

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยมีความพยายามในการที่จะพัฒนาอุตสาหกรรมให้ควบคู่กับการพัฒนาประเทศ โดยกำหนดแผนพัฒนาอุตสาหกรรม ไว้ในแผนจนมาถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – พ.ศ. 2554) ซึ่งเป็นแผนปัจจุบันที่ใช้อยู่ ได้บัญญัติปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นแนวทางปฏิบัติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับนี้ได้เปลี่ยนจากการเน้นอุตสาหกรรมเป็นหลักนั้นไปสู่การพัฒนากำลังคนมากขึ้น แสดงให้เห็นว่าการมองวิสัยทัศน์ใหม่เริ่มเห็นความสำคัญของ“คน” มากกว่าแต่ก่อน ปัจจัยที่สำคัญในโลกอุตสาหกรรมได้แก่ คน เงิน วัตถุดิบ และการบริหารจัดการ แต่ที่สำคัญที่สุดที่จะทำการขับเคลื่อนองค์ประกอบทั้งหมดได้คือ คน เพราะคนเป็นผู้ปฏิบัติงานทุกๆขั้นตอนของการทำงานและการบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ ถ้าคนที่ทำงานมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และมีปัจจัยแรงจูงใจในงานที่ทำอยู่ ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง ในทางกลับกันหากคนที่ทำงานขาดความตั้งใจในการทำงาน ผลของงานที่ได้ในเกณฑ์ที่ต่ำกว่ามาตรฐานหรือเป้าหมายที่กำหนด ดังนั้นผลของแรงจูงใจในงานที่ทำ จึงมีผลให้พฤติกรรมต่างๆในองค์กร ได้แก่ การขาดงาน การมาทำงานสาย การเลื่อยขาต่องานที่ทำอยู่ การลาออกจากงาน ส่งผลทำให้ประสิทธิภาพขององค์กรต่ำลง (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2541 : 143)

มนุษย์นับได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญยิ่งสำหรับองค์กรยุคปัจจุบัน การก้าวต่อไปในอนาคตขององค์กรใดๆ ล้วนต้องอาศัยงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นฐานรากทั้งสิ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญของการพัฒนาทักษะในระดับองค์กรและในระดับชาติ กล่าวคือ ถ้าหากพนักงานในองค์กรมีความพร้อมที่จะเรียนรู้และพร้อมที่จะพัฒนาและมีการพัฒนาอย่างพร้อมเพรียงกันแล้ว ย่อมทำให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรได้รับการพัฒนาอย่างแข็งแกร่ง เมื่อองค์กรมีทรัพยากรมนุษย์ได้รับการพัฒนาอย่างแข็งแกร่ง หลายๆองค์กรรวมกันเข้า ก็จะเป็นพลังสำคัญของประเทศ นั้นย่อมหมายความว่า ประเทศนั้นก็จะมีความพร้อมที่จะได้รับการเปลี่ยนแปลงและสามารถแข่งขันในตลาดโลกได้ และมีความยั่งยืน เพราะทรัพยากรของประเทศนั้นมีความพร้อมสมบูรณ์ ปัญหาสำคัญจึงอยู่ที่เราจะสร้างความตระหนักรู้ในความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลเป็น

ปัจจัยพื้นฐานสำคัญขององค์กร ซึ่งปัจจัยการบริหารที่สำคัญประกอบด้วย 4 ปัจจัย หรือ 4 M's คือ คน (Man) เงินทุน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และเครื่องจักร (Machine) ในปัจจุบันปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้การทำงานสำเร็จได้เป็นอย่างดีเพิ่มขึ้นอีก 2 ประการ คือ ข้อมูลสารสนเทศ (Information) และเทคโนโลยี (Technology) ซึ่งหมายถึงการนำเอาวิทยาศาสตร์ประยุกต์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติโดยเรียกว่า IT (ไอที) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารกระบวนการที่องค์กรจะต้องปฏิบัติหน้าที่สัมพันธ์กับกลุ่มบุคคลและชุมชน

สภาพปัญหาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรแต่ละเรื่องมีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยกำลังคน ถ้าองค์กรมีคนที่ขาดคุณภาพและไม่ครบถ้วนตามจำนวนที่ต้องการย่อมประสบปัญหาอันจะนำไปสู่ความล้มเหลวได้ ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์กรมีบุคคลที่มีคุณภาพและมีจำนวนครบถ้วน มีการใช้งานหรือประโยชน์อย่างเต็มที่และสูงสุดแล้วองค์กรนั้นย่อมมีโอกาที่จะประสบความสำเร็จมากขึ้น และเป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพต่อการพัฒนาสังคมโดยรวม (บุญทัน ดอกไธสง และเอ็ด สาระภูมิ, 2529 : 155) การบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับองค์กรมักจะเป็นสิ่งที่ถูกมองข้าม เพราะภาครัฐมักจะเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการศึกษาและสาธารณสุข โดยคาดหวังว่านายจ้างผู้ประกอบการ หรือผู้บริหารที่เป็นผู้รับผิดชอบการบริหารจัดการองค์กรจะดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของตนเอง ในขณะที่ตัวผู้บริหารส่วนใหญ่มักจะมองไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (จำเนียร จวงตระกูล, 2548 : 24)

การบริหารองค์กรภาครัฐตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2546 คือ ระเบียบที่พยายามสะท้อนภาพการบริหารจัดการที่ดีในองค์กร ซึ่งเริ่มจากการประกันว่า ผู้บริหารจะต้องดำเนินการบริหารด้วยความรับผิดชอบ และนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จขององค์กรอย่างแท้จริงมีความรับผิดชอบ ด้วยหลักธรรมาภิบาลตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารงานด้วยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนโดยข้าราชการตำรวจ ซึ่งข้าราชการตำรวจจะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเป็นมิตรและจริงใจ อันจะต้องเป็นผลสืบเนื่องจาก กระบวนการบริหารจัดการที่ดีขององค์กร นับตั้งแต่การกำหนดกรอบวิสัยทัศน์ การวางแผนงานการตัดสินใจและการกำหนดทิศทางของการบริหารตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้ ยุทธศาสตร์การดำเนินการพัฒนาขององค์กรจะต้องมีโครงสร้างในขนาดที่เหมาะสมเพื่อให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน รวดเร็ว โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ บุคลากรมีศักยภาพสูง มีขีดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ต่อสังคมและชุมชนอย่างเสียสละเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนทั่วไป ขณะเดียวกันการบริหารและการจัดการ เป็นการบริหารมุ่งวัตถุประสงค์ (Management by Objective) ที่มีการกำหนดนโยบายอย่างเด่นชัด โดยการนำหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้แต่ในกระบวนการดังกล่าวมิได้เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมในทุกกระบวนการมากนัก

เพราะมิได้เริ่มตั้งแต่กระบวนการคิด การวางแผน การดำเนินกิจกรรม แต่เน้นเพียงให้บุคลากรร่วมหรือเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติการ อย่างไรก็ตามด้วยบทบาทหน้าที่ตำรวจจะต้องบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชนตลอด 24 ชั่วโมง การปฏิบัติงานหรือหน้าที่ดังกล่าวจะต้องเป็นไปอย่างถูกต้องชัดเจน โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ซึ่งภารกิจที่หนักจากการทำงานจะต้องสอดคล้องต่อนโยบายและระเบียบขององค์กรนอกจากการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายแล้วตำรวจยังมีหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบตามระเบียบตำรวจที่ไม่เกี่ยวกับคดี ซึ่งเป็นภารกิจสำคัญ ๆ อีกมากมาย

