

การพัฒนาศักยภาพการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธร ในจังหวัดเชียงใหม่*

BUDDHIST ADMINISTRATIVE CAPABILITY DEVELOPMENT OF THE PROVINCIAL POLICE STATION ADMINISTRATORS IN CHIANG MAI

กรรณิกา ธรรมสอน, เต็มศักดิ์ ทองอินทร์, บุญทัน ดอกไธสง

Kannika Thammasorn, Termsak Thongin, Boontan Dokthaisong

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: fsct.MD@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงาน เพื่อศึกษาปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการพัฒนาศักยภาพการบริหารงาน และนำเสนอรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี การวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 410 คน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสมการโครงสร้าง และการวิจัยเชิงคุณภาพ สัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 18 รูปหรือคน และการสนทนากลุ่มเฉพาะ จำนวน 9 รูปหรือคน

ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. ปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการพัฒนาศักยภาพการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานี พบว่า 1) การบริหารจัดการองค์กร และหลักเวชสารัชชกรณธรรม มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3. รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ โดยการบริหารของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธร มี 6 ด้าน พัฒนาโดยนำหลักการบริหารเชิงพุทธ คือ “หลักเวชสารัชชกรณธรรม” ประกอบด้วย ศรัทธา (ศรัทธาในอาชีพ) ศีล (พฤติกรรม) พาหุสังกะ (การศึกษา) วิริยารัมภะ (ความเพียร) และ ปัญญา (องค์ความรู้) ดังนั้นหลักเวชสารัชชกรณธรรมจะเป็นหลักคัมภีร์ให้ผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรบริหารจัดการภารกิจทั้ง 6 ด้าน บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คำสำคัญ: การพัฒนาศักยภาพ; การบริหารเชิงพุทธ; ผู้บริหารสถานีตำรวจภูธร

*Received July 26, 2022; Revised August 14, 2022; Accepted August 15, 2022

Abstract

This research article aimed to study the general condition of administration. To study the causal relationship factors for the development of managerial potential and present a model for developing the Buddhist management potential of Chiang Mai Provincial Police Station administrators, conducted by the mixed research methodology. The quantitative research collected data from 410 samples of 410 using structural equation data analysis. And qualitative research collected data from 18 key informants by In-depth interviews and from 9 participants in focus group discussion.

The research results were found: 1. The administration of the Chiang Mai Provincial Police Station administrators found that the overall level was at the highest level. 2. The causal relationship factor of the development of the Buddhist management potential of the station administrators was found that 1) Organization Management and the Vesarachakondhamma principles Influenced the development of Buddhist management potential of Chiang Mai Provincial Police Station administrators with statistically significant level at the 0.01. By the administration of the administrators of the Provincial Police Station, there were 6 areas developed by adopting the principles of Buddhist management, namely "Vesaratchakaradhamma principle", consisting of faith (faith in occupation), morality (behaviour), Bahu Sacca (education), viriyambha (perseverance), and wisdom (knowledge). Principles of protection for the provincial police station administrators to manage all 6 missions to achieve goals with efficiency and effectiveness.

Keywords: Capability Development; Buddhist Administrative; Provincial Police Stations Administrators

บทนำ

หลังจากที่ประเทศไทยได้เปลี่ยนแปลงการปกครองเป็นระบบประชาธิปไตยแล้ว โดยประกาศเสนาบดี กระทรวงมหาดไทย เรื่องการแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ พ.ศ. 2475 กิจการตำรวจได้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นหน่วยบริหารงานส่วนกลางและสำนักบริหาร ของอธิบดีกรมตำรวจมีกองขึ้นตรง 6 กอง คือ 1. กองกลาง 2. กองบัญชา 3. กองโรงเรียน 4. กองคดี 5. กองตรวจคนเข้าเมือง 6. กองทะเบียนกลาง ส่วนที่ 2 คือ

