนินการเกี่ยวกับการจราจร
11. ส่งเสริมให้ท้องถิ่นหรือชุมชนมีส่วนร่วมในกิจการตำรวจเพื่อป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา รักษาความสงบเรียบร้อยและรักษาความปลอดภัยของประชาชนตามความเหมาะสม และความต้องการของแต่ละพื้นที่
12. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3. ตำรวจภูธรภาค 1 ถึง 9 แต่ละหน่วยมีอำนาจหน้าที่ในเขตอำนาจการรับผิดชอบหรือพื้นที่การปกครอง ดังนี้

1. กำหนดยุทธศาสตร์รวมทั้งวางแผน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำ และเสนอแนะการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของกองบัญชาการ และหน่วยงานในสังกัด
2. บูรณาการร่วมกับหน่วยงานตำรวจหรือหน่วยงานอื่นที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องในเขตพื้นที่รับผิดชอบ
3. ควบคุม ตรวจสอบ แนะนำ หน่วยงานในสังกัดและตำรวจหน่วยงานอื่นที่อยู่ในพื้นที่ให้เป็นไปตามนโยบายของคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

4. ดำเนินการบริหารงานบุคคล การเงิน การงบประมาณ การพัสดุ สถานที่และทรัพย์สินอื่นของตำรวจภูธรภาค 1 ถึง 9
5. รักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ พระราชอาคันตุกะ และบุคคลสำคัญอื่น
6. ดำเนินการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การรักษาความสงบเรียบร้อย การให้ความปลอดภัยแก่ประชาชน และการให้บริการช่วยเหลือประชาชน
7. ปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และตามกฎหมายวิธีพิจารณาความอื่นอันเกี่ยวกับความผิดทางอาญา
8. รักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร
9. สนับสนุนเกี่ยวกับการบรรเทาสาธารณภัย
10. ดำเนินการเกี่ยวกับการจราจร
11. ดำเนินการเกี่ยวกับการสรรหาบุคคลเพื่อเข้ารับราชการตำรวจ
12. ดำเนินการวิเคราะห์ค้นหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การสร้างและพัฒนาหลักสูตรระบบการเรียนการสอน จัดฝึกอบรมก่อนเข้ารับราชการตำรวจ และจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจ พนักงานราชการและลูกจ้างในสังกัด
13. ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมให้กับภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การรักษาความสงบเรียบร้อยและรักษาความปลอดภัยในกิจการของตำรวจ
14. ส่งเสริมให้ท้องถิ่นหรือชุมชนมีส่วนร่วมในกิจการตำรวจเพื่อป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา รักษาความสงบเรียบร้อยและรักษาความปลอดภัยของประชาชนตามความเหมาะสม และความต้องการของแต่ละพื้นที่
15. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4. กองบัญชาการตำรวจตำรวจสอบสวนกลาง มีอำนาจหน้าที่

1. เป็นฝ่ายอำนวยการกำหนดยุทธศาสตร์ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติในการวางแผนควบคุม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำ และเสนอแนะการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของกองบัญชาการและหน่วยงานในสังกัด
2. ควบคุม ตรวจสอบ แนะนำ หน่วยงานในสังกัดให้เป็นไปตามนโยบายของคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

3. ดำเนินการบริหารงานบุคคล การเงิน การงบประมาณ การพัสดุ สถานที่และทรัพย์สินของกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง
4. รักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ พระราชอาคันตุกะ และบุคคลสำคัญอื่น
5. ปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและตามกฎหมายวิธีพิจารณาความอื่นอันเกี่ยวกับความผิดทางอาญาที่ได้รับมอบหมาย
6. รักษาความสงบเรียบร้อย ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม และการกระทำความผิดที่เป็นภัยกับความมั่นคงของประเทศ
7. ช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกและให้ความปลอดภัยแก่นักท่องเที่ยว
8. ดำเนินการเกี่ยวกับงานทะเบียนและงานตรวจตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด
9. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

5. กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด มีอำนาจหน้าที่

1. เป็นฝ่ายอำนวยการในการกำหนดยุทธศาสตร์ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติในการวางแผน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำและเสนอแนะการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของกองบัญชาการและหน่วยงานในสังกัด
2. ควบคุม ตรวจสอบ แนะนำ หน่วยงานในสังกัดให้เป็นไปตามนโยบายของคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
3. ดำเนินการบริหารงานบุคคล การเงิน การงบประมาณ การพัสดุ สถานที่และทรัพย์สินอื่นของกองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด
4. ปฏิบัติงานประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา กฎหมายอื่นอันเป็นความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด และตามกฎหมายวิธีพิจารณาความอื่นอันเกี่ยวกับความผิดทางอาญาทั่วราชอาณาจักร
5. ดำเนินการเพื่อให้มีการยึดหรืออายัดทรัพย์สินตามกฎหมายที่เกี่ยวกับการยึดหรืออายัดทรัพย์สินที่ได้มาจากการกระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด
6. ป้องกันและปราบปรามยาเสพติดทั่วราชอาณาจักร
7. ประสานความร่วมมือกับองค์กรหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดทั้งในประเทศและต่างประเทศ

8. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

6. กองบัญชาการตำรวจสันติบาล มีอำนาจหน้าที่

1. เป็นฝ่ายอำนวยการในการกำหนดยุทธศาสตร์ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติในการวางแผน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำ และเสนอแนะการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของกองบัญชาการและหน่วยงานในสังกัด
2. ควบคุม ตรวจสอบ แนะนำ หน่วยงานในสังกัดให้เป็นไปตามนโยบายของคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
3. ดำเนินการบริหารงานบุคคล การเงิน การงบประมาณ การพัสดุ สถานที่และทรัพย์สินอื่นของกองบัญชาการตำรวจสันติบาล
4. บริหารเกี่ยวกับข่าวกรองบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่มีพฤติกรรม เป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ
5. ดำเนินการเกี่ยวกับงานดำเนินกรรมวิธีข่าวกรอง ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติและเป็นศูนย์กลางในการบูรณาการ การปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ความมั่นคงแห่งชาติของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
6. รักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ พระราชอาคันตุกะ และบุคคลสำคัญอื่น
7. ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านรักษาความปลอดภัยของบุคคลและสถานที่ที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของประเทศ
8. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ กฎหมายว่าด้วยการเนรเทศ กฎหมายว่าด้วยการพิมพ์ กฎหมายว่าด้วยการส่งผู้ร้ายข้ามแดน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของประเทศ
9. ดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมคนต่างชาติดู้อยู่
10. ดำเนินการเกี่ยวกับงานวิชาการ งานมาตรฐานการข่าว และการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในด้านการข่าวของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
11. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

7. สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีอำนาจหน้าที่

1. เป็นฝ่ายอำนวยการในการกำหนดยุทธศาสตร์ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติในการวางแผน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำ และเสนอแนะการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของกองบัญชาการและหน่วยงานในสังกัด
2. ควบคุม ตรวจสอบ แนะนำ หน่วยงานในสังกัดให้เป็นไปตามนโยบายของคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
3. ดำเนินการบริหารงานบุคคล การเงิน การงบประมาณ การพัสดุ สถานที่และทรัพย์สินของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง
4. ปฏิบัติงานความประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง กฎหมายว่าด้วยการทะเบียนคนต่างด้าว กฎหมายว่าด้วยการค้าหญิงและเด็กหญิงและตามกฎหมายวิธีพิจารณาความอื่นอันเกี่ยวกับความผิดทางอาญา
5. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

8. กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีอำนาจหน้าที่

1. เป็นฝ่ายอำนวยการยุทธศาสตร์ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติในการวางแผน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำ และเสนอแนะการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของกองบัญชาการและหน่วยงานในสังกัด
2. ควบคุม ตรวจสอบ แนะนำ หน่วยงานในสังกัดให้เป็นไปตามนโยบายของคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
3. ดำเนินการบริหารงานบุคคล การเงิน การงบประมาณ การพัสดุ สถานที่และทรัพย์สินของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน
4. รักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ พระราชอาคันตุกะ และบุคคลสำคัญอื่น
5. รักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงปลอดภัยตามแนวชายแดน
6. พัฒนาและช่วยเหลือประชาชนเพื่อความมั่นคงของชาติและงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
7. ปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และกฎหมายอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

8. ดำเนินการเกี่ยวกับสรรหาบุคคลเพื่อเข้ารับราชการตำรวจ
9. ดำเนินการวิเคราะห์ค้นหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การสร้างและพัฒนาหลักสูตร ระบบการเรียนการสอน จัดฝึกอบรมก่อนเข้ารับราชการตำรวจ และจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจ พนักงานราชการ และลูกจ้างในสังกัด
10. ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมให้กับภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การรักษาความสงบเรียบร้อยและรักษาความปลอดภัยในกิจการตำรวจ
11. ส่งเสริมให้ท้องถิ่นหรือชุมชนมีส่วนร่วม ในกิจการตำรวจเพื่อป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา รักษาความสงบเรียบร้อยและรักษาความปลอดภัยของประชาชนตามความเหมาะสม และความต้องการของแต่ละพื้นที่
12. ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

9. สำนักงานนายตำรวจราชสำนักประจำ มีอำนาจหน้าที่

1. เป็นฝ่ายอำนวยการในการกำหนดยุทธศาสตร์ ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติในการวางแผน ควบคุม ตรวจสอบ และเสนอแนะการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของกองบัญชาการและหน่วยงานในสังกัด
2. ควบคุม ตรวจสอบ แนะนำ หน่วยงานในสังกัดให้เป็นไปตามนโยบายของคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
3. ดำเนินการบริหารงานบุคคล การเงิน การงบประมาณ การพัสดุ สถานที่และทรัพย์สินของสำนักงานนายตำรวจราชสำนักประจำ
4. รักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ
5. ปฏิบัติงานตามพระราชประสงค์
6. ดำเนินการเกี่ยวกับพิทักษ์รักษาความปลอดภัยในราชสำนัก
7. ปฏิบัติงานตามคำสั่งของสมุหราชองครักษ์
8. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

10. สำนักงานจเรตำรวจ มีอำนาจหน้าที่

1. เป็นฝ่ายอำนวยการในการกำหนดยุทธศาสตร์ ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติในการวางแผน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำ และเสนอแนะการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของกองบัญชาการและหน่วยงานในสังกัด
2. ควบคุม ตรวจสอบ แนะนำ หน่วยงานในสังกัดให้เป็นไปตามนโยบายของคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
3. ดำเนินการบริหารงานบุคคล การเงิน การงบประมาณ การพัสดุ สถานที่และทรัพย์สินของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
4. ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการ ด้านการป้องกันและปราบปราม การสืบสวน การจราจร และการบริการสังคมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
5. ดำเนินการเกี่ยวกับการรับเรื่องร้องเรียนหรือร้องทุกข์ข้าราชการตำรวจ พนักงานราชการและลูกจ้างในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และดำเนินการสืบสวนสอบสวนข้อเท็จจริงตามอำนาจหน้าที่
6. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

11. สำนักงานกฎหมายและการสอบสวน มีหน้าที่

1. เป็นฝ่ายอำนวยการในการกำหนดยุทธศาสตร์ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติในการวางแผน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำ และเสนอแนะการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของกองบัญชาการและหน่วยงานในสังกัด
2. ควบคุม ตรวจสอบ แนะนำหน่วยงานในสังกัดให้เป็นไปตามนโยบายของคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติและสำนักงานแห่งชาติ
3. ดำเนินการบริหารงานบุคคล การเงิน การงบประมาณ การพัสดุ สถานที่และทรัพย์สินอื่นของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
4. เป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำ พิจารณาให้คำวินิจฉัย ตีความกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
5. ดำเนินการจัดทำ ตรวจร่างกฎหมาย กฎกระทรวง ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และคำสั่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
6. ดำเนินการเกี่ยวกับคดีอาญาที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

7. ดำเนินการเกี่ยวกับงานคดีปกครองและคดีแพ่งที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
8. ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาและส่งเสริมงานสอบสวนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
9. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

12. สำนักงานนิติวิทยาศาสตร์ มีอำนาจหน้าที่

1. เป็นฝ่ายอำนวยการในการกำหนดยุทธศาสตร์ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติในการวางแผน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำ และเสนอแนะการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของกองบัญชาการและหน่วยงานในสังกัด
2. ควบคุม ตรวจสอบ แนะนำ หน่วยงานในสังกัดให้เป็นไปตามนโยบายของคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
3. ดำเนินการบริหารงานบุคคล การเงิน การงบประมาณ การพัสดุ สถานที่และทรัพย์สินของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
4. ปฏิบัติงานด้านนิติวิทยาศาสตร์ ด้านวิทยาการตำรวจ งานตรวจพิสูจน์หลักฐาน การตรวจสถานที่เกิดเหตุ การถ่ายภาพ การทะเบียนประวัติอาชญากร การจัดเก็บสารบบลายพิมพ์นิ้วมือ และการตรวจสอบประวัติการกระทำความผิดของผู้ต้องหาและบุคคลทั่วราชอาณาจักรเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานสืบสวนสอบสวนของหน่วยงานอื่นๆ
5. ดำเนินการ เกี่ยวกับการฝึกอบรมงานด้านนิติวิทยาศาสตร์ และงานด้านวิทยาการตำรวจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
6. ประสานความร่วมมือกับองค์กรหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานนิติวิทยาศาสตร์ และงานวิทยาการตำรวจทั้งในประเทศและต่างประเทศ
7. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

13. สำนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีอำนาจหน้าที่

1. เป็นฝ่ายอำนวยการในการกำหนดยุทธศาสตร์ ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติในการวางแผน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำ และเสนอแนะการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของกองบัญชาการและหน่วยงานในสังกัด
2. ควบคุมตรวจสอบ แนะนำหน่วยงานในสังกัดให้เป็นไปตามนโยบายของคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
3. ดำเนินการบริหารงานบุคคล การเงิน การงบประมาณ การพัสดุ สถานที่และทรัพย์สินของสำนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
4. ดำเนินการเกี่ยวกับงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนา รวมทั้งสนับสนุนและให้คำปรึกษาในด้านระบบเครื่อง และระบบงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
6. ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบการกระทำผิดกฎหมายโดยใช้เครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
7. ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ให้แก่ข้าราชการตำรวจ พนักงานราชการ และลูกจ้างในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
8. ดำเนินการเกี่ยวกับงานทะเบียนประวัติอาชญากร การจัดเก็บสารบบลายพิมพ์นิ้วมือของผู้ต้องหาและบุคคล ตลอดจนตรวจสอบประวัติการกระทำผิดของผู้ต้องหาและบุคคล
9. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

14. กองบัญชาการศึกษา มีอำนาจหน้าที่

1. เป็นฝ่ายอำนวยการในการกำหนดยุทธศาสตร์ ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติในการวางแผน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำและเสนอแนะการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของกองบัญชาการและหน่วยงานในสังกัดเป็นฝ่ายดำเนินการ
2. ควบคุม ตรวจสอบ แนะนำหน่วยงานในสังกัดให้เป็นไปตามนโยบายของคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติ
3. ดำเนินการบริหารงานบุคคล การเงิน การงบประมาณ การพัสดุ สถานที่และทรัพย์สินอื่นของกองบัญชาการศึกษา

4. วางระบบและมาตรฐานการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการตำรวจให้กับหน่วยงานต่างๆ ตลอดจนกำกับดูแลให้เป็นไปตามมาตรฐาน
5. ดำเนินการเกี่ยวกับการสรรหาบุคคลเพื่อเข้ารับราชการตำรวจ
6. ศึกษาและเสนอแนะนโยบายการพัฒนาข้าราชการตำรวจ เพื่อกำหนดทิศทางและมาตรฐานเป็นเกณฑ์ให้หน่วยงานต่างๆยึดถือปฏิบัติ
7. ดำเนินการวิเคราะห์ค้นหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การสร้างการพัฒนาหลักสูตร ระบบการเรียนการสอน จัดฝึกอบรมก่อนเข้ารับราชการตำรวจ และจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจ พนักงานราชการ และลูกจ้างในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
8. ศึกษา วิเคราะห์ และส่งเสริมมาตรฐานทางวิชาการเกี่ยวกับเนื้อหาของหลักสูตร ระบบ รูปแบบ เทคนิค วิธีการเรียนการสอน และฝึกอบรมบุคลากรที่ทำหน้าที่สอน ฝึกอบรม และเข้ารับการศึกษาอบรม เพื่อพัฒนามาตรฐานทางด้านวิชาการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รวมทั้งติดตามประเมินผลการศึกษาอบรมของหน่วย
9. ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมให้กับภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การรักษาความสงบเรียบร้อย และรักษาความปลอดภัยในกิจการของตำรวจ
10. ประสานความร่วมมือกับสถานบันการศึกษาหรือองค์กรอื่นทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนในการจัดการจัดการศึกษาอบรมข้าราชการตำรวจ พนักงานราชการ และลูกจ้างในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
11. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

15. โรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีอำนาจหน้าที่

1. เป็นฝ่ายอำนวยการในการกำหนดยุทธศาสตร์ ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติในการวางแผน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำ และเสนอแนะการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของกองบัญชาการและหน่วยงานในสังกัด
2. ควบคุม ตรวจสอบ แนะนำหน่วยงานในสังกัดให้เป็นไปตามนโยบายของคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
3. ดำเนินการบริหารงานบุคคล การเงิน การงบประมาณ การพัสดุ สถานที่และทรัพย์สินอื่นของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

4. ดำเนินการเกี่ยวกับการสรรหาบุคคลเพื่อเข้ารับราชการตำรวจ
5. ดำเนินการวิเคราะห์ค้นหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การสร้างและพัฒนาหลักสูตร ระบบการเรียนการสอน จัดฝึกอบรมก่อนเข้ารับราชการตำรวจ และจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจ พนักงานราชการ และลูกจ้างในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
6. ดำเนินการเกี่ยวกับงานวิจัย พัฒนาทางวิชาการตำรวจและศาสตร์สาขาอื่น เพิ่มเพิ่มประสิทธิภาพในทางวิชาการ
7. ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรม ให้กับภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การรักษาความสงบเรียบร้อย และรักษาความปลอดภัยในกิจการของตำรวจ
8. ประสานความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาหรือองค์กรอื่น ทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อส่งเสริมสนับสนุนในการจัดการศึกษาและฝึกอบรมข้าราชการตำรวจ พนักงานราชการ และลูกจ้างในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
9. ดำเนินการเกี่ยวกับงานพิพิธภัณฑสถานและหอจดหมายเหตุของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
10. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

16. โรงพยาบาลตำรวจ มีอำนาจหน้าที่

1. เป็นฝ่ายอำนวยการในการกำหนดยุทธศาสตร์ ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติในการวางแผน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำ และเสนอแนะการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของกองบัญชาการและหน่วยงานในสังกัด
2. ควบคุม ตรวจสอบ แนะนำหน่วยงานในสังกัดให้เป็นไปตามนโยบายของคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
3. ดำเนินการบริหารงานบุคคล การเงิน การงบประมาณ การพัสดุ สถานที่และทรัพย์สินอื่นของโรงพยาบาลตำรวจ
4. ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านการแพทย์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
5. ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านทันตกรรมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
6. ดำเนินการเกี่ยวกับงานนิติเวช การชันสูตรพลิกศพ การตรวจพิสูจน์และค้นคว้าหาหลักฐานซึ่งเกี่ยวกับหลักวิชาแพทย์ และนิติเวชในบุคคลที่มีชีวิต ศพ เศษหรือส่วนของศพ

7. ผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลตามความจำเป็นของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
8. ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรทางการสาธารณสุขของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตลอดจนปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรและระบบการเรียนการสอน
9. ให้การรักษาพยาบาลข้าราชการตำรวจ พนักงานราชการ ลูกจ้างในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และครอบครัวตลอดจนประชาชน
10. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

17. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ มีอำนาจหน้าที่

1. เป็นฝ่ายอำนวยการในการกำหนดยุทธศาสตร์ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติในการวางแผน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำ และเสนอแนะการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของกองบัญชาการและหน่วยงานในสังกัด
2. ควบคุม ตรวจสอบ แนะนำ หน่วยงานในสังกัดให้เป็นไปตามนโยบายของคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
3. ดำเนินการบริหารงานบุคคล การเงิน การงบประมาณ การพัสดุ สถานที่และทรัพย์สินของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ
4. ดำเนินการเกี่ยวกับงานอำนวยการสนับสนุนและงานเลขานุการคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ
5. ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาโครงสร้างส่วนราชการ ระบบตำแหน่งและการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
6. พิจารณาเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ หรืออนุกรรมการคณะกรรมการข้าราชการตำรวจเกี่ยวกับการรายงานการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการของข้าราชการตำรวจ
7. พิจารณาเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ หรืออนุกรรมการข้าราชการตำรวจเกี่ยวกับการแก้ไขวินัยเดือนปีเกิดในทะเบียนประวัติและการควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการตำรวจ

8. พิจารณาเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ หรืออนุกรรมการข้าราชการตำรวจเกี่ยวกับการอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ของข้าราชการตำรวจ พนักงานราชการ และลูกจ้างในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
9. พิจารณาเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ หรืออนุกรรมการคณะกรรมการตำรวจเกี่ยวกับการคำปรึกษา วินิจฉัยปัญหา รวมทั้งการออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ หรือมติของคณะกรรมการข้าราชการตำรวจแห่งชาติ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
10. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2.4.2 โครงสร้างองค์กรของสถานีตำรวจ

กองบัญชาการตำรวจภูธร ภาค 7 แบ่งออกเป็น 8 กองบังคับการ ได้แก่

1. กองบังคับการตำรวจนครปฐม มีหน้าที่รับผิดชอบในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม โดยมีสถานีตำรวจที่อยู่ในความรับผิดชอบ 12 สถานีตำรวจ ประกอบด้วย

- 1) สภ.อ.เมือง
- 2) สภ.อ.นครชัยศรี
- 3) สภ.อ.สามพราน
- 4) สภ.อ.กำแพงแสน
- 5) สภ.อ.พุทธมณฑล
- 6) สภ.อ.บางเลน
- 7) สภ.ต.โพธิ์แก้ว อำเภอสามพราน
- 8) สภ.อ.ดอนตูม
- 9) สภ.ต.โพรงมะเดื่อ อำเภอเมือง
- 10) สภ.ต.กระต๊อบ อำเภอกำแพงแสน
- 11) สภ.ต.บางหลวง อำเภอบางเลน
- 12) สภ.ต.สามควายเผือก อำเภอเมือง

2. กองบังคับการตำรวจสุพรรณบุรี มีหน้าที่รับผิดชอบในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม โดยมีสถานีตำรวจที่อยู่ในความรับผิดชอบ 16 สถานีตำรวจ ประกอบด้วย

- 1) สก.อ.เมือง
- 2) สก.อ.สองพี่น้อง
- 3) สก.อ.อู่ทอง
- 4) สก.อ.สามชุก
- 5) สก.อ.ด่านช้าง
- 6) สก.อ.เดิมบางนางบวช
- 7) สก.อ.ศรีประจันต์
- 8) สก.อ.บางปลาหมอ
- 9) สก.อ.คอนเด้ย
- 10) สก.อ.หนองหญ้าไซ
- 11) สก.ต.บางตาเถร อำเภอสองพี่น้อง
- 12) สก.ต.ทุ่งคอก อำเภอสองพี่น้อง
- 13) สก.ต.สระยายโสม อำเภออู่ทอง
- 14) สก.ต.องค์พระ อำเภอด่านช้าง
- 15) สก.ต.ทุ่งคลี อำเภอเดิมบางนางบวช
- 16) สก.ต.สระแก้ว อำเภอเมือง

3. กองบังคับการตำรวจราชบุรี มีหน้าที่รับผิดชอบในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม โดยมีสถานีดำรวจอยู่ในความรับผิดชอบ 16 สถานีตำรวจ ประกอบด้วย

- 1) สก.อ.เมือง
- 2) สก.อ.โพธาราม
- 3) สก.อ.โป่งงาม
- 4) สก.อ.ดำเนินสะดวก
- 5) สก.อ.จอมบึง
- 6) สก.อ.ปากท่อ
- 7) สก.อ.วัดเพลง
- 8) สก.อ.สวนผึ้ง
- 9) สก.อ.บางแพ
- 10) สก.กึ่ง อำเภอบ้านคา
- 11) สก.ต.หลักห้า อำเภอดำเนินสะดวก

- 12) สก.ต.โพธิ์หัก อำเภอบางแพ
- 13) สก.ต.ด่านทับตะโก อำเภोजอมบึง
- 14) สก.ต.เขาคิน อำเภอโพธาราม
- 15) สก.ต.กรับใหญ่ อำเภอบ้านโป่ง
- 16) สก.ต.ทุ่งหลวง อำเภอปากท่อ

4. กองบังคับการตำรวจกาญจนบุรี มีหน้าที่รับผิดชอบในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม โดยมีสถานีตำรวจอยู่ในความรับผิดชอบ 21 สถานีตำรวจ ประกอบด้วย

- 1) สก.อ.เมือง
- 2) สก.อ.ท่าม่วง
- 3) สก.อ.ทองผาภูมิ
- 4) สก.อ.สังขละบุรี
- 5) สก.อ.ท่ามะกา
- 6) สก.อ.พนมทวน
- 7) สก.อ.ไทรโยค
- 8) สก.อ.หนองปรือ
- 9) สก.อ.ท่าเรือ อำเภอท่ามะกา
- 10) สก.อ.บ่อพลอย
- 11) สก.อ.เลาขวัญ
- 12) สก.อ.ศรีสวัสดิ์
- 13) สก.อ.ห้วยกระเจา
- 14) สก.อ.ด่านมะขามเตี้ย
- 15) สก.ต.ลาดหญ้า อำเภอเมือง
- 16) สก.ต.หนองขาว อำเภอท่าม่วง
- 17) สก.ต.ตำบอง อำเภอท่าม่วง
- 18) สก.ต.ลูกแก อำเภอท่ามะกา
- 19) สก.ต.หนองรี อำเภอบ่อพลอย
- 20) สก.ต.ด่านแม่ละโบ อำเภอศรีสวัสดิ์
- 21) สก.ต.ปี๊อก อำเภอทองผาภูมิ