สำหรับประเทศไทยตามระเบียบตำรวจที่ไม่เกี่ยวกับคดีได้กำหนดไว้ว่า “ตำรวจ มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายโดยบัญญัติไว้ตามยุคตามสมัย กระจายกระจายกันอยู่ในที่ต่างๆ เป็นตัวกฎหมายบ้าง เป็นประกาศพระบรมราชโองการบ้าง เป็นกฎเสนาบดีบ้างและเป็นระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ บ้าง” ซึ่งโดยสรุปแล้ว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นหน่วยงานหลักในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมและเป็นองค์กรหนึ่งที่มีบทบาทที่สำคัญในการรับผิดชอบโดยตรงในการแก้ไขปัญหาอาชญากรรมที่มีผลกระทบต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนตลอดจนความสงบเรียบร้อยของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงกลไกในการบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นเพื่อนำมาซึ่งความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง อันเป็นจุดหมายปลายทางของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้การปฏิบัติภารกิจให้สัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพก็โดยการแสวงหาผู้ทางพัฒนาองค์กร กำหนดหลักการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนทำงานให้สนองตอบความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมและทันเหตุการณ์ ตลอดจนพัฒนาข้าราชการตำรวจให้มีจิตสำนึกเป็นตำรวจอาชีพมิใช่เพียงเป็นบุคคลที่มีอาชีพเป็นตำรวจ โดยมีแต่เครื่องแบบเท่านั้นแต่ต้องมีจิตวิญญาณของผู้พิทักษ์รับใช้และให้บริการแก่ประชาชนด้วยความถูกต้องรวดเร็วและเป็นธรรมอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าภารกิจตำรวจในปัจจุบันนี้เป็นภารกิจที่จะหนักไปทางป้องกันปราบปรามและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนตลอดจนเสริมสร้างศรัทธาทศนคติ และค่านิยมที่ดีของประชาชนที่มีต่อตำรวจโดยมีหลักการปฏิบัติหน้าที่อยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม ความเสมอภาคตามหลักกฎหมายอย่างเคร่งครัด ไม่หวั่นเกรงอิทธิพลหรือภาวะครอบงำอื่นๆ ทั้งจะต้องระมัดระวังมิให้เกิดความลำเอียง ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและไม่กระทำผิดกฎหมายเสียเอง มิฉะนั้นแล้วจะเป็นการก่อความเดือดร้อนแก่ประชาชนและเป็นการทำลายอาชีพของตนด้วย

สถานีตำรวจภูธรหัวหิน เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งเป็นองค์กรภาครัฐ ถือว่าข้าราชการเป็นทรัพยากรสำคัญในการบริหารงานให้สำเร็จลุล่วง โดยข้าราชการเป็นผู้ขับเคลื่อน นำนโยบายของรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติหรือการนำบริการของรัฐไปสู่ภาคประชาชน นำนโยบายมากำหนดเป็นผลงาน โครงการและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน

บริหาร การควบคุม และตรวจสอบผลการดำเนินงาน การปรับปรุงการแก้ไขข้อบกพร่องอันเกิดจากการกำหนดแผนงานและการดำเนินงานที่เหมาะสมรวมถึงการเปลี่ยนแปลงนโยบายหลักที่รัฐบาลกำหนดนโยบายขึ้นมาใหม่

จากที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานของตำรวจเป็นงานที่มีความสำคัญยิ่งต่อกระบวนการสร้างสรรค์สังคมและพัฒนาประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าทัดเทียมอารยะประเทศทั้งหลายเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานพัฒนาสถานีตำรวจภูธรหัวหินให้มีประสิทธิภาพ สถานีตำรวจภูธรหัวหินเป็นหน่วยปฏิบัติการที่ต้องรับผิดชอบการให้บริการประชาชนในเขตอำเภอหัวหินซึ่งประกอบด้วยตำบลหนองแก ตำบลหินเหล็กไฟ ตำบลทับใต้ ซึ่งนับว่าเป็นแหล่งเศรษฐกิจสำคัญของจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และยังมีสถานที่สำคัญอันได้แก่ พระราชวังไกลกังวล พระตำหนักแสนสุขเวศน์ สถานีรถไฟ สนามบินบ่อฝ้าย เป็นต้น แหล่งค้าขายที่สำคัญได้แก่ ตลาดนัดไร่ชัย ตลาดไทรู่ง สะพานปลา ร้านค้าทองและโรงแรมจำนวนมากตลอดจนสถานที่ท่องเที่ยว จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่เจ้าหน้าที่ตำรวจจะต้องเข้มงวดกวดขันในการตรวจตรารักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ในเขตรับผิดชอบสถานีตำรวจภูธรหัวหินปฏิบัติหน้าที่อย่างเข้มแข็ง