ตำรวจนครบาล ส่วนที่ 3 คือ ตำรวจภูธร ส่วนที่ 4 คือ ตำรวจสันติบาลเป็นหน่วยที่ตั้งขึ้นใหม่ภายหลังที่ได้ยกเลิก ตำรวจภูบาล ตำรวจกลาง และตำรวจกองพิเศษ จากนั้นกิจการตำรวจได้มีการปรับปรุงให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมมาโดยลำดับ และในปี 2541 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติโอนกรมตำรวจ จากสังกัดกระทรวงมหาดไทย (GURU.Sanook.com, 2564) ไปจัดตั้งเป็น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (Royal Thai Police Headquarters) ซึ่งเป็นส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีแห่งราชอาณาจักรไทย จัดตั้งขึ้นใน พ.ศ. 2541 โดยเปลี่ยนจากกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย (พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545, 2545) ปัจจุบันเป็นสำนักงานตำรวจแห่งชาติอยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ในฐานะกำกับดูแลสำนักงานตำรวจแห่งชาติ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ “เป็นตำรวจมืออาชีพ เพื่อความผาสุกของประชาชน” ตำรวจมืออาชีพ ต้องเป็นข้าราชการตำรวจที่มีความรู้ ความสามารถ รู้ลึก รู้รอบ รู้จริงในงานที่ทำและต้องเป็นคนดีมีคุณธรรม ซื่อสัตย์ ซื่อตรง อดทน เสียสละ ต้องขยัน และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สิ่งสำคัญที่สุดต้องตระหนักเสมอว่า เป้าหมายการทำงานของตำรวจคือความผาสุกของประชาชน โดยจะใช้ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นทิศทางทางปฏิบัติงานและพัฒนาองค์กร เพื่อผลักดันสำนักงานตำรวจแห่งชาติ บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ให้ได้ซึ่งประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติการหลักเพื่อตอบสนองสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนางานตำรวจให้โปร่งใส มีมาตรฐาน ยุทธศาสตร์ที่ 3 การมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่ายการปฏิบัติงานของตำรวจ ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างความเข้มแข็งในการบริหาร (กองบัญชาการ ศึกษา, 2561)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านทรัพยากรบุคคล (HR SWOT Analysis) ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่พบว่า 1) ข้าราชการตำรวจรุ่นอาวุโสและรุ่นใหม่มีช่องว่างระหว่างวัย (Generation Gap) มาก 2) การถ่ายทอดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติจริงยังไม่ครอบคลุมทั่วถึง 3) การรับรู้และการตระหนักในระบบด้วยหลักธรรมาภิบาลยังไม่ชัดเจน และไม่ถูกบังคับใช้อย่างจริงจัง 4) ผู้บริหารขาดภาวะการนำองค์กร (Leadership) และไม่ปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงความตระหนักในความสำคัญของหน่วยการศึกษาและฝึกอบรม 5) ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ยังไม่บูรณาการไปในทิศทางเดียวกัน 6) บุคลากรทางการศึกษาขาดทักษะและประสบการณ์ในการเป็นนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลมืออาชีพ และความรู้ทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาและฝึกอบรม 7) ครู อาจารย์มาจาก

สายงานต่างๆ ขาดทักษะความรู้และยุทธวิธีใหม่ๆ ที่ทันต่อโลกและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง 8) อาคารสถานที่และหน่วยฝึกอบรมขาดการปรับปรุงและพัฒนาให้ทันสมัย และพร้อมต่อการพัฒนาบุคลากร 9) ขาดการวางแผนการพัฒนาบุคลากรตามระดับตำแหน่ง (Training Roadmap) ระยะยาวอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 10) ขาดการพัฒนาเครื่องมือและวิธีการในการประเมิน การวัดผล การติดตามผล การพัฒนาและการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ 11) การพัฒนาและฝึกอบรมข้าราชการตำรวจไม่ทั่วถึงและขาดความต่อเนื่อง 12) การพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นระบบและนำมาใช้ในการส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการตำรวจ 13) ขาดระบบการบริหารการเรียนรู้ การถ่ายทอดและการแลกเปลี่ยน การจัดเก็บรวบรวมองค์ความรู้ที่สำคัญอย่างเป็นระบบ 14 โครงสร้าง กระบวนการทำงาน หน้าที่ความรับผิดชอบและความไม่ชัดเจนของการมอบหมายภารกิจของหน่วยงานกองบัญชาการการศึกษาและศูนย์ฝึกอบรม (กองบัญชาการการศึกษา, 2561)

