บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องของเทคโนโลยีส่งผลกระทบให้องค์การทั้งภาครัฐและเอกชนต่างพยายามเร่งปรับตัวเพื่อสร้างความอยู่รอดในเชิงของการแข่งขัน ด้วยการปรับปรุงประสิทธิภาพและกระบวนการผลิต การพัฒนาสินค้าและบริการให้ดีขึ้น แต่การปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้อาจไม่เพียงพอที่จะทำให้องค์การอยู่ในสถานะของความได้เปรียบในการแข่งขันกับองค์การอื่น ๆ ได้หลายองค์การจึงได้ให้ความสำคัญในเรื่องสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากรในองค์การมากยิ่งขึ้น เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการแข่งขัน และการพัฒนาขององค์การ สมรรถนะจะทำให้บุคคลแสดงออกถึงพฤติกรรมอันจะนำไปสู่ผลงานที่ดี และผลประกอบการโดยรวมขององค์การ บุคลากรจึงเป็นทรัพย์สินทางปัญญา (Intellectual Capital) ที่สำคัญต่อการสร้างความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การ และเป็นต้นทุนทางปัญญา (Intellectual Cost) ที่องค์การต่าง ๆ พยายามมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพ และความสามารถให้มีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น

แนวความคิดเรื่องสมรรถนะจึงเข้ามามีบทบาทและนำมาใช้ในองค์การมากขึ้นปัจจุบัน องค์การทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนต่างยอมรับว่า องค์การจะเติบโตต่อไปได้ ทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยให้องค์การก้าวไปในทิศทางและบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ถูกจัดขึ้นในองค์การเพื่อเป้าประสงค์ของการปรับปรุงงาน บุคคล และองค์การ กลยุทธ์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การตามแนวปฏิรูประบบราชการได้กำหนดแนวทางใหม่ในการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย องค์การ และผู้บริหาร (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547 : 9-10) สมรรถนะ (Competency) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่ทำให้พฤติกรรมการทำงานมีประสิทธิภาพ และเป็นคุณลักษณะที่สามารถวัดและประเมินได้ ในการพัฒนา และการกำหนดผลงานของบุคลากรในองค์การชั้นนำส่วนใหญ่ จะใช้สมรรถนะเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547 : 38-39)

การบริหารราชการในปัจจุบัน มีการนำแนวคิดการพัฒนาบุคคลโดยยึดหลักสมรรถนะไปใช้ในระบบราชการดังปรากฏในมาตรา 3/1 ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่5) พ.ศ. 2545 ที่มีการปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มุ่งเน้น

ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ มีผู้รับผิดชอบต่อผลของงาน มีการติดตามตรวจ สอบและประเมินผลการปฏิบัติงานจากบทบัญญัตินี้คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาระบบราชการให้มีความเป็นเลิศ เพื่อยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับสูงและเทียบเท่าเกณฑ์สากล (High Performance) ใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน ให้มีสมรรถนะและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ เสริมสร้างสมรรถนะและทักษะให้แก่ทรัพยากรบุคคลภาครัฐในทุกส่วนราชการ โดยยึดวิสัยทัศน์ ภารกิจ วัตถุประสงค์ของส่วนราชการ และขีดความสามารถที่จำเป็น (Competency-based Approach) และกำหนดเป้าหมายว่าภายในปี พ.ศ. 2550 ข้าราชการต้องพัฒนาขีดความ สามารถตรงตามที่กำหนดให้ได้อย่างน้อยร้อยละ 80 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2546)

ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ซึ่งประกอบด้วย สถานีตำรวจภูธรภายในจังหวัดชุมพร จำนวน 16 สถานี ได้แก่ ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร สถานีตำรวจภูธรเมืองชุมพร สถานีตำรวจภูธรหลังสวน สถานีตำรวจภูธรประทิว สถานีตำรวจภูธรละแม สถานีตำรวจภูธรสวี สถานีตำรวจภูธรทุ่งตะโก สถานีตำรวจภูธรพะโต๊ะ สถานีตำรวจภูธรปากน้ำชุมพร สถานีตำรวจภูธรปากน้ำหลังสวน สถานีตำรวจภูธรบ้านมาบอมฤต สถานีตำรวจภูธรสลุย สถานีตำรวจภูธรบ้านวิสัยหนือ สถานีตำรวจภูธรนาสัก สถานีตำรวจภูธรปากตะโก และสถานีตำรวจภูธรบ้านในหูด เนื่องจากข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานอยู่พื้นที่ต่าง ๆ กันหลายพื้นที่ ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีลักษณะเฉพาะทั้งกระบวนการบริหารและพฤติกรรมการบริหารต่างพบว่า ปัญหาของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยภาพรวม คือ ขาดการนำข้อมูลด้านสมรรถนะมาพิจารณา ทำให้การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งชั้นยศ ไม่ได้ยึดหลักของผลการปฏิบัติงาน (Performance) และระดับของสมรรถนะอันเป็นเหตุของผลการปฏิบัติงาน กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานและการตั้งเป้าหมายในการประเมินไม่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ กระบวนการและระบบการพัฒนาบุคลากรไม่ได้เชื่อมโยงกับกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) และการประเมินสมรรถนะ จึงขาดระบบการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม การกำหนดเป้าหมายงานและตัวชี้วัดที่ชัดเจน รายการสมรรถนะและตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรมที่ได้มาจากผลการปฏิบัติงานจะเป็นฐานข้อมูลที่นำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีพฤติกรรมการทำงานที่องค์การคาดหวัง (Expected Work Behaviors) อันนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด (Best Performance) และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรจากความสำคัญของสมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่องานโดยตรง การนำแนวคิดการพัฒนาบุคลากรโดยยึดหลักสมรรถนะ และใช้เกณฑ์สมรรถนะในการประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้บริหารระดับกลางของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร จึงสนใจ

ศึกษาการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารสมรรถนะกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการตำรวจของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร
4. เพื่อแสวงหาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการตำรวจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรอย่างมีประสิทธิภาพ

สมมติฐานการวิจัย

1. การบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร
2. ปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร

ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษานี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร โดยกำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ผู้วิจัยได้นำหลักแนวคิดตามสมรรถนะ

หลักส่วนบุคคลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ตามหลักเกณฑ์สมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือนทุกระดับ สำนักงานข้าราชการพลเรือน 2548 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548 : 11) จำแนกตามสมรรถนะ ได้ดังนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation -ACH)
2. บริการที่ดี (Service Mind-SERV)
3. ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)
4. จริยธรรม (Integrity-ING)
5. การสั่งสมความชำนาญในงานอาชีพ (Expertise-EXP)

ในส่วนของคำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ 57/2553 เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งในสถานีตำรวจ ลงวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2553 ตามที่คณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติในการประชุมครั้งที่ 2/2551 เมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2551 ได้มีมติเห็นชอบกำหนดลักษณะงานสำหรับบริหารสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็น 4 กลุ่มงาน ได้แก่ งานด้านบริหาร งานด้านป้องกันปราบปรามอาชญากรรม งานด้านกฎหมายและสอบสวน และงานด้านความมั่นคงและกิจการพิเศษ และคำสั่งตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรที่200/2555 เรื่อง กำหนดลักษณะงานและมอบหมายอำนาจหน้าที่ ฯลฯ ซึ่งได้กำหนดลักษณะงานด้านต่าง ๆ ของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร สรุปได้ดังนี้คือ งานด้านบริหาร งานด้านป้องกันปราบปรามอาชญากรรม งานด้านกฎหมายและสอบสวน งานด้านความมั่นคงและกิจการพิเศษ และงานด้านจเรตำรวจ และการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำงาน ด้านบริหาร ด้านป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ด้านกฎหมายและสอบสวน ด้านความมั่นคงและกิจการพิเศษ และงานด้านจเรตำรวจตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรได้กำหนดลักษณะงานด้านต่าง ๆ ไว้ มาบูรณาการในการวิจัย

2. ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และระดับชั้นยศ และสมรรถนะหลักส่วนบุคคลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ตามหลักเกณฑ์สมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือนทุกระดับ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี ความร่วมแรงร่วมใจ จริยธรรม และการสั่งสมความชำนาญในงานอาชีพ

ตัวแปรตาม คือ การปฏิบัติงานตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ได้กำหนดลักษณะงานบริหารราชการตำรวจไว้ ซึ่งจำแนกภารกิจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านการบริหาร ด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ด้านกฎหมายและสอบสวน ด้านความมั่นคงและกิจการพิเศษ และด้านจเรตำรวจ

3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

3.1 ประชากรประเภทกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่มีหน้าที่และบทบาทด้านการบริหารในระดับสูงของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาซึ่งปฏิบัติงานด้านบริหารในกองบังคับการ 1 แห่ง (ผู้บังคับการและรองผู้บังคับการ) และผู้กำกับการหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรที่มีปริมาณงานมากและควบคุมดูแลกำลังพลตั้งแต่ 100 นายขึ้นไป และเป็นผู้ที่มียศพันตำรวจเอกขึ้นไป รวมจำนวน 9 นาย

3.2 ประชากรประเภทกลุ่มข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวนที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ที่ประจำการอยู่ในสถานีตำรวจภูธร 16 สถานี และกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร 1 แห่ง รวมจำนวนข้าราชการตำรวจ ทั้งสิ้น 1,334 นาย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้จากตารางสำหรับพิจารณาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามการกำหนดตามการกำหนดขนาดตัวอย่างของสูตรของ Taro Yamane โดยมีสูตรดังนี้ (อ้างถึงในธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550 : 47) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 308 นาย

4. ขอบเขตด้านพื้นที่

เป็นการศึกษาเฉพาะเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ประกอบด้วยข้าราชการตำรวจในความรับผิดชอบของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร 16 สถานี ได้แก่ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร สถานีตำรวจภูธรเมืองชุมพร สถานีตำรวจภูธรหลังสวน สถานีตำรวจภูธรประทิว สถานีตำรวจภูธรละแม สถานีตำรวจภูธรสวี สถานีตำรวจภูธรทุ่งตะโก สถานีตำรวจภูธรพะโต๊ะ สถานีตำรวจภูธรปากน้ำชุมพร สถานีตำรวจภูธรปากน้ำหลังสวน สถานีตำรวจภูธรบ้านมาบอมฤต สถานีตำรวจภูธรสลุย สถานีตำรวจภูธรบ้านวิสัยหนือ สถานีตำรวจภูธรนาสัก สถานีตำรวจภูธรปากตะโก และสถานีตำรวจภูธรบ้านในหูด

5. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 มิถุนายน 2555 ถึงวันที่ 31 สิงหาคม 2555

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร หมายถึง หน่วยงานซึ่งสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และตำรวจภูธรภาค 8 และให้หมายความรวมถึง ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ซึ่งกฎหมายกำหนดให้มีอำนาจและหน้าที่ ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 มาตรา 6 สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ รวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดโดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดขึ้น

บริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรในการให้บริการเพื่อสนองความต้องการของประชาชนตลอดจนของหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ความร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น และความสามารถในการสร้าง และดำรงรักษาสัมพันธภาพกับผู้อื่น ทั้งในระดับกลุ่มงาน และระดับหน่วยงาน

จริยธรรม หมายถึง การครองตน และประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการ และเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

การสั่งสมความชำนาญในงานอาชีพ หมายถึง ความขวนขวายสนใจใฝ่รู้เพื่อสั่งสมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานราชการ ด้วยการศึกษาค้น คว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการ และเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

ด้านการบริหาร หมายถึง การดำเนินงานด้านการบริหารงานทั่วไปของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร และให้หมายความรวมถึงการให้บริการที่ดีแก่ประชาชน และชุมชน โดยได้รับการบริการและอำนวยความสะดวกจนเป็นที่พึงพอใจ

ด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม หมายถึง การดำเนินงานด้านการป้องกัน และปราบปรามอาชญากรรมทุกประเภท และการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกัน และร่วมแก้ไขปัญหาอาชญากรรมในชุมชน เพื่อให้ประชาชน และชุมชนมีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินมากที่สุด

ด้านกฎหมายและสอบสวน หมายถึง การดำเนินการกำหนด/มาตรการพัฒนาความรู้ ทักษะของพนักงานสอบสวนทุกระดับให้ทันต่อกฎหมาย กฎ ระเบียบต่าง ๆ ตลอดจนองค์ความรู้ทางด้านนิติวิทยาศาสตร์สมัยใหม่ทันต่อสภาวการณ์ เพื่อให้ประชาชนได้รับความเท่าเทียมเสมอภาคจากการบังคับใช้กฎหมายของตำรวจ และให้หมายความรวมถึงการอำนวยความยุติธรรมทางอาญาในชั้นเจ้าพนักงานตำรวจด้วย

ด้านความมั่นคง หมายถึง การดำเนินงานด้านความมั่นคงเพื่อป้องกัน และปราบปรามการกระทำที่อาจส่งผลต่อความมั่นคงของชาติทุกด้าน เช่น งานการข่าวเพื่อความมั่นคง การต่อต้านการก่อการร้ายสากล การก่อวินาศกรรม และอาชญากรรมข้ามชาติ ตลอดจนการสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

ด้านกิจการพิเศษ หมายถึง การดำเนินงานในด้านการถวายความปลอดภัยพระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์ การรักษาความสงบเรียบร้อยในการชุมนุมเรียกร้องต่าง ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร

ด้านจเรตำรวจ หมายถึง การดำเนินงานในด้านเกี่ยวกับการตรวจสอบข้อเท็จจริง การสืบสวน ข้อเท็จจริง การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการตำรวจที่กระทำผิดกฎหมายและวินัยตำรวจ การเร่งรัดติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการของตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ผู้วิจัยได้นำหลักแนวคิดตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ตามหลักเกณฑ์สมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือนทุกระดับ สำนักงานข้าราชการพลเรือน 2546 จำแนกตามสมรรถนะได้ดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี ความร่วมแรงร่วมใจ จริยธรรม และการสั่งสมความชำนาญในงานอาชีพ กำหนดเป็นตัวแปรอิสระ และนำคำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ 57/2553 ลงวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2553 เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งในสถานีตำรวจ ตามที่คณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติ ในการประชุมครั้งที่ 2 /2551 เมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2551 ได้มีมติเห็นชอบกำหนดลักษณะงานสำหรับบริหารงานสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็น 4 กลุ่มงาน ได้แก่ งานด้านบริหาร งานด้านป้องกันปราบปรามอาชญากรรม งานกฎหมายและสอบสวน และงานด้านความมั่นคงและกิจการพิเศษ และคำสั่งตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ที่ 200/2555 เรื่อง กำหนดลักษณะงานฯลฯ ตามคำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ 57/2553 ลงวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2553 และตามคำสั่งตำรวจภูธรภาค 8 ที่ 465/2554 ลงวันที่ 26 ตุลาคม 2554 เรื่อง การกำหนดลักษณะงานของตำรวจภูธรภาค 8 เพื่อให้การบริหารงานและการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร เป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวดเร็วมีประสิทธิภาพ เหมาะสมสอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกับลักษณะงานที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และตำรวจภูธรภาค 8 กำหนด จึงกำหนดลักษณะงาน แนวทางการกำกับการบริหารราชการของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ซึ่งจำแนกภารกิจในการปฏิบัติงานได้แก่ ด้านการบริหาร ด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ด้านกฎหมายและสอบสวน ด้านความมั่นคงและกิจการพิเศษ

และด้านจเรตำรวจมากำหนดเป็นตัวแปรตาม ซึ่งผู้วิจัยได้บูรณาการกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

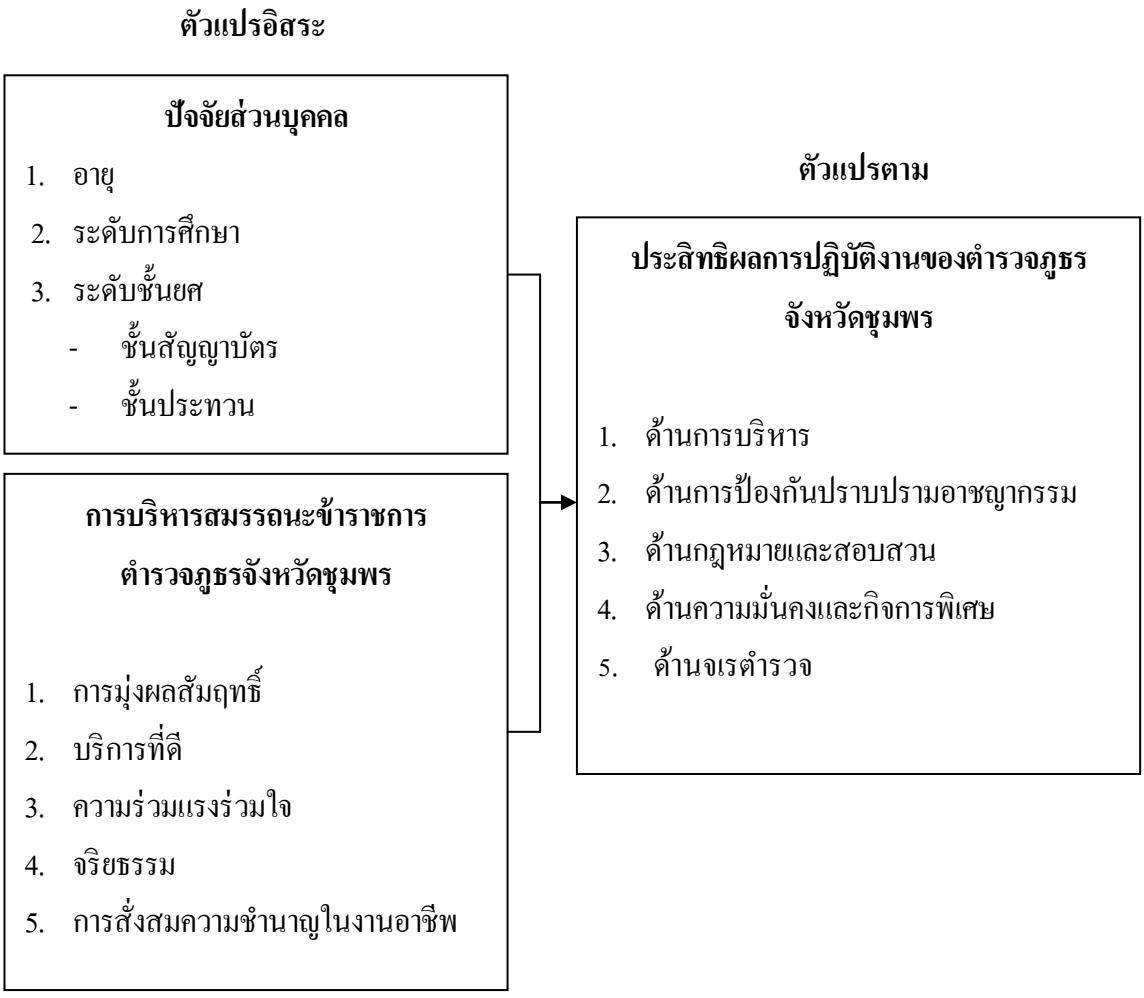
1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจ ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ

1.2 การบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี จริยธรรม ความร่วมแรงร่วมใจ การสั่งสมความชำนาญในงานอาชีพ

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ประกอบด้วย ด้านการบริหาร ด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ด้านกฎหมายและสอบสวน ด้านความมั่นคงและกิจการพิเศษ ด้านจเรตำรวจ

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร

2. ทำให้ทราบถึงการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ในด้านการบริหาร ด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ด้านกฎหมายและสอบสวน ด้านความมั่นคงและกิจการพิเศษ และด้านจเรตำรวจ

3. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร

4. นำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร

5. เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารและฝ่ายพัฒนาบุคลากร ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก ในการนำไปสู่คุณภาพการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรในโอกาสต่อไป