ด้วยเหตุผลดังกล่าวแล้ว ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่องทัศนคติของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประกอบการวางแผนพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานีตำรวจภูธรหัวหิน

วัตถุประสงค์การวิจัย

ในการดำเนินการทำการวิจัยทัศนคติของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหินในครั้งนี้ ผู้เขียนได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1. เพื่อทราบระดับทัศนคติ ของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน
2. เพื่อทราบปัจจัยที่มีต่อทัศนคติของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการบริหารจัดการกับทัศนคติของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับทัศนคติของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน อยู่ในระดับสูง
2. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับทัศนคติของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาทัศนคติของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการบริหารและการจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหินต่อไป กล่าวคือ

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้เขียนจำกัดขอบเขตด้านเนื้อหาไว้ดังนี้
 - 1.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย
 - 1.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ หน้าที่ตามสายงาน อายุ ประสบการณ์ในการทำงานระดับการศึกษา สถานภาพทางการเงิน การต้องโทษทางวินัย การได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ และเวลาการปฏิบัติงานในพื้นที่
 - 1.1.2 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความชัดเจนของนโยบาย ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและบรรยากาศในการทำงาน
 - 1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ทัศนคติของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน ตามหลักการและแนวคิดของ Luther H. Gulick กระบวนการบริหาร 7 ประการ คือ POSDCORB อันได้แก่
 - 1.2.1 การวางแผน (Planning)
 - 1.2.2 การจัดการองค์กร (Organizing)
 - 1.2.3 การบรรจุและแต่งตั้ง (Staffing)
 - 1.2.4 การสั่งการ (Directing)
 - 1.2.5 การประสานงาน (Co-ordinating)
 - 1.2.6 การรายงาน (Reporting)
 - 1.2.7 การงบประมาณ (Budgeting)

2. ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรหัวหิน จำนวนรวมทั้งสิ้น 249 คนดังนี้

2.1 สายงานป้องกันปราบปราม	จำนวน 174 คน
2.2 สายงานสืบสวน	จำนวน 14 คน
2.3 สายงานสอบสวน	จำนวน 12 คน
2.4 สายงานจราจร	จำนวน 35 คน
2.5 สายงานอำนวยการ	จำนวน 14 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษา ได้แก่ สถานีตำรวจภูธรหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

4. ขอบเขตด้านเวลา ตั้งแต่ 1 กันยายน 2552 – 1 มกราคม 2553

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง ทศนคติของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน ผู้เขียนได้กำหนดคำนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

ทัศนคติ หมายถึง ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน

กระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจหัวหิน หมายถึง วิธีการบริหารทรัพยากรและกิจกรรมอื่นๆ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ครบตามกระบวนการในการบริหารที่เรียกว่า POSDCORB ได้แก่

การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดเป้าหมายขององค์การว่าควรทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อะไร และจะดำเนินการอย่างไร

การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดตั้งโครงสร้างอำนาจอย่างเป็นทางการภายในองค์การเพื่อประสานงานหน่วยงานย่อยต่างๆ ให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การได้

การบรรจุและแต่งตั้ง (Staffing) หมายถึง หน้าที่ด้านบริหารงานบุคคลเพื่อฝึกอบรมเจ้าหน้าที่และจัดเตรียมบรรยากาศในการทำงานที่ดีไว้

การสั่งการ (Directing) หมายถึง การที่หัวหน้าฝ่ายบริหารมีหน้าที่ต้องตัดสินใจอยู่ตลอดเวลา โดยพยายามนำเอาการตัดสินใจดังกล่าวมาเปลี่ยนเป็นคำสั่งและคำแนะนำ นอกจากนี้ ยังหมายถึง การที่หัวหน้าฝ่ายบริหารต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำขององค์การ