สถานีตำรวจภูธรเป็นหน่วยงานส่วนปลาย และจังหวัดเชียงใหม่ตั้งอยู่บริเวณภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย มีสถานีตำรวจในสังกัด 32 สถานี อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครเดินทางโดยทางรถไฟ ประมาณ 750 กิโลเมตร และโดยรถยนต์ประมาณ 720 กิโลเมตร มีพื้นที่ประมาณ 20,107.057 ตารางกิโลเมตร มีอากาศเย็นเกือบตลอดปี มีประชากรทั้งสิ้น 1,591,955 คน (ไม่นับประชากรแฝง) แยกเป็นชาย 785,875 คน หญิง 806,080 คน ความหนาแน่นเฉลี่ย 79 คน ต่อตารางกิโลเมตร มีชุมชนบนพื้นที่สูงในจังหวัดเชียงใหม่ตั้งอยู่กระจายทั่วไป รวม 1,072 กลุ่มบ้าน 32,742 หลังคาเรือน ประชากร 190,795 คน ได้รับสัญชาติไทยแล้ว จำนวน 152,139 คน ยังไม่ได้รับสัญชาติไทย 38,656 คน ซึ่งส่วนไม่ได้รับสัญชาติส่วนใหญ่ เพราะมีพฤติกรรมเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ โดยจังหวัดเชียงใหม่เป็นศูนย์กลางความเจริญของภาคเหนือตอนบน และศูนย์กลางด้านศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีอันดีงาม ตั้งแต่ในอดีตมีประชากรแฝงทั้งนักท่องเที่ยวและนักศึกษาที่มาจากต่างถิ่นทั้งในประเทศและต่างประเทศ ปัจจุบันประสบปัญหาทั้งในเขตชนบทที่มีการบุกรุกป่า ปัญหาความยากจน สิ่งแวดล้อมและความแออัดในตัวเมือง ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด ปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง ปัญหาการโจรกรรมรถ ปัญหาอาชญากรรม โดยเฉพาะเสพติดนับได้ว่าจังหวัดเชียงใหม่ มีปัญหาในระดับรุนแรงเกือบทุกอำเภอ ดังนั้นในการบริหารจัดการองค์กรให้สัมฤทธิ์ผลตามวิสัยทัศน์ของส่วนกลาง สำหรับผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรน่าจะไม่ใช่เรื่องง่าย การบริหารจัดการสถานีตำรวจภูธรตามหน้าที่หลักของตำรวจที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ต้องทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการความยุติธรรมท่ามกลางความขัดแย้งของผู้มารับบริการ รวมถึงประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ (ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่, 2565)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเกี่ยวกับ “การพัฒนาศักยภาพการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่” เพราะนอกจากอาศัยหลักแนวคิดทางการบริหารที่เคยใช้อยู่เดิมแล้ว เพื่อประสิทธิภาพการบริหารอย่างยั่งยืนจำต้องผนวกเข้ากับแนวคิดหรือหลักการทางพระพุทธศาสนาด้วยหรือไม่อย่างไร โดยในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีการนำทฤษฎีการบริหารจัดการองค์การตามแนวคิดของแมคคินซี (McKinsey 7's) ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร (Structure) กลยุทธ์ (Strategy) บุคลากร (Staff) รูปแบบ (Style) ระบบ (System) ทักษะ (Skill) ค่านิยมร่วม (Shared value) มาศึกษาด้วย เพื่อไปตอบโจทย์หรือแก้ไขสภาพปัญหาที่ได้กล่าวไว้แล้วข้างต้น รวมทั้งศึกษาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาคือหลักเวสารัชชกรณธรรม ประกอบด้วย ศรัทธา ศีล พหุสัจจะ วิริยารัมภะ ปัญญา ว่ามีอิทธิพลต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่หรือไม่อย่างไร ผลจากการศึกษาค้นคว้านี้จะทำให้ได้องค์ความรู้ที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งจะทำให้หน่วยงานอื่นๆ สามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ อันเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาวิจัยเชิงลึก และการพัฒนาศักยภาพในการบริหารงานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการพัฒนาศักยภาพการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการวิจัยโดยใช้การวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) มีทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 981 คน (ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่, 2565)

กำหนดขนาดตัวอย่างตามกฎอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปร เท่ากับ $41 \times 10 = 410$ ตัวอย่าง

2.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ สัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มผู้บริหารสถานีดำรง จำนวน 4 คน กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 4 คน กลุ่มผู้รับบริการ จำนวน 4 คน นักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 4 คน นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูปหรือคน รวม 18 รูปหรือคน

3. เครื่องมือที่ใช้การวิจัย

ในการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือแบ่งเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) การบริหารงานของผู้บริหารสถานีดำรงจังหวัดเชียงใหม่ 3) การบริหารจัดการองค์กร และ 4) หลักเวชารัชชกรณธรรม ในการวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือ โดยการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 410 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 18 รูปหรือคน และสนทนากลุ่มเฉพาะ 9 รูปหรือคน

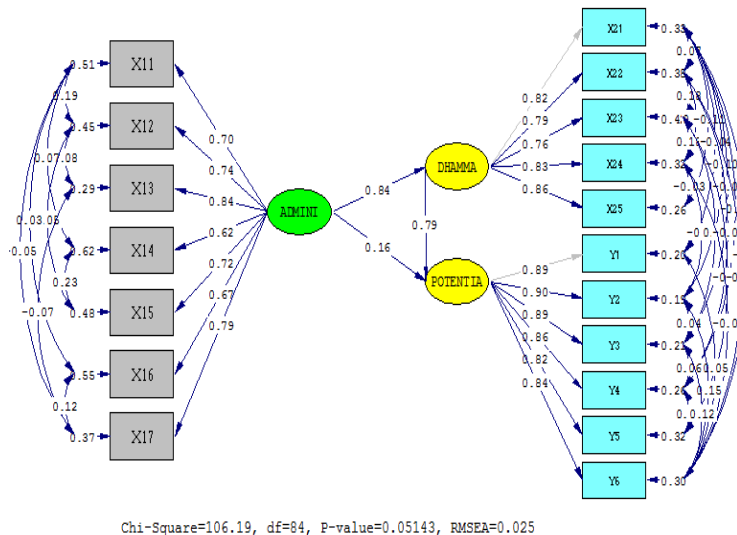
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) และโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และศึกษาภาคสนามด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อยืนยันผลการศึกษาเชิงปริมาณจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผลการวิจัย

1. การบริหารงานของผู้บริหารสถานีดำรงจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานีดำรงจังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.21$, S.D.=0.599) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน ได้แก่ การให้บริการประชาชน ($\bar{X}=4.24$) การดูแลทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ($\bar{X}=4.24$) เท่ากัน รองลงมาคือ การดูแลส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X}=4.22$) ถวายเป็นพุทธบูชา ปลูกฝังคุณธรรมและพระบารมี (S.D.) การปฏิบัติภารกิจรุกในการแก้ไขปัญหาเสพติด ($\bar{X}=4.21$) และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ การให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ($\bar{X}=4.15$) ตามลำดับ

2. ปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการพัฒนาศักยภาพการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานีดารวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ พบผลการศึกษาดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลไกของปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการพัฒนาศักยภาพการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานีดารวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับโมเดลการวิจัย

จากการทดสอบเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์กร และหลักเวสารัชชกรณธรรมมีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อการพัฒนาศักยภาพการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานีดารวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ สามารถสรุปเป็นตารางผลการศึกษาได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรในปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ตัวแปรเหตุ	DHAMMA			POTENTIAL		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE
ADMINI	0.84** (0.05)	-	0.84** (0.05)	0.83** (0.05)	0.67* (0.07)	0.16** (0.07)
DHAMMA	-	-	-	0.79** (0.08)	-	0.79** (0.08)
ค่าสถิติ	Chi-Square = 106.19, df = 84, GFI = 0.97, AGFI = 0.94, RMSEA = 0.025					

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บคือค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน, **p < .01, *p < .05

TE = ผลรวมอิทธิพล IE = อิทธิพลทางอ้อม DE = อิทธิพลทางตรง

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R2) ของสมการโครงสร้างตัวแปรแฝงภายในพบว่า มีค่าเท่ากับ 0.71 แสดงว่าตัวแปรในโมเดลคือ การบริหารจัดการองค์กร (ADMINI) สามารถอธิบายความแปรปรวนของหลักเวสาร์ชกรณธรรม (DHAMMA) ได้ร้อยละ 71 และยังพบว่าสมการโครงสร้างตัวแปรแฝงภายในมีค่าเท่ากับ 0.87 แสดงว่าตัวแปรในโมเดลคือ การบริหารจัดการองค์กร (ADMINI) และหลักเวสาร์ชกรณธรรม (DHAMMA) สามารถอธิบายความแปรปรวนของศักยภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ (POTENTIAL) ได้ร้อยละ 87 เมื่อพิจารณาถึงอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม พบว่า

ปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์กร พบว่า การบริหารจัดการองค์กร (ADMINI) กับศักยภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ (POTENTIAL) ขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.83 แยกเป็นอิทธิพลทางตรง 0.16 และอิทธิพลทางอ้อม 0.67 เป็นอิทธิพลรวม 0.83 โดยมีค่าอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมส่งผลต่อศักยภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ (POTENTIAL) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า การบริหารจัดการองค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร กลยุทธ์ บุคลากร รูปแบบ ระบบ ค่านิยมร่วม และทักษะ ทำให้เกิดศักยภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ขึ้นมาได้

หลักเวสาร์ชกรณธรรม พบว่า หลักเวสาร์ชกรณธรรม (DHAMMA) กับศักยภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ (POTENTIAL) ขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.93 แยกเป็นอิทธิพลทางตรง 0.79 และเป็นอิทธิพลรวม 0.79 โดยที่อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลรวมส่งผลต่อศักยภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ (POTENTIAL) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า หลักเวสาร์ชกรณธรรม ประกอบด้วย ศรัทธา (ด้านศรัทธาในอาชีพ) ศีล (ด้านพฤติกรรม) พาหุสัจจะ (ด้านการศึกษา) วิริยารัมภะ (ด้านความเพียร) และปัญญา (ด้านองค์ความรู้) ทำให้เกิดศักยภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ขึ้นมาได้

3. รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ คือ การบริหารของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธร มีทั้งหมด 6 ด้านได้แก่ 1) ถวายความปลอดภัยองค์พระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์ 2) การให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 3) การปฏิบัติการเชิงรุกในการแก้ไขปัญหาอาชญากรรม 4) การให้บริการประชาชน 5) การดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 6) การดูแลส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชา โดยนำหลักการบริหารเชิงพุทธคือ “หลักเวสาร์ชกรณธรรม” มาส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพการบริหาร ได้ดังต่อไปนี้ 1) ศรัทธา (ศรัทธาในอาชีพ) โดยสร้างการ

ยอมรับจากสังคม ชำรงไว้ซึ่งเกียรติของผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ โปร่งใส ปราศจากการทุจริต 2) ศิล (พฤติกรรม) โดยรักษากาย วาจา ใจให้เรียบร้อยเป็นปกติ ไม่เจ้าชู้ ไม่เที่ยวเตร่และดื่มของมึนเมา ปฏิบัติงานหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ 3) พาหุสัจจะ (การศึกษา) โดยฝึกอบรมอยู่เป็นประจำ พัฒนาค้นคว้าอยู่เสมอ มุ่งมั่นฝึกฝนเพิ่มทักษะในการทำงาน 4) วิริยารัมภะ (ความเพียร) โดยไม่หว่านถ่วงต่ออุปสรรคและภัยอันตราย ประพฤติแต่ความดี มีความกล้าหาญเด็ดเดี่ยว มุ่งมั่นที่จะให้ประสบผลสำเร็จในชีวิต และ 5) ปัญญา (องค์ความรู้) โดยมีความรอบรู้ในศาสตร์ของการเป็นตำรวจ มีศิลปะในการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีกับประชาชน ตระหนักถึงบาป บุญ คุณโทษ เป็นที่พึ่งของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนั้นหลักเวชสารรัชชกฤษฎณธรรมก็จะเป็นหลักคัมภีร์ให้ผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่บริหารจัดการภารกิจทั้ง 6 ด้านบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อภิปรายผลการวิจัย

1. การบริหารงานของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้านได้แก่ การให้บริการประชาชน และการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รองลงมาคือ การดูแลส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชา ถวายเป็นความปลอดภัยองค์พระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์ การปฏิบัติการเชิงรุกในการแก้ไขปัญหาอาชญากรรม และอยู่ในระดับมาก 1 ด้านได้แก่ การให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตามลำดับ ดังนั้น ผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรมีผลงานที่มีความสำเร็จและความมุ่งมั่นในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในหลายด้านที่สำคัญต่อชุมชนและสังคมในจังหวัดชายแดนภาคเหนือของประเทศไทยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูษิต วิเศษคามินทร์ (2563) ที่พบว่า ระดับประสิทธิผลการนำนโยบายการแก้ปัญหายาเสพติดไปปฏิบัติโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านประสิทธิภาพ และที่เหลือน้อยอยู่ในระดับมากคือ ด้านการปรับเปลี่ยน ด้านความพึงพอใจ ด้านการพัฒนา และด้านการผลิต 2) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการแก้ปัญหายาเสพติดไปปฏิบัติของกองบังคับการตำรวจจราจร ผลพบว่าการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณ 4 มีอิทธิพลต่อมีผลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการแก้ปัญหายาเสพติดไปปฏิบัติของกองบังคับการตำรวจจราจร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์กร พบว่า การบริหารจัดการองค์กร กับศักยภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ ขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.83 แยกเป็นอิทธิพลทางตรง 0.16 และอิทธิพลทางอ้อม 0.67 เป็นอิทธิพลรวม 0.83 โดยมีค่าอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมส่งผลต่อศักยภาพการบริหารงาน

ของผู้บริหารสถานีดารวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า การบริหารจัดการองค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร กลยุทธ์ บุคลากร รูปแบบ ระบบ ค่านิยมร่วม และทักษะ ทำให้เกิดศักยภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานีดารวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ขึ้นมาได้ ดังนั้น สถิติที่ได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างศักยภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานีดารวจภูธรในจังหวัดเชียงใหม่ โดยมีผลต่อโครงสร้างองค์กร กลยุทธ์ บุคลากร รูปแบบ ระบบ ค่านิยมร่วม และทักษะ ซึ่งมีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรและการให้บริการในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลิดา ลั่นจี (2563) ที่พบว่า ผู้บริหารธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกลยุทธ์การจัดการโดย 7s McKinsey อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ความสัมพันธ์ของกลยุทธ์การจัดการโดย 7s McKinsey กับกระบวนการบริหารงานที่มีคุณภาพของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการบริหารงานที่มีคุณภาพของสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทยเนื่องจากขาดแคลนนักบัญชีและขาดการพัฒนาตนเองในการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และทักษะทางด้านภาษา

3. หลักเวสาร์ชชกรณธรรม พบว่า หลักเวสาร์ชชกรณธรรม (DHAMMA) กับศักยภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานีดารวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ (POTENTIAL) ขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.93 แยกเป็นอิทธิพลทางตรง 0.79 และเป็นอิทธิพลรวม 0.79 โดยที่อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลรวมส่งผลต่อศักยภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานีดารวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ (POTENTIAL) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า หลักเวสาร์ชชกรณธรรม ประกอบด้วย ศรัทธา (ด้านศรัทธาในอาชีพ) ศีล (ด้านพฤติกรรม) พาหุสัจจะ (ด้านการศึกษา) วิริยารัมภะ (ด้านความเพียร) และปัญญา (ด้านองค์ความรู้) ทำให้เกิดศักยภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานีดารวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ขึ้นมาได้ ดังนั้น ศักยภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานีดารวจภูธรในจังหวัดเชียงใหม่ (POTENTIAL) มีความสัมพันธ์กับหลักเวสาร์ชชกรณธรรม (DHAMMA) ซึ่งประกอบด้วยศรัทธา ศีล พาหุสัจจะ วิริยารัมภะ และปัญญา ซึ่งมีผลต่อศักยภาพในการบริหารงานของพวกเขาดังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาบุญรอด อมรทตโต (2560) ที่พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการส่งเสริมหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักเวสาร์ชชกรณธรรม 5 ประการ คือ ธรรมทำความกล้าหาญโดยรวม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มี

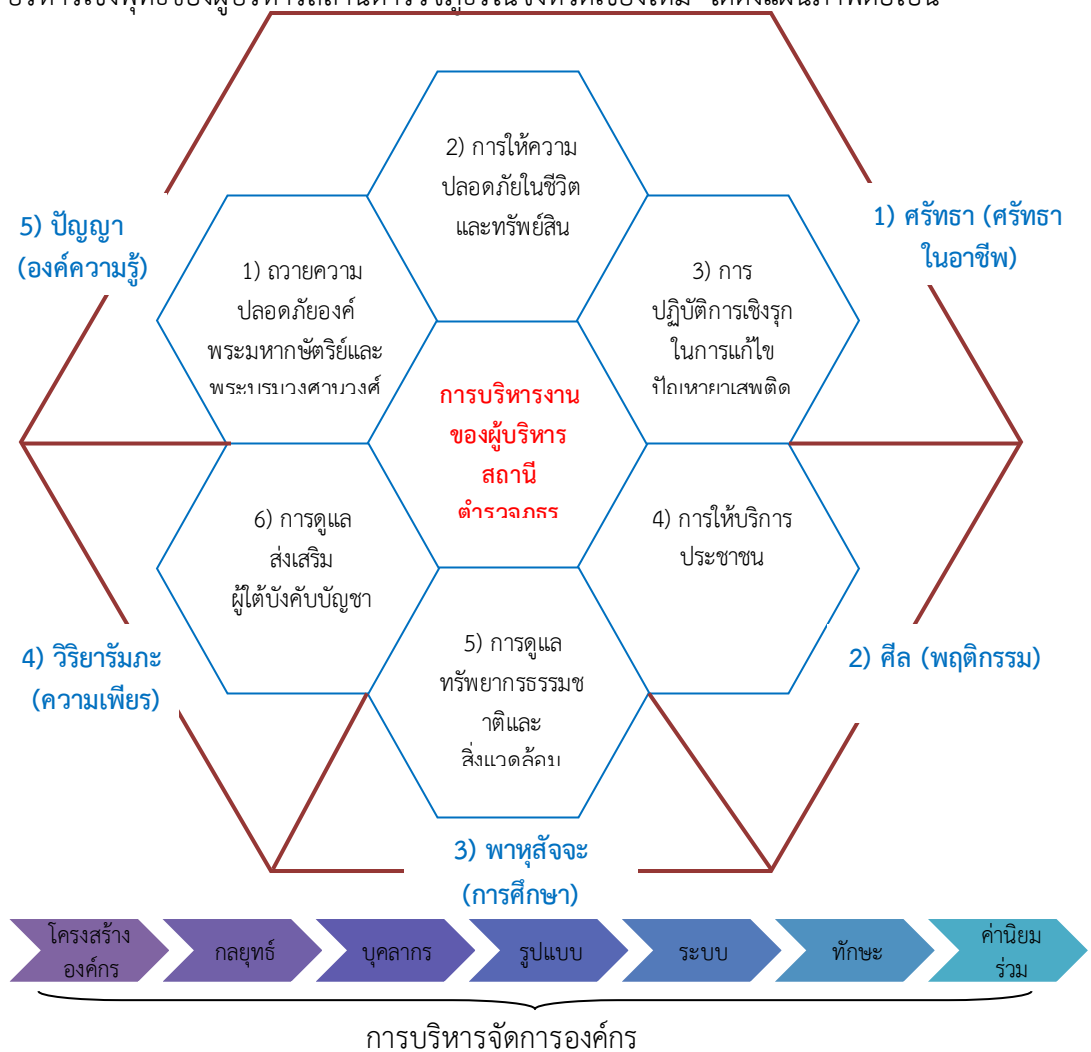
ความคิดเห็นในระดับมาก 4 ด้าน และความคิดเห็นปานกลาง 1 ด้าน สามารถเรียงจากมากไปหาน้อย อันดับหนึ่งคือ ด้านพาหุสัจจะ ได้สดับหรือศึกษามาก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก อันดับสองคือ ด้านศรัทธา เชื่อสิ่งที่ควรเชื่อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก อันดับสามคือ ด้านศีล มีความประพฤติดีงาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก อันดับสี่คือ ด้านวิริยารัมภะ เพียรทำกิจอยู่อย่างจริงจัง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และอันดับห้าคือ ด้านปัญญา รู้ตอบ รู้ชัดเจนในสิ่งที่ควรรู้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

4. รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานีดารจกฐรจังหวัดเชียงใหม คือ การบริหารของผู้บริหารสถานีดารจกฐร มีทั้งหมด 6 ด้านได้แก่ 1) ถวายนามพลอดภยอภคพระมหากษัตริยและพระบรมวงศานุวงศ 2) การใหความพลอดภยในชีวิตและทรพยสิน 3) การปฏิบัติกรเชิงรุกในการแกไขปัญหาหาเสพติด 4) การให้บริการประชาชน 5) การดูแลทรพยากรธรรมชาตและสิ่งแวดลอม 6) การดูแลส่งเสริมผู้ได้บงคับบัญชา โดยนำหลักการบริหารเชิงพุทธคือ “หลักเวสารัชชกรณธรรม” มาส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพการบริหาร ได้ดังต่อไปนี้ 1) ศรัทธา (ศรัทธาในอาชีพ) โดยสร้างการยอมรับจากสังคม อารงไว้ซึ่งเกียรติของผู้พิทักษ์สันตราชฎร์ โปร่งใส ปราศจากการทุจริต 2) ศีล (พฤติกรรม) โดยรักษากาย วาจา ใจให้เรียบร้อยเป็นปกติ ไม่เจ้าชู้ ไม่เที่ยวเตร่และดื่มของมึนเมา ปฏิบัติงานหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ 3) พาหุสัจจะ (การศึกษา) โดยฝึกอบรมอยู่เป็นประจำ พัฒนตนเองอยู่เสมอ มุ่งมั่นฝึกฝนเพิ่มทักษะในการทำงาน 4) วิริยารัมภะ (ความเพียร) โดยไม่หวาดหวั่นต่ออุปสรรคและภยันตราย ประพฤติแต่ความดี มีความกล้าหาญเด็ดเดี่ยว มุ่งมั่นที่จะให้ประสบผลสำเร็จในชีวิต และ 5) ปัญญา (องค์ความรู้) โดยมีความรอบรู้ในศาสตร์ของการเป็นดาร์จก มีศิลปะในการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีกับประชาชนตระหนักถึงบาป บุญ คุณโทษ เป็นที่พึงของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนั้นหลักเวสารัชชกรณธรรมก็จะเป็นหลักคัมครองให้ผู้บริหารสถานีดารจกฐรจังหวัดเชียงใหมบริหารจัดการภารกิจทั้ง 6 ด้านบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น การบริหารจัดการภารกิจทั้ง 6 ด้านของผู้บริหารสถานีดารจกฐรจังหวัดเชียงใหมสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยทำให้หลักเวสารัชชกรณธรรมเป็นหลักคัมครที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพการบริหารขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของมนตรี พรหมวัน (2563) ที่พบว่า รูปแบบประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเชียงใหม มีองค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว 5 ด้านคือ 1) เพิ่มแรงงานตามความต้องการทางเศรษฐกิจ 2) ลดจำนวนแรงงานผิดกฎหมาย 3) พัฒนาให้ได้มาตรฐานสากล 4) บริหารคนทั้งระบบ 5) จบที่การติดตามและประเมินผล และมีปัจจัยภายนอกที่เป็นตัวส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลประกอบด้วย กระบวนการบริหารทั้ง 4 ด้าน (POLE) (การวางแผน การจัดองค์การ การเป็นผู้นำ และการประเมินผล) การ

ปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 (Path of Accomplishment) (ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา) และศักยภาพผู้ประกอบการ (Trader Potential) (ก่อนการจ้างและการจ้างงาน การจูงใจ และบำรุงรักษา การพัฒนาทักษะแรงงาน การปฏิบัติตามนโยบายรัฐบาล)

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการวิจัยสามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานีดารวจภูธรในจังหวัดเชียงใหม่ ได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 แสดงการพัฒนาศักยภาพการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานีดารวจภูธรในจังหวัดเชียงใหม่

สรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานีดารวจภูธรใน จังหวัดเชียงใหม่ มีทั้งหมด 6 ด้านได้แก่ 1) ถวายความปลอดภัยองค์พระมหากษัตริย์และ พระบรมวงศานุวงศ์ 2) การให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 3) การปฏิบัติการเชิงรุก ในการแก้ไขปัญหาเสพติด 4) การให้บริการประชาชน 5) การดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 6) การดูแลส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชา

โดยนำหลักการการบริหารเชิงพุทธคือ “หลักเวสาร์ชกรณธรรม” มาส่งเสริมการพัฒนา ศักยภาพการบริหาร ได้ดังต่อไปนี้ 1) ศรัทธา (ศรัทธาในอาชีพ) โดยสร้างการยอมรับ จากสังคม อารังไว้ซึ่งเกียรติของผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ โปร่งใส ปราศจากการทุจริต 2) ศีล (พฤติกรรม) โดยรักษากาย วาจา ใจให้เรียบร้อยเป็นปกติ ไม่เจ้าชู้ ไม่เที่ยวเตร่และดื่มของ มึนเมา ปฏิบัติงานหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ 3) พาหุสัจจะ (การศึกษา) โดยฝึกอบรมอยู่เป็น ประจำ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ มุ่งมั่นฝึกฝนเพิ่มทักษะในการทำงาน 4) วิริยารัมภะ (ความ เพียร) โดยไม่ท้อถอยต่ออุปสรรคและภัยอันตราย ประพดีแต่ความดี มีความกล้าหาญ เด็ดเดี่ยว มุ่งมั่นที่จะให้ประสบผลสำเร็จในชีวิต และ 5) ปัญญา (องค์ความรู้) โดยมีความ รอบรู้ในศาสตร์ของการเป็นตำรวจ มีศิลปะในการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีกับประชาชน ตระหนัก ถึงบาป บุญ คุณโทษ เป็นที่พึ่งของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนั้นหลักเวสาร์ชกรณธรรมก็ จะเป็นหลักคุ้มครองให้ผู้บริหารสถานีดารวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่บริหารจัดการภารกิจทั้ง 6 ด้านบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

นอกจากนี้ยังมีฐานที่เป็นการบริหารจัดการองค์กรเพื่อให้องค์กรมีความมั่นคง ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร (Structure) กลยุทธ์ (Strategy) บุคลากร (Staff) รูปแบบ (Style) ระบบ (System) ทักษะ (Skill) ค่านิยมร่วม (Shared value)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมีการปฏิรูปโครงสร้างที่มีการบังคับบัญชาแบบชั้น ยศ ให้มีการกระจายอำนาจไปยังจังหวัดต่างๆ แบบพลเรือนมากกว่าเป็นชั้นยศแบบทหาร
2. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์และ เป้าหมายการปฏิบัติในระยะยาวอย่างชัดเจน สอดคล้องกับทิศทางของการพัฒนาประเทศ รวมถึงแนวโน้มของปัญหาอาชญากรรมในอนาคตที่มีภัยคุกคามต่อความปลอดภัย สาธารณะของประชาชนรูปแบบใหม่ด้วย

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. สถานีดารวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ควรมีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างเป็น ระบบ และมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่ระดับต่าง ๆ ด้วย

2. สถานีตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ควรมีการปฏิบัติงานเป็นไปตามสายงานอย่างชัดเจน มีขั้นตอนการทำงานที่เหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างคล่องตัว และมีการติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว

3. สถานีตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ควรมีการมอบอำนาจและกระจายอำนาจหน้าที่ให้กับเจ้าหน้าที่ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม พัฒนาความเชี่ยวชาญ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการให้รางวัลด้วย

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ศึกษากับข้าราชการตำรวจโดยเฉพาะ ดังนั้นควรมีการทำการวิจัยเชิงคุณภาพแบบเจาะลึกในกลุ่มประชาชนผู้รับบริการจากเจ้าหน้าที่ตำรวจโดยตรง จากภายในและนอกสถานีตำรวจทุกกลุ่ม เพื่อทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในเชิงลึก

2. ควรมีการทำการวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัญหาอาชญากรรมและการลักลอบค้ายาเสพติดในรูปแบบใหม่ ๆ ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงนโยบายการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่

3. ควรมีการศึกษาวิจัยในสถานีตำรวจภูธรเกี่ยวกับการกระจายการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กองบัญชาการศึกษา. (2561). *ยุทธศาสตร์การศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ* (พ.ศ.2560-2579). กรุงเทพฯ: สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- ชลิตา ลีนิจ. (2563). การจัดการที่มีผลกระทบต่อกระบวนการบริหารงานที่มีคุณภาพของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารศิลปการจัดการ*, (4)3, 594-595.
- ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่. (2564). *เกี่ยวกับหน่วยงาน*. สืบค้น 25 กุมภาพันธ์ 2565, จาก <http://www.chiangmaipolice.go.th/index.php?page=about3>
- พระมหาบุญรอด อมรทตฺโต. (2560). การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(2-ฉบับพิเศษ), 281-282.
- พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545. *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 119 ตอนที่ 99 ก. 2 ตุลาคม 2545.
- ภูษิต วิเศษคามินทร์ (พ.ต.อ.). (2563). *ประสิทธิผลการนำนโยบายการแก้ปัญหายาเสพติดไปปฏิบัติของกองบังคับการตำรวจจราจร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต)

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มนตรี พรหมวัน. (2563). รูปแบบประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

GURU.Sanook.com. (2564). ประวัติกรมตำรวจ หรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. สืบค้น 13 ตุลาคม 2565, จาก <https://guru.sanook.com/5177/>