5. กองบังคับการตำรวจเพชรบุรี มีหน้าที่รับผิดชอบในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม โดยมีสถานีตำรวจอยู่ในความรับผิดชอบ 13 สถานีตำรวจ ประกอบด้วย

- 1) สภ.อ.เมือง
- 2) สภ.อ.ชะอำ
- 3) สภ.อ.ท่ายาง
- 4) สภ.อ.บ้านลาด
- 5) สภ.อ.บ้านแหลม
- 6) สภ.อ.เขาย้อย
- 7) สภ.อ.แก่งกระจาน
- 8) สภ.อ.หนองหญ้าปล้อง
- 9) สภ.ต.ท่าไม้ลวก อำเภอท่ายาง
- 10) สภ.ต.บางตะลูน อำเภอบ้านแหลม
- 11) สภ.ต.หนองจอก อำเภอท่ายาง
- 12) สภ.ต.ไร่สะท้อน อำเภอบ้านลาด
- 13) สภ.ต.หาดเจ้าสำราญ อำเภอเมือง

6. กองบังคับการตำรวจประจวบคีรีขันธ์ มีหน้าที่รับผิดชอบในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม โดยมีสถานีตำรวจอยู่ในความรับผิดชอบ 17 สถานีตำรวจ ประกอบด้วย

- 1) สภ.อ.เมือง
- 2) สภ.อ.หัวหิน
- 3) สภ.อ.ปราณบุรี
- 4) สภ.อ.ทับสะแก
- 5) สภ.อ.บางสะพาน
- 6) สภ.อ.กุยบุรี
- 7) สภ.อ.สามร้อยยอด
- 8) สภ.อ.บางสะพานน้อย
- 9) สภ.ต.คลองวาฬ อำเภอเมือง
- 10) สภ.ต.อ่าวน้อย อำเภอเมือง
- 11) สภ.ต.ปากน้ำปราณ อำเภอปราณบุรี
- 12) สภ.ต.สามกระชาย อำเภอกุยบุรี

- 13) สก.ต.ห้วยยาง อำเภอทับสะแก
- 14) สก.ต.ธงชัย อำเภอบางสะพาน
- 15) สก.ต.บ้านยางชุม อำเภอกุยบุรี
- 16) สก.ต.บ้านหนองพับ อำเภอหัวหิน
- 17) สก.ต.ไกลก้วล อำเภอหัวหิน

7. กองบังคับการตำรวจสมุทรสาคร มีหน้าที่รับผิดชอบในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม โดยมีสถานีตำรวจอยู่ในความรับผิดชอบ 5 สถานีตำรวจ ประกอบด้วย

- 1) สก.อ.เมือง
- 2) สก.อ.กระทุ่มแบน
- 3) สก.อ.บ้านแพ้ว
- 4) สก.ต.โคกขาม อำเภอเมือง
- 5) สก.ต.บางโครีด อำเภอเมือง

8. กองบังคับการตำรวจสมุทรสงคราม มีหน้าที่รับผิดชอบในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม โดยมีสถานีตำรวจอยู่ในความรับผิดชอบ 4 สถานีตำรวจ ประกอบด้วย

- 1) สก.อ.เมือง
- 2) สก.อ.อัมพวา
- 3) สก.อ.บางคนที
- 4) สก.ต.ลาดใหญ่ อำเภอเมือง
- 5) สก.ต.ยี่สาร อำเภออัมพวา

2.4.3 นโยบายและแผนที่เกี่ยวข้อง

2.4.3.1 นโยบายเน้นหนักของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

(สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 2541: 1)

สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีภารกิจในการรักษาความมั่นคงของประเทศชาติและราชบัลลังก์ การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ตลอดจนการอำนวยความยุติธรรมและการให้บริการแก่ประชาชนในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เร่งรัดดำเนินการตามแผนงาน โครงการและมาตรการต่าง ๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติอยู่แล้ว

อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การปฏิบัติราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสภาวะการณ์ที่กำลังเกิดขึ้นในระหว่างนี้ จึงได้กำหนดนโยบายเน้นหนักของสำนักงานตำรวจแห่งชาติขึ้น เพื่อให้ทุกหน่วยงานในสังกัดได้ทราบและยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ซึ่งจะต้องเร่งรัดดำเนินการให้บังเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมโดยเร็วที่สุดต่อไปดังนี้

1. เพื่อความมั่นคงของประเทศชาติและราชบัลลังก์

1.1 รักษาไว้ซึ่งความมั่นคงของประเทศชาติและราชบัลลังก์ เพื่อเทิดทูนไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ และธำรงไว้ซึ่งการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นองค์พระประมุข ตลอดจนสนับสนุนและนำแนวทางตามกระแสพระราชดำรัสและโครงการพระราชดำริไปสู่การปฏิบัติให้บังเกิดผลตามพระราชประสงค์อย่างจริงจัง

1.2 ผนึกกำลังตำรวจทุกหน่วยงาน ในการเสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยและความสงบเรียบร้อยตามแนวชายแดนและพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเพิ่มความเข้มในการปฏิบัติงานการข่าว การตรวจ และการรักษาความปลอดภัยบุคคล สถานที่ ตลอดจนกวาดล้างและปราบปรามการกระทำทุกประเภท ที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง รวมทั้งแสวงหาความร่วมมือในการรักษาความสงบเรียบร้อยตามแนวชายแดนกับประเทศเพื่อนบ้านในภูมิภาค

2. เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและสังคมโดยรวม

2.1 ผลักดันให้การปฏิบัติงานตามโครงการโรงพักเพื่อประชาชนบังเกิดผลเป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่อง ตามหลักการและจุดเน้นที่ได้กำหนดไว้ ทั้งนี้เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุดจากการปฏิบัติงานของทุกสถานีตำรวจ ทั้งในด้านการให้บริการทั่วไป การอำนวยความสะดวกทางอาญา การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมทั้งการปรับปรุงอาคารสถานที่ทำการ เพื่อให้สามารถบริการประชาชนในรูปแบบต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 เร่งรัดการแก้ไขปัญหายาเสพติดที่ปัจจุบันเป็นภัยร้ายแรงอย่างยิ่งต่อเด็ก เยาวชน สังคม และประเทศชาติโดยรวม ตลอดจนการแก้ไขปัญหายาอาชญากรรมที่สำคัญและร้ายแรง ขบวนการอาชญากรรมที่ทำลายกฎหมาย อาชญากรรมข้ามชาติที่เป็นภัยร้ายแรงต่อความสงบเรียบร้อยของสังคม รวมทั้งคดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญที่กระทบต่อความรู้สึกของประชาชนโดยทั่วไป

2.3 ปรับปรุงงานการอำนวยความสะดวก เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นธรรม โดยยึดหลักการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญควบคู่ไปกับการรักษาความสงบสุขของสังคมและประเทศชาติ รวมทั้งการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานสอบสวน เพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณที่เหมาะสมต่อการดำรงไว้ซึ่งบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรต้นธารในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา โดยจะเร่งพัฒนางานวิชาการตำรวจ งานพิสูจน์หลักฐาน งานนิติวิทยาศาสตร์ และงานเทคโนโลยี ให้มีความทันสมัยและเหมาะสมเพียงพอต่อการปฏิบัติงานเพื่อคงไว้ซึ่งความเป็นธรรมในสังคม

2.4 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติงานของตำรวจในทุกระดับได้อย่างเหมาะสม และเป็นรูปธรรมตามเจตนารมณ์ของการจัดตั้งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยจัดให้มีระบบการรับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์จากประชาชนในทุกด้าน รวมทั้งการกำหนดแนวทางในการนำผลการพิจารณาของคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด และสถานีตำรวจไปปรับปรุงการบริหารและการปฏิบัติงานของหน่วยตำรวจในระดับต่าง ๆ ให้บังเกิดผลอย่างจริงจัง โดยอาศัยกิจกรรมหลักตามโครงการโรงพักเพื่อประชาชนเป็นกรอบในการปฏิบัติ

3. เพื่อดำรงไว้ซึ่งความเชื่อถือและศรัทธาในสถาบันตำรวจ

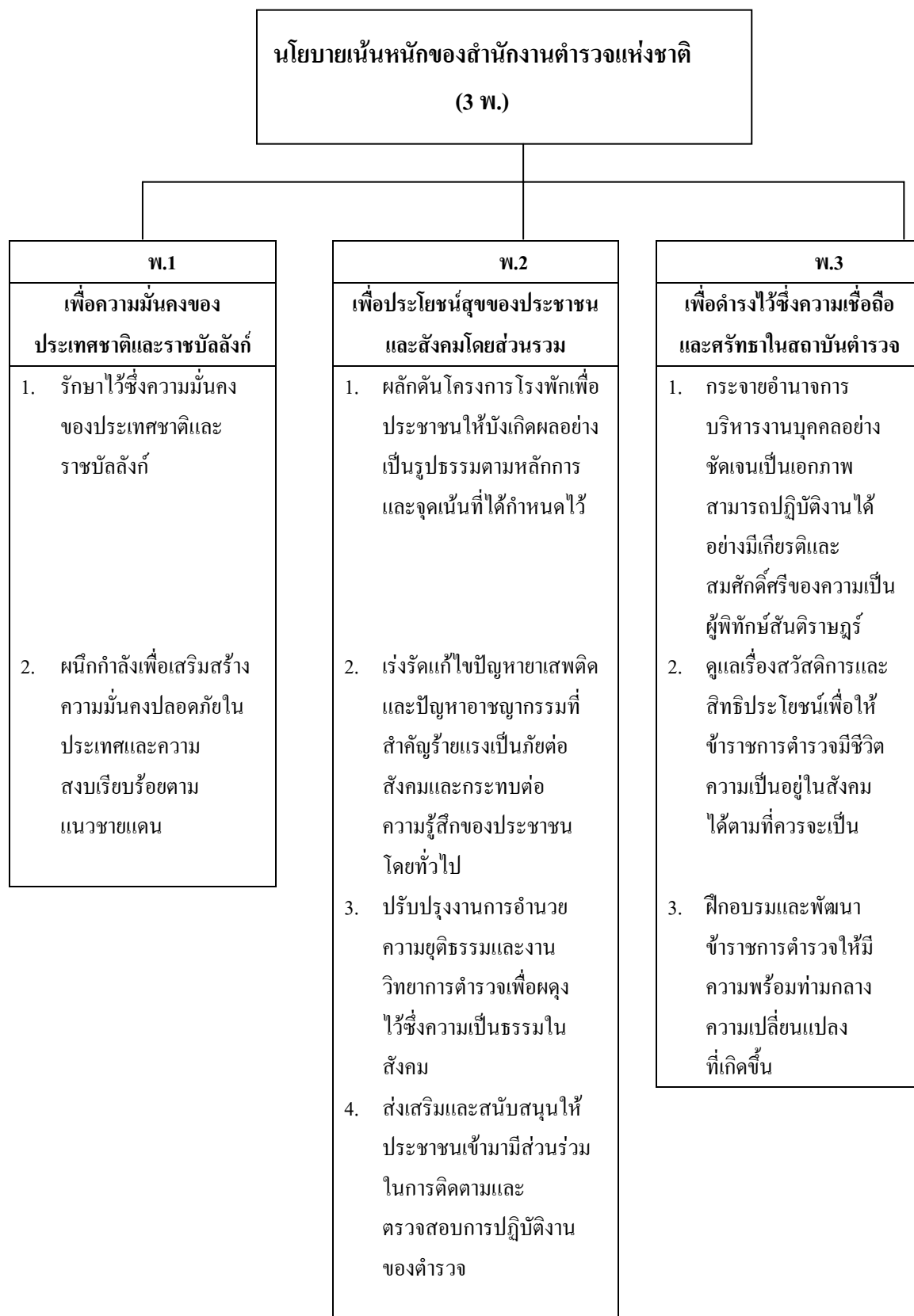
3.1 ให้มีการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคล ไปยังหน่วยงานในระดับล่างตามลำดับชั้นอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม โดยให้ผู้บังคับบัญชาในทุกระดับมีเอกภาพในการปกครองบังคับบัญชา สามารถสรรหาบุคลากรที่ดี มีความรู้ ความสามารถ และมีประสิทธิภาพ เข้ามาปฏิบัติงานเพื่อสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ด้วยความรักความสามัคคี มีความรับผิดชอบต่อประชาชน และประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบวินัยที่ดี ทั้งนี้เพื่อเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์

3.2 จัดหาสวัสดิการเพิ่มเติม เพื่อให้ข้าราชการตำรวจมีชีวิตอยู่ในสังคมได้ตามที่ควรจะเป็น นอกจากนั้นจะได้มีระบบสหกรณ์ออมทรัพย์มาช่วยแก้ปัญหาในเรื่องค่าครองชีพ ที่อยู่อาศัย การประกันชีวิต และการหาอาชีพเสริมให้กับข้าราชการตำรวจชั้นผู้น้อยและครอบครัว เพื่อให้สามารถดำรงชีพได้อย่างเหมาะสมตามแนวกระแสพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯในเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง รวมทั้งเร่งรัดการปฏิบัติงานในด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้สามารถสนองตอบต่อความต้องการของข้าราชการตำรวจและครอบครัว

ด้วยความสะดวกรวดเร็ว ถูกต้องเป็นธรรม และเพียงพอเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่จะต้องเสี่ยงชีวิตอยู่ตลอดเวลา

3.3 ให้ความสำคัญกับกระบวนการผลิต และการศึกษาอบรมของข้าราชการตำรวจตลอดระยะเวลาการรับราชการ ทั้งนี้เพื่อให้ข้าราชการตำรวจมีความพร้อมต่อการปฏิบัติงานท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้นรอบด้าน ซึ่งเป็นภาวะที่ข้าราชการตำรวจทุกคนจะต้องเพียบพร้อมไปด้วยองค์ความรู้ในวิชาชีพ มีแนวคิดและทัศนคติในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีทักษะและความสามารถที่ได้รับจากการฝึกฝนอย่างดียิ่ง รวมทั้งจะต้องมีความประพฤติและระเบียบวินัยที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีจิตสำนึกที่เต็มไปด้วยความรับผิดชอบทั้งต่อตนเอง องค์กร ประชาชน และสังคมโดยรวม

ให้ตำรวจทุกหน่วยยึดถือนโยบายเน้นหนักของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นแนวทางสำคัญที่จะต้องนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ผลอย่างเต็มที่และจริงจังในเวลาอันสั้น ควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานตามแผนงานและโครงการที่ดำเนินอยู่แล้วตามปกติ โดยจะมีการตรวจสอบและติดตามประเมินผลอย่างใกล้ชิด และแม้สำนักงานตำรวจแห่งชาติจะอยู่ในภาวะและประสบปัญหาขาดแคลนทรัพยากรในหลายๆ ด้าน แต่ด้วยเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ เชื่อว่าข้าราชการตำรวจทุกคนคงจะได้ทุ่มเทและร่วมแรงร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน ท่ามกลางภาวะความขาดแคลนดังกล่าวอย่างเต็มกำลังความสามารถจนประสบผลสำเร็จเป็นที่เชื่อถือศรัทธาและไว้วางใจจากประชาชนโดยทั่วไปได้ในที่สุด



2.4.3.2 แผนแม่บทกระบวนการยุติธรรมแห่งชาติ (พ.ศ. 2550 - 2551)

ด้วยองค์กรตำรวจเป็นองค์กรหนึ่งซึ่งมีหน้าที่ภารกิจในการอำนวยความยุติธรรม องค์กรตำรวจได้มีการปฏิบัติงานให้กับสังคมมาเป็นเวลานานนับร้อยปี แต่มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการเป็นไปอย่างเชื่องช้า องค์กรและบุคลากรยังมีแนวคิด ทักษะ และค่านิยมในการปฏิบัติงาน การบริหารงานเป็นไปในรูปแบบเชิงอำนาจ แต่ด้วยระยะเวลาการเปลี่ยนแปลงตามสมัยนิยมได้มาถึง องค์กรตำรวจและบุคลากรยังไม่ได้เตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้

มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2547 ได้มีมติอนุมัติแผนแม่บทกระบวนการยุติธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ.2547-2549) โดยให้หน่วยงานบริหารในกระบวนการยุติธรรมใช้เป็นกรอบในการดำเนินงาน และจัดทำงบประมาณ พร้อมทั้งให้สำนักงบประมาณพิจารณาจัดสรรงบประมาณแก่องค์กรต่าง ๆ ในกระบวนการยุติธรรม โดยยึดตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย กรอบแนวทาง และแผนงานที่กำหนดไว้

เนื่องจากแผนแม่บทกระบวนการยุติธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ.2547-2549) เป็นแผนแม่บท (Master Plan) ฉบับแรกของระบบกระบวนการยุติธรรมของประเทศไทย เกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์และสภาวะแวดล้อมที่ถึงจุดอิ่มตัวที่จะต้องมียุทธศาสตร์หลักในการบริหารจัดการ เป็นเครื่องมือและแนวทางในการอำนวยความยุติธรรมให้กับประชาชน เนื่องจากปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในบทบาทของกฎหมายเป็นเรื่องที่มีผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของประชาชนโดยตรง องค์กรตำรวจและบุคลากรได้ตกเป็นจำเลยที่ 1 ในปัญหาอุปสรรคในเรื่องนี้โดยตรง เมื่อวิเคราะห์ดูจากสภาพปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น ปัญหาประการหนึ่งคือ องค์กรตำรวจและบุคลากรขาดความรู้ ความสามารถในการกระบวนการบริหารจัดการสมัยใหม่ ประกอบกับแผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2548-2551 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ ยุทธศาสตร์การพัฒนากฎหมายและส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ยุทธศาสตร์การปรับปรุงกระบวนการยุติธรรมและยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ รวมทั้งได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแผนแม่บทกระบวนการยุติธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (2547-2549) เป็นแผนแม่บทกระบวนการยุติธรรมแห่งชาติ (พ.ศ.2550-2551) ซึ่งจะมีผลบังคับใช้ในเวลาอันใกล้นี้ แผนแม่บทกระบวนการยุติธรรมแห่งชาติ (พ.ศ.2550-2551) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ขึ้น 10 ยุทธศาสตร์ เพื่อให้องค์กรที่เกี่ยวข้องใช้เป็นยุทธศาสตร์หลักในการบริหารจัดการองค์กร ยุทธศาสตร์สำคัญที่องค์กรตำรวจต้องดำเนินกลยุทธ์ / แผนงาน / โครงการ ในการพัฒนาองค์กรและบุคลากรที่สำคัญคือ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาบุคลากรและหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมใช้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (แผนแม่บทกระบวนการยุติธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2550 – 2551 สำนักงานกิจการยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม) ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

เพื่อให้บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับทิศทางการปฏิรูประบบราชการและการพัฒนาประเทศ รวมทั้งได้รับการพัฒนาศักยภาพและคุณสมบัติอย่างต่อเนื่อง จึงควรกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในลักษณะของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมและของแต่ละระบบย่อย และร่วมกันกำหนดจรรยาบรรณการปฏิบัติงานในกระบวนการยุติธรรมในลักษณะของการมีอาชีพปฏิบัติในการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากกระบวนการยุติธรรมต้องการคุณลักษณะของบุคลากรที่มีจิตสำนึกในความซื่อสัตย์สุจริต รักความยุติธรรม รักและเคารพในหลักของสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคล มีจิตสำนึกในการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของบุคคล เอกชน และสังคม มีจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน และมีทักษะการทำงานเชิงบูรณาการและเชิงสหวิชาชีพ มีความรู้ความเข้าใจและยอมรับแนวคิดการพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีภาวะผู้นำ มีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม มีค่านิยมร่วมในลักษณะที่สะท้อนภาพเชิงบวกของกระบวนการยุติธรรม มีวิสัยทัศน์ที่เป็นระบบ และสามารถสร้างนวัตกรรมและพัฒนาวิทยาการและเทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อนำไปสู่พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนและแนวทางการพัฒนากระบวนการยุติธรรมเชิงสหวิชาการ

ในการพัฒนาหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องมีรูปแบบ เทคนิค กิจกรรม/โครงการในระดับบุคคลและทีมงาน เพื่อเสริมสร้างนิสัยการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงแนวคิดพฤติกรรมเรียนรู้ทั้งชีวิตในการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการขึ้น เพื่อปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน กิจกรรม /โครงการในระดับองค์กร เช่น การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (action learning) การสร้างความเป็นชุมชนนักปฏิบัติ (communities of practices) การบริหารองค์ความรู้ (knowledge management) กระบวนการเป็นพี่เลี้ยง (mentoring) การสอนงาน (coaching) ขึ้น โดยเชื่อว่ากิจกรรมเหล่านี้จะตอบสนองต่อแนวทางขององค์กรแห่งการเรียนรู้และข้อตกลงต่างๆตามปฏิญญากรุงเทพฯ ในการป้องกันอาชญากรรมและความยุติธรรมทางอาญา

การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) เป็นกระบวนการคิด การปฏิบัติ ผสมผสานแนวคิดเชิงทฤษฎีเพื่อถ่วงถ่วงความรู้ที่ตกผลึกขององค์กรและของบุคลากรนำมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้องค์กรและบุคลากรขององค์กรดำรงไว้ได้มีการพัฒนาองค์กรให้ก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคม การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) จึงเป็นความรู้ใหม่ในการศึกษา

2.2.3.3 ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

วิสัยทัศน์

สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายที่ประชาชนให้ความไว้วางใจ เชื่อมั่น และศรัทธา

พันธกิจ

1. ถวายความปลอดภัยขององค์พระมหากษัตริย์ และพระบรมวงศานุวงศ์
2. ให้บริการที่ดีอย่างมืออาชีพโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางและชุมชนเป็นฐาน
3. ป้องกันและควบคุมอาชญากรรมโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วม
4. อำนวยความยุติธรรมโดยยึดหลักนิติธรรม
5. รักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงของชาติด้วยการบริหารจัดการที่ดี
6. ส่งเสริมให้ชุมชนและท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาอาชญากรรม

ยุทธศาสตร์

มี 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์การให้บริการที่ดีแก่ประชาชนและชุมชน

1.1 กระจายบริการลงชุมชนและรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชนอย่างทั่วถึง

1.1.1 กระจายบริการลงสู่ชุมชนอย่างทั่วถึง

1.1.2 ปรับระบบและวิธีการทำงานให้สั้น กระชับ สะดวก รวดเร็วและเสร็จสิ้น ณ จุดบริการประชาชน (One Stop/ Contact Service)

1.1.3 มีศูนย์บริการรับแจ้งเหตุ(One Call Center)ที่เชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายครอบคลุมทั่วประเทศ

- 1.2 บริการอย่างมืออาชีพและมีภาวะผู้นำ
 - 1.2.1 บริการประชาชนอย่างมีทักษะตามศาสตร์ของวิชาชีพตำรวจ (Police Science)
 - 1.2.2 บริการด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้
 - 1.2.3 มีความพร้อมในการปฏิบัติและแก้ไขสถานการณ์ด้วยความ รับผิดชอบ
- 1.3 บริการด้วยความเป็นกลาง เสมอภาค และไม่เลือกปฏิบัติ
 - 1.3.1 ถือปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพตำรวจอย่างเคร่งครัด
 - 1.3.2 มีระบบการตรวจสอบการใช้ดุลพินิจอย่างสม่ำเสมอ
- 1.4 บริการภายใต้กรอบกฎหมาย โดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคล
 - 1.4.1 ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักนิติธรรม (Rule of Law)
 - 1.4.2ใช้อำนาจหน้าที่โดยคำนึงถึงสิทธิพื้นฐานของประชาชนไม่ละเมิด อำนาจ
- 1.5 บริการด้วยความสุภาพ เป็นมิตร และมีจิตวิญญาณของความเป็น ผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ เพื่อปกป้องผู้บริสุทธิ์และทรัพย์สินสาธารณะ
 - 1.5.1 บริการด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น และมีจิตสำนึกในการ ให้บริการ (Service Mind)
 - 1.5.2 ยึดมั่นในอุดมคติและอุดมการณ์ของตำรวจ
 - 1.5.3 เคร่งครัดในการปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมอันดีงามของตำรวจ

2. ยุทธศาสตร์การควบคุมอาชญากรรมให้อยู่ในระดับที่ไม่กระทบต่อการดำเนินชีวิต อย่างปกติสุขของประชาชนและชุมชน

- 2.1 ป้องกันอาชญากรรมโดยให้ประชาชนและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม
 - 2.1.1 การมีส่วนร่วมของประชาชนและชุมชน
 - 2.1.2 ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้พื้นฐานในการป้องกัน อาชญากรรม
 - 2.1.3 วิเคราะห์และรายงานสถานการณ์อาชญากรรมในชุมชนให้ ประชาชนได้รับทราบเป็นประจำ
 - 2.1.4 รณรงค์ให้ทุกภาคส่วนในสังคมร่วมเป็นพลังแผ่นดินในการ ป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม

2.1.5 ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมชุมชนเข้มแข็งเพื่อป้องกันและ
แก้ไขปัญหาอาชญากรรมในชุมชน

2.1.6 พัฒนาระบบสายตรวจ

2.1.6.1 จัดระบบสายตรวจให้ปฏิบัติงานในเชิงรุกและมีผลใน
การป้องกันปราบปรามอาชญากรรมในชุมชน

2.1.6.2 มีความพร้อมที่จะไปถึงที่เกิดเหตุได้อย่างรวดเร็ว
สามารถระงับเหตุและให้บริการประชาชนได้ทันการณ์

2.2 สืบสวนปราบปรามอาชญากรรม

2.2.1 สืบสวนปราบปรามอาชญากรรมทั่วไป

2.2.2 จัดระบบข้อมูลชุมชนและข้อมูลท้องถิ่นให้เป็นปัจจุบัน สามารถ
ใช้ในการควบคุมอาชญากรรม

2.2.3 มีระบบการข่าวอาชญากรรมในหน่วยงานระดับต่างๆสามารถ
บูรณาการได้

2.2.4 มีความพร้อมที่จะเข้าเผชิญและแก้ไขสถานการณ์พิเศษต่างๆ

2.2.5 สืบสวนปราบปรามอาชญากรรมที่เป็นขบวนการหรือเครือข่าย

2.2.5.1 มียุทธศาสตร์ย่อยและแนวทางที่ชัดเจน(Roadmap) ใน
การสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมที่เป็นขบวนการหรือเครือข่าย

2.2.5.2 จัดให้มีฐานข้อมูลอาชญากรรมในลักษณะเป็นเครือข่าย
เชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ

2.2.5.3 พัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ ทักษะ ความชำนาญ
และเชี่ยวชาญเฉพาะทางในการสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมที่เป็น
ขบวนการหรือเครือข่าย

3. ยุทธศาสตร์การอำนวยความสะดวก

3.1 พัฒนาโครงสร้าง ระบบงานและบุคลากรด้านการสอบสวน

3.1.1 ให้มีโครงสร้างสายงานสอบสวนที่ชัดเจน

3.1.2 ให้พนักงานสอบสวนมีความรู้และทักษะพื้นฐานในงาน
นิติวิทยาศาสตร์

- 3.1.3 ให้พนักงานสอบสวนได้รับเงินค่าตอบแทน สามารถเทียบเคียง
ได้กับเงินค่าตอบแทนของข้าราชการฝ่ายอื่นๆในกระบวนการ
ยุติธรรม
- 3.1.4 ปรับระบบและเนื้อหาในสำนวนการสอบสวนให้สั้นกระชับ
และชัดเจน เพื่อใช้ในการพิสูจน์ความผิดในการดำเนินคดี
- 3.1.5 นำคอมพิวเตอร์มาช่วยในการสอบสวน
- 3.1.6 ติดตามผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินคดีและการใช้ดุลพินิจในการ
สอบสวน
- 3.2 พัฒนางานนิติวิทยาศาสตร์ให้มีมาตรฐานและทำงานควบคู่ไปกับงานสอบสวน
 - 3.2.1 ปรับปรุงงานนิติวิทยาศาสตร์ให้มีมาตรฐานสูงขึ้น เป็นที่ยอมรับ
ของประชาชนและผู้เกี่ยวข้อง
 - 3.2.2 มีความพร้อมที่จะทำงานควบคู่กับพนักงานสอบสวน
- 3.3 บูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม
 - 3.3.1 มียุทธศาสตร์ย่อยและแนวทางที่ชัดเจนในการบูรณาการบังคับ
ให้กฎหมายร่วมกัน
 - 3.3.2 เชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลการดำเนินคดีกับผู้กระทำผิดในชั้น
การสอบสวนการพิจารณาของอัยการและศาล รวมทั้งราชทัณฑ์

4. ยุทธศาสตร์ความมั่นคงของชาติ

- 1.1 การถวายความปลอดภัยองค์พระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์
 - 4.1.1 มียุทธศาสตร์ย่อยและแนวทางที่ชัดเจนในการถวายความ
ปลอดภัย โดยถือเป็นภารกิจที่มีความสำคัญสูงสุด
 - 4.1.2 มีความพร้อมทางด้านบุคลากร ยานพาหนะ และเครื่องมือ
เครื่องใช้อื่นๆ
- 4.2 การอารักขา และรักษาความปลอดภัยบุคคลและสถานที่สำคัญ
 - 4.2.1 มียุทธศาสตร์ย่อยและแนวทางที่ชัดเจนในการอารักขาและรักษา
ความปลอดภัยบุคคลและสถานที่สำคัญ
 - 4.2.2 มีความพร้อมในด้านบุคลากรและเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ

4.3 งานการข่าวเพื่อความมั่นคงของชาติ

- 4.3.1 พัฒนางานการข่าวด้านความมั่นคง มียุทธศาสตร์ย่อยและแนวทางที่ชัดเจน เพื่อให้ได้ข่าวกรองที่ถูกต้อง รวดเร็วและทันสถานการณ์
- 3.3.3 พัฒนาบุคลากรสายการข่าวกรองให้มีความรู้ ทักษะและความชำนาญเชี่ยวชาญเฉพาะทางอย่างมืออาชีพ
- 3.3.4 จัดให้มีระบบการต่อต้านข่าวกรอง
- 3.3.5 มีความพร้อมในด้านบุคลากรและเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ
- 3.3.6 พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและความพร้อมในการปฏิบัติงาน

4.4 งานความมั่นคงของชาติในหน้าที่ตำรวจ

- 4.4.1 มียุทธศาสตร์ย่อยและแนวทางที่ชัดเจนในการบริหารจัดการบูรณาการในงานความมั่นคงของชาติ
- 4.4.2 รักษาความสงบเรียบร้อยและสนับสนุนการเสริมสร้างหมู่บ้าน/ชุมชนเข้มแข็งตามแนวชายแดน
- 4.4.3 เฝ้าระวัง ตรวจสอบ สกัดกั้นและสืบสวนปราบปรามการลักลอบหลบหนีเข้าเมืองและนำเข้าบุคคลและสิ่งผิดกฎหมายที่เป็นภัยต่อความมั่นคงของชาติ

5. ยุทธศาสตร์การควบคุมการจราจรและการบริการอื่นๆให้กับประชาชน

5.1 ควบคุมการจราจรให้ความสะดวกและปลอดภัย

- 5.1.1 มียุทธศาสตร์ย่อยและแนวทางที่ชัดเจนในการควบคุมการจราจร
- 5.1.2 มีความพร้อมในด้านบุคลากร และเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ
- 5.1.3 ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้พื้นฐานในการป้องกันและลดอุบัติเหตุบนท้องถนน
- 5.1.4 รณรงค์ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาจราจร

5.2 บริการอื่นๆให้กับประชาชน

- 5.2.1 มีความพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนที่ประสบอุบัติเหตุและบริการอื่นๆที่เกี่ยวข้องในหน้าที่ตำรวจ

6. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ดี

6.1 พัฒนาผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆให้มีทักษะการบริหารจัดการที่ดีและการบูรณาการทั้งภายในหน่วยและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

- 6.1.1 เน้นการทำงานอย่างมียุทธศาสตร์ มุ่งผลสำเร็จของงาน
- 6.1.2 ปรับวิธีการทำงานในทุกระดับให้มียุทธศาสตร์ย่อยและแนวทางที่ชัดเจน(Roadmap)
- 6.1.3 มีการวิเคราะห์และติดตามสถานการณ์อาชญากรรม และการดำเนินการตามยุทธศาสตร์แต่ละด้านอย่างสม่ำเสมอในทุกระดับ

6.2 ปรับโครงสร้างและระบบการบริหารงานในทุกระดับ (สตช. บข.บก./ภ.จว. สน./สก.)ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

- 6.2.1 ให้ความเชื่อมโยงในการบูรณาการระหว่างตำรวจท้องที่ (Area) ซึ่งพื้นฐานที่สำคัญยิ่งของตำรวจกับหน่วยงานเฉพาะหน้าที่หรือเฉพาะทาง(Function) ในลักษณะการสนับสนุน/ต้นแบบ
- 6.2.2 จัดให้มีการบังคับบัญชาที่สั้นลง(Flat organization) มีความรวดเร็วในการตัดสินใจและบริการประชาชน

6.3 พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล

- 6.3.1 มีความเป็นธรรมในการให้ความดีความชอบและลงทัณฑ์ ข้าราชการตำรวจโดยจัดให้หลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเทียบเคียงได้กับข้อกำหนดของ ก.พ.
- 6.3.2 ปรับค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมสอดคล้องกับค่าครองชีพที่เป็นปัจจุบัน โดยเฉพาะข้าราชการตำรวจในระดับล่าง
- 6.3.3 มีแฟ้มประวัติงานเฉพาะบุคคล (Profile) และมีการประเมินการปฏิบัติงานประจำเดือนเพื่อใช้เป็นหลักฐานในการพิจารณาความชอบ อันจะทำให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน
- 6.3.4 ดำรงชีพอยู่ความพอดีตามรูปแบบเศรษฐกิจพอเพียง ไม่ใช่จ่ายฟุ่มเฟือยเกินฐานะโดยให้ผู้บังคับบัญชาประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี
- 6.3.5 มีความพึงพอใจในการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะมาเป็นตำรวจที่ดี

6.4 พัฒนาการศึกษาและการฝึกอบรม

- 6.4.1 มียุทธศาสตร์ย่อยและแนวทางที่ชัดเจนในการให้การศึกษา
อบรมข้าราชการตำรวจ
- 4.4.4 ผลิตบคุลกรให้ตรงกับความต้งการของหน่วยงานและงานที่
ปฏิบัติบนพื้นฐานแห่งศาสตร์ของวิชาชีพตำรวจ โดยให้
สถาบันอุดมศึกษาเข้ามามีส่วนร่วม
- 4.4.5 มีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต
ได้นำเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้

6.5 งานข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยี

- 6.5.1 จัดระบบข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศให้สามารถนำมาช่วยใน
การบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง
เชื่อถือได้ รวดเร็ว ทันการณ์
- 6.5.2 นำเทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุนการป้องกันปราบปราม
อาชญากรรมและการให้บริการประชาชนในทุกกระดับใน
ลักษณะศูนย์บริการรับแจ้งเหตุ(One Call Center)
- 6.5.3 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและความชำนาญ/เชี่ยวชาญ
ในการตรวจพิสูจน์หลักฐานทางเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์
(Computer Forensics)
- 6.5.4 สามารถบูรณาการกับหน่วยงานภายในและหน่วยงานบังคับใช้
กฎหมายอื่น โดยเฉพาะหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม

6.6 งานกฎหมายและระเบียบ

- 6.6.1 ยกเลิกกฎหมายและระเบียบที่ล้าสมัยขาดสภาพการบังคับใช้
- 6.6.2 ปรับปรุง แก้ไขกฎหมายและระเบียบที่เอื้อต่อการแก้ไขปัญหา
อาชญากรรมและบริการประชาชนให้เหมาะสมกับสถานการณ์
ปัจจุบัน
- 6.6.3 จัดให้มีกฎหมายและระเบียบที่เอื้อต่อการแก้ไขปัญหา
อาชญากรรมและบริการประชาชน

6.7 จัดให้มียุทธศาสตร์ย่อยและแนวทางที่ชัดเจน รองรับสถานการณ์เฉพาะใน
รอบปี เช่น วันเทศกาล และวันนักขัตฤกษ์ต่างๆ (เช่น วันปีใหม่ วันตรุษจีน วันสงกรานต์ ฯลฯ)

6.7.1 จัดให้มีหน่วยงานหลักเป็นเจ้าภาพในการบริหารจัดการบูรณาการตามยุทธศาสตร์ย่อยเพื่อรองรับสถานการณ์เฉพาะ

6.8 จัดให้มียุทธศาสตร์ย่อยและแนวทางที่ชัดเจน รองรับสถานการณ์พิเศษ เช่น การเลือกตั้ง การประชุมระดับนานาชาติต่างๆ

6.8.1 จัดให้มีหน่วยงานหลักเป็นเจ้าภาพในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการตามยุทธศาสตร์ย่อยเพื่อรองรับสถานการณ์พิเศษ

2.5 การกิจ บทบาทและหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

2.5.1 การกิจและหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

2.5.1.1 การกิจและหน้าที่โดยทั่วไป (ทงศักดิ์ ธนกาญจน์, 2533 : 21-23)

หน้าที่และความรับผิดชอบของตำรวจ ในสังคมนั้นมีขอบเขตกว้างขวางจนมีผู้กล่าวว่าตำรวจมีหน้าที่มากมายควบคุมไปทั่วแทบทุกอย่างในสังคม อย่างไรก็ตาม เป็นที่ทราบทั่วไปว่าหน้าที่หลักของตำรวจก็คือ หน้าที่บังคับใช้กฎหมายและรักษาความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินของประชาชน ซึ่งทำให้ตำรวจมีภาระกิจต่อเนื่องมากมายที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการบังคับใช้กฎหมาย ได้แก่ การสืบสวน สอบสวนคดีอาญา การตรวจท้องถื่น การควบคุมการจราจร เป็นต้น จะเห็นได้ว่าเป็นการกระทำเพื่อดำรงไว้ซึ่งความสงบสุขหรือก่อให้เกิดความสงบสุขในสังคมจึงทำให้ตำรวจมีหน้าที่ที่จะต้องไปเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ทั้งหลายต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่ความวุ่นวายในสังคมได้ เป็นต้นว่าการให้ความคุ้มกันแก่การชุมนุมของประชาชนโอกาสพิเศษต่าง ๆ เช่น งานนักขัตฤกษ์ ทั้งนี้เป็นการคุ้มกันป้องกันมิให้เกิดความไม่สงบสุขเกิดขึ้น นอกจากนี้แล้วตำรวจยังมีหน้าที่ให้บริการแก่ประชาชนโดยทั่วไป เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ตลอด 24 ชั่วโมง ครั้นเมื่อประชาชนมีปัญหาจะมาปรึกษาหารือกับตำรวจ หรือคนกลางในการชี้แนะหรือตัดสินปัญหาเป็นไปในลักษณะที่ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน อย่างไรก็ตาม หน้าที่ความรับผิดชอบของตำรวจที่มีอยู่ในปัจจุบันนี้เป็นหน้าที่ที่ได้ปฏิบัติต่อเนื่องกันจากอดีตเรื่อยมาซึ่งเรียกว่าการปฏิบัติหน้าที่แบบจารีตนิยมของตำรวจมีหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมาย และรักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง (Law Enforcement and Order Maintaining) เพื่อความกระจ่างชัดในหน้าที่ตำรวจแบบจารีตประเพณีนี้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ทรรศนะไว้ อาทิ

O.W. Whilson และ Melaron Roy Clinton (ทnungศักดิ์ ธนกาญจน์, 2533 : อ้างแล้ว)

ได้กล่าวว่าหน้าที่ของตำรวจคือ

- 1) การป้องกันอาชญากรรม
- 2)ปราบปรามอาชญากรรม
- 3) จับกุมผู้กระทำความผิดกฎหมาย ติดตามให้ได้มาซึ่งทรัพย์สินที่สูญหายและรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิด
- 4) รักษาระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับอื่น ๆ เช่น การปฏิบัติตามกฎจราจร ตลอดจนให้บริการอื่น ๆ

George D. Eastman (ทnungศักดิ์ ธนกาญจน์, 2533 : อ้างแล้ว) ได้กำหนดหน้าที่

ตำรวจไว้ดังนี้

- 1) การป้องกันอาชญากรรม
- 2)ปราบปรามอาชญากรรม
- 3) จับกุมผู้กระทำความผิดกฎหมาย
- 4) ติดตามให้ได้มาซึ่งทรัพย์สินที่สูญหาย
- 5) รักษากฎระเบียบของสังคมที่ไม่เกี่ยวกับอาชญากรรม
- 6) หน้าที่ให้บริการเบ็ดเตล็ดอื่น ๆ

Bernard I. Gamier (ทnungศักดิ์ ธนกาญจน์, 2533 : อ้างแล้ว) เป็นผู้บังคับการตำรวจ

ใน 4 เมืองใหญ่ของสหรัฐอเมริกามาแล้วและอยู่ในอาชีพนี้มาแล้วถึง 30 ปี เป็นที่ยอมรับนับถือกันทั่วไปในหมู่นักบริหารงานตำรวจได้ให้ทัศนะในเรื่องหน้าที่หรือบทบาทของตำรวจในสังคมไว้กว้าง ๆ เป็น 2 ข้อใหญ่คือ

- 1) บทบาทหรือหน้าที่ของตำรวจในฐานะผู้ให้บริการแก่ชุมชน อาทิเช่น ระวังความวุ่นวายซึ่งเกิดขึ้นในสังคม รับผิดชอบการกระทำที่เกี่ยวข้องกับเรื่องยาเสพติด คอยดูแลเด็กเยาวชนที่ถูกปล่อยปละละเลย คอยช่วยเหลือหรือปฐมพยาบาลเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินขึ้น นอกจากนั้นยังต้องปฏิบัติตนเหมือนกับหน่วยงานของสังคมสงเคราะห์หน่วยหนึ่ง โดยเฉพาะหลังเวลาเลิกงานและในวันหยุดสุดสัปดาห์คือ การช่วยเหลือคนชราคนยากจน หรือคนที่อาศัยอยู่ในถิ่นยากจนและชุมชนแออัด

2) บทบาทหน้าที่ของตำรวจในฐานะผู้รักษากฎหมาย (Law Enforcement Role) บทบาทหรือหน้าที่ทางด้านนี้อยู่ในฐานะผู้ที่ต่อสู้กับอาชญากรรมและการจับคนร้าย หน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบก็คือ การสืบสวนหาผู้กระทำผิด รวบรวมหลักฐาน การซักถามผู้ต้องสงสัยว่ากระทำความผิดการจับกุมผู้กระทำผิด คอยดูแลให้ความปลอดภัยแก่ประชาชน ปราบปรามพวกมิจฉาชีพ ปราบปรามพวกที่ก่อความไม่สงบและการจลาจล และหน้าที่โดยทั่ว ๆ ไปก็คือ การดูแลเอาใจใส่ไม่ให้มีผู้กระทำความผิดกฎหมายอาญา

Kuykendall and Unsinger (ทนงศักดิ์ ธนกาญจน์, 2533: อ้างแล้ว) เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับหน้าที่และบทบาทของตำรวจที่สอดคล้องกับประชาธิปไตย คือ

- 1) ปฏิบัติตัวต่อประชาชนในสังคมให้มีลักษณะเป็นประชาธิปไตย โดยการให้ความยุติธรรมไม่เอนเอียงแสดงให้เห็นถึงความเข้มแข็งความเมตตาสงสารและความอดทน
- 2) ปฏิบัติตนในการรักษากฎหมายอย่างเคร่งครัด
- 3) สืบสวนอาชญากรรมที่เกิดขึ้นและติดตามจับกุมผู้ต้องสงสัยในการกระทำความผิด
- 4) ให้ความรู้แก่ประชาชนในการป้องกันตนเองและทรัพย์สิน
- 5) พยายามแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ด้วยวิธีการนุ่มนวล
- 6) ทำงานร่วมกับชุมชนอื่น ๆ และองค์การในกระบวนการยุติธรรมเพื่อหาทางแก้ไขสาเหตุของการก่ออาชญากรรมให้ได้ผลและมีประสิทธิภาพที่สุด

2.5.1.2 การกิจหน้าที่ตามกฎหมาย

ก. **หน้าที่ของตำรวจตามที่บัญญัติไว้ในข้อบังคับกระทรวงมหาดไทย** (กริช ปัจฉิมสวัสดิ์, 2518 : 12-13) ตามข้อบังคับกระทรวงมหาดไทยได้กำหนดให้ตำรวจมีหน้าที่ 4 ประการดังต่อไปนี้

- 1) รักษาความสงบเรียบร้อยทั้งภายในและภายนอก จุดมุ่งหมายอันนี้ก็คือเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนความสงบนั้นเป็นยอดแห่งความสุข และความสุกนั้นเป็นที่ปรารถนาของคน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องรักษาความสงบไว้เพื่อให้มีความสุขตามที่ปรารถนา การปราบปรามโจรผู้ร้ายก็ดี การตรวจป้องกันไม่ให้มีอาชญากรรมเกิดขึ้นก็ดี การจับกุมตัวผู้กระทำผิดให้ได้ตัวมาสอบสวนลงโทษตามควรแก่ความผิดอันเป็นการป้องกันอาชญากรรมอย่างหนึ่งก็ดี การต่อสู้กับ

เข้าศึกษา นอกที่จะมาช่วยอธิปไตยของประเทศร่วมกับทหารก็ดี หรือช่วยรักษาเขตพื้นที่ซึ่งทหาร
กระทำการยึดไว้ได้แล้วก็ดี เหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของการกระทำเพื่อรักษาความสงบซึ่งตำรวจต้องมี
หน้าที่ปฏิบัติทั้งสิ้น

2) การรักษากฎหมายที่เกี่ยวกับการกระทำผิดในทางอาญากฎหมายมหาชน
ออกประกาศใช้เพื่อควบคุมความประพฤติของชุมชนซึ่งรวมกันอยู่ภายในประเทศนั้น เมื่อออก
ประกาศใช้แล้วก็ต้องมีผู้รักษาและคอยดูแลป้องกันมิให้ผู้ใดละเมิด หากผู้ใดละเมิดก็ต้องให้
เจ้าหน้าที่ทำการป้องกันมิให้มีการละเมิดกฎหมายเกิดขึ้นถ้ามีการละเมิดเกิดขึ้นแล้วตำรวจก็มี
หน้าที่ดำเนินการแก่ผู้ละเมิดกฎหมายนั้น

3) การบำบัดทุกข์และบำรุงสุขแก่ประชาชนตำรวจนั้น ถือกันว่าเป็นมิตรที่ดี
ของประชาชน ธรรมดามิตรที่ดีนั้นจำต้องคอยดูแลเอาใจใส่ช่วยเหลือเกื้อกูลบำบัดทุกข์บำรุงสุข
ของมิตรเป็นอย่างดี ฉะนั้น ตำรวจที่ดีก็จำต้องมีคุณธรรมสูง มีความเมตตากรุณาต่อประชาชน
เอาใจใส่ช่วยเหลือให้ความปลอดภัยแก่ประชาชนโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชังตามควรแก่กรณี ใน
กิจการที่ช่วยเหลือได้และไม่ผิดกฎหมาย

4) ดูแลและรักษาผลประโยชน์ของสาธารณะและสาธารณสมบัติ ซึ่ง
ประชาชนใช้ร่วมกันเช่น ทางน้ำ ทางหลวง สวนสาธารณะ สายโทรเลข โทรศัพท์ โบราณวัตถุ และ
ทรัพย์ ซึ่งซ่อมหรือฝังไว้ในแผ่นดิน เป็นต้น หากไม่มีผู้ดูแลรักษาโดยเฉพาะก็ให้เป็นหน้าที่ของ
ตำรวจที่จะช่วยกันดูแลรักษาให้สมบัติสาธารณะนั้น ๆ อยู่ในสภาพเรียบร้อย เพื่อประโยชน์ของ
ส่วนรวมต่อไป

ข. อำนาจหน้าที่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

กฎหมายฉบับนี้ได้มีผลบังคับใช้มาตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2478 นับได้ว่าเป็นกฎหมายที่
สำคัญยิ่งฉบับหนึ่งที่ได้บัญญัติถึงอำนาจหน้าที่ของตำรวจอยู่หลายประการ คือ

1) ในฐานะที่ตำรวจเป็นเจ้าพนักงานผู้มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยยอมมี
อำนาจในการสืบสวนคดีอาญาได้ทั่วราชอาณาจักร

2) ในฐานะที่ตำรวจเป็นพนักงานสอบสวนย่อมมีอำนาจทำการสอบสวนคดีอาญาได้ภายในเขตอำนาจของตนตามที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการกำหนดหน่วยงานเขตอำนาจการรับผิดชอบและเขตพื้นที่การปกครองของหน่วยราชการในกรมตำรวจ

3) มีอำนาจจับกุมบุคคลผู้กระทำความผิดอาญาทั้งในกรณีที่มีหมายจับและไม่มีหมายจับตลอดจนถึงการตรวจค้นบุคคลในที่สาธารณะ

4) มีอำนาจควบคุมบุคคลผู้ถูกจับกุมได้ตามกำหนดเวลาที่กฎหมายกำหนด

5) มีอำนาจตรวจค้นเคหะสถานที่อยู่อาศัยและสำนักงานของบุคคลอื่นเป็นที่รโหฐานได้ตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในกฎหมาย

หากได้พิจารณาถึงอำนาจของตำรวจตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา คือความมุ่งหมายของการสืบสวน การสอบสวน การจับกุม การค้นแล้ว ก็จะให้เห็นถึงอำนาจของตำรวจที่เกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยให้แก่สังคมโดยเด่นชัด นอกจากนี้เมื่อพิจารณาตามประกาศของกระทรวงมหาดไทยเรื่องกำหนดหน่วยงานเขตอำนาจการรับผิดชอบของตำรวจแล้ว จะเห็นว่าในการกำหนดเขตอำนาจรับผิดชอบทุกหน่วยงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติซึ่งระบุในประกาศกระทรวงมหาดไทย จะมีข้อความว่า “มีเขตอำนาจการรับผิดชอบและเขตพื้นที่ในการปฏิบัติหน้าที่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและตามบทกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดอาญาทั้งหมด” อันเป็นการรับรองว่าตำรวจเป็นผู้รักษากฎหมายที่มีโทษทางอาญาทั้งหมดมิให้มีผู้ใดละเมิดหากมีการกระทำความผิดกฎหมายอาญาขึ้น ก็เป็นหน้าที่ของตำรวจที่จะต้องเข้าดำเนินการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา เพื่อให้ได้ตัวผู้กระทำความผิดมาดำเนินการสอบสวนส่งฟ้องดำเนินคดีตามกระบวนการวิธีพิจารณาความอาญาต่อไป

2.5.1.3 การกีดกันที่ตามกฎหมายพิเศษ (อัษฎางค์ ปาณิกบุตร, 2524 : 94)

กฎหมายที่มีโทษทางอาญานั้น นอกจากประมวลกฎหมายแล้วยังมีพระราชบัญญัติต่าง ๆ อีกมากมาย และมีอยู่ไม่น้อยที่ได้บัญญัติขึ้นโดยกระบวนการนิติบัญญัติเพื่อวัตถุประสงค์จะให้ผลเป็นการป้องกันอาชญากรรมบทกฎหมายประเภทนี้มักเรียกกันว่ากฎหมายในส่วนป้องกันเช่น พระราชบัญญัติอาวุธปืน พระราชบัญญัติทะเบียนคนต่างด้าว

พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พระราชบัญญัติสุรา พระราชบัญญัติการพนัน พระราชบัญญัติ
ปรามการค้าประเวณี พระราชบัญญัติโรงรับจำนำ พระราชบัญญัติโรงแรม พระราชบัญญัติ
การพิมพ์ พระราชบัญญัติการเรียไร พระราชบัญญัติควบคุมเด็กนักเรียน พระราชบัญญัติจราจร
ทางบก พระราชบัญญัติภาพยนตร์ พระราชบัญญัติว่าด้วยการเก็บรักษาน้ำมันเชื้อเพลิง และ
พระราชบัญญัติสถานบริการ เป็นต้น

โดยที่เจ้าพนักงานตำรวจเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่หรือมีหน้าที่ควบคุมดำเนินการ
ตามกฎหมายในส่วนป้องกันดังกล่าวเป็นกรณีพิเศษ ทั้งนี้ก็เพราะเหตุว่ากิจการหรือทรัพย์สิน
ดังกล่าวที่ต้องควบคุมตามกฎหมายเหล่านั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งเสริมให้เกิดการกระทำผิด
อาญาขึ้น และบางประเภทก็เป็นภัยต่อความปลอดภัยและศีลธรรมอันดีของประชาชนเป็นการ
แสดงว่าตำรวจนั้นนอกจากมีหน้าที่ในการจับกุมผู้กระทำความผิดและปราบปรามอาชญากรรม
โดยทั่วไปแล้วยังเข้ามามีบทบาทในการคุ้มครองสวัสดิภาพของสังคมในด้านอื่น ๆ ด้วย และบาง
กรณีก็ทำหน้าที่สังคมสงเคราะห์ไปด้วยโดยปริยาย เช่น การสอดส่องคนขอทานและส่งไปยังกรม
ประชาสงเคราะห์ หรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับเด็กและเยาวชน เป็นต้น

2.5.1.4 การกิจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในปัจจุบัน (บันเทิง กัมปนาท
แสนยากร, พล.ต.ท., 2527 : 64 – 65) สำหรับภารกิจของตำรวจในปัจจุบันมีดังต่อไปนี้

ก) หน้าที่ในการรักษากฎหมาย โดยเฉพาะกฎหมายลักษณะอาญาซึ่งมี
บทบาทลงโทษเมื่อมีการฝ่าฝืน ดังนั้น หน้าที่ของตำรวจคือ การป้องกันสังคมมิให้เกิดความเสียหาย
หรือได้รับอันตรายอันเนื่องมาจากการกระทำผิดกฎหมาย ด้วยการควบคุมดูแลและป้องกันมิให้มี
ผู้กระทำความผิดตามกฎหมายขึ้น และหากมีก็ต้องจับกุมตัวมาดำเนินคดีต่อไป เพื่อให้ผู้กระทำความ
ผิดได้รับโทษตามกฎหมาย

ข) หน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยคือ การมีหน้าที่คอยตรวจตราดูแลมิให้มี
สิ่งหนึ่งสิ่งใดที่จะทำลายความสงบเรียบร้อยของประชาชน หากมีต้องเข้าไปป้องกันระงับ
ปราบปรามและแก้ไข รวมทั้งบำบัดช่วยเหลือให้บรรเทาลงหรือหมดไป

ค) หน้าที่ในการป้องกันชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนหมายถึงการป้องกัน
อันตรายให้กับประชาชนทุกด้านทุกอย่างที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตำรวจและอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เช่น
ป้องกันอันตรายอื่นที่เกิดกับประชาชนจำพวกภัยธรรมชาติ ภัยจากสัตว์ดุสัตว์ร้าย เป็นต้น

ง) หน้าที่ในการสืบสวนสอบสวน ทั้งการสืบสวนก่อนเกิดเหตุและหลังเกิดเหตุ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อบรรเทาความเสียหายที่เกิดขึ้นกับประชาชน เช่น การติดตามจับกุมผู้กระทำความผิดติดตามทรัพย์สินที่สูญหายคืน เป็นต้น

จ) หน้าที่ในการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งเป็นการให้ความช่วยเหลือบริการอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนในเรื่องอื่น ๆ ทั่วไป เช่น การอำนวยความสะดวกด้านการจราจร การนำผู้ป่วยเจ็บส่งโรงพยาบาล การระงับความเดือดร้อนที่เกิดจากการรบกวนของสัตว์หรือภัยธรรมชาติ การช่วยเหลือนำเด็กพลัดหลงส่งคืนบิดามารดา เป็นต้น

ซึ่งจากภารกิจหน้าที่ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าตำรวจมีภาระหน้าที่หลากหลายและกว้างขวางอย่างยิ่งทำให้มีปัญหาในทางปฏิบัติ โดยเฉพาะสำหรับเจ้าพนักงานตำรวจในระดับสถานีตำรวจ ซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติโดยตรงต้องทำหน้าที่หลักดังกล่าวข้างต้นในทุกประการแล้วยังจะต้องทำหน้าที่รองคือ งานด้านธุรการ และอื่น ๆ อีกด้วย จึงเป็นการยากที่จะให้ได้ผลงานที่สมบูรณ์ตามเจตนารมณ์และอุดมคติ รวมทั้งตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้

2.5.2 บทบาทและหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ในสายตาของประชาชนทั่ว ๆ ไป ตำรวจเป็นสัญลักษณ์แห่งกฎหมายและความสงบเรียบร้อย ตลอดจนเป็นเครื่องป้องกันและกีดขวางคนร้ายมิให้ทำอันตรายแก่ประชาชนได้ ประชาชนทั่วไปมักจะเข้าใจ รู้สึก และประสงค์ที่จะให้ตำรวจเป็นที่พึ่งคนแรก สามารถคุ้มครองให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และอำนวยความสะดวกให้กับประชาชน

เจ้าหน้าที่ตำรวจคือ ผู้มีหน้าที่การงานตามบทบาทที่สังคมกำหนดไว้ สถานภาพของบทบาท นี้เป็นสถานภาพของผู้มีอำนาจที่จะควบคุมให้คนปฏิบัติตามกฎหมาย เป็นสถานภาพที่น่าเกรงขาม เพราะมีอำนาจจับกุมลงโทษได้ เป็นสถานภาพที่สังคมให้การยกย่องไว้วางใจ เพราะเป็นที่พึ่งในการปราบปรามทุจริตมิฉ้อฉล

กล่าวได้ว่า โดยหน้าที่แล้ว ตำรวจมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ตำรวจมีหน้าที่รักษากฎหมาย (Enforcing the Laws) โดยเฉพาะอย่างยิ่งกฎหมายที่มีลักษณะในทางอาญา ซึ่งกำหนดโทษผู้ฝ่าฝืนต่อกฎหมายไว้ หน้าที่ของตำรวจก็คือ ตัวป้องกันสังคม มิให้เกิดความเสียหายหรือเป็นอันตรายเนื่องจากการกระทำที่ผิดกฎหมาย ด้วยการ

ดูแลป้องกันมิให้ผู้กระทำความผิดกฎหมาย และหากมีผู้กระทำความผิดกฎหมายขึ้นก็มีหน้าที่จะต้องจับกุมมาดำเนินคดีฟ้องร้อง ตาม ขั้นตอนของกฎหมายต่อไป

2. ตำรวจมีหน้าที่จะต้องรักษาความสงบเรียบร้อย (Preserving the Peace) ตำรวจจะต้องคอยตรวจตราดูแล มิให้มีสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่จะมาทำลายความสงบเรียบร้อยของประชาชน หากมีสิ่งหนึ่ง สิ่งใดที่จะมาทำลายความสงบเรียบร้อยเป็นปกติของประชาชน แม้สิ่งนั้นจะเป็นการผิดกฎหมายหรือไม่ก็ตาม ตำรวจจะต้องเข้าไปป้องกัน เข้าไปแก้ไขช่วยเหลือบำบัดให้สิ่งนั้นสงบเรียบร้อย กรณีสิ่งที่ไม่ผิดกฎหมายแต่กระทบกระเทือนถึงความสงบเรียบร้อยของประชาชน ได้แก่ ภัยธรรมชาติ วาตภัย อุทกภัย หรืออัคคีภัย เมื่อเกิดภัยเหล่านี้ขึ้น ประชาชนก็ไม่สงบสุข เพราะตื่นตกใจกลัวหนีภัย อาชญากรรมวโยโอกาส ซ้ำเติมด้วยการลักขโมยทรัพย์สินของผู้ประสบภัย ตำรวจต้องมีหน้าที่เข้าช่วยเหลือบรรเทาและแก้ไข เหตุการณ์ให้กลับสู่ความสงบเรียบร้อยโดยเร็ว

3. ตำรวจมีหน้าที่ป้องกันชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน มิให้เป็นอันตราย (Protecting Life of Property) การป้องกันชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนนี้เป็นการป้องกันภัยจากอันตรายทุกอย่าง เท่าที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตำรวจ ทั้งนี้เป็นการป้องกันอันตรายจากโจรผู้ร้ายและอันตรายที่เกิดจากการกระทำของตนเอง เช่น ได้รับแจ้งเหตุ หรือไปประสบเหตุการณ์ ผู้ที่จะกระทำอัศวินบาตรกรรม ตำรวจต้องรีบหาทางแก้ไขหรือจับกุมผู้กระทำความผิดจรรยาการจับรวดเร็วเกินกว่ากำหนด การควบคุมจรรยาการ เป็นการกระทำเพื่อให้เกิดความปลอดภัยแก่ผู้จับกุม และผู้อื่นที่ไร้รถใช้ถนน รวมทั้งตำรวจดับเพลิง จะต้องป้องกันชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน มิให้เกิดอันตรายจากเพลิงไหม้ เหล่านี้เป็นหน้าที่ของ ตำรวจ

4. ตำรวจมีหน้าที่ในการสืบสวน (Investigating Crimes) ทั้งก่อนหน้าที่จะมีการกระทำความผิด และภายหลังที่มีการกระทำความผิดเกิดขึ้นแล้ว หน้าที่ในการสืบสวนก่อนที่จะมีการกระทำความผิดเกิดขึ้นเป็นการป้องกันอาชญากรรม ตำรวจจะต้องศึกษาสังเกตพิจารณาถูทางและช่วงโอกาสต่างๆ ที่คนร้ายจะกระทำความผิดและหาทางป้องกันมิให้คนร้ายกระทำความผิดขึ้นได้

ในกรณีที่มีการประกอบอาชญากรรมเกิดขึ้นแล้ว มีความมุ่งหมาย 2 ประการ ประการแรก บรรเทาความเสียหายโดยที่ตำรวจสืบสวนติดตามเอาทรัพย์สินกลับคืนมา ประการที่สอง การสืบสวนภายหลังเกิดเหตุ เพื่อที่จะให้รู้ตัวว่าใครเป็นผู้กระทำความผิด กระทำความผิดอย่างไรมีพยานหลักฐานแน่ชัดเพียงใด เมื่อได้พยานหลักฐานยืนยันเป็นที่แน่ชัดแล้ว จึงทำการจับกุมผู้กระทำความผิดมาดำเนินคดี ต่อไป

5. ตำรวจมีหน้าที่ให้บริการแก่ประชาชน (Servicing the Public) หน้าที่ในการให้บริการแก่ประชาชน เป็นเรื่องที่เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องช่วยเหลือ และให้ความสะดวกแก่ประชาชน เช่น การบอกถนนหนทาง บอกตำแหน่งที่ตั้งของสถานที่ต่าง ๆ ให้ความเห็นในคดีแพ่ง ไกล่เกลี่ยเรื่องส่วนตัว ช่วยปฐมพยาบาลแก่ผู้บาดเจ็บ นำคนป่วยด้วยโรคปัจจุบันทันด่วนส่งโรงพยาบาล ฯลฯ ตำรวจมีหน้าที่ให้บริการช่วยเหลือประชาชนอยู่ตลอดเวลา

6. ตำรวจมีหน้าที่พิเศษอื่นๆ ในยามสงคราม ตำรวจต้องทำหน้าที่เป็นตำรวจสนาม ทำการรบและป้องกันต่อสู้ข้าศึกในเขตที่มีการรบ ตำรวจตระเวนชายแดน ทำหน้าที่ตรวจตราบริเวณชายแดน และเส้นเขตแดนประเทศ หน้าที่ในการรักษาแก่บุคคลสำคัญ ตลอดจนหน้าที่ธุรการ หรือหน้าที่พิเศษอื่น ๆ แล้วแต่โอกาสและความจำเป็น

2.5.3 หน้าที่รับผิดชอบในสถานีดำรวจ

กองวิชาการ กรมตำรวจ (2533: 11) ได้ทำหนังสือคู่มือการปฏิบัติงานในสถานีดำรวจไว้ดังนี้

- 1) เน้นการบริการ ด้านการรักษาความสงบสุขของประชาชน ในแง่การป้องกันอาชญากรรมโดยตรงให้มากที่สุด
- 2) เน้นให้ผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสูง สามารถให้บริการโดยตรงต่อประชาชนได้นาน
- 3) เน้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนเหมาะสม
- 4) เน้นให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ มีคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงานที่เหมาะสม ตามลักษณะงานที่แตกต่างกันในการปฏิบัติหน้าที่
- 5) เน้นให้มีการกำหนดค่าตอบแทน ให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ
- 6) เน้นให้ผู้ปฏิบัติงาน มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และเวลาพักผ่อนตามมาตรฐานสากลหรือใกล้เคียงมาตรฐานสากล

7) เน้นให้มีการจัดวัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน โดยที่ประชาชนควรได้รับการบริการ ดังนี้

- ได้รับการบริการที่มีมาตรฐานในระดับหนึ่งเท่าเทียมกัน
- สามารถรับรู้และทำความเข้าใจในรูปแบบการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
- มีความเข้าใจและให้การสนับสนุนการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กันยา สุวรรณภิกษา (2546) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้ของบุคคลในหน่วยงานตอบทบาทหน้าที่ขององค์การตรวจเงินแผ่นดินตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ.2542 กรณีศึกษา : หน่วยงานราชการในจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า บุคลากรในหน่วยงานที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีการรับรู้ตอบทบาทหน้าที่ขององค์การที่เกี่ยวข้องกับการตรวจเงินแผ่นดินไม่แตกต่างกัน ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีอายุราชการมากน้อยต่างกัน ไม่มีผลต่อการรับรู้ เพราะผู้ที่รับราชการมานานจะรับรู้ว่ามีองค์การตรวจเงินแผ่นดิน แต่เมื่อเปลี่ยนเป็นองค์การอิสระไม่ได้รับข้อมูลข่าวสาร

ร.ต.อ.หญิงสรัญญา ลิทธิโชค (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำปัญหาพิเศษ เรื่อง “ความรู้ ความเข้าใจ และความคิดเห็นของนิสิตรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ที่มีต่อพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540” ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มนิสิตที่ศึกษามีระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารฯ ในระดับกลาง และมีความคิดเห็นต่อพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารฯ พ.ศ.2540” ในเชิงบวก และพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความรู้ความเข้าใจและความคิดเห็นที่มีต่อพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวมทั้งระดับความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารฯ พ.ศ. 2540 ก็ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามสมมติฐานที่ศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ได้แก่ อายุ การศึกษา ระดับพนักงาน ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ส่วนเพศ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ของพนักงานองค์การโทรศัพท์ ที่มีต่อระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ และเมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า พนักงานไม่ทราบเกี่ยวกับระบบประเมินผลสูงมาก (ร้อยละ 76.80)

อัญญา ชวงศ์เลิศ (2540 : บทคัดย่อ ; อ้างถึงในอุลิส สุจริตกุล, 2544 : 47) ศึกษาวิจัยถึงความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบลในการปฏิบัติการกิจหน้าที่ตามกฎหมาย กรณีศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสามารถในการปฏิบัติการกิจตามกฎหมายอยู่ในระดับที่ค่อนข้างต่ำ นอกจากนี้ ยังพบว่าความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นอยู่กับความรู้ของคณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล ความรู้ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

จิตวัฒน์ พรพิบูลย์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความรู้ของประชาชนในจังหวัดนครสวรรค์ต่อการทำประชาพิจารณ์” ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ประชาชนในจังหวัดนครสวรรค์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความรู้ต่อการทำประชาพิจารณ์ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลทำให้ความรู้ของประชาชนในจังหวัดนครสวรรค์ต่อการทำประชาพิจารณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ อาชีพ รายได้ ระดับการศึกษา ความรู้เกี่ยวกับประชาธิปไตยและความรู้เกี่ยวกับรัฐธรรมนูญ ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลทำให้ความรู้ของประชาชนในจังหวัดนครสวรรค์ต่อการทำประชาพิจารณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และความรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม

นักสุวรรณ เตชะสืบ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบลของสมาชิกสภาและคณะกรรมการบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง” ผลการศึกษาวิจัยพบว่า สมาชิกสภาและคณะกรรมการบริหารส่วนตำบลมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นอย่างดี และสมาชิกสภาและคณะกรรมการบริหารส่วนตำบลที่มี อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และประเภทของการเป็นสมาชิกสภาและคณะกรรมการบริหารส่วนตำบลต่างกัน มีความรู้ และความเข้าใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนสมาชิกสภาและคณะกรรมการบริหารส่วนตำบลที่มี เพศ สถานภาพสมรส เวลาในการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์เวลาในการดำรงตำแหน่งต่างก็มีความรู้และความเข้าใจไม่แตกต่างกัน

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้นในบทที่ 2 นี้ สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

1. การจัดการความรู้ (KM) เป็นความรู้เชิงทฤษฎีและเป็นแนวคิดที่เชื่อว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดขององค์กร โดยเชื่อมั่นว่าบุคลากรเป็นปัจจัยหลักที่จะทำให้องค์กรบรรลุจุดประสงค์และเป้าหมายได้ การจัดการความรู้มีกระบวนการที่เป็นระบบในการ ค้นหา สร้าง รวบรวม จัดเก็บ เผยแพร่ ถ่ายทอด แบ่งปัน และใช้ความรู้ ดำรงโดยเฉพาะผู้บริหารสถานีดำรง ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า การศึกษาถึงความคิดเห็นของผู้บริหารสถานีดำรง จึงเป็นการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรดำรงอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ศึกษาวิจัยในครั้งนี้ จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า อายุ อายุราชการ ประสบการณ์ ความชำนาญ และการอบรม เป็นตัวแปรที่มีผลต่อความคิดเห็นการนำการจัดการความรู้ไปใช้ในองค์กรของผู้บริหารสถานีดำรงทั้งสิ้น ทั้งนี้เป็นเพราะตัวแปรดังกล่าว เป็นคุณลักษณะเฉพาะของประชากรเป้าหมายที่ทำการศึกษา

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นต่อการนำการจัดการความรู้ไปใช้ในองค์กรของผู้บริหาร สถานีตำรวจ ในเขตกองบัญชาการ ตำรวจภูธรภาค 7 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์ ซึ่งมีรายละเอียดของขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังต่อไปนี้

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.1.1 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย โดยศึกษาแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) การบริหารงานองค์กรตำรวจ ตลอดจน ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1.2 นำแนวความคิดที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมมาสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษา และใช้มาตรวัดแบบข้อเท็จจริง

3.1.3 นำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ทั้งด้านระเบียบวิธีวิจัย ด้านเนื้อหาสาระของ Knowledge Management : KM ด้านการบริหารงาน องค์กรตำรวจ ตรวจสอบและแก้ไข เพื่อให้เกิดความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

3.1.4 นำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ (Pre-test) เพื่อครอบคลุมเนื้อหาสาระและหาข้อบกพร่อง โดยผู้วิจัยจะทำการทดสอบแบบสอบถาม โดยใช้ประชากรเป้าหมายที่เป็นผู้บริหารสถานีตำรวจภูธร เขตตำรวจภูธร ภาค 1 จำนวน 30 คน ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรเป้าหมายที่เก็บข้อมูลจริง สามารถทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นในแบบสอบถาม (Reliability) ได้ Cronbach's Alpha = .756 หลังจากนั้นจึงดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องให้สมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลจริงต่อไป

3.2 ลักษณะของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามรายละเอียดตัวแปรในบทที่ 1 โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการนำการจัดการความรู้ไปใช้ในองค์กรของผู้บริหาร
สถานีดำรวจ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

3.3 ประชากรเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมายได้แก่ ผู้บริหารสถานีดำรวจภูธรในเขตกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 7 รวมจำนวนทั้งสิ้น 303 นาย (กำลังพล; กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 7 : 2549) ได้รับแบบสอบถามกลับมาจำนวน 303 ชุด คิดเป็น 100 %

3.4 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของประชากรเป้าหมายโดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.4.2 การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนและการวิเคราะห์จำแนกพหุ (ANOVA)

โดยแบ่งค่าเฉลี่ยออกตามระดับโดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ และแปลผลข้อมูลที่ได้กำหนดไว้ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	เห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	ไม่แน่ใจ
คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	ไม่เห็นด้วย
คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นต่อการนำการจัดการความรู้ไปใช้ในองค์กร ของผู้บริหารสถานีดารวจภูธร ในเขตตำรวจภูธรภาค 7” จำนวน 303 ชุดแบบสอบถาม โดยพื้นที่ในเขตตำรวจภูธรภาค 7 ได้แก่

1. กองบังคับการตำรวจนครปฐม มีสถานีดารวจที่อยู่ในความรับผิดชอบ 12 สถานี
2. กองบังคับการตำรวจ มีสถานีดารวจที่อยู่ในความรับผิดชอบ 16 สถานี
3. กองบังคับการตำรวจราชบุรี มีสถานีดารวจอยู่ในความรับผิดชอบ 16 สถานี
4. กองบังคับการตำรวจกาญจนบุรี มีสถานีดารวจอยู่ในความรับผิดชอบ 21 สถานี
5. กองบังคับการตำรวจเพชรบุรี มีสถานีดารวจอยู่ในความรับผิดชอบ 13 สถานี
6. กองบังคับการตำรวจประจวบคีรีขันธ์ มีสถานีดารวจอยู่ในความรับผิดชอบ 17 สถานี
7. กองบังคับการตำรวจสมุทรสาคร มีสถานีดารวจอยู่ในความรับผิดชอบ 5 สถานี
8. กองบังคับการตำรวจสมุทรสงคราม มีสถานีดารวจอยู่ในความรับผิดชอบ 4 สถานี

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการแบ่งขั้นตอนการวิจัยไว้ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) จำแนกจำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทัศนคติ(Rating Scale) ต่อการจัดการความรู้ (KM) โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติวิเคราะห์ (Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: ANOVA)

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่างโดยการจําแนกจํานวนและร้อยละ

4.1.1 อายุ

อายุ	จํานวนคน (N=303)	ร้อยละ
31 – 40 ปี	20	6.6
41 – 50 ปี	235	77.6
50 ปีขึ้นไป	48	15.8

จากตารางพบว่า ผู้บริหารสถานีดํารวจภูธร ในเขต บชภ.7 ในกลุ่มอายุ 41 - 50 ปีเป็นกลุ่มที่มีจํานวนมากที่สุดถึง 235 คน คิดเป็นร้อยละ 77.6 กลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไปมีจํานวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 กลุ่มอายุ 31 - 40 ปีขึ้นไป มีจํานวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6

4.1.2 อายุราชการ

อายุราชการ	จํานวนคน (N=303)	ร้อยละ
10 – 15 ปี	24	7.9
16 – 20 ปี	206	68.0
20 ปีขึ้นไป	73	24.1

จากตารางพบว่า ผู้บริหารสถานีดํารวจภูธร ในเขต บชภ.7 มีอายุราชการในช่วง 10 – 20 ปีจํานวนมากที่สุดคือ 206 คน คิดเป็นร้อยละ 68.0 รองลงมาคือ อายุราชการในช่วง 10 – 15 ปีมีจํานวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9 และอายุราชการตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไปมีจํานวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1

4.1.3 ตำแหน่งที่ดำรงในปัจจุบัน

ตำแหน่ง	จํานวนคน (N=303)	ร้อยละ
รองผู้กํากับการฝ่าย	241	79.5
ผู้กํากับการ	62	20.5

จากตารางพบว่า ผู้บริหารสถานีดำรงจรรยา ในเขต บขภ.7 ดำรงตำแหน่งรองผู้กำกับการฝ่ายมากกว่าเป็นจำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 79.5 ส่วนตำแหน่งผู้กำกับการมีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5

4.1.4 ประสิทธิภาพในการดำรงตำแหน่งบริหาร

ประสิทธิภาพในการดำรงตำแหน่งบริหาร	จำนวนคน (N=303)	ร้อยละ
1 – 5 ปี	29	9.6
5 – 10 ปี	230	75.9
10 ปีขึ้นไป	44	14.5

จากตารางพบว่า ผู้บริหารสถานีดำรงจรรยา ในเขต บขภ.7 มีประสิทธิภาพในการดำรงตำแหน่งบริหารมาเป็นเวลา 5 – 10 ปีมีจำนวนมากที่สุด คือ 230 คน คิดเป็นร้อยละ 75.9 รองลงมาคือ 10 ปี ขึ้นไปมีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 และ 1 – 5 ปี มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6

4.1.5 ความถนัดและความชำนาญในสายงาน

ความถนัดและความชำนาญในสายงาน	จำนวนคน (N=303)	ร้อยละ
อำนวยการ	13	4.3
จราจร	150	49.5
สืบสวน/สอบสวน	116	38.3
ปราบปราม	24	7.9
อื่นๆ	-	-

จากตารางพบว่า งานที่ ผู้บริหารสถานีดำรงจรรยา ในเขต บขภ.7 มีความเชี่ยวชาญมากที่สุดคือ งานทางด้านจราจร โดยมีผู้บริหรซึ่งอยู่ในสายงานนี้ถึง 150 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 รองลงมาคือ งานทางด้านสืบสวน/สอบสวน มีจำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 งานทางด้านปราบปรามมีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9 และงานด้านอำนวยการมีจำนวนน้อยที่สุด 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3

4.1.6 ท่านเคยเข้ารับการอบรมและพัฒนาเรื่องการจัดการความรู้ (KM) หรือไม่

	จำนวนคน (N=303)	ร้อยละ
1. ไม่เคย	285	94.1
2. เคย	18	5.9

จากตารางพบว่า จำนวนผู้เคยเข้ารับการอบรมเรื่องการจัดการความรู้มีจำนวนมากถึง 18 คน คิดเป็นร้อยละ 94.1 ซึ่งถือว่ามึจำนวนมากหากเทียบกับจำนวนผู้ไม่เคยเข้ารับการอบรมซึ่งมีเพียง 285 คนเท่านั้น คิดเป็นร้อยละ 5.9

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ (KM)

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
1. ท่านเห็นว่าการจัดการความรู้ (KM) สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงานบริหารสถานีดํารวจได้	4.32	.928	มาก
2. การจัดการความรู้จะสามารถทำให้การบริหารจัดการสถานีดํารวจมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	3.87	.851	มาก
3. ภาพพจน์ของตำรวจและสถานีดํารวจจะดีขึ้น เมื่อนำการจัดการความรู้มาใช้ในสถานีดํารวจ	3.73	.944	มาก
4. เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกระดับชั้นจะเห็นถึงประโยชน์ของการนำการจัดการความรู้มาใช้บริหารสถานีดํารวจ	3.82	.939	มาก
5. การจัดการความรู้ในสถานีดํารวจจะมีผลต่อการกำหนดนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	3.88	.945	มาก

จากตารางพบว่า ผู้บริหารสถานีดํารวจ ในเขตภาค 7 ส่วนใหญ่ เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าจะสามารถนำการจัดการความรู้ (KM) มาประยุกต์ใช้กับงานบริหารสถานีดํารวจได้ แต่ไม่ค่อยมั่นใจว่าภาพพจน์ของตำรวจและสถานีดํารวจจะดีขึ้นหรือไม่ เมื่อนำการจัดการความรู้มาใช้ในสถานีดํารวจ

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยใช้วิธีการทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน

3.1 แสดงความแตกต่างทางด้านอายุของกลุ่มผู้บริหารสถานีดำรงกับความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ (KM) โดยใช้การวิเคราะห์แบบ One-Way Analysis of Variance

	Age	N	Mean	Std. Deviation	Sig.
ท่านเห็นว่าการจัดการความรู้ (KM) สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงานบริหารสถานีดำรงได้	31 – 40	20	3.50	1.147	.000
	41 – 50	235	4.43	.861	
	มากกว่า 50	48	4.15	.967	
	Total	303	4.32	.928	
การจัดการความรู้จะสามารถทำให้การบริหารจัดการสถานีดำรงมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	31 – 40	20	3.40	1.046	.015
	41 – 50	235	3.93	.808	
	มากกว่า 50	48	3.75	.911	
	Total	303	3.87	.851	
ภาพพจน์ของดำรงและสถานีดำรงจะดีขึ้น เมื่อนำการจัดการความรู้มาใช้ในสถานีดำรง	31 – 40	20	3.60	1.095	.675
	41 – 50	235	3.76	.932	
	มากกว่า 50	48	3.67	.953	
	Total	303	3.73	.944	
เจ้าหน้าที่ดำรงทุกระดับชั้นจะเห็นถึงประโยชน์ของการนำการจัดการความรู้มาใช้บริหารสถานีดำรง	31 – 40	20	3.35	1.137	.020
	41 – 50	235	3.89	.902	
	มากกว่า 50	48	3.67	.975	
	Total	303	3.82	.939	
การจัดการความรู้ในสถานีดำรงจะมีผลต่อการกำหนดนโยบายของสำนักงานดำรงแห่งชาติ	31 – 40	20	3.40	1.142	.055
	41 – 50	235	3.93	.924	
	มากกว่า 50	48	3.85	.922	
	Total	303	3.88	.945	

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ เมื่อพิจารณาความคิดเห็นในการนำการจัดการความรู้ (KM) มาใช้บริหารสถานีดารวจ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำการจัดการความรู้มาประยุกต์ใช้กับงานสถานีดารวจ การจัดการความรู้จะทำให้การบริหารสถานีดารวจมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกระดับชั้น เห็นถึงประโยชน์ของการนำการจัดการความรู้มาใช้บริหารสถานีดารวจ มีค่า Sig. เท่ากับ .000 .015 และ .020 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ($\alpha = .05$, Sig. < .05) แสดงให้เห็นว่า กลุ่มผู้บริหารสถานีดารวจ ภาค 7 ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำการจัดการความรู้มาประยุกต์ใช้กับงานสถานีดารวจ การจัดการความรู้จะทำให้การบริหารสถานีดารวจมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกระดับชั้น เห็นถึงประโยชน์ของการนำการจัดการความรู้มาใช้บริหารสถานีดารวจ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนความคิดเห็น เกี่ยวกับการนำการจัดการความรู้มาใช้ในสถานีดารวจจะทำให้ภาพพจน์ของตำรวจและสถานีดารวจดีขึ้น และการจัดการความรู้ในสถานีดารวจจะมีผลต่อการกำหนดนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีค่า Sig. เท่ากับ .675 และ .055 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ($\alpha = .05$, Sig. > .05) สรุปได้ว่า กลุ่มผู้บริหารสถานีดารวจ ภาค 7 ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำการจัดการความรู้มาใช้ในสถานีดารวจจะทำให้ภาพพจน์ของตำรวจและสถานีดารวจดีขึ้น และการจัดการความรู้ในสถานีดารวจจะมีผลต่อการกำหนดนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไม่แตกต่างกัน

3.2 แสดงความแตกต่างทางด้านอายุราชการของกลุ่มผู้บริหารสถานีดำรงจกกับความ คิดเห็นต่อการจัดการความรู้ (KM) โดยใช้การวิเคราะห์แบบ One-Way Analysis of Variance

	Age_work	N	Mean	Std. Deviation	Sig.
ท่านเห็นว่าการจัดการความรู้ (KM) สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงาน บริหารสถานีดำรงจกได้	10 – 15 ปี	24	4.58	.584	.358
	16 – 20 ปี	206	4.31	.972	
	20 ปีขึ้นไป	73	4.29	.889	
	Total	303	4.32	.928	
การจัดการความรู้จะสามารถทำให้การ บริหารจัดการสถานีดำรงจกมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	10 – 15 ปี	24	4.04	.624	.024
	16 – 20 ปี	206	3.78	.915	
	20 ปีขึ้นไป	73	4.07	.673	
	Total	303	3.87	.851	
ภาพพจน์ของดำรงและสถานีดำรงจก จะดีขึ้น เมื่อนำการจัดการความรู้มาใช้ ในสถานีดำรงจก	10 – 15 ปี	24	4.00	.722	.016
	16 – 20 ปี	206	3.63	.988	
	20 ปีขึ้นไป	73	3.95	.832	
	Total	303	3.73	.944	
เจ้าหน้าที่ดำรงทุกระดับชั้นจะเห็นถึง ประโยชน์ของการนำการจัดการ ความรู้มาใช้บริหารสถานีดำรงจก	10 – 15 ปี	24	4.04	.859	.074
	16 – 20 ปี	206	3.74	1.002	
	20 ปีขึ้นไป	73	3.99	.736	
	Total	303	3.82	.939	
การจัดการความรู้ในสถานีดำรงจกจะมี ผลต่อการกำหนดนโยบายของ สำนักงานดำรงแห่งชาติ	10 – 15 ปี	24	4.29	.690	.049
	16 – 20 ปี	206	3.81	1.011	
	20 ปีขึ้นไป	73	3.95	.780	
	Total	303	3.88	.945	

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ เมื่อพิจารณาความคิดเห็นในการนำการจัดการความรู้ (KM) มาใช้
บริหารสถานีดำรงจก พบว่า การจัดการความรู้จะทำให้การบริหารสถานีดำรงจกมีประสิทธิภาพมาก
ยิ่งขึ้น การนำการจัดการความรู้มาใช้ในสถานีดำรงจกจะทำให้ภาพพจน์ของดำรงและสถานีดำรงจก

ดีขึ้น และการจัดการความรู้ในสถานีดำรงจะมีผลต่อการกำหนดนโยบายของสำนักงานดำรงแห่งชาติ มีค่า Sig. เท่ากับ .024 .016 และ .049 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ($\alpha = .05$, Sig. $< .05$) แสดงให้เห็นว่า กลุ่มผู้บริหารสถานีดำรง ภาค 7 ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้จะทำให้การบริหารสถานีดำรงมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การนำการจัดการความรู้มาใช้ในสถานีดำรงจะทำให้ภาพพจน์ของดำรงและสถานีดำรงดีขึ้น และการจัดการความรู้ในสถานีดำรงจะมีผลต่อการกำหนดนโยบายของสำนักงานดำรงแห่งชาติที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนความคิดเห็น เกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำการจัดการความรู้มาประยุกต์ใช้กับงานสถานีดำรง และเจ้าหน้าที่ดำรงทุกระดับชั้นเห็นถึงประโยชน์ของการนำการจัดการความรู้มาใช้บริหารสถานีดำรง และมีค่า Sig. เท่ากับ .358 และ .074 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ($\alpha = .05$, Sig. $> .05$) สรุปได้ว่า กลุ่มผู้บริหารสถานีดำรง ภาค 7 ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนำการจัดการความรู้มาประยุกต์ใช้กับงานสถานีดำรงและเจ้าหน้าที่ดำรงทุกระดับชั้นเห็นถึงประโยชน์ของการนำการจัดการความรู้มาใช้บริหารสถานีดำรง ไม่แตกต่างกัน

3.3 แสดงความแตกต่างทางด้านตำแหน่งของกลุ่มผู้บริหารสถานีดำรงกับความ คิดเห็นต่อการจัดการความรู้ (KM) โดยใช้การวิเคราะห์แบบ Independent T-test

	Position	N	Mean	Std. Deviation	Sig. (2-tails)
ท่านเห็นว่าการจัดการความรู้ (KM) สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงานบริหารสถานีดำรงได้	รองผู้กำกับ	241	4.30	.954	.363
	ผู้กำกับ	62	4.42	.821	
	Total	303			
การจัดการความรู้จะสามารถทำให้การบริหารจัดการสถานีดำรงมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	รองผู้กำกับ	241	3.84	.861	.301
	ผู้กำกับ	62	3.97	.809	
	Total	303			
ภาพพจน์ของตำรวจและสถานีดำรงจะดีขึ้น เมื่อนำการจัดการความรู้มาใช้ในสถานีดำรง	รองผู้กำกับ	241	3.71	.947	.491
	ผู้กำกับ	62	3.81	.938	
	Total	303			
เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกระดับชั้นจะเห็นถึงประโยชน์ของการนำการจัดการความรู้มาใช้บริหารสถานีดำรง	รองผู้กำกับ	241	3.79	.930	.286
	ผู้กำกับ	62	3.94	.973	
	Total	303			
การจัดการความรู้ในสถานีดำรงจะมีผลต่อการกำหนดนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	รองผู้กำกับ	241	3.86	.929	.420
	ผู้กำกับ	62	3.97	1.008	
	Total	303			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่า ตำแหน่งกลุ่มผู้บริหารสถานีดำรงที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ (KM) ในทุกข้อไม่แตกต่างกัน เนื่องจากทุกข้อมีค่า Sig. เท่ากับ .363 .301 .491 .286 และ .420 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ($\alpha = .05$, Sig. > .05)

3.4 แสดงความแตกต่างทางด้านประสบการณ์การดำรงตำแหน่งบริหารกับความ คิดเห็นต่อการจัดการความรู้ (KM) โดยใช้การวิเคราะห์แบบ One-Way Analysis of Variance

	Period	N	Mean	Std. Deviation	Sig.
ท่านเห็นว่าการจัดการความรู้ (KM) สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงานบริหารสถานีตำรวจได้	1 – 5 ปี	29	4.24	.912	.356
	5 – 10 ปี	230	4.37	.909	
	10 ปีขึ้นไป	44	4.16	1.033	
	Total	303	4.32	.928	
การจัดการความรู้จะสามารถทำให้การบริหารจัดการสถานีตำรวจมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	1 – 5 ปี	29	3.83	.539	.675
	5 – 10 ปี	230	3.89	.882	
	10 ปีขึ้นไป	44	3.77	.859	
	Total	303	3.87	.851	
ภาพพจน์ของตำรวจและสถานีตำรวจจะดีขึ้น เมื่อนำการจัดการความรู้มาใช้ในสถานีตำรวจ	1 – 5 ปี	29	3.66	.974	.653
	5 – 10 ปี	230	3.76	.934	
	10 ปีขึ้นไป	44	3.64	.990	
	Total	303	3.73	.944	
เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกระดับชั้นจะเห็นถึงประโยชน์ของการนำการจัดการความรู้มาใช้บริหารสถานีตำรวจ	1 – 5 ปี	29	3.93	.651	.352
	5 – 10 ปี	230	3.78	.957	
	10 ปีขึ้นไป	44	3.98	1.000	
	Total	303	3.82	.939	
การจัดการความรู้ในสถานีตำรวจจะมีผลต่อการกำหนดนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	1 – 5 ปี	29	4.00	.845	.215
	5 – 10 ปี	230	3.91	.928	
	10 ปีขึ้นไป	44	3.66	1.077	
	Total	303	3.88	.945	

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่า ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ (KM) ในทุกข้อไม่แตกต่างกัน เนื่องจากทุกข้อมีค่าSig. เท่ากับ .356 .675 .653 .352 และ .215 ตามลำดับ มากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ($\alpha = .05$, Sig. $> .05$)

3.5 แสดงความแตกต่างทางด้านความชำนาญในสายงานกับความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ (KM) โดยใช้การวิเคราะห์แบบ One-Way Analysis of Variance

	Skill	N	Mean	Std. Deviation	Sig.
ท่านเห็นว่าการจัดการความรู้ (KM) สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงานบริหารสถานีดำรงได้	อำนวยการ	13	4.77	.439	.229
	จรรยา	150	4.25	.989	
	สืบสวน	116	4.37	.870	
	ปราบปราม	24	4.33	.963	
	Total	303	4.32	.928	
การจัดการความรู้จะสามารถทำให้การบริหารจัดการสถานีดำรงมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	อำนวยการ	13	4.00	.577	.500
	จรรยา	150	3.79	.891	
	สืบสวน	116	3.93	.742	
	ปราบปราม	24	3.96	.751	
	Total	303	3.87	.851	
ภาพพจน์ของตำรวจและสถานีดำรงจะดีขึ้น เมื่อนำการจัดการความรู้มาใช้ในสถานีดำรง	อำนวยการ	13	3.85	.899	.749
	จรรยา	150	3.67	.986	
	สืบสวน	116	3.78	.931	
	ปราบปราม	24	3.79	.779	
	Total	303	3.73	.944	
เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกระดับชั้นจะเห็นถึงประโยชน์ของการนำการจัดการความรู้มาใช้บริหารสถานีดำรง	อำนวยการ	13	4.08	.760	.765
	จรรยา	150	3.83	.988	
	สืบสวน	116	3.80	.906	
	ปราบปราม	24	3.75	.897	
	Total	303	3.82	.939	
การจัดการความรู้ในสถานีดำรงจะมีผลต่อการกำหนดนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	อำนวยการ	13	4.38	.506	.236
	จรรยา	150	3.83	.965	
	สืบสวน	116	3.87	.928	
	ปราบปราม	24	3.96	1.042	
	Total	303	3.88	.945	

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่า ผู้บริหารสถานีดำรง ภาค 7 ที่มีความชำนาญในสายงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ (KM) ในทุกข้อไม่แตกต่างกัน เนื่องจากทุกข้อมีค่า Sig. เท่ากับ .229 .500 .749 .765 และ .236 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ($\alpha = .05$, Sig. $> .05$)

3.6 แสดงความแตกต่างทางด้านประสบการณ์การเข้าฝึกอบรมเรื่องการจัดการความรู้ กับความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ (KM) โดยใช้การวิเคราะห์แบบ Independent T-test

	Exp.	N	Mean	Std. Deviation	Sig. (2-tails)
ท่านเห็นว่าการจัดการความรู้ (KM) สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงานบริหารสถานีดำรงได้	ไม่เคย เคย Total	285 18 303	4.35 3.94	.909 1.162	.074
การจัดการความรู้จะสามารถทำให้การบริหารจัดการสถานีดำรงมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ไม่เคย เคย Total	285 18 303	3.85 4.11	.847 .900	.212
ภาพพจน์ของดำรงและสถานีดำรงจะดีขึ้น เมื่อนำการจัดการความรู้มาใช้ในสถานีดำรง	ไม่เคย เคย Total	285 18 303	3.73 3.72	.930 1.179	.961
เจ้าหน้าที่ดำรงทุกระดับชั้นจะเห็นถึงประโยชน์ของการนำการจัดการความรู้มาใช้บริหารสถานีดำรง	ไม่เคย เคย Total	285 18 303	3.84 3.56	.939 .922	.216
การจัดการความรู้ในสถานีดำรงจะมีผลต่อการกำหนดนโยบายของสำนักงานดำรงแห่งชาติ	ไม่เคย เคย Total	285 18 303	3.89 3.72	.930 1.179	.558

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางพบว่า ประสพการณ์การเข้ารับการฝึกอบรมเรื่องการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานีดำรงจที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ (KM) ในทุกข้อไม่แตกต่างกัน เนื่องจากทุกข้อมีค่า Sig. เท่ากับ .074 .212 .961 .216 และ .558 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ($\alpha = .05$, Sig. > .05)

บทที่ 5

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นต่อการนำการจัดการความรู้ (KM) ไปใช้ในองค์กรของผู้บริหารสถานีดารวจภูธร ในเขตกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 7” สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

5.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานีดารวจภูธร ในเขตกองบัญชาการตำรวจภูธร ภาค 7

5.2 ความคิดเห็นต่อการนำการจัดการความรู้(KM) ไปใช้ในการบริหารงานตำรวจ

5.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร ต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำการจัดการความรู้ (KM) ไปใช้ในการบริหารงานตำรวจ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนและการวิเคราะห์จำแนกหมู่ (ANOVA)

5.4 ความคิดเห็นเพิ่มเติมต่อการนำการจัดการความรู้ (KM) ไปประยุกต์ใช้กับการบริหารงานของสถานีดารวจ

5.1ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานีดารวจภูธรในเขตกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 7

จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานีดารวจภูธรในเขตกองบัญชาการตำรวจภูธร ภาค 7 ส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีจำนวน 235 คน รองลงมาคือ มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไปโดยมีตำแหน่งเป็นรองผู้กำกับฝ่ายจำนวน 241 คน ในขณะที่ตำแหน่งผู้กำกับฝ่ายมีเพียง 62 คน อายุราชการส่วนใหญ่อยู่ในช่วงระหว่าง 10 – 15 ปี มีจำนวน 206 คน ด้านประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งบริหาร ในช่วงระยะเวลา 5 – 10 ปีมีจำนวนมากที่สุด คือ 230 คน รองลงมาคือมีระยะเวลาตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 44 คน งานที่มีความเชี่ยวชาญส่วนใหญ่เป็นงานทางด้านจราจร มีจำนวน 150 คน รองลงมาคือ งานทางด้านสืบสวนสอบสวน โดยที่งานด้านการอำนวยความสะดวก มีจำนวนน้อยที่สุด ด้านประสบการณ์การเข้าฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดการความรู้ (KM) มีผู้เคยเข้ารับการฝึกอบรมเพียงแค่ 18 คน ในขณะที่จำนวนผู้ที่ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมมีมากถึง 285 คน

5.2 ความคิดเห็นต่อการนำการจัดการความรู้ (KM) ไปใช้ในการบริหารงานตำรวจ

จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานีตำรวจ ในเขตภาค 7 ส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการนำการจัดการความรู้ (KM) ไปใช้ในการบริหารงานตำรวจในระดับมาก โดยเห็นด้วยอย่างยิ่งว่า จะสามารถนำการจัดการความรู้ (KM) มาประยุกต์ใช้กับงานบริหารสถานีตำรวจให้สามารถเกิดประสิทธิภาพที่ดีได้ รองลงมาคือเห็นด้วยว่า การนำการจัดการความรู้มาใช้ในสถานีตำรวจจะมีผลต่อการกำหนดนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ แต่ไม่ค่อยมั่นใจว่าภาพพจน์ของตำรวจและสถานีตำรวจจะดีขึ้นหรือไม่เมื่อนำการจัดการความรู้มาใช้ในการบริหารสถานีตำรวจ

5.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำการจัดการความรู้ (KM) ไปใช้ในการบริหารงานตำรวจ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนและการวิเคราะห์จำแนกพหุ (ANOVA)

5.3.1 แสดงความแตกต่างทางด้านอายุของกลุ่มผู้บริหารสถานีตำรวจกับความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ (KM) โดยใช้การวิเคราะห์แบบ One-Way Analysis of Variance

จากการศึกษาพบว่าผู้บริหารสถานีตำรวจภาค 7 ที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ (KM) แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเกิดจาก ประสบการณ์จากการปฏิบัติหน้าที่มากน้อยของแต่ละบุคคล และความเชี่ยวชาญในสายงานนั้นๆ ทำให้ผู้บริหารที่มีความอาวุโสกว่าซึ่งมีประสบการณ์มากกว่า สามารถเข้าใจถึงบทบาทการนำการจัดการความรู้ (KM) มาใช้ในการบริหารสถานีตำรวจในมุมมองที่กว้างกว่าผู้บริหารรุ่นน้องที่ยังผ่านประสบการณ์มาน้อย

5.3.2 แสดงความแตกต่างทางด้านอายุราชการของกลุ่มผู้บริหารสถานีตำรวจกับความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ (KM) โดยใช้การวิเคราะห์แบบ One-Way Analysis of Variance

จากการศึกษาพบว่าผู้บริหารสถานีตำรวจภาค 7 ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ (KM) ที่แตกต่างกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกันกับปัจจัยด้านอายุของผู้บริหาร เนื่องจากอายุราชการจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละบุคคลที่มากน้อยแตกต่างกันออกไป ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ซึ่งมีประสบการณ์ในหน้าที่มากกว่าย่อมมีมุมมองหรือความคิดเห็นที่แตกต่างจากผู้บริหารที่เพิ่งเข้ามาทำหน้าที่ใหม่ๆ

5.3.3 แสดงความแตกต่างทางด้านตำแหน่งของกลุ่มผู้บริหารสถานีดำรงตำแหน่งกับความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ (KM) โดยใช้การวิเคราะห์แบบ Independent T-test

จากการศึกษาพบว่า ความแตกต่างทางด้านตำแหน่ง ไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งผู้กำกับการฝ่ายหรือรองผู้กำกับการฝ่ายล้วนแล้วแต่มีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ (KM) ไปในแนวทางเดียวกันทั้งสิ้น ซึ่งอาจเป็นเพราะมีการฝึกงานปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกัน ทำให้มีประสบการณ์การทำงานที่ไม่แตกต่างกันมากนัก จึงมีมุมมองความคิดเห็นด้านการจัดการความรู้ในรูปแบบเดียวกัน

5.3.4 แสดงความแตกต่างทางด้านประสบการณ์การดำรงตำแหน่งบริหารกับความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ (KM) โดยใช้การวิเคราะห์แบบ One-Way Analysis of Variance

จากการศึกษาพบว่า ความแตกต่างทางด้านประสบการณ์การดำรงตำแหน่งบริหารก็เข้าไปในลักษณะเดียวกันกับความแตกต่างทางด้านตำแหน่งของผู้บริหาร เนื่องจากระยะเวลาของการดำรงตำแหน่งบริหารของทั้งสองตำแหน่ง ไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งรองผู้กำกับการฝ่ายและตำแหน่งผู้กำกับการฝ่ายมีความใกล้เคียงกัน และเป็นไปตามกฎเกณฑ์การเลื่อนขั้นยศ จึงไม่มีผลทำให้มีความแตกต่างกันในเรื่องความคิดเห็นด้านการจัดการความรู้ (KM)

5.3.5 แสดงความแตกต่างทางด้านความชำนาญในสายงานกับความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ (KM) โดยใช้การวิเคราะห์แบบ One-Way Analysis of Variance

จากการศึกษาพบว่า ความแตกต่างกันด้านความชำนาญในสายงานของผู้บริหารสถานีดำรง ภาค 7 ไม่มีผลต่อความคิดเห็นที่แตกต่างกันเกี่ยวกับการจัดการความรู้ ถึงแม้ว่าความเชี่ยวชาญจะแตกต่างกันออกไปอันเนื่องมาจากวิทยาการความรู้ที่แตกต่างกันไปในแต่ละด้าน ไม่ว่าจะเป็น การจราจร การสืบสวนสอบสวน การปราบปราม หรือการอำนวยความสะดวก แต่ทุกสายงานต่างก็มีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

5.3.6 แสดงความแตกต่างทางด้านประสบการณ์การเข้าฝึกอบรมเรื่องการจัดการความรู้กับความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ (KM) โดยใช้การวิเคราะห์แบบ Independent T-test

จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานีย่อยที่ได้รับการเข้าฝึกอบรมเรื่องการจัดการความรู้ (KM) มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างไปจากผู้บริหารสถานีย่อยที่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม อาจเนื่องมาจากกระบวนการจัดการความรู้ (KM) เป็นหลักการทางด้านการบริหารที่มีประโยชน์ต่อหน่วยงาน ซึ่งทุกคนเห็นด้วยว่าสมควรที่จะนำเอาไปประยุกต์ใช้กับการบริหารสถานีดำรง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงาน

5.4 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการนำการจัดการความรู้ (KM) ไปประยุกต์ใช้กับการบริหารงานของสถานีดำรวจ

5.4.1 ผู้บริหารสถานีดำรวจส่วนใหญ่ ต้องการให้มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดการความรู้ (KM) ให้แพร่หลายมากขึ้น เนื่องจากมีบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดการความรู้ค่อนข้างน้อย และบางคนก็รู้เพียงแค่ระดับพื้นฐาน ไม่ได้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการการจัดการอย่างแท้จริง ซึ่งผู้บริหารระดับสูงหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในด้านการบริหารองค์กรตำรวจควรที่จะให้ความสำคัญ และจัดโครงการหรือกิจกรรมที่เป็นรูปธรรมเพื่อเป็นการเผยแพร่ความรู้ให้แก่เจ้าหน้าที่หรือบุคลากรให้เข้าไปมีส่วนร่วม และทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ให้มากขึ้น

5.4.2 ผู้บริหารสถานีดำรวจบางท่านมีความไม่แน่ใจว่า จะสามารถนำเอาความรู้จากการจัดการความรู้ (KM) เข้ามามีส่วนช่วยให้การบริหารของสถานีดำรวจให้เกิดประสิทธิผลได้มากน้อยเพียงใด เนื่องจากหลักการของการจัดการความรู้ค่อนข้างมีความเป็นนามธรรม จำเป็นที่จะต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้หรือมีความตั้งใจจริงในอันที่จะศึกษาให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งได้ ซึ่งภารกิจของเจ้าหน้าที่ตำรวจในปัจจุบันมีค่อนข้างมาก จึงเป็นข้อจำกัดอย่างหนึ่งที่ทำให้ไม่สามารถมีเวลาเพียงพอเพื่อที่จะศึกษาองค์ความรู้ดังกล่าวได้อย่างจริงจัง

5.4.3 จากผลการวิจัย พบว่าปัจจัยพื้นฐานส่วนใหญ่ของผู้บริหารสถานีดำรวจไม่มีผลทำให้ความคิดเห็นต่อการนำการจัดการความรู้มาใช้ในการบริหารสถานีดำรวจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีเพียงบางตัวแปรซึ่งได้แก่ อายุ และอายุราชการ เท่านั้นที่มีผลทำให้ความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับหลายๆ งานวิจัย เช่น “ความรู้ความเข้าใจ และความคิดเห็นของนิสิตรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ที่มีต่อพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540” ของ ร.ต.อ.หญิงสร้อยญา สิทธิโชค ซึ่งพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความรู้ความเข้าใจและความคิดเห็นที่มีต่อพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารฯ นอกจากนี้ยังมีการวิจัยเรื่อง “ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบลของสมาชิกสภาและคณะกรรมการบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง” ของ นกัศวรณ เตชะสืบ ซึ่งผลการศึกษายังพบว่า ปัจจัยพื้นฐานของกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส เวลาในการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์เวลาในการดำรงตำแหน่งต่างก็มีความรู้และความเข้าใจไม่มีผลต่อการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบลของสมาชิกสภาและคณะกรรมการส่วนตำบลที่แตกต่างกัน

บทที่ 6

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นต่อการนำการจัดการความรู้ไปใช้ในองค์กรของ ผู้บริหารสถานีตำรวจภูธร ในเขตกองบัญชาการ ตำรวจภูธรภาค 7” ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

6.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

6.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ของผู้บริหารสถานีตำรวจ ในเขตกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 7

6.2 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อการนำมาประยุกต์ใช้ในงานบริหารสถานีตำรวจ ในเขตกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 7

6.2 กลุ่มประชากรเป้าหมาย

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม ทำการเก็บรวบรวมกลุ่มประชากรเป้าหมาย คือ ผู้บริหาร สถานีตำรวจภูธรในเขตกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 7 รวมจำนวนทั้งสิ้น 303 นาย ซึ่งได้แก่ คือ ผู้กำกับการสถานีตำรวจ รองผู้กำกับการสถานีตำรวจ หรือตำแหน่งเทียบเท่า ในเขต กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 7 โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง

6.3 ผลการวิจัย

จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรในเขตกองบัญชาการตำรวจภูธร ภาค 7 จากการศึกษพบว่าผู้บริหารสถานีตำรวจภาค 7 ที่มีอายุ และอายุราชการแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ (KM) ที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากประสบการณ์จากการปฏิบัติหน้าที่

ของแต่ละบุคคล ทำให้ผู้บริหารที่มีความอาวุโสกว่าซึ่งมีประสบการณ์มากกว่า สามารถเข้าใจถึงบทบาทและความสำคัญต่อการนำการจัดการความรู้ (KM) มาใช้ในการบริหารสถานีดารวจในมุมมองที่กว้างกว่าผู้บริหารรุ่นน้องที่ยังผ่านประสบการณ์การทำงานมาน้อย และอายุราชการเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละบุคคลที่มากขึ้นแตกต่างกันออกไป สำหรับตัวแปรอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็น ตำแหน่งบริหาร ประสบการณ์การดำรงตำแหน่งบริหาร ความชำนาญในสายงาน และประสบการณ์การเข้าฝึกอบรมเรื่องการจัดการความรู้ ไม่มีผลต่อความคิดเห็นในการนำการจัดการความรู้มาใช้ในการบริหารงานตำรวจที่แตกต่างกัน เนื่องจากว่าตัวแปรเหล่านี้มีลักษณะโดยทั่วไปที่ใกล้เคียงกัน อย่างเช่น ตำแหน่งทางด้านบริหาร ซึ่งได้แก่ รองผู้กำกับการ และผู้กำกับการ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ภาระหน้าที่ที่ใกล้เคียงกันมาก อีกทั้งประสบการณ์การดำรงตำแหน่งทางด้านบริหารของแต่ละคนค่อนข้างใกล้เคียงกัน ประสบการณ์จากการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ทำให้มีมุมมองหรือความคิดเห็นที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สรุปผลการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานีดารวจภูธรในเขตกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 7 มีความคิดเห็นต่อการนำการจัดการความรู้ (KM) ไปใช้ในการบริหารงานตำรวจอยู่ในระดับดี โดยเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าจะสามารถนำการจัดการความรู้ (KM) มาประยุกต์ใช้กับงานบริหารสถานีดารวจให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีได้ สำหรับความแตกต่างกันทางด้านปัจจัยภูมิหลังทางสังคมของผู้บริหารสถานีดารวจภูธรในเขตกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 7 มีผลทำให้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ (KM) ที่แตกต่างกันในบางตัวแปร อย่างเช่น อายุ และอายุราชการ แต่ความแตกต่างกันทางด้านตำแหน่ง ประสบการณ์การดำรงตำแหน่งด้านบริหาร ความชำนาญในสายงาน และประสบการณ์การเข้ารับการฝึกอบรม ไม่มีผลทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ (KM) แตกต่างกัน

6.4 ข้อเสนอแนะจากการทำการวิจัย

6.4.1 การทำความเข้าใจเกี่ยวกับความรู้ทางด้านการจัดการความรู้ (KM) เป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลาพอสมควรเพื่อให้สามารถเข้าถึงแก่นของความรู้อย่างแท้จริง เนื่องจากองค์ความรู้ที่ค่อนข้างเป็นไปในเชิงทฤษฎีมากกว่าเชิงปฏิบัติ จึงเป็นการยากแก่การที่จะนำความรู้มาเผยแพร่เพื่อให้บุคลากรในองค์กรตำรวจหรือผู้ได้บังคับบัญชาได้เข้าใจ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้

ดังนั้นผู้บริหารสถานีดำรวจควรที่จะมีการพัฒนา หรือประยุกต์องค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ (KM) ให้มีลักษณะเป็นรูปธรรมมากขึ้น

6.4.2 ผู้บริหารสถานีดำรวจควรที่จะมีการจัดหา หรือทำกิจกรรมที่เป็นการกระตุ้นพฤติกรรมของผู้ได้บังคับบัญชาให้เกิดความใฝ่ที่อยากจะเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ โดยการสร้างตัวแบบ (Model) ที่สามารถมองเห็นภาพลักษณ์ที่แท้จริง เพื่อที่ว่าผู้ได้บังคับบัญชาจะได้นำไปปฏิบัติให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรในรูปแบบสมัยใหม่ และเพื่อเป็นการวางแผนแนวทางแก่ผู้ปฏิบัติในรุ่นต่อไป

6.4.3 ควรมีการจัดทำเป็นคู่มือ“องค์ความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ” โดยประกอบด้วยเนื้อหาเกี่ยวกับ ความรู้ทั่วไปเรื่องการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมและการอำนวยความสะดวกการจราจร แนวทางการให้ประชาชน และท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมภายในชุมชนของตนเอง รวมไปถึงทักษะด้านการสืบสวนสอบสวน และการปราบปรามในรูปแบบต่างๆ การนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในหน่วยงานเพื่อให้การทำงานเกิดความสะดวกรวดเร็ว และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทันทั่วถึง

6.4.4 ผู้บริหารสถานีดำรวจควรเปิดโอกาสให้ตำรวจรุ่นใหม่ได้มีโอกาสศึกษาความรู้วิชาการแขนงใหม่ๆ เพิ่มเติม เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและนำมาเผยแพร่ให้เจ้าหน้าที่หรือบุคลากรภายในสถานีได้รับทราบ และนำเอาไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดมิติของวัฒนธรรมใหม่ในอันที่จะนำไปประยุกต์ใช้ภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของการจัดการความรู้ (KM) ในเรื่องของ การแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing: KS)

6.5 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป

6.5.1 สำหรับการศึกษเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจทางด้านการจัดการความรู้ (KM) ในครั้งต่อไป ควรที่จะมีการเปลี่ยนกลุ่มเป้าหมายเป็นกลุ่มผู้ปฏิบัติการหรือกลุ่มผู้ได้บังคับบัญชา หรือมีการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับสถานีดำรวจที่ได้นำเอาหลักการของการจัดการความรู้ (KM) ไปใช้ในการบริหารแล้ว สามารถเกิดประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด พร้อมทั้งศึกษาขั้นตอนวิธีการ

นำเอาความรู้จากการจัดการความรู้ไปประยุกต์ใช้ รวมไปถึงศึกษาแผนกลยุทธ์ของการบริหารของสถานีดารวจ ทั้งนี้เพื่อได้ทราบถึงจุดแข็งจุดอ่อนจากการนำความรู้ด้านการจัดการความรู้ (KM) ไปใช้ในมุมมองที่หลากหลายยิ่งขึ้น

6.5.2 สำหรับผลการวิจัยครั้งนี้จะเห็นได้ว่าปัจจัยพื้นฐานส่วนใหญ่ไม่มีผลทำให้ความคิดเห็นต่อการนำการจัดการความรู้ไปใช้ในการบริหารสถานีดารวจมีความแตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากตัวแปรดังกล่าวที่นำมาวิเคราะห์ยังไม่มีหลากหลายมากนัก ในการทำการวิจัยที่เกี่ยวข้องครั้งต่อไป ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการนำตัวแปรอื่นๆ นอกจากตัวแปรส่วนบุคคลเข้ามาใช้ในการวิจัยให้มากขึ้น เพื่อที่จะสามารถหาความสัมพันธ์ต่อการนำเอาการจัดการความรู้ (KM) มาใช้ในการบริหารองค์กรที่ชัดเจนขึ้น

6.5.3 อาจมีการศึกษาเรื่องการจัดการความรู้ในองค์กรอื่นๆ ทั้งองค์กรของราชการและเอกชน เพื่อที่จะรู้ถึงสภาพการณ์การบริหารงานขององค์กรอื่นๆ และการนำเอาความรู้ด้านการจัดการความรู้ (KM) ไปประยุกต์ใช้ในหน่วยงานอื่นๆ

ความคิดเห็นต่อการนำการจัดการความรู้ไปใช้ในองค์กรของผู้บริหารสถานีตำรวจ
ในเขตกองบัญชาการ ตำรวจภูธรภาค 7

ร้อยตำรวจเอก กอบโชค เล็กตระกูล 4636883 SHPA/M

ศศ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : สมบูรณ์ ศิริสรธริรัญ, Ph.D., รัชดา ธนาดิเรก, Ph.D.,
กมลพร สอนศรี, Ph.D.,

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

1. ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยได้เจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี แม้การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะก่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าอย่างเห็นได้ชัด ในทางกลับกันก็ส่งผลกระทบทำให้เกิดปัญหาสังคมตามมาหลายประการเช่นกัน โดยเฉพาะปัญหาเกี่ยวกับอาชญากรรม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นหน่วยงานกระบวนการยุติธรรมเบื้องต้นที่อยู่ใกล้ชิดและสัมผัสกับประชาชนมากที่สุด และมีบทบาทสำคัญในการรับผิดชอบต่อความผาสุกของประชาชนและความปลอดภัยของประเทศ ตำรวจจึงมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม

การจัดการความรู้ (KM) ถือเป็นแนวคิดใหม่ในการที่จะเสริมสร้างและพัฒนาบุคคล ระบบ และเทคโนโลยี ให้เกิดประสิทธิภาพภายในองค์กร โดยเน้นไปที่การจัดการการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร ความไม่แน่นอน และความซับซ้อนของระบบ ซึ่งเป้าหมายของการจัดการความรู้คือความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความยั่งยืน การจัดการความรู้ จึงควรที่จะได้รับการหยิบยกขึ้นมาศึกษา เพื่อนำมาใช้พัฒนาองค์กร บุคลากรขององค์กรตำรวจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรในสถานีตำรวจซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำงานใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด แต่ก่อนที่จะมีการจัดการความรู้ ผู้วิจัยเห็นว่าควรทำการศึกษาถึงความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจต่อการนำเอา

การจัดการความรู้ดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานของตำรวจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธร ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานีตำรวจในพื้นที่ที่มีความคิดเห็นต่อเรื่องการจัดการความรู้ในองค์กร (KM) เช่นใด เนื่องจากผู้บริหารสถานีตำรวจจะต้องเป็นบุคลากรหลักขององค์กรที่เป็นผู้ผลักดันการจัดการความรู้ (KM) ให้กับข้าราชการตำรวจผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของการศึกษาถึง การนำการจัดการความรู้ไปใช้ในองค์กรของผู้บริหารสถานีตำรวจ โดยเฉพาะในเขตกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 7 เนื่องจากว่ากองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 7 ได้ริเริ่มนำองค์ความรู้ในการบริหารการจัดการความรู้ (PSO) มาใช้อย่างเป็นรูปธรรมในเขตพื้นที่กองบัญชาการ ประกอบกับสภาพภูมิศาสตร์ เศรษฐกิจ สังคม ของพื้นที่ที่มีความเหมาะสมในการนำกระบวนการการจัดการความรู้ไปใช้ในองค์กร ผู้บริหารสถานีตำรวจในเขตกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 7 จึงเป็นเป้าหมายที่มีความสำคัญสูงสุดในการทำการศึกษา

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ของผู้บริหารสถานีตำรวจ ในเขตกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 7

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อการนำมาประยุกต์ใช้ในงานบริหารสถานีตำรวจ ในเขตกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 7

3. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นต่อการนำการจัดการความรู้ไปใช้ในองค์กรของผู้บริหารสถานีตำรวจ ในเขตกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 7” เป็นการศึกษาจากประชากรเป้าหมาย คือ ผู้กำกับการสถานีตำรวจ รองผู้กำกับการสถานีตำรวจ หรือตำแหน่งเทียบเท่า ในเขตกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 7

4. นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

4.1 การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) หมายถึง กระบวนการรวบรวม ค้นหา แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ของบุคลากรในองค์กร และนำความรู้ที่ได้ผ่านการวิเคราะห์และสังเคราะห์มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร

4.2 ทักษะ (Skill) หมายถึง ความชำนาญ ความมีปฏิภาณไหวพริบ สามารถที่จะตัดสินใจในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี

4.3 การนำมาใช้เพื่อพัฒนา หมายถึง การนำองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาทดลองมา ใช้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กร

4.4 ผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรภาค 7 หมายถึง ผู้กำกับการสถานีตำรวจ, รองผู้กำกับการสถานีตำรวจ หรือ ตำแหน่งที่เทียบเท่าในสังกัด ตำรวจภูธรภาค 7

4.5 ความคิดเห็น หมายถึง สภาพความรู้สึกที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นผลมาจากความรู้ การรับรู้ ประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับมา โดยบุคคลนั้นอาจจะแสดงออกมาทางใดทางหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นการพูด ลักษณะท่าทาง หรือไม่แสดงออกเลย ก็ได้

4.6 Knowledge Vision (KV) หมายถึง การกำหนดทิศทางว่า จะนำความรู้ด้านการจัดการความรู้ไปใช้ในทิศทางใด

4.7 Knowledge Sharing (KS) หมายถึง การแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร

4.8 Knowledge Assert (KA) หมายถึง ความรู้ที่องค์กรได้เก็บสะสมไว้เป็นคลังความรู้

5. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ตัวแปร 2 ประเภท คือ

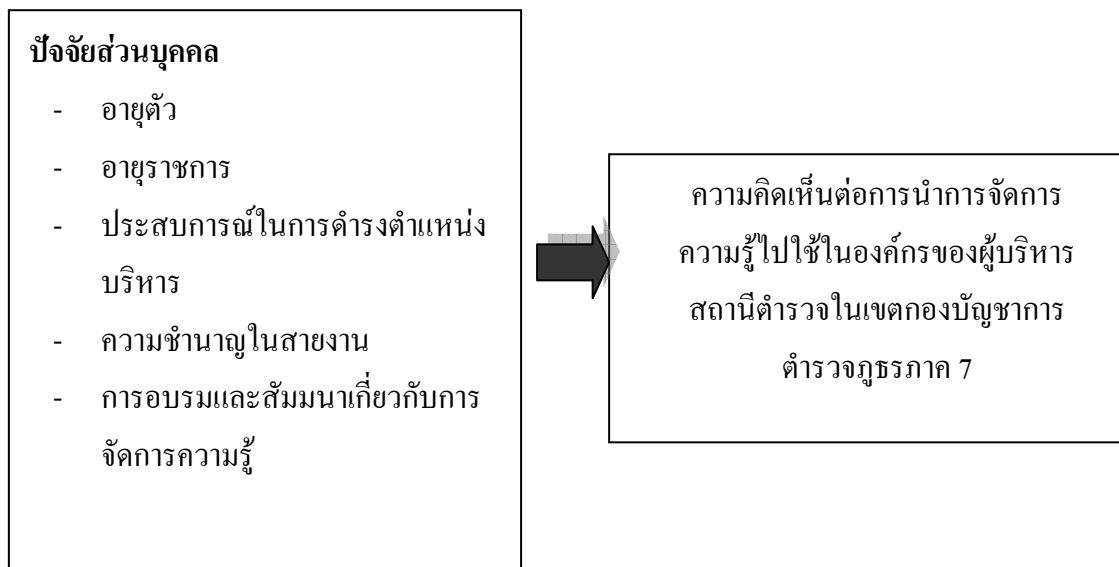
5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุราชการ ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งบริหาร ความชำนาญในสายงาน และการอบรมและพัฒนาเกี่ยวกับการจัดการความรู้

5.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความคิดเห็นต่อการนำการจัดการความรู้ไปใช้ในองค์กรของผู้บริหารสถานีดำรวจ ในเขตกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 7

6. กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ของผู้บริหารสถานีตำรวจ ในเขตกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 7

7.2 ทำให้ทราบถึงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อการนำมาประยุกต์ใช้ในงานบริหารสถานีตำรวจ ในเขตกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 7

8. ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

8.1 แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

- คำจำกัดความของความคิดเห็น
- ความสำคัญของความคิดเห็น
- การวัดความคิดเห็น
- ประเภทของความคิดเห็น
- ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น

8.2 แนวความคิดและทฤษฎีของการจัดการความรู้

- คำจำกัดความและแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้
- ประเภทของความรู้
- แนวคิดและทฤษฎีของการจัดการความรู้

8.3 แนวคิดและทฤษฎีของการบริหารงานภาครัฐ

- แนวคิดและทฤษฎีของการบริการของรัฐ
- การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาระบบการบริหารราชการ

8.4 โครงสร้าง นโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติและแผนที่เกี่ยวข้อง

- โครงสร้างสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- โครงสร้างสถานีตำรวจ สังกัดเขตกองบัญชาการ ตำรวจภูธรภาค 7
- นโยบายและแผนที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับองค์กรตำรวจไทย

8.5 การกิจ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานตำรวจ

- การกิจตามข้อบัญญัติของกฎหมาย
- การกิจหลักที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน

8.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

9. ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นต่อการนำการจัดการความรู้ไปใช้ในองค์กรของผู้บริหารสถานีตำรวจ ในเขตกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 7” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์ ซึ่งมีรายละเอียดของขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังต่อไปนี้

9.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามรายละเอียดตัวแปรในบทที่ 1 โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการนำการจัดการความรู้ไปใช้ในองค์กรของผู้บริหารสถานีตำรวจ ในเขตกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 7

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

9.2 กลุ่มเป้าหมาย

ประชากรเป้าหมายได้แก่ ผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรในเขตกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 7 รวมจำนวนทั้งสิ้น 303 นาย

9.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

9.3.1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของประชากรเป้าหมาย โดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

9.3.2 การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนและการวิเคราะห์จำแนกหมู่ (ANOVA)

10. ผลการวิจัย

10.1 ภูมิหลังส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธร ในเขตกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 7

จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรในเขตกองบัญชาการตำรวจภูธร ภาค 7 ส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี โดยมีตำแหน่งเป็นรองผู้กำกับการฝ่ายจำนวน 241 คน ในขณะที่ตำแหน่งผู้กำกับการฝ่ายมีเพียง 62 คน อายุราชการส่วนใหญ่อยู่ในช่วงระหว่าง 10 – 15 ปี มีจำนวน 206 คน ด้านประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งบริหารช่วงระยะเวลา 5 – 10 ปีมีจำนวนมากที่สุด คือ 230 คน งานที่มีความเชี่ยวชาญส่วนใหญ่เป็นงานทางด้านจราจร มีจำนวน 150 คน รองลงมาคือ งานทางด้านสืบสวนสอบสวน โดยที่งานด้านการอำนวยความยุติธรรมมีจำนวนน้อยที่สุด ด้านประสบการณ์การเข้าฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดการความรู้ (KM) มีผู้เคยเข้ารับการฝึกอบรมเพียงแค่ 18 คน ในขณะที่จำนวนผู้ที่ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมมีมากถึง 285 คน

10.2 ความคิดเห็นต่อการนำการจัดการความรู้ (KM) ไปใช้ในการบริหารงานตำรวจ

จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานีตำรวจ ในเขตภาค 7 ส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการนำการจัดการความรู้ (KM) ไปใช้ในการบริหารงานตำรวจในระดับดี โดยเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าจะสามารถนำการจัดการความรู้ (KM) มาประยุกต์ใช้กับงานบริหารสถานีตำรวจให้สามารถเกิดประสิทธิภาพที่ดีได้ รองลงมาคือเห็นด้วยว่า การนำการจัดการความรู้มาใช้ในสถานีตำรวจจะมีผลต่อการกำหนดนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ แต่ไม่ค่อยมั่นใจว่าภาพพจน์ของตำรวจและสถานีตำรวจจะดีขึ้นหรือไม่เมื่อนำการจัดการความรู้มาใช้ในสถานีตำรวจ

10.3 วิเคราะห์ความแปรปรวนและการวิเคราะห์จำแนกหมู่ (ANOVA)

10.3.1 แสดงความแตกต่างทางด้านอายุของกลุ่มผู้บริหารสถานีตำรวจกับความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ (KM) โดยใช้การวิเคราะห์แบบ One-Way Analysis of Variance

จากการศึกษาพบว่าผู้บริหารสถานีตำรวจภาค 7 ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ (KM) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเกิดจากประสบการณ์จากการปฏิบัติหน้าที่ที่มากน้อยของแต่ละบุคคล และความเชี่ยวชาญในสายงานนั้นๆ

ทำให้ผู้บริหารที่มีความอาวุโสกว่าซึ่งมีประสบการณ์มากกว่า สามารถเข้าใจถึงบทบาทการนำการจัดการความรู้ (KM) มาใช้ในการบริหารสถานีดำรงในมุมมองที่กว้างกว่าผู้บริหารรุ่นน้องที่ยังผ่านประสบการณ์มาน้อย

10.3.2 แสดงความแตกต่างทางด้านอายุราชการของกลุ่มผู้บริหารสถานีดำรงกับทัศนคติต่อการจัดการความรู้ (KM) โดยใช้การวิเคราะห์แบบ *One-Way Analysis of Variance*

จากการศึกษาพบว่าผู้บริหารสถานีดำรงภาค 7 ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ (KM) ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งมีความสอดคล้องกันกับปัจจัยด้านอายุของผู้บริหาร เนื่องจากอายุราชการจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละบุคคลที่มากขึ้นแตกต่างกันออกไป ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ซึ่งมีประสบการณ์ในหน้าที่มากกว่าย่อมมีมุมมองหรือความคิดเห็นที่แตกต่างจากผู้บริหารที่เพิ่งเข้ามาทำหน้าที่ใหม่ๆ

10.3.3 แสดงความแตกต่างทางด้านตำแหน่งของกลุ่มผู้บริหารสถานีดำรงกับทัศนคติต่อการจัดการความรู้ (KM) โดยใช้การวิเคราะห์แบบ *Independent T-test*

จากการศึกษาพบว่า ตำแหน่งของกลุ่มผู้บริหารสถานีดำรงที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ (KM) ที่แตกต่างกัน ซึ่งหมายความว่า ความแตกต่างทางด้านตำแหน่งของกลุ่มผู้บริหาร ไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งผู้กำกับฝ่ายหรือรองผู้กำกับฝ่ายล้วนแล้วแต่มีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ (KM) ไปในแนวทางเดียวกันทั้งสิ้น ซึ่งอาจเป็นเพราะมีการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกัน ทำให้มีประสบการณ์การทำงานที่ไม่แตกต่างกันมากนัก จึงมีมุมมองความคิดเห็นด้านการจัดการความรู้ในรูปแบบเดียวกัน

10.3.4 แสดงความแตกต่างทางด้านประสบการณ์การดำรงตำแหน่งบริหารกับทัศนคติต่อการจัดการความรู้ (KM) โดยใช้การวิเคราะห์แบบ *One-Way Analysis of Variance*

จากการศึกษาพบว่า ประสบการณ์การดำรงตำแหน่งบริหารที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ (KM) ที่แตกต่างกัน ซึ่งหมายความว่าความแตกต่างทางด้านประสบการณ์การดำรงตำแหน่งบริหารก็เป็นไปในลักษณะเดียวกันกับความแตกต่างทางด้านตำแหน่งของผู้บริหาร เนื่องจากระยะเวลาของการดำรงตำแหน่งบริหารของทั้งสองตำแหน่งไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งรองผู้กำกับฝ่ายและตำแหน่งผู้กำกับฝ่ายมีความใกล้เคียงกัน และเป็นไปตามกฎเกณฑ์การเลื่อนชั้นยศ จึงไม่มีผลทำให้มีความแตกต่างกันในเรื่องความคิดเห็นด้านการจัดการความรู้ (KM)

10.3.5 แสดงความแตกต่างทางด้านความชำนาญในสายงานกับความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ (KM) โดยใช้การวิเคราะห์แบบ *One-Way Analysis of Variance*

จากการศึกษาพบว่า ความแตกต่างกันด้านความชำนาญในสายงานของผู้บริหารสถานีดารวจ ภาค 7 ไม่มีผลต่อความคิดเห็นที่แตกต่างต่อการจัดการความรู้ (KM) ถึงแม้ว่าความเชี่ยวชาญจะแตกต่างกันออกไปอันเนื่องจากวิทยาการความรู้ที่แตกต่างกันไปในแต่ละด้าน ไม่ว่าจะเป็น การจราจร การสืบสวนสอบสวน การปราบปราม หรือการอำนวยความสะดวก แต่ทุกสายงานต่างก็มีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้เป็นไปในทิศทางเดียวกันว่าความรู้จากการจัดการความรู้ (KM) จะสามารถทำให้สถานีเกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้

10.3.6 แสดงความแตกต่างทางด้านประสบการณ์การเข้าฝึกอบรมเรื่องการจัดการความรู้กับความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ (KM) โดยใช้การวิเคราะห์แบบ *Independent T-test*

จากการศึกษาพบว่า ประสบการณ์การเข้าฝึกอบรมเรื่องการจัดการความรู้ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่แตกต่างกัน ซึ่งหมายความว่าผู้บริหารสถานีที่เคยได้รับการเข้าฝึกอบรมเรื่องการจัดการความรู้ (KM) มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างไปจากผู้บริหารสถานีที่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม อาจเนื่องมาจาก กระบวนการจัดการความรู้ (KM) เป็นหลักการทางด้านการบริหารที่มีประโยชน์ต่อหน่วยงาน ซึ่งทุกคนเห็นด้วยว่าสมควรที่จะนำเอาไปประยุกต์ใช้กับการบริหารสถานีดารวจ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงาน

11. บทสรุป

จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานีดารวจภูธรในเขตกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 7 ที่มีอายุ และอายุราชการแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ (KM) ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องมาจากประสบการณ์จากการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละบุคคล ทำให้ผู้บริหารที่มีความอาวุโสกว่าซึ่งมีประสบการณ์มากกว่า สามารถเข้าใจถึงบทบาทและความสำคัญต่อการนำการจัดการความรู้ (KM) มาใช้ในการบริหารงานได้ดีกว่า สำหรับตัวแปรอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็น ตำแหน่งบริหาร ประสบการณ์การดำรงตำแหน่งบริหาร ความชำนาญในสายงาน และประสบการณ์การเข้าฝึกอบรมเรื่องการจัดการความรู้ ไม่มีผลต่อความคิดเห็นในการนำการจัดการความรู้มาใช้ในการบริหารงานตำรวจที่แตกต่างกัน เนื่องจากว่าตัวแปรเหล่านี้มี

ลักษณะโดยทั่วไปที่ใกล้เคียงกัน อย่างเช่น ตำแหน่งทางด้านการบริหาร ซึ่งได้แก่ รองผู้กำกับการ และ ผู้กำกับการ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ภาระหน้าที่ที่ใกล้เคียงกันมาก ทำให้มีมุมมองหรือความคิดเห็นที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

12. ข้อเสนอแนะจากผู้ทำวิจัย

12.1 การทำความเข้าใจเกี่ยวกับความรู้ทางด้านการจัดการความรู้ (KM) เป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลาพอสมควรเพื่อให้สามารถเข้าถึงแก่นของความรู้อย่างแท้จริง เนื่องจากมีความเป็นทฤษฎีมากกว่าปฏิบัติ ดังนั้นผู้บริหารสถานีดำรวจควรที่จะมีการพัฒนา หรือประยุกต์องค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ (KM) ให้มีลักษณะเป็นรูปธรรมมากขึ้น

12.2 ผู้บริหารสถานีดำรวจควรที่จะมีการจัดหาหรือทำกิจกรรมที่เป็นการกระตุ้นพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความใฝ่ใฝ่อยากจะเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ โดยการสร้างตัวแบบ (Model) ที่สามารถมองเห็นภาพลักษณ์ที่แท้จริง

12.3 ควรมีการจัดทำเป็นคู่มือ “องค์ความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ” โดยประกอบด้วยเนื้อหาเกี่ยวกับ ความรู้ทั่วไปเรื่องการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมและการอำนวยความสะดวกการจราจร แนวทางการให้ประชาชนและท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมภายในชุมชนของตนเอง

12.4 ผู้บริหารสถานีดำรวจควรเปิดโอกาสให้ตำรวจรุ่นใหม่ได้มีโอกาสศึกษาความรู้วิชาการแขนงใหม่ๆ เพิ่มเติมเพื่อเป็นการเก็บสะสมความรู้ตามหลักการคลังความรู้ (Knowledge Asset: KV) และนำมาเผยแพร่ให้เจ้าหน้าที่หรือบุคลากรภายในสถานีได้รับทราบ ซึ่งสอดคล้องกับการแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing: KS)

13. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป

13.1 สำหรับการศึกษาเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจทางด้านการจัดการความรู้ (KM) ในครั้งต่อไป ควรที่จะมีการเปลี่ยนกลุ่มเป้าหมายเป็นกลุ่มผู้ปฏิบัติการหรือกลุ่มผู้บังคับบัญชา หรือมีการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารสถานีดารวจอื่นๆ ที่ได้นำเอาหลักการของการจัดการความรู้ (KM) ไปใช้ในการบริหารแล้ว สามารถเกิดประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด พร้อมทั้งศึกษาขั้นตอนวิธีการนำเอาความรู้จากการจัดการความรู้ไปประยุกต์ใช้ รวมไปถึงศึกษาแผนกลยุทธ์ของการบริหารของสถานีดารวจ ทั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงจุดแข็งจุดอ่อนจากการนำความรู้ด้านการจัดการความรู้ (KM) ไปใช้ในมุมมองที่หลากหลายยิ่งขึ้น

13.2 สำหรับผลการวิจัยครั้งนี้จะเห็นได้ว่าปัจจัยพื้นฐานส่วนใหญ่ ไม่มีผลทำให้ความคิดเห็นต่อการนำการจัดการความรู้ไปใช้ในการบริหารสถานีดารวจมีความแตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากตัวแปรดังกล่าวที่นำมาวิเคราะห์ยังไม่มีผลหลากหลายมากนัก ในการทำการวิจัยที่เกี่ยวข้องครั้งต่อไป ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการนำตัวแปรอื่นๆ นอกจากตัวแปรส่วนบุคคลเข้ามาใช้ในการวิจัยให้มากขึ้น เพื่อที่จะสามารถหาความสัมพันธ์ต่อการนำเอาการจัดการความรู้ (KM) มาใช้ในการบริหารองค์กรที่ชัดเจนขึ้น

13.3 อาจมีการศึกษาเรื่องการจัดการความรู้ในองค์กรอื่นๆ ทั้งองค์กรของราชการและเอกชน เพื่อที่จะรู้ถึงสภาพการณ์การบริหารงานขององค์กรนั้นๆ และการนำเอาความรู้ด้านการจัดการความรู้ (KM) ไปประยุกต์ใช้ในหน่วยงานนั้นๆ

THE OPINIONS TOWARD KNOWLEDGE MANAGEMENT
IMPLEMENTATION OF POLICE STATION EXECUTIVE IN PROVINCIAL
REGION 7

POL.CAPT. KORBCHOKE LEKTRAKUL 4636883 SHPA/M

M.A. (PUBLIC ADMINISTRATION)

THESIS ADVISOR COMMITTEE: SOMBOON SIRISUNHIRUN, Ph.D.,
RACHADA DHNADIREK, Ph.D., GAMOLPORN SONSRI, Ph.D.,

EXECUTIVE SUMMARY

1. Background and significance of the research

Thailand is all development rapidly such as economic, political, educational, social and technology. As social problems occur variously especially a crime, which is a danger effect to population developing. Royal Thai Police is a National Law Enforcement Agency of Thailand, responsible for crime prevention and suppression therefore it is necessary to develop the organization structure including human resources to have ability for mission performance effectiveness.

Knowledge Management is a new branch of management for achieving performance through the synergy of people, processes, and technology. Its focus is on the management of change, uncertainty, and complexity. Clearly, the goal of knowledge management is sustained individual performance through ongoing learning, unlearning, and adaptation. Technologies is continually developing so it has to increased adoption of information technology and the increasing overall quality and IT competence of its police officers, the police organization is well positioned to leverage knowledge management principles and practices to better equip its officers with the necessary knowledge to discharge their duties.

Before taking the knowledge management (KM) through develop the police organization, could be know level of opinions toward knowledge management (KM) implementation of police executive in provincial region 7, for understanding and adapt the right attitude of knowledge management. Researcher who is a police officer of the Provincial Police Region 7, which covers the many provinces, also interests to study the knowledge management (KM) in this police organization for further social advantages.

2. Objective of the research

2.1 To study the level of opinions toward knowledge management (KM) implementation of police executive in provincial region 7

2.2 To compare the difference of background and personal factor which effect to the level of opinions toward knowledge management (KM) implementation of police executive in provincial region 7

3. Scope of the research

Researcher specifies the target group, which is the police executive in provincial region 7 such as the administrator and sub-administrator or the same in the provincial region 7, all 303 cases.

4. Definition of Terms

4.1 Knowledge Management (KM) defines the process of collecting, searching and sharing knowledge of human organization, including take the synthesis and analysis knowledge to increase the effectiveness of organization.

4.2 Skill defines expert, talent and intelligence for deciding and solving problem face-to-face absolutely

4.3 Using for development defines taking the result toward effectiveness increasing of human organization

4.4 The police executive in provincial region 7 defines the administrator and sub-administrator or the same that are belong to provincial region 7.

4.5 Opinion defines feeling of someone toward something in any time which is occur from learning, experience

4.6 Knowledge Vision (KV) defines the specific the working direction for organization management.

4.7 Knowledge Sharing (KS) defines changing the knowledge, attitude and opinion of the organization officer.

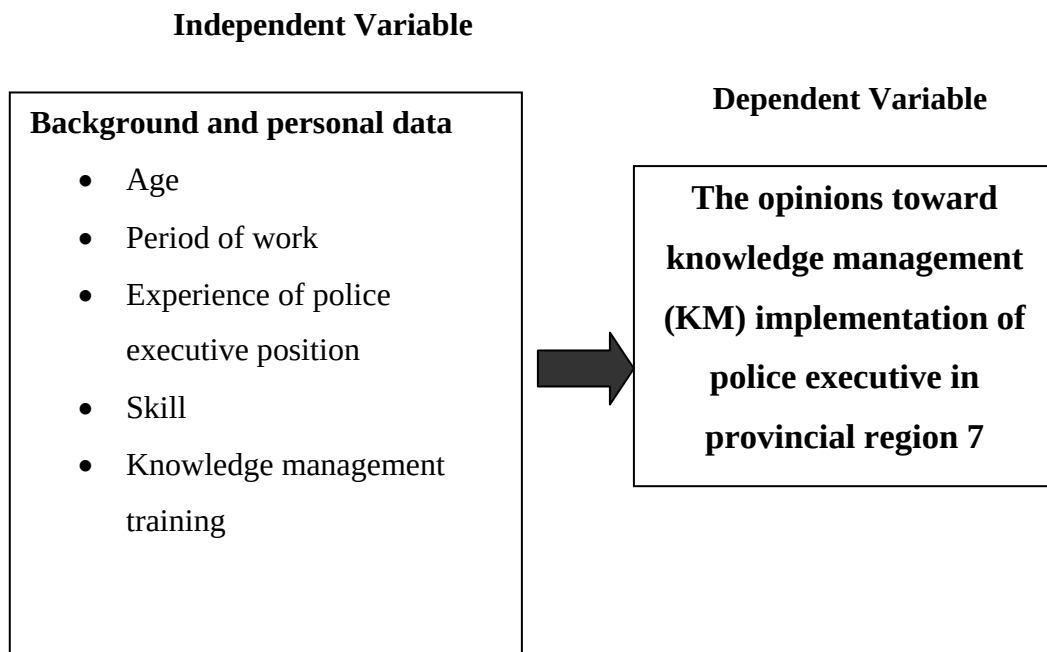
4.8 Knowledge Assert (KA) defines the knowledge, which is collected in the organization for taking development.

5. Variables of the research

5.1 Independent variable: Background and personal data such as age, period of work, experience of police executive position, skill and Knowledge management training.

5.2 Dependent variable: The opinions toward knowledge management (KM) implementation of police executive in provincial region 7

6. Research Methodology



7. The Outcome to be obtained

7.1 To know the level of opinions toward knowledge management (KM) implementation of police executive in provincial region 7

7.2 To know the difference of background and personal factor which affect to the level of opinions toward knowledge management (KM) implementation of police executive in provincial region 7

8. Literature Review

8.1 The opinion concept

- Definition
- The significant of opinion
- Scale of opinion
- Types of opinion
- Factor influence toward opinion

8.2 Concept and theoretical of knowledge management (KM)

- Definition and Concept of knowledge management (KM)
- Categories of knowledge
- Conceptual and theoretical of knowledge management (KM)

8.3 Concept and theoretical of government management

- Concept and theoretical of government service
- Knowledge management for government development

8.4 The structure of organization, policy and plan related

- The Royal Thai Police structure
- The Providential Police Region 7 structure
- Policy and plan related about the Thai police

8.5 Mission, role and duty of police officer

- Mission follows law enforcement
- Mission at nowadays

8.6 Research Related**9. Research Methodology**

This study is a Survey Research on “opinions toward knowledge management (KM) implementation of police executive in provincial region 7”. The researcher collects data from questionnaires in order to find out the attitudes towards knowledge management of police administration by the steps as followings:

9.1 Research Instrument:

Research instruments are the questionnaires both Close Ended Questionnaire and Open Ended Questionnaire by divided into 4 parts:

Part I: Personal data

Part II: Opinions toward knowledge management (KM) implementation

Part III: Part IV: Recommendation

9.2 Target Group

Researcher specifies the target group, which is the police executive in provincial region 7 such as the administrator and sub-administrator or the same in the provincial region 7, all 303 cases.

9.3 Data analysis

Information of this study is obtained from descriptive statistics and inductive statistics, taking analyze with the SPSS Program as follow:

9.3.1 Descriptive Statistics are analyzed and described the background and personal data, such as frequency, percentile, mean and standard deviation.

9.3.2 Analysis of relation between the independent variables and the dependent variable with Correlation Coefficient and One-Way Analysis of Variance: ANOVA.

10. Result

From the study of “opinions toward knowledge management (KM) implementation of police executive in provincial region 7” by questionnaire to study, that is the police executive in provincial region 7, all 303 cases. There are results as follow:

10.1 Background and personal analysis with descriptive statistics

It found that the majority of sample groups were 41 – 50 years old with the sub-administrators all 241 and the administrators only 62. There are 206 for 10 –

15 years of work period and 5 – 10 years of experience of police executive position for 230. Most of skill is traffic police for 150 and investigation. There are the police executives only 18 people who trained involve with the knowledge management (KM) as who never trained for 285.

10.2 Opinions toward knowledge management (KM) implementation

This study found the majority of administrators at the Provincial Police Region 7 agree with taking the knowledge management (KM) adapting with the police administration but not sure images of police and police station would be better when taking the knowledge management using.

10.3 Analysis of variables relationship with the inferential statistic

10.3.1 The difference of age with the opinions toward knowledge management (KM) implementation of police executive in provincial region 7:

It was found that age is statistic significant because p-value more than .05, it defines the difference of age affect to the opinions toward knowledge management (KM) implementation of police executive in provincial region 7, is differential significant, because the older executives have experience more than the next generation. The seniors have vision and the

10.3.2 The difference of working period with the opinions toward knowledge management (KM) implementation of police executive in provincial region 7:

It was found that period of work is statistic significant because p-value more than .05, it defines the difference of working period affect to the opinions toward knowledge management (KM) implementation of police executive in provincial region 7, is differential significant, because the working period is an indicator of the experience of the police executives. Therefore, the police executives have more experiential working affect to understand or have vision better.

10.3.3 The difference of the police executive position with the opinions toward knowledge management (KM) implementation of police executive in provincial region 7:

It was found the police executive position is not statistically significant because p-value more than .05, it defines the difference of police executives are not effect to the opinions toward knowledge management (KM) implementation of police executive in provincial region 7, because each position have the same duty and experience affect to have the opinion similarly.

10.3.4 The difference of experience in the police executive position with the opinions toward knowledge management (KM) implementation of police executive in provincial region 7:

It was found that experience in the police executive position is not statistically significant because p-value more than .05. It defines the difference of experience of police executive position are not effect to the opinions toward knowledge management (KM) implementation of police executive in provincial region 7, because period of police executive position is equal and hierarchical following affect to have the experience and opinion similarly.

10.3.5 The difference of skill with the opinions toward knowledge management (KM) implementation of police executive in provincial region 7:

It was found the skill is not statistically significant because p-value more than .05. It defines the difference of skills are not effect to the opinions toward knowledge management (KM) implementation of police executive in provincial region 7, because everyone have the same opinion that knowledge management is important with the police organization and effectiveness increasing.

10.3.6 The difference of Knowledge management (KM) training with the opinions toward knowledge management (KM) implementation of police executive in provincial region 7:

It was found the knowledge management (KM) training is not statistic significant because p-value more than .05. It defines the difference of knowledge management training is not effect to the opinions toward knowledge management (KM) implementation of police executive in provincial region 7, because everyone have the same opinion that knowledge management is important with the police organization and effectiveness increasing.

11. Conclusion

This study was found that the police executives in provincial region 7 who are different of age and working period, affect to the opinions toward knowledge management (KM) implementation of police executive in provincial region 7, is differential significant because the police executives, who have more experiential working, affect to understand taking the knowledge management (KM) to adapt in organization. The difference of police executive position, experience of police executive position, skill and knowledge management training, are not statistic significant because experience of police executive position is equal and hierarchical following affect to have the experience and opinion similarly that knowledge management is important with the police organization and effectiveness increasing.

12. Research Recommendation

12.1 Learning of knowledge management (KM) has to take a long time for accessing the core of knowledge theme because knowledge management (KM) is theoretical better operational.

12.2 It hard to teach the subordinate to understand and taking adapt for work. Therefore, the police administrators should make model about knowledge management (KM), which is substantial for taking to use become a custom organization.

12.3 There should create the manual about “Knowledge for operation of polices” such as introduction to protect, suppress crime and traffic police and the project for participation of people to protect their community.

12.4 The police executives should give the opportunity to the next generation learning an innovative for knowledge collecting which according to knowledge Assert (KA), and taking to share with the police officers in organization which according to knowledge Sharing (KS).

13. Recommendation for Further Research

13.1 There should be study “opinions toward knowledge management (KM) implementation of police executive in provincial region 7” from the other groups such as the interfere and in-dept interview the police executive took the knowledge of knowledge management to develop the organization for analysis the strength and weakness and the further study.

13.2 This study found that most of background and personal variables are not significant at .05 because these are stable variables not affect to different of the opinion toward knowledge management (KM) implementation of police executive in provincial region 7. Therefore, should be study the other variables, which is variously for the further study.

13.3 There should be study opinions toward knowledge management (KM) implementation of police executive in others both public and private for understanding and knowing the effectiveness of taking the knowledge management (KM) to adaptive.

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กองวิชาการ. กรมตำรวจ. (2533). **คู่มือการปฏิบัติงานในสถานีตำรวจ**. กรุงเทพมหานคร : กรมตำรวจ.

กฤษฎา พรรณราย. (2546). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้และความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของ ศาลปกครอง: ศึกษาเฉพาะกรณีนิติปรัชญาโท คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) สาขาวิชารัฐศาสตร์, ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กริช ปังนิมสวัสดิ์. (2518). กรมตำรวจ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมตำรวจ.

กรมตำรวจ. (2505). **ประมวลระเบียบการตำรวจ**. ภาค 1 ระเบียบการตำรวจเกี่ยวกับคดี เล่ม 1. กรุงเทพมหานคร : กรมตำรวจ.

เกสร วงศ์วัฒนากิจ. 2542. ความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมของกรรมการบริหารองค์การบริหาร ส่วนตำบลต่อการพัฒนาสาธารณสุขในระดับท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคม ศาสตรมหาบัณฑิต ประชากรศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

จินดากร ศรีพระราม. (2543). **ความรู้ความเข้าใจของบุคลากรพยาบาลเกี่ยวกับการรับรองคุณภาพ โรงพยาบาล กรณีศึกษา : โรงพยาบาลราชวิถี**. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชัยยศ ศิริวัฒนบรร. (2531). **ความรู้และความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของกรรมการสภาตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีกรรมการสภาตำบลผู้ทรงคุณวุฒิ จังหวัดอุบลราชธานี**. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ชุตินา อุ่นอก. (2527). **การสำรวจความคิดเห็นของประชากรที่มีต่อปัญหาสิ่งแวดล้อมบริเวณ ชุมชนนิคมอุตสาหกรรมบางชัน ศึกษากรณีผู้ที่อยู่อาศัยในนอกเขตนิคมอุตสาหกรรม บางชัน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสิ่งแวดล้อม บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

ทองศักดิ์ ธนกาญจน์. (2533). **ปัญหาและอุปสรรคของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนในเขต กองบัญชาการตำรวจนครบาล**. วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต สาขา วิชาอาชญาวิทยาและงานยุติธรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

- นภัสวรรณ เตชะสืบ. (2544). **ความรู้และความเข้าใจของประชาชนเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบลของสมาชิกและคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง**. กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญดี บุญญากิจ และคณะ. (2547). **การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- บุญธรรม คำพอ. (2520). **ความแตกต่างระหว่างผู้ยอมรับและไม่ยอมรับวิทยาการแผนใหม่ ศึกษาเฉพาะกรณีโครงการมูลนิธินบพ**. วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2546). **การบริหารงานตำรวจ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- ประพนธ์ ผาสุขยืด. (2547). **การจัดการความรู้แบบมือใหม่หัดขับ**. สำนักพิมพ์ไยใหม่.
- วรัญญา สิทธิโชค, ร.ต.อ.หญิง. (2544). **ความรู้ความเข้าใจและความคิดเห็นของนิสิตรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ที่มีต่อพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.2540. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป**, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2524). **หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**. กรุงเทพฯ: เรืองอักษร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). **พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน ฉบับ พ.ศ. 2525**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- เรืองเวทย์ แสงรัตน. (2522). **ความคิดเห็นและความสนใจของนักเรียนเตรียมทหารเกี่ยวกับอัตราเพิ่มของประชากรไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสิ่งแวดล้อม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2549). **มทรรม KM มาตรการไทยก้าวไกลสู่ LO. 21 กรกฎาคม 2549: มิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชั่น กรุงเทพฯ**.
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2540). **โครงสร้างและนโยบายสำนักงานตำรวจแห่งชาติ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- แสงจันทร์ โสภากาล. (2544). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาจังหวัดเลย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา สถาบันราชภัฏเลย.

อลิสา ยิ่งเหมาะ. (2545). **ความรู้ความเข้าใจของพนักงานสอบสวนเกี่ยวกับปัญหาการกระทำรุนแรงในเด็ก: กรณีศึกษาพื้นที่จังหวัดระยอง. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.**
อัยกานต์ ปาณิกบุตร. (2524). **หน้าที่หรือบทบาทของตำรวจที่มีต่อสังคม. วารสารรามคำแหง ปีที่ 8 ฉบับที่ 6.**

เอกสารประกอบการบรรยายในงาน Productivity Talk Special หนังสือเรื่อง **“การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ”** สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 25 สิงหาคม 2547.

เอกสารประกอบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง **Knowledge Management Training Workshop for University Executives** จัดโดยสำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ วันที่ 20 – 21 พฤศจิกายน 2546.

อุทัย หิรัญโต. (2519). **สังคมวิทยาประยุกต์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.**

ภาษาอังกฤษ

Bloom, Benjamin. S. (1956). **Taxonomy of Education Objectives, Hand Book I: Cognitive Domain.** New York: David Macay Company, Inc.,

Kolas, Blair. 1969. **Introduction Behavioral Science for Business.** New York: John Wiley and Sons, Inc.

Kurtz. C.F. and D.J. Snowden. **The New Dynamics of Strategy: Sense – making in a complex and complicated world.** IBM System Journal Vol.42 No.3 2003.

Maier, Norman R.F. 1955. **Psychology Industry.** Boston: Houghton Mifflin Company.

Mogan, Clifford T. and King Richard A. 1971. **Introduction to Psychology.** Tokyo: International Student Mcbraw. Hill Kogakussha, Ltd.

Webster. 1968. **Webster’s New Twentieth Century Dictionary** New York: World Publishing Company.

ภาคผนวก



คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลา
นครปฐม 73170

ตุลาคม 2549

เรื่อง ขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้บริหารสถานีดารวจ

ข้าพเจ้า ร้อยตำรวจเอก กอบโชค เล็กตระกูล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ และปฏิบัติหน้าที่ตำรวจในสังกัด
ตำรวจภูธรภาค 7 กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ความคิดเห็นต่อการนำการจัดการความรู้ไปใช้ใน
องค์กรของผู้บริหารสถานีดารวจ ในเขตกองบัญชาการ ตำรวจภูธรภาค 7

จึงมีความประสงค์ขอความร่วมมืออนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้
เพื่อจะได้นำข้อมูลเหล่านี้ ไปเป็นประโยชน์ทางวิชาการและเป็นประโยชน์ต่องานของสำนักงาน
ตำรวจแห่งชาติต่อไป ผู้วิจัยขอขอบคุณในความร่วมมือนำช่วยเหลือจากท่าน

ขอแสดงความนับถือ

ร้อยตำรวจเอก กอบโชค เล็กตระกูล

แบบสอบถาม

เรื่อง

ความคิดเห็นต่อการนำการจัดการความรู้ไปใช้ในองค์กรของผู้บริหารสถานีดํารวจ
ในเขตกองบัญชาการ ตำรวจภูธรภาค 7

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ หรือเติมคำลงในช่องว่างทุกข้อ
ซึ่งตรงกับความเป็นจริง และความคิดเห็นของท่าน

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

1. อายุ

- ☐ 1. 31 -40 ปี
- ☐ 2. 41 – 50 ปี
- ☐ 3. 50ปีขึ้นไป

2. อายุราชการ

- ☐ 1. 10 – 15 ปี
- ☐ 2. 16 – 20 ปี
- ☐ 3. 20 ปีขึ้นไป

3. ปัจจุบันดำรงตำแหน่งคือ

- ☐ 1. รองผู้กำกับการฝ่าย.....
- ☐ 2. ผู้กำกับการ

4. ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งบริหาร

- ☐ 1. ระยะเวลา 1 – 5 ปี
- ☐ 2. ระยะเวลา 5 – 10 ปี
- ☐ 3. 10 ปีขึ้นไป

5. ท่านมีความถนัดหรือความชำนาญในสายงานใดมากที่สุด

- ☐ 1. อำนวยการ
- ☐ 2. จราจร
- ☐ 3. สืบสวน/สอบสวน
- ☐ 4. ปราบปราม
- ☐ 5. อื่น ๆ

6. ท่านเคยเข้ารับการอบรมและพัฒนาเรื่องการจัดการความรู้ (KM) หรือไม่

- ☐ 1. ไม่เคย
- ☐ 2. เคย (โปรดระบุหลักสูตร).....

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ (KM)

ความคิดเห็นต่อการจัดการความรู้ (KM)	ความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. ท่านเห็นว่าการจัดการความรู้ (KM) สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงานบริหารสถานีดำรงได้					
2. การจัดการความรู้จะสามารถทำให้การบริหารจัดการสถานีดำรงมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					
3. ภาพพจน์ของตำรวจและสถานีดำรงจะดีขึ้น เพื่อนำการจัดการความรู้มาใช้ในสถานีดำรง					
4. เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกระดับชั้น จะเห็นถึงประโยชน์ของการนำการจัดการความรู้มาใช้บริหารสถานีดำรง					
5. การจัดการความรู้ในสถานีดำรงจะมีผลต่อการกำหนดนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ					

ส่วนที่ 34 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ท่านเห็นว่า ถ้ามีการนำการจัดการความรู้ (KM) มาใช้ในการบริหารสถานีดำรงแล้ว
จะมีปัญหาและอุปสรรคอย่างไรหรือไม่

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อมูลทั่วไปของการส่งออก ภาค 7

เขตการส่งออก ภาค 7 มีพื้นที่ติดต่อดังนี้

ด้านทิศเหนือ	ติดต่อกับ	การส่งออกภาค 6 ด้านจังหวัดตากและอุทัยธานี การส่งออกภาค 1 ด้านจังหวัดชัยนาท, สิงห์บุรี, และอ่างทอง
ด้านทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ประเทศเมียนมาร์
ด้านทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	การส่งออกภาค 1 ด้านจังหวัดพระนครศรีอยุธยา นนทบุรี และสมุทรปราการ และอ่าวไทย
ด้านทิศใต้	ติดต่อกับ	การส่งออกภาค 8 ด้านจังหวัดชุมพร

พื้นที่และจำนวนประชากร

จังหวัด	พื้นที่ (กม ²)	จำนวนประชากร		
		ชาย	หญิง	รวม
นครปฐม	2,168.33	390,840	411,203	802,043
กาญจนบุรี	19,483.15	420,414	405,812	826,226
สุพรรณบุรี	5,358.01	421,567	442,871	864,438
ราชบุรี	5,210.67	409,009	422,027	831,036
เพชรบุรี	6,225.14	225,017	236,252	461,269
ประจวบคีรีขันธ์	6,357.62	248,447	239,897	488,344
สมุทรสาคร	839.25	214,487	223,916	438,403
สมุทรสงคราม	416.71	99,366	105,444	204,810
รวม	46,058.88	2,429,147	2,487,422	4,916,569

กองบัญชาการตำรวจภูธร ภาค 7 แบ่งออกเป็น 8 กองบังคับการ ได้แก่

1. กองบังคับการตำรวจนครปฐม มีหน้าที่รับผิดชอบในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม โดยมีสถานีตำรวจที่อยู่ในความรับผิดชอบ 12 สถานีตำรวจ ประกอบด้วย

- 1) สภ.อ.เมือง
- 2) สภ.อ.นครชัยศรี
- 3) สภ.อ.สามพราน
- 4) สภ.อ.กำแพงแสน
- 5) สภ.อ.พุทธมณฑล
- 6) สภ.อ.บางเลน
- 7) สภ.ต.โพธิ์แก้ว อำเภอสามพราน
- 8) สภ.อ.ดอนตูม
- 9) สภ.ต.โพรงมะเดื่อ อำเภอเมือง
- 10) สภ.ต.กระต๊อบ อำเภอกำแพงแสน
- 11) สภ.ต.บางหลวง อำเภอบางเลน
- 12) สภ.ต.สามควายเผือก อำเภอเมือง

2. กองบังคับการตำรวจสุพรรณบุรี มีหน้าที่รับผิดชอบในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม โดยมีสถานีตำรวจที่อยู่ในความรับผิดชอบ 16 สถานีตำรวจ ประกอบด้วย

- 1) สภ.อ.เมือง
- 2) สภ.อ.สองพี่น้อง
- 3) สภ.อ.อู่ทอง
- 4) สภ.อ.สามชุก
- 5) สภ.อ.ด่านช้าง
- 6) สภ.อ.เดิมบางนางบวช
- 7) สภ.อ.ศรีประจันต์
- 8) สภ.อ.บางปลาม้า
- 9) สภ.อ.ดอนเจดีย์
- 10) สภ.อ.หนองหญ้าไซ
- 11) สภ.ต.บางตาเถร อำเภอสองพี่น้อง
- 12) สภ.ต.ทุ่งคอก อำเภอสองพี่น้อง

- 13) สภ.ต.สระยาโยสม อำเภออุทุมพร
- 14) สภ.ต.องค์พระ อำเภอด่านช้าง
- 15) สภ.ต.ทุ่งคลี อำเภอเดิมบางนางบวช
- 16) สภ.ต.สระแก้ว อำเภอเมือง

3. กองบังคับการตำรวจราชบุรี มีหน้าที่รับผิดชอบในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม โดยมีสถานีตำรวจอยู่ในความรับผิดชอบ 16 สถานีตำรวจ ประกอบด้วย

- 1) สภ.อ.เมือง
- 2) สภ.อ.โพธาราม
- 3) สภ.อ.โป่งงาม
- 4) สภ.อ.ดำเนินสะดวก
- 5) สภ.อ.จอมบึง
- 6) สภ.อ.ปากท่อ
- 7) สภ.อ.วัดเพลง
- 8) สภ.อ.สวนผึ้ง
- 9) สภ.อ.บางแพ
- 10) สภ.กิ่ง อำเภอบ้านคา
- 11) สภ.ต.หลักห้า อำเภอดำเนินสะดวก
- 12) สภ.ต.โพธิ์หัก อำเภอบางแพ
- 13) สภ.ต.ด่านทับตะโก อำเภอจอมบึง
- 14) สภ.ต.เขาดิน อำเภอโพธาราม
- 15) สภ.ต.กรับใหญ่ อำเภอบ้านโป่ง
- 16) สภ.ต.ทุ่งหลวง อำเภอปากท่อ

4. กองบังคับการตำรวจกาญจนบุรี มีหน้าที่รับผิดชอบในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม โดยมีสถานีตำรวจอยู่ในความรับผิดชอบ 21 สถานีตำรวจ ประกอบด้วย

- 1) สภ.อ.เมือง
- 2) สภ.อ.ท่าม่วง
- 3) สภ.อ.ทองผาภูมิ
- 4) สภ.อ.สังขละบุรี

- 5) สภ.อ.ท่ามะกา
- 6) สภ.อ.พนมทวน
- 7) สภ.อ.ไทรโยค
- 8) สภ.อ.หนองปรือ
- 9) สภ.อ.ท่าเรือ อำเภอท่ามะกา
- 10) สภ.อ.บ่อพลอย
- 11) สภ.อ.เลาขวัญ
- 12) สภ.อ.ศรีสวัสดิ์
- 13) สภ.อ.ห้วยกระเจา
- 14) สภ.อ.ด่านมะขามเตี้ย
- 15) สภ.ต.ลาดหญ้า อำเภอเมือง
- 16) สภ.ต.หนองขาว อำเภอท่าม่วง
- 17) สภ.ต.ตำบอง อำเภอท่าม่วง
- 18) สภ.ต.ลูกแก อำเภอท่ามะกา
- 19) สภ.ต.หนองรี อำเภอบ่อพลอย
- 20) สภ.ต.ด่านแม่ละเมา อำเภอศรีสวัสดิ์
- 21) สภ.ต.ปิล็อก อำเภอทองผาภูมิ

5. กองบังคับการตำรวจเพชบุรี มีหน้าที่รับผิดชอบในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม โดยมีสถานีตำรวจอยู่ในความรับผิดชอบ 13 สถานีตำรวจ ประกอบด้วย

- 1) สภ.อ.เมือง
- 2) สภ.อ.ชะอำ
- 3) สภ.อ.ท่ายาง
- 4) สภ.อ.บ้านลาด
- 5) สภ.อ.บ้านแหลม
- 6) สภ.อ.เขาย้อย
- 7) สภ.อ.แก่งกระจาน
- 8) สภ.อ.หนองหญ้าปล้อง
- 9) สภ.ต.ท่าไม้ลาวก อำเภอท่ายาง
- 10) สภ.ต.บางตะลูน อำเภอบ้านแหลม

- 11) สภ.ต.หนองจอก อำเภอท่าช้าง
- 12) สภ.ต.ไร่สะท้อน อำเภอบ้านลาด
- 13) สภ.ต.หาดเจ้าสำราญ อำเภอเมือง

6. กองบังคับการตำรวจประจวบคีรีขันธ์ มีหน้าที่รับผิดชอบในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม โดยมีสถานีตำรวจอยู่ในความรับผิดชอบ 17 สถานีตำรวจ ประกอบด้วย

- 1) สภ.อ.เมือง
- 2) สภ.อ.หัวหิน
- 3) สภ.อ.ปราณบุรี
- 4) สภ.อ.ทับสะแก
- 5) สภ.อ.บางสะพาน
- 6) สภ.อ.กุยบุรี
- 7) สภ.อ.สามร้อยยอด
- 8) สภ.อ.บางสะพานน้อย
- 9) สภ.ต.คลองวาฬ อำเภอเมือง
- 10) สภ.ต.อ่าวน้อย อำเภอเมือง
- 11) สภ.ต.ปากน้ำปราณ อำเภอปราณบุรี
- 12) สภ.ต.สามกระชาย อำเภอกุยบุรี
- 13) สภ.ต.ห้วยยาง อำเภอทับสะแก
- 14) สภ.ต.ธงชัย อำเภอบางสะพาน
- 15) สภ.ต.บ้านยางชุม อำเภอกุยบุรี
- 16) สภ.ต.บ้านหนองพับ อำเภอหัวหิน
- 17) สภ.ต.ไกลก้างวล อำเภอหัวหิน

7. กองบังคับการตำรวจสมุทรสาคร มีหน้าที่รับผิดชอบในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม โดยมีสถานีตำรวจอยู่ในความรับผิดชอบ 5 สถานีตำรวจ ประกอบด้วย

- 1) สภ.อ.เมือง
- 2) สภ.อ.กระทุ่มแบน
- 3) สภ.อ.บ้านแพ้ว
- 4) สภ.ต.โคกขาม อำเภอเมือง
- 5) สภ.ต.บางโคก อำเภอเมือง

8. กองบังคับการตำรวจสมุทรสงคราม มีหน้าที่รับผิดชอบในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม โดยมีสถานีตำรวจอยู่ในความรับผิดชอบ 4 สถานีตำรวจ ประกอบด้วย

- 1) สภ.อ.เมือง
- 2) สภ.อ.อัมพวา
- 3) สภ.อ.บางคนที
- 4) สภ.ต.ลาดใหญ่ อำเภอเมือง
- 5) สภ.ต.ยี่สาร อำเภออัมพวา

สถานภาพกำลังพลในสังกัดภาค 7 มีดังนี้

ประเภทประชากร	อัตราอนุญาต	ประชากรจริง	ว่าง
ชั้นสัญญาบัตร	2,006	1,602	404
ชั้นประทวน — พลตำรวจ	12,049	10,816	1,233
รวม	14,055	12,418	1,637

ที่มา : กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 7, 2549.

รายชื่อจังหวัดและสถานีตำรวจภูธร

นครปฐม สภ.อ.เมือง สภ.อ.นครชัยศรี สภ.อ.สามพราน สภ.อ.กำแพงแสน
 สภ.อ.พุทธมณฑล สภ.อ.บางเลน สภ.ต.โพธิ์แก้ว อำเภอสามพราน
 สภ.อ.ดอนตูม สภ.ต.โพรงมะเดื่อ อำเภอเมือง
 สภ.ต.กระต๊อบ อำเภอกำแพงแสน สภ.ต.บางหลวง อำเภอบางเลน
 สภ.ต.สามควายเผือก อำเภอเมือง

สุพรรณบุรี สภ.อ.เมือง สภ.อ.สองพี่น้อง สภ.อ.อู่ทอง สภ.อ.สามชุก
 สภ.อ.ด่านช้าง สภ.อ.เดิมบางนางบวช สภ.อ.ศรีประจันต์
 สภ.อ.บางปลาม้า สภ.อ.ดอนเจดีย์ สภ.อ.หนองหญ้าไซ
 สภ.ต.บางตาเถร อำเภอสองพี่น้อง สภ.ต.ทุ่งคอก อำเภอสองพี่น้อง
 สภ.ต.สระยายโสม อำเภออู่ทอง สภ.ต.องค์พระ อำเภอด่านช้าง
 สภ.ต.ทุ่งคลี อำเภอเดิมบางนางบวช สภ.ต.สระแก้ว อำเภอเมือง

ราชบุรี	สก.อ.เมือง สก.อ.โพธาราม สก.อ.โป่งงาม สก.อ.ดำเนินสะดวก สก.อ.จอมบึง สก.อ.ปากท่อ สก.อ.วัดเพลง สก.อ.สวนผึ้ง สก.อ.บางแพ สก.กิ่ง อำเภอบ้านคา สก.ต.หลักห้า อำเภอดำเนินสะดวก สก.ต.โพธิ์หัก อำเภอบางแพ สก.ต.ด่านทับตะโก อำเภอจอมบึง สก.ต.เขาดิน อำเภอโพธาราม สก.ต.กรับใหญ่ อำเภอบ้านโป่ง สก.ต.ทุ่งหลวง อำเภอปากท่อ
กาญจนบุรี	สก.อ.เมือง สก.อ.ท่าม่วง สก.อ.ทองผาภูมิ สก.อ.สังขละบุรี สก.อ.ท่ามะกา สก.อ.พนมทวน สก.อ.ไทรโยค สก.อ.หนองปรือ สก.อ.ท่าเรือ อำเภอท่ามะกา สก.อ.บ่อพลอย สก.อ.เลาขวัญ สก.อ.ศรีสวัสดิ์ สก.อ.ห้วยกระเจา สก.อ.ด่านมะขามเตี้ย สก.ต.ลาดหญ้า อำเภอเมือง สก.ต.หนองขาว อำเภอท่าม่วง สก.ต.ตำบอง อำเภอท่าม่วง สก.ต.ลูกแก อำเภอท่ามะกา สก.ต.หนองรี อำเภอบ่อพลอย สก.ต.ด่านแม่ฉลิว อำเภอศรีสวัสดิ์ สก.ต.ปิล็อก อำเภอทองผาภูมิ
เพชรบุรี	สก.อ.เมือง สก.อ.ชะอำ สก.อ.ท่ายาง สก.อ.บ้านลาด สก.อ.บ้านแหลม สก.อ.เขาย้อย สก.อ.แก่งกระจาน สก.อ.หนองหญ้าปล้อง สก.ต.ท่าไม้ลาวก อำเภอท่ายาง สก.ต.บางตะลูน อำเภอบ้านแหลม สก.ต.หนองจอก อำเภอท่ายาง สก.ต.ไร่สะท้อน อำเภอบ้านลาด สก.ต.หาดเจ้าสำราญ อำเภอเมือง
ประจวบคีรีขันธ์	สก.อ.เมือง สก.อ.หัวหิน สก.อ.ปราณบุรี สก.อ.ทับสะแก สก.อ.บางสะพาน สก.อ.กุยบุรี สก.อ.สามร้อยยอด สก.อ.บางสะพานน้อย สก.ต.คลองวาฬ อำเภอเมือง สก.ต.อ่าวน้อย อำเภอเมือง สก.ต.ปากน้ำปราณ อำเภอปราณบุรี สก.ต.สามกระชาย อำเภอกุยบุรี สก.ต.หัวข่าง อำเภอทับสะแก สก.ต.ธงชัย อำเภอบางสะพาน สก.ต.บ้านยางชุม อำเภอกุยบุรี สก.ต.บ้านหนองพัน อำเภอหัวหิน สก.ต.ไกลก้างวล อำเภอหัวหิน

สมุทรสาคร	สภ.อ.เมือง	สภ.อ.กระทุ่มแบน	สภ.อ.บ้านแพ้ว
	สภ.ต.โคกขาม อำเภอเมือง	สภ.ต.บางโคกไร่ อำเภอเมือง	
สมุทรสงคราม	สภ.อ.เมือง	สภ.อ.อัมพวา	สภ.อ.บางคนที
	สภ.ต.ลาดใหญ่ อำเภอเมือง	สภ.ต.ยี่สาร อำเภออัมพวา	

Rating Scale

- B1 ท่านเห็นว่าสามารถนำ KM มาประยุกต์ใช้กับงานบริหารสถานีดำรงได้
- B2 การจัดการความรู้จะสามารถทำให้การบริหารสถานียมีประสิทธิภาพมากขึ้นได้
- B3 ภาพพจน์ของตำรวจและสถานียะดีขึ้นเมื่อนำ KM มาใช้
- B4 เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกระดับชั้นจะเห็นถึงประโยชน์ของการนำ KM มาใช้
- B5 การจัดการความรู้ในสถานีดำรงจะมีผลต่อการกำหนดนโยบายของ สตช
-
- C1 สถาบันการศึกษา ควรเป็นผู้กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์เรื่อง KM
- C2 นายตำรวจระดับผู้บริหารทุกคนจะต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมกันใน KM ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา
- C3 การจัดการความรู้เป็นเรื่องใหม่ที่ผู้บริหารสถานีดำรงจะต้องให้ความสนใจและศึกษา
- C4 ถ้ามีการจัดการความรู้ในสถานีดำรง จะทำให้หน้าที่ ภารกิจของตำรวจมีทิศทางที่ดีขึ้น
-
- D1 ผู้บริหารสถานีดำรงจะต้องเป็นผู้ถ่ายทอดสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเป็นทางการ
- D2 ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ที่ได้ให้ผู้บังคับบัญชารับทราบ
- D3 ผู้บริหารสามารถนำความรู้มาแลกเปลี่ยนให้เกิดประโยชน์ได้เพียงเล็กน้อย
- D4 ความรู้ที่เกิดจากการแลกเปลี่ยน (KS) จะสามารถนำมาปรับปรุงให้เห็นผลเป็นรูปธรรมได้
- D5 ผู้บริหารมีหน้าที่ ภาระกิจมากเกินไป จนไม่สามารถแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้
-
- E1 ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนสามารถนำมาเป็นข้อมูลในการบริหารสถานียได้
- E2 การมีคลังความรู้ เป็นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้กับผู้บริหารมากขึ้น
- E3 ความรู้ที่ได้จากการความรู้สามารถนำมาใช้กับการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนได้
- E4 ผู้บริหารนอกจากต้องมีความรู้ประสบการณ์แล้วต้องมีทักษะในการนำความรู้ไปใช้จริง
- E5 คลังความรู้ที่ได้ ผู้บริหารต้องนำไปสื่อให้กับบุคลากรในองค์กรให้เข้ามามีส่วนร่วมด้วย

ตารางที่ 1 ค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถามทั้งหมด

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b1	45.13	13.016	.197	.760
b2	45.13	11.913	.609	.721
b3	45.30	12.631	.205	.766
b4	45.67	9.333	.819	.681
b5	45.57	10.599	.561	.722
c1	47.67	13.885	.287	.751
c2	47.70	13.941	.160	.755
c3	47.67	13.747	.391	.748
c4	47.67	13.747	.391	.748
c5	47.67	13.747	.391	.748
d1	47.77	13.357	.329	.746
d2	47.70	13.528	.384	.745
d3	47.93	12.685	.424	.738
d4	47.97	13.275	.230	.753
d5	47.93	12.754	.402	.739
e1	47.80	13.821	.122	.758
e2	47.80	13.545	.222	.752
e3	47.67	13.885	.287	.751
e4	47.67	13.885	.287	.751
e5	47.63	14.309	.000	.758

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.756	20

ตารางที่ 2 ค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อการจัดการความรู้ KM
(ส่วนที่ 2, ข้อ 8)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b1	16.87	5.085	.364	.746
b2	16.87	4.878	.614	.683
b3	17.03	4.654	.394	.742
b4	17.40	3.214	.846	.539
b5	17.30	4.355	.427	.735

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.744	5

ตารางที่ 3 ค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถามทั้งหมดในส่วนที่ 3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
c1	26.30	3.872	.317	.697
c2	26.33	3.747	.328	.693
c3	26.30	3.666	.621	.675
c4	26.30	3.666	.621	.675
c5	26.30	3.666	.621	.675
d1	26.40	3.559	.349	.689
d2	26.33	3.609	.477	.678
d3	26.57	3.289	.371	.690
d4	26.60	3.145	.446	.676
d5	26.57	3.564	.200	.720
e1	26.43	3.978	.008	.737
e2	26.43	3.495	.349	.690
e3	26.30	3.872	.317	.697
e4	26.30	3.872	.317	.697
e5	26.27	4.133	.000	.712

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.709	15

ตารางที่ 4 ค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถามเกี่ยวกับด้านวิสัยทัศน์ KV

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
c1	7.83	.557	-.042	.940
c2	7.87	.326	.650	.789
c3	7.83	.351	.904	.708
c4	7.83	.351	.904	.708
c5	7.83	.351	.904	.708

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	5

ตารางที่ 5 ค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถามเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนความรู้ KS

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
d1	7.00	1.241	.358	.551
d2	6.93	1.306	.460	.533
d3	7.17	.902	.584	.401
d4	7.20	1.131	.271	.604
d5	7.17	1.178	.239	.619

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.602	5

ตารางที่ 6 ค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถามเกี่ยวกับด้านคลังความรู้ KA

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
e1	7.77	.392	.412	.618
e2	7.77	.392	.412	.618
e3	7.63	.516	.692	.505
e4	7.63	.516	.692	.505
e5	7.60	.731	.000	.688

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.645	5

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล

ร้อยตำรวจเอกกอบโชค เล็กตระกูล

วัน เดือน ปีเกิด

12 สิงหาคม 2520

สถานที่เกิด

กรุงเทพมหานคร

ประวัติการศึกษา

โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต (รปบ.ตร.)

มหาวิทยาลัยมหิดล

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)

ประวัติการทำงาน

รองสารวัตร (ฝ่ายอำนวยการ)

ศูนย์สืบสวนสอบสวนตำรวจภูธร ภาค 7