การประสานงาน (Co-ordinating) หมายถึง หน้าที่สำคัญในการประสานส่วนต่างๆ ของงานให้เข้าด้วยกันอย่างดี

การรายงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานความเคลื่อนไหวในองค์การให้ทุกฝ่ายทราบ ทั้งนี้อาจใช้วิธีการต่างๆ เช่น การวิจัยและการตรวจสอบ

การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง หน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวกับงบประมาณในรูปของการวางแผนและการควบคุมด้านการเงินและการบัญชี

สถานีดำรวจ หมายถึง สถานีดำรวจภูธรหัวหิน ประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งมีหัวหน้าสถานีดำรวจเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชา มีระดับตำแหน่งเป็นผู้กำกับการ

ข้าราชการตำรวจ หมายถึง ข้าราชการตำรวจสถานีดำรวจภูธรหัวหิน

ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร หมายถึง ข้าราชการที่มียศตั้งแต่ที่ร้อยตำรวจตรีขึ้นไป

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน หมายถึง ข้าราชการที่มียศ สิบตำรวจตรี สิบตำรวจโท สิบตำรวจเอก จำสิบตำรวจ และดาบตำรวจ

อายุ หมายถึง อายุเต็มบริบูรณ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีดำรวจภูธรหัวหิน

สถานภาพ หมายถึง สถานภาพสมรสของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีดำรวจภูธรหัวหินในช่วงเวลาที่ได้ทำการวิจัย

หน้าที่ตามสายงาน หมายถึง ภาระหน้าที่ซึ่งเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีดำรวจภูธรหัวหินรับผิดชอบหรือปฏิบัติงานอยู่

ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งข้าราชการตำรวจสถานีดำรวจภูธรหัวหินถึงปัจจุบัน

ระดับการศึกษา หมายถึง การศึกษาชั้นสูงสุดของข้าราชการตำรวจสถานีดำรวจภูธรหัวหินในช่วงเวลาที่ได้ทำการวิจัย

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถในการบังคับบัญชา การตัดสินใจ การติดต่อประสานงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนำสิ่งที่คิดไปปฏิบัติให้เกิดผล

ความชัดเจนของนโยบาย หมายถึง แนวทางการปฏิบัติงานที่ต้องมีความชัดเจนในวัตถุประสงค์ว่าใครทำอะไร เมื่อไร เท่าใด และอย่างไร เพื่อให้นโยบายสามารถนำไปปฏิบัติให้บรรลุผลและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและสังคมได้

ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตามหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จและพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่และก้าวหน้าในอนาคต

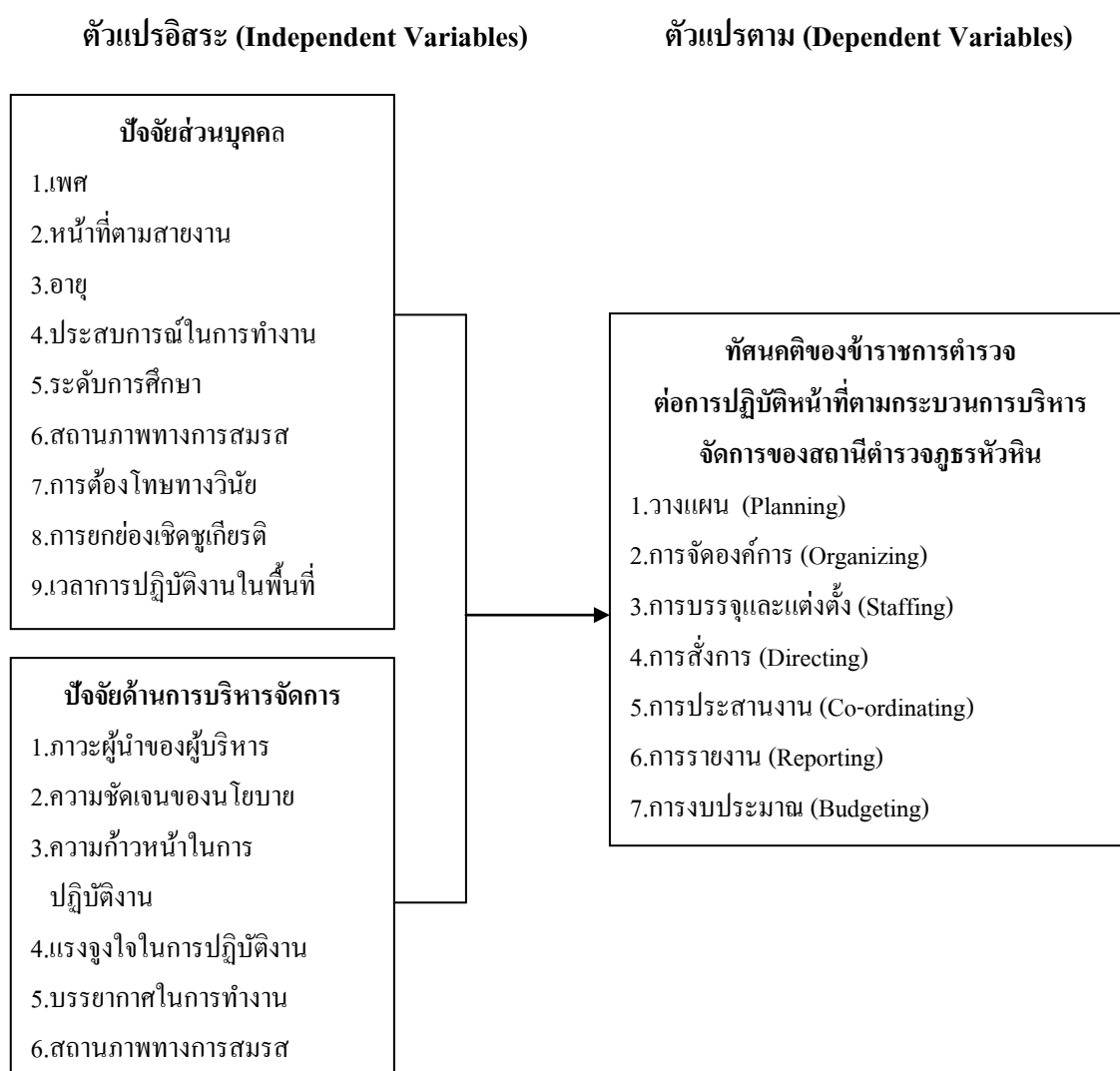
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพยายามชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติตามต่อสิ่งจูงใจ อาจมีได้ทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั่นเอง แต่มูลเหตุจูงใจอันสำคัญของทุกคนคือความต้องการ

บรรยากาศในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมโดยทั่วไป เช่น อาคารสถานที่ ห้องทำงาน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนบุคลากรที่เกี่ยวข้อง จะต้องมีสภาพที่สบายกายสบายใจในการทำงาน การทำงานก็就会有ความสุข

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน ผู้เขียนมองว่า การบริหารจัดการ ซึ่งถือว่าเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดในการบริหารจัดการ ซึ่งผู้เขียนต้องการทราบการบริหารจัดการ โดยกำหนดกรอบแนวคิดการศึกษาตามหลักกระบวนการบริหาร 7 ประการ กำหนดเป็นกรอบแนวคิดดังภาพที่ 1.1

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ประโยชน์ของการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง ทักษะของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน ผู้เขียนได้กำหนดประโยชน์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ทำให้ทราบระดับทักษะของเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดสถานีตำรวจภูธรหัวหินที่มีต่อกระบวนการจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน
2. ทราบปัจจัยที่มีต่อทักษะของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน
3. ทราบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการบริหารจัดการกับทักษะของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามกระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรหัวหิน
4. เป็นข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อสถานีตำรวจภูธรหัวหินที่จะนำไปหาแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขการบริหารจัดการสถานีตำรวจภูธรหัวหิน
5. เพื่อเป็นข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานสำนักงานตำรวจแห่งชาติทุกระดับ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด