

ประสิทธิภาพการดำเนินงานเพื่อเป็นองค์การสมรรถนะสูงของกองบังคับ
การสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล
OPERATIONAL EFFECTIVENESS FOR ENHANCING A HIGH
PERFORMANCE ORGANIZATION OF THE PATROL
AND SPECIAL OPERATION DIVISION UNDER THE
METROPOLITAN POLICE BUREAU

¹ปกิต มุลเพ็ญ และ ²อติพร เกิดเรือง

¹Pakit Moonpen and ²Atiporn Gerduang

มหาวิทยาลัยชินวัตร, ประเทศไทย

Shinawatra University, Thailand.

¹nikniki191@gmail.com

Received May 10, 2021; Revised July 12, 2021; Accepted August 25, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารองค์การสมัยใหม่ ลักษณะเฉพาะองค์การสมรรถนะสูง และภาวะผู้นำองค์การสมัยใหม่ของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาลกับคุณภาพการบริหารจัดการองค์การ ตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) 2). ศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่ ภาวะผู้นำ และลักษณะเฉพาะองค์การสมรรถนะสูง ที่ส่งผลต่อแนวประสิทธิภาพดำเนินงานเพื่อเป็นองค์การสมรรถนะสูงของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล และ 3). ศึกษาแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อเป็นองค์การสมรรถนะสูงของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี ด้วยเทคนิควิธีการเชิงปริมาณกลุ่มตัวอย่างจำนวน 310 ตัวอย่าง และเชิงคุณภาพผู้ให้ข้อมูล

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาบริหารการปกครอง มหาวิทยาลัยชินวัตร

² รองศาสตราจารย์ ดร. สถาบันรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาบริหารการปกครอง มหาวิทยาลัยชินวัตร

สำคัญ จำนวน 7 ท่าน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม เลือกใช้สถิติแบบอธิบาย และแบบอ้างอิงในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูล กล่าวคือ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สถิติแบบอ้างอิง สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การทดสอบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหาร องค์การสมัยใหม่ ลักษณะเฉพาะองค์การสมรรถนะสูงและภาวะผู้นำองค์การสมัยใหม่ของ กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาลกับคุณภาพการ บริหารจัดการองค์การ ตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) โดยผล การศึกษานี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยที่พบว่า การเป็นองค์การสมรรถนะสูงนั้นจะ ประกอบด้วยปัจจัยด้านกลยุทธ์ขององค์การ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและปัจจัยด้านบุคลากรที่มี คุณภาพ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ การมีโครงสร้างองค์การที่ ยืดหยุ่น รวมถึงมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านการบริหาร อื่นๆและการศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่ ภาวะผู้นำ และลักษณะเฉพาะ องค์การสมรรถนะสูง ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานเพื่อเป็นองค์การสมรรถนะสูงของกองบังคับ การสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยผลการศึกษา นี้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยที่พบว่า การอำนวยการ กลยุทธ์ โครงสร้างองค์การ รูปแบบบริหาร หรือการควบคุม การประสานงานหรือการสร้างทีม ทักษะบุคลากร ระบบปฏิบัติการ ค่านิยม ร่วม ภาวะผู้นำ รวมถึงปัจจัยด้านการบริหารอื่นๆ ส่งผลต่อการดำเนินงานเพื่อเป็นองค์การ สมรรถนะสูง และการศึกษาสามารถบรรลุวัตถุประสงค์แนวทางในการกำหนดกลยุทธ์การ ดำเนินงานเพื่อเป็นองค์การสมรรถนะสูงของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพการดำเนินงาน, องค์การสมรรถนะสูง, กองบังคับการสายตรวจและ ปฏิบัติการพิเศษ, กองบัญชาการตำรวจนครบาล

Abstract

This research included the following objectives: 1) to study the relationship between factors of modern organization management, specific characteristics of a high performance organization, and leadership of modern organization of the Patrol and Special Operation Division, the Metropolitan Police Bureau and the quality of organization management according to the qualifications of Public Sector Management Quality Award (PMQA); 2) to study factors of modern organization management, leadership, and specific characteristics of a high performance organization resulting the effectiveness of

operational guidelines for enhancing a high performance organization of the Patrol and Special Operation Division, the Metropolitan Police Bureau; and 3) to study the guidelines in specifying strategies for enhancing a high performance organization of the Patrol and Special Operation Division, the Metropolitan Police Bureau. It was the mixed methods research of both quantitative and qualitative. For quantitative research, 310 samples were selected through simple random sampling. For qualitative research, there were 7 key informants. The tools used for collecting data were questionnaires. Statistics used for description, analysis and synthesis were frequency, average and standard deviation (S.D.) and multiple linear regression were used as inferential statistics. The findings of this research revealed that the relationship between factors of modern organization management, specific characteristics of a high performance organization and modern organizational leadership of the Patrol and Special Operation Division, the Metropolitan Police Bureau and the quality of organization management by the qualifications of Public Sector Management Quality Award (PMQA) was in accordance with the result of this research finding that a high performance organization included the factors of organizational strategies, leadership, and qualitative personnel as well as personnel development in all levels to be equipped with knowledge and expertise, flexible organizational structure, technological provision for operation and other management factors of modern organizations. For the specific factors of a high performance organization management, leadership, and specific characteristics of a high performance organization of the Patrol and Special Operation Division, the Metropolitan Police Bureau, the research revealed that directing, specifying strategy, structuring organization, managing style or controlling, coordinating or team building, enhancing skills, operating system, accepting common values, and leadership including other management factors affected the operation towards a high performance organization. This research achieved the objectives of strategic operational guidelines for enhancing a high performance organization of the Patrol and Special Operation Division, the Metropolitan Police Bureau.

Keywords : Effectiveness of Operation, High Performance Organization, Patrol and Special Operation Division, Metropolitan Police Bureau

บทนำ

ระบบราชการไทยได้มีการปรับเปลี่ยนระบบเข้าสู่การบริหารราชการภายใต้กระบวนการทัศน์การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ และกำลังจะปรับเปลี่ยนเข้าสู่การปรับใช้แนวคิดการบริการภาครัฐแนวใหม่ หรือการบริการสาธารณะแนวใหม่ (New Public Service : NPS) ที่ให้ความสำคัญกับประชาธิปไตยที่เป็นการบริหารราชการที่ให้คุณค่ากับประชาชนในฐานะผู้มีสิทธิหน้าที่ และความรับผิดชอบในฐานะผู้รับผิดชอบกำหนดประโยชน์สาธารณะร่วมกัน ความเปลี่ยนแปลงจากกระแสปฏิรูประบบราชการไทยยุคใหม่นี้ ทำให้วัฒนธรรมองค์การของหน่วยงาน ภาครัฐมีความเปลี่ยนแปลงไปตามภารกิจสาธารณะสมัยใหม่ที่ได้ถูกกำหนดขึ้นจากปรากฏการณ์ทางการบริหารจัดการ (ไชยพันธ์ ปัญญาศิริ, 2559)

แนวความคิดองค์การที่มีสมรรถนะสูงในองค์การภาครัฐ ตามมุมมองของทฤษฎีโครงสร้างตามสถานการณ์และแนวคิดด้านวัฒนธรรม ทำให้เกิดแนวคิดในการยกเครื่องระบบราชการ (Reinventing Government) ในช่วงปี ค.ศ.1992 (Osborne David and Ted Gaebler, 1992) และภายหลังได้มีการปฏิรูประบบราชการโดยออกกฎหมาย United States Federal Government Performance and Results Act of 1993 ในประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อพัฒนาผลการดำเนินงานในภาครัฐโดยมีการกำหนดวัฒนธรรมในการทำงานเพื่อสร้างเป็นองค์การที่มีขีดความสามารถสูง ซึ่งพัฒนามาเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization) หรือเรียกชื่อย่อว่า HPO ในภาครัฐของประเทศไทยก็มีการกล่าวถึง HPO และภายหลังได้มีการกำหนดกรอบการปฏิรูประบบราชการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากระบวนราชการไทย พ.ศ.2551-2555 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2551) อาจกล่าวได้ว่าเป็นเป้าหมายของผู้บริหารในทุกๆ องค์การทั้งภาครัฐและเอกชนต่างมุ่งหวังที่จะพัฒนาองค์การของตนให้เป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง ซึ่งเป็นรากฐานและแนวทางที่สำคัญที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ในทางปฏิบัติจึงนำรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งของภาคธุรกิจมาใช้ เช่น สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.) ได้นำรูปแบบของ MBNQA TQA มาปรับใช้และพัฒนาภายใต้ชื่อ Public Management Quality Award โดยบทความนี้ได้เสนอตัวแบบองค์การที่มีสมรรถนะสูง (HPO) โดยการบูรณาการทฤษฎีโครงสร้างตามสถานการณ์และแนวคิดด้านวัฒนธรรมมาอธิบายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การ HPO ในภาครัฐ โดยทฤษฎีแรกชี้ให้เห็นถึงการปรับตัวของโครงสร้างกระบวนการจัดการ เทคโนโลยีและกลยุทธ์ เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำจะต้องสามารถสร้างบรรยากาศและกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาศักยภาพและผสมผสานความแตกต่างของบุคคลที่อยู่ในองค์การ รวมทั้งเป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกันกับพนักงานเพื่อเสริมสร้างให้เกิดการเรียนรู้ และวัฒนธรรมที่นำไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ขององค์การแบบ HPO

การศึกษาประสิทธิผลการดำเนินงานเพื่อเป็นองค์การสมรรถนะสูงของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาลนั้น เป็นการศึกษากลยุทธ์การดำเนินการในระดับกองบังคับการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติในด้านการยกระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติการหลักเพื่อตอบสนองนโยบายรัฐบาล การพัฒนางานตำรวจให้โปร่งใสมีมาตรฐาน การมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่ายปฏิบัติงานของตำรวจ และการสร้างความเข้มแข็งในการบริหาร นอกจากนี้ยังมีความจำเป็นที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติต้องการเรียนรู้แนวทางในการปรับองค์การมากขึ้นเนื่องจากองค์การภาคเอกชนหรือองค์การภาครัฐอื่นๆ ได้มีการเรียนรู้และปรับตัวจนประสบความสำเร็จด้วยตัวชี้วัดที่ ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติได้ประยุกต์จาก MBNQA (รางวัลคุณภาพแห่งชาติประเทศสหรัฐอเมริกา) และ TQA (รางวัลคุณภาพแห่งชาติประเทศไทย) เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยโดยกำหนดเป็นเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) รางวัลดังกล่าวเป็นความหมายของการปรับปรุงองค์การให้มีความสมรรถนะสูงที่กำลังศึกษาอยู่ในครั้งนี้ สำหรับสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ใช้หลักเกณฑ์ดังกล่าวในการประเมินองค์การมาเป็นเวลาหลายปีแล้ว แต่ยังไม่สามารถผ่านเกณฑ์ที่จะได้รับรางวัล PMQA จึงเป็นประเด็นที่ควรมีการศึกษาประสิทธิผลการดำเนินงานเพื่อเป็นองค์การสมรรถนะสูงในระดับย่อยลงมา เช่น ระดับกองบังคับการในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการศึกษาและข้อเสนอแนะจะเป็นประโยชน์สำหรับการนำไปปรับปรุงองค์การในระดับกองบังคับการอื่นๆ ซึ่งจะส่งผลต่อสมรรถนะขององค์การสำนักงานตำรวจแห่งชาติในภาพรวมต่อไป ผู้วิจัยในฐานะผู้ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานดังกล่าวจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาในครั้งนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารองค์การสมัยใหม่ ลักษณะเฉพาะองค์การสมรรถนะสูงและภาวะผู้นำองค์การสมัยใหม่ของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาลกับคุณภาพการบริหารจัดการองค์การ ตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)
2. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่ ภาวะผู้นำ และลักษณะเฉพาะองค์การสมรรถนะสูงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานเพื่อเป็นองค์การสมรรถนะสูงของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อเป็นองค์การสมรรถนะสูงของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ด้วยเทคนิควิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มเป้าหมาย

1.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ คือ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนในสังกัด กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างได้มาจากสุทธทาโร่ ยามาเน่ โดยการดำเนินการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) มีเก็บข้อมูลจำนวน 310 ตัวอย่าง

1.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรคือ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายโดยการสุ่มแบบเจาะจง ข้าราชการตำรวจ : ระดับตำแหน่งสารวัตรขึ้นไปในสังกัดกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ (บก.สปพ.) จำนวน 7 ท่าน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเรื่องประสิทธิผลการดำเนินงานเพื่อเป็นองค์การสมรรถนะสูงของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา ดังนี้ 1) ปัจจัยการบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่ 8 มิติ คือ การอำนวยความสะดวก การกลยุทธ โครงสร้างองค์การ รูปแบบบริหารหรือการควบคุม การประสานงานหรือการสร้างทีม ทักษะของบุคลากร ระบบปฏิบัติการ ค่านิยมร่วม 2) ปัจจัยภาวะผู้นำสมัยใหม่ 3 มิติ คือ วิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่น จิตนาการและความคิดสร้างสรรค์ 3) ลักษณะเฉพาะองค์การสมรรถนะสูง 3 มิติ คือ ความมุ่งมั่นขององค์การ ความยืดหยุ่นขององค์การ การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ 4) คุณภาพการบริหารจัดการองค์การตามเกณฑ์การบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ได้แก่ ประสิทธิภาพตามแผนยุทธศาสตร์ขององค์การ คุณภาพการให้บริการ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาองค์การ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม แบบเลือกตอบ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาและตัวแปรต่างๆเพื่อศึกษาประสิทธิผลการดำเนินงานเพื่อเป็นองค์การสมรรถนะสูงของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล ผู้วิจัยได้กำหนดให้รูปแบบของการประเมินด้วยการสร้างข้อคำถามของตัวแปรกำหนดเป็นมาตราประมาณค่า (Rating scales) โดยใช้ขั้นการประเมิน 5 ระดับ

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interviews) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ได้แก่ ข้าราชการตำรวจในระดับผู้บังคับบัญชาตำแหน่งตั้งแต่สารวัตรขึ้นไป จำนวน 7 คน ในสังกัดกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ (บก.สปพ.) ซึ่งมีการเตรียมข้อคำถามไว้เรียบร้อยแล้วและเป็นข้อคำถามปลายเปิด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์และเสนอค่าสถิติการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นเชิงปริมาณ คือ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สถิติแบบอ้างอิง ใช้สถิติการทดสอบค่าเฉลี่ย ค่าแปรปรวน และ Multiple Regression และในการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพขั้นตอนจะเป็นการรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interviews) ซึ่งอาศัยข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เพื่อนำไปอธิบายข้อมูลเชิงพรรณนาต่อไป

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องประสิทธิผลการดำเนินงานเพื่อเป็นองค์การสมรรถนะสูงของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญและเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาความเป็นองค์การสมรรถนะสูงด้านการบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่ใน 8 มิติ ดังตาราง 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 การบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่ใน 8 มิติ

มิติการบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. การอำนวยการ	3.55	0.42	มาก
2. กลยุทธ์	3.17	0.36	ปานกลาง
3. โครงสร้างองค์การ	3.55	0.29	มาก
4. รูปแบบการบริหารหรือการควบคุม	3.18	0.41	ปานกลาง
5. การสร้างทีม	3.58	0.34	มาก
6. ทักษะบุคลากร	3.63	0.51	มาก
7. ระบบปฏิบัติการ	3.07	0.44	ปานกลาง
8. ค่านิยมร่วม	4.13	0.37	มาก
รวม	3.48	0.32	มาก

จากตารางที่ 1 ในตัวแปรด้านการบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่ พบว่า ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม ทักษะบุคลากร การสร้างทีม การอำนวยความสะดวกและโครงสร้างองค์การ สอดคล้องกับกระบวนการที่เกิดขึ้นภายในองค์การบก.สปพ. ในระดับมากโดย $\bar{X} = 4.13$, $\bar{X} = 3.63$, $\bar{X} = 3.58$, $\bar{X} = 3.55$ และ $\bar{X} = 3.55$ ตามลำดับ รองลงมา ได้แก่ รูปแบบการบริหารหรือการควบคุม กลยุทธ์และระบบปฏิบัติการ สอดคล้องกับกระบวนการที่เกิดขึ้นภายในองค์การบก.สปพ. ในระดับปานกลางโดย $\bar{X} = 3.18$, $\bar{X} = 3.17$ และ $\bar{X} = 3.07$ ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยโดยรวมทั้ง 8 มิติอยู่ในระดับมากหรือ $\bar{X} = 3.48$

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญและเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาความเป็นองค์การสมรรถนะสูงด้านภาวะผู้นำสมัยใหม่ใน 3 มิติ ดังตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อภาวะผู้นำสมัยใหม่ใน 3 มิติ

ปัจจัยภาวะผู้นำสมัยใหม่	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. วิสัยทัศน์	3.60	0.45	มาก
2. ความยืดหยุ่น	3.55	0.72	มาก
3. จินตนาการ/ความคิดสร้างสรรค์	4.04	1.13	มาก
รวม	3.73	0.22	มาก

จากตารางที่ 2 ในตัวแปรด้านภาวะผู้นำสมัยใหม่ พบว่า ปัจจัยด้านความมีวิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่น และความมีจินตนาการ/ความคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องกับภาวะผู้นำภายในองค์การบก.สปพ. ในระดับมากโดย $\bar{X} = 3.60$, $\bar{X} = 3.55$ และ $\bar{X} = 4.04$ ตามลำดับ โดยค่าเฉลี่ยโดยรวมทั้ง 3 มิติอยู่ในระดับมากหรือ $\bar{X} = 3.73$

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญและเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาความเป็นองค์การสมรรถนะสูงด้านลักษณะเฉพาะขององค์การสมรรถนะสูงใน 3 มิติ ดังตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 : มิติลักษณะเฉพาะขององค์การสมรรถนะสูง ใน 3 มิติ

มิติลักษณะเฉพาะขององค์การสมรรถนะสูง	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ความมุ่งมั่นขององค์การ	3.28	0.69	ปานกลาง
2. ความยืดหยุ่นขององค์การ	2.30	0.58	น้อย
3. การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.49	0.60	มาก
รวม	2.91	0.49	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 ในตัวแปรด้านลักษณะเฉพาะขององค์การสมรรถนะสูง พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ สอดคล้องกับลักษณะเฉพาะขององค์การสมรรถนะสูงภายในองค์การบก.สปพ. ในในระดับมากโดย $\bar{X} = 3.49$ ปัจจัยด้านความมุ่งมั่นขององค์การ สอดคล้องกับลักษณะเฉพาะขององค์การสมรรถนะสูงภายในองค์การบก.สปพ. ในระดับปานกลางโดย $\bar{X} = 3.28$ และความยืดหยุ่นขององค์การ สอดคล้องกับลักษณะเฉพาะขององค์การสมรรถนะสูงภายในองค์การบก.สปพ. ในระดับน้อยโดย $\bar{X} = 2.30$ โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางหรือ $\bar{X} = 2.91$

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะบ่งชี้ความเป็นองค์การสมรรถนะสูง ดังตารางที่ 4 ดังนี้

ตารางที่ 4 : ลักษณะบ่งชี้ความเป็นองค์การสมรรถนะสูง

ลักษณะบ่งชี้ความเป็นองค์การสมรรถนะสูง	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ประสิทธิภาพตามแผนยุทธศาสตร์องค์การ	4.11	0.60	มาก
2. คุณภาพการให้บริการ	3.24	0.59	ปานกลาง
3. ประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ	3.84	0.58	มาก
4. การพัฒนาบุคลากร	2.99	1.84	ปานกลาง
5. การพัฒนาองค์การ	2.61	0.86	ปานกลาง
รวม	3.36	0.46	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 ในตัวแปรตามด้านลักษณะบ่งชี้ความเป็นองค์การสมรรถนะสูง พบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพตามแผนยุทธศาสตร์องค์การและประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ สอดคล้องกับกระบวนการที่เกิดขึ้นภายในองค์การบก.สปพ. ในระดับมากโดย $\bar{X} = 4.11$ และ $\bar{X} = 3.84$ ตามลำดับ รองลงมา ได้แก่ คุณภาพการให้บริการ การพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาองค์การ สอดคล้องกับกระบวนการที่เกิดขึ้นภายในองค์การบก.สปพ. ในระดับปานกลางโดย $\bar{X} = 3.24$ 2.99 และ $\bar{X} = 2.61$ ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางหรือ $\bar{X} = 3.36$

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องประสิทธิผลการดำเนินงานเพื่อเป็นองค์การสมรรถนะสูงของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารองค์การสมัยใหม่ ลักษณะเฉพาะองค์การสมรรถนะสูง และภาวะผู้นำองค์การสมัยใหม่ของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาลกับคุณภาพการบริหารจัดการองค์การ ตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) พบว่า ด้านการอำนวยความสะดวก องค์การมีการสื่อสารที่ดีสำหรับการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และขั้นตอนการปฏิบัติให้กับผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพที่สรุปว่าด้านการอำนวยความสะดวก ผู้นำองค์การใช้การปกครองแบบครอบครัวที่ดูแลน้องแต่ก็จะใช้ระเบียบการปกครองของสำนักงานตำรวจแห่งชาติในการบังคับใช้ตามระเบียบและจะมีการดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ แต่มีการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์และแรงจูงใจยังมีน้อยเนื่องจากงบประมาณบางครั้งมีความล่าช้าตามขั้นตอนของทางราชการ ด้านกลยุทธ์ ในประเด็นมีการวางแผนเหมาะสมกับจุดมุ่งหมายและภารกิจขององค์การอยู่ในระดับมาก และการวางแผนองค์การมีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนได้ทันกับสถานการณ์อยู่ในระดับน้อย สอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพที่สรุปว่าด้านกลยุทธ์ สามารถปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่จะมีปัญหาด้านกำลังพลในการหมุนเวียนการปฏิบัติหน้าที่ มีการดำเนินการตามกลยุทธ์และหลักวิทยาศาสตร์ที่วางไว้ แต่บางครั้งยุทธศาสตร์ที่วางมักไม่ครอบคลุมการแก้ปัญหาใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ด้านโครงสร้างองค์การ ในประเด็นหน่วยงานภายในกำหนดลักษณะเฉพาะของงาน สายการบังคับบัญชา ขอบเขตการควบคุมและกำหนดผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างชัดเจนในระดับมากที่สุด และมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่ทำให้การปฏิบัติภารกิจเป็นไปอย่างคล่องตัวในระดับมาก สอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพที่พบว่าด้านโครงสร้างองค์การ สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้กำหนดโครงสร้างหน้าที่ความรับผิดชอบไว้แล้วผู้ปฏิบัติตามสายงานบัญชาก็ปฏิบัติตามโครงสร้าง มีการกระจายอำนาจจากผู้บริหารระดับสูงให้ผู้บริหารระดับต้นเป็นผู้ควบคุมและบริหาร ด้านรูปแบบการบริหารหรือการควบคุม ในประเด็นมีระบบสั่งการ การควบคุมและการจูงใจสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การในระดับปานกลาง และการตัดสินใจในระดับปฏิบัติการสามารถดำเนินการได้โดยอิสระเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในระดับน้อย

ซึ่งจากผลการศึกษานี้จะเห็นได้ว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพด้านรูปแบบการบริหารและการควบคุม มีรูปแบบการควบคุมตามโครงสร้างสำนักงานตำรวจแห่งชาติ แต่ในมุมมองของผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าการตัดสินใจในระดับปฏิบัติการสามารถดำเนินการได้โดย

อิสระเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นอยู่ในระดับน้อย ซึ่งตรงกันข้ามกับข้อมูลเชิงคุณภาพเนื่องจากในมุมมองของผู้บริหารหน่วยงานเห็นว่าเจ้าหน้าที่สามารถทำงานเป็นทีมหรือมีการควบคุมการบริหารในแนวราบ ประเด็นจึงมีว่าการมีผู้นำองค์กรเป็นผู้ควบคุมการปฏิบัติของผู้ใต้บังคับบัญชาภายใต้โครงสร้างองค์การของสำนักงานตำรวจแห่งชาตินั้น ผู้ปฏิบัติเห็นว่าไม่สามารถดำเนินการหรือตัดสินใจได้โดยอิสระซึ่งเป็นลักษณะโดยทั่วไปของโครงสร้างองค์การแบบจักรกลราชการ (Machine bureaucracy) แต่ผู้บริหารมีมุมมองว่าได้ให้อิสระเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงานแล้ว ด้านการสร้างทีม

การศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในข้อ 1 นี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยที่พบว่าการเป็นองค์การสมรรถนะสูงนั้นจะประกอบด้วยปัจจัยด้านกลยุทธ์ขององค์การ โครงสร้างองค์การ รูปแบบการบริหารหรือการควบคุม ทักษะบุคลากร ระบบปฏิบัติการ วิสัยทัศน์ผู้นำ และความยืดหยุ่นผู้นำ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ De Waal, A. A. (2007) Slobodan Adzic et.al. (2019) บุศรินทร์ สุจริตจันทร์ (2553) พลิน โปษยานนท์ (2556) เพียว อินทอง (2560) เพ็ญศรี ลีสุวรรณกุล (2559) มานิตย์ แสนเกษม (2552) ลดาวรรณ บุญล้อม (2552) สรวิษฐ์ เปรมชื่น (2558) และธารรัตน์ ภูศักดิ์และคณะ (2558) เป็นต้น

2. ปัจจัยการบริหารจัดการองค์สมัยใหม่ ภาวะผู้นำ และลักษณะเฉพาะองค์การสมรรถนะสูง ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานเพื่อเป็นองค์การสมรรถนะสูงของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล ตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ได้แก่ กลยุทธ์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการมากกว่าลักษณะบ่งชี้ความเป็นองค์การสมรรถนะสูง โครงสร้างองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ มากกว่าประสิทธิภาพตามแผนยุทธศาสตร์องค์การ รูปแบบการบริหารหรือการควบคุมมีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากร ทักษะบุคลากรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพตามแผนยุทธศาสตร์องค์การมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การพัฒนาบุคลากร และลักษณะบ่งชี้ความเป็นองค์การสมรรถนะสูง ระบบปฏิบัติการมีอิทธิพลต่อคุณภาพการให้บริการ วิสัยทัศน์ผู้นำมีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากร มากกว่าลักษณะบ่งชี้ความเป็นองค์การสมรรถนะสูง ความยืดหยุ่นของผู้นำมีอิทธิพลต่อคุณภาพการให้บริการ จินตนาการผู้นำมีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากร โดยข้อมูลเชิงคุณภาพ สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ คือ องค์การเน้นความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีซึ่งมีความจำเป็นอย่างมากทำให้องค์การสามารถพัฒนาได้และสนองตอบความต้องการของประชาชนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงปริมาณที่พบว่า ระบบปฏิบัติการมีอิทธิพลต่อคุณภาพการให้บริการ จากข้อค้นพบคือ ระบบปฏิบัติการ (X7) สามารถอธิบายการแปรผันของตัวแปรตาม คุณภาพการให้บริการ (Y2) ได้ร้อยละ 76.8 ($R^2 = .768$) โดยระบบปฏิบัติการมีอิทธิพลต่อคุณภาพการให้บริการ (ค่า Beta = .771) ส่วนด้านบุคลากรใช้แนวคิดด้านสภาพจิตใจภายในของทั้งผู้นำและผู้ปฏิบัติต้องมีใจรักในงานที่ทำและได้รับมอบหมาย ถ้าบุคลากรไม่ได้มีความรักในงานที่จะต้อง

ปฏิบัติ งานนั้นๆ จะออกมาไม่ดีทำให้องค์การพัฒนาต่อไปไม่ได้จึงควรจัดสวัสดิการให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่อย่างครบถ้วนและจัดกำลังคนในการปฏิบัติหน้าที่ให้พอกับปริมาณงานส่งเสริมให้มีการสร้างมาตรฐานไปส่งคนเพื่อยึดเป็นบรรทัดฐานจะได้มีการรักษาเสริมสร้างศักยภาพ สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับข้อมูลเชิงปริมาณที่พบว่า วิสัยทัศน์ผู้นำมีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากรจากข้อค้นพบ คือ วิสัยทัศน์ผู้นำ (X9) สามารถอธิบายการแปรผันของตัวแปรตาม ลักษณะบ่งชี้ความเป็นองค์การสมรรถนะสูง (Y6) ได้ร้อยละ 29.2 ($R^2 = .292$) การพัฒนาบุคลากร (Y4) ได้ร้อยละ 28.6 ($R^2 = .286$) โดยวิสัยทัศน์ผู้นำมีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากร (ค่า Beta = .321) มากกว่าลักษณะบ่งชี้ความเป็นองค์การสมรรถนะสูง (ค่า Beta = .187)

การศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในข้อ 2 นี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยที่พบว่า ปัจจัยด้านกลยุทธ์ขององค์การ โครงสร้างองค์การ รูปแบบการบริหารหรือการควบคุม ทักษะบุคลากร ระบบปฏิบัติการ วิสัยทัศน์ผู้นำ และความยืดหยุ่นผู้นำส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานเพื่อเป็นองค์การสมรรถนะสูง โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ De Waal, A. A. (2007) Slobodan Adzic et.al. (2019) บุศรินทร์ สุจริตจันทร์ (2553) ปวลิน โปษยานนท์ (2556) พเยาว์ อินทอง (2560) เพ็ญศรี ลีสุวรรณกุล (2559) มานิตย์ แสนเกษม (2552) ลดาวรรณ บุญล้อม (2552) สรวิชัย เปรมชื่น (2558) และธารารัตน์ ภูศักดิ์และคณะ (2558) เป็นต้น

3. แนวทางในการกำหนด กลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อเป็นองค์การสมรรถนะสูงของ กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยสามารถกำหนดกลยุทธ์เชิงรุกให้สอดคล้องนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติและรัฐบาล โดยกำหนดเป็นนโยบายเร่งด่วน ในขณะเดียวกันการกำหนดกลยุทธ์เชิงรับจำเป็นที่จะต้องกระทำควบคู่ไปเนื่องจากเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นผู้น้อยขาดแรงจูงใจในการทำงาน จากประเด็นสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของเจ้าหน้าที่นอกจากนี้ยังไม่ได้ได้รับการจัดสรรงบประมาณเท่าที่ควร หรือการเบิกจ่ายเงินงบประมาณล่าช้า ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติการกิจ การพัฒนาบุคลากร สร้างขวัญและกำลังใจให้กับเจ้าหน้าที่ รวมถึงเน้นการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย เพื่อลดขั้นตอนการทำงาน ลดปัญหาระบบราชการที่ไม่ยืดหยุ่น ปรับปรุงการบริหารเงินงบประมาณให้สอดคล้องกับการปฏิบัติ ซึ่งขณะเดียวกันจุดอ่อนขององค์การจำเป็นที่จะต้องกำหนดกลยุทธ์ป้องกันและแก้ไข โดยกลยุทธ์เชิงแก้ไข ควรเสนองบประมาณให้สอดคล้องกับนโยบายเร่งด่วน เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน รวมถึงปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัยอยู่เสมอ ส่วนกลยุทธ์ป้องกันควรกำหนดมาตรการหรือกำหนดตัวชี้วัดเพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพการทำงานหรือปฏิบัติการกิจ มาตรการตรวจสอบการทำงานให้มีมาตรฐาน มีความน่าเชื่อถือและมีความโปร่งใส การศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในข้อ 3 นี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยที่พบว่า ประสิทธิภาพของการดำเนินการเพื่อเป็นองค์การ

สมรรถนะสูง ต้องมีการกำหนดเป็นนโยบายภายใต้ตัวแปรด้านการบริหารจัดการสมัยใหม่ และภาวะผู้นำ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวลิน โปษยานนท์ (2556) พเยาว์ อินทอง (2560) มานิตย์ แสนเกษม (2552) ลดาวรรณ บุญล้อม (2552) และสรวิษฐ์ เปรมชื่น (2558) เป็นต้น

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

จากผลการศึกษาผู้วิจัยมีข้อสังเกตหรือข้อค้นพบจากการวิจัยว่าตัวแปรต่างๆที่นำเข้ามาพิจารณานั้น มีตัวแปรที่ควรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานเพื่อเป็นองค์การสมรรถนะสูง เช่น ตัวแปรด้านการอำนวยการ การสร้างทีม ค่านิยมร่วม รวมถึงตัวแปรที่ทำการสังเคราะห์ขึ้นมาใหม่ เช่น ตัวแปรด้านความมุ่งมั่นขององค์การ ตัวแปรด้านความยืดหยุ่นขององค์การและตัวแปรด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ กลับไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานเพื่อเป็นองค์การสมรรถนะสูง ทั้งที่เป็นตัวแปรสำคัญของการบริหารจัดการยุคใหม่ที่ถูกอ้างอิงกันอย่างกว้างขวาง ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่าตัวแปรทั้งหมดที่กล่าวมานี้เหมาะสมกับองค์การภาคเอกชนมากกว่าองค์การภาครัฐที่โครงสร้างองค์การและขอบเขตการบริหารจะถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน ไม่สามารถบริหารจัดการด้วยความยืดหยุ่นได้ ข้อมูลที่ได้จากการประมวลผลจึงไม่สามารถสะท้อนอิทธิพลของตัวแปรดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเด็นตามวัตถุประสงค์	องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย
1.ปัจจัยการบริหารจัดการองค์สมัยใหม่ภาวะผู้นำและลักษณะเฉพาะองค์การสมรรถนะสูง	ปัจจัยการบริหาร ได้แก่ กลยุทธ์ โครงสร้างองค์การ รูปแบบบริหารหรือการควบคุม ทักษะบุคลากร ระบบปฏิบัติการ วิสัยทัศน์ผู้นำและความยืดหยุ่นของผู้นำในองค์การภาครัฐ ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานเพื่อเป็นองค์การสมรรถนะสูง แต่ตัวแปรด้านการอำนวยการ การสร้างทีม ค่านิยมร่วม รวมถึงตัวแปรที่ทำการสังเคราะห์ขึ้นมาใหม่ ได้แก่ ตัวแปรด้านความมุ่งมั่นขององค์การ ความยืดหยุ่นขององค์การและการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ กลับไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานเพื่อเป็นองค์การสมรรถนะสูง ทั้งที่เป็นตัวแปรสำคัญของการบริหารจัดการยุคใหม่ที่ถูกอ้างอิงกันอย่างกว้างขวาง ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่าตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพลตามสมมุติฐานที่กำหนดนั้น เหมาะสมกับองค์การภาคเอกชนมากกว่าองค์การภาครัฐที่โครงสร้างองค์การและขอบเขตการบริหารจะถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน ไม่สามารถบริหารจัดการด้วยความยืดหยุ่นได้ ข้อมูลที่ได้จากวิจัยจึงไม่สามารถสะท้อนอิทธิพลของตัวแปรดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2.ประสิทธิผลการกำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อเป็นองค์การสมรรถนะสูง	ประสิทธิผลของการดำเนินการเพื่อเป็นองค์การสมรรถนะสูงภาครัฐนั้น ต้องมีการกำหนดกลยุทธ์หรือกำหนดเป็นนโยบายภายใต้ตัวแปรด้านการบริหารจัดการสมัยใหม่และภาวะผู้นำ

เอกสารอ้างอิง

- ไชนันท์ ปัญญาศิริ. (2559). การเปลี่ยนย้ายกระบวนการทัศน์ทางรัฐประศาสนศาสตร์ในระบบราชการไทย : กรณีศึกษาเปรียบเทียบหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจ. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- เชิงธรณ ริมผดี, (2560). ตำรวจไทย 4.0.เข้าถึงจาก <http://www.police9.go.th/attachments/article/446/>
- บุศรินทร์ สุจริตจันทร์ (2553). รูปแบบองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูงของวิทยาลัยพยาบาลสังกัด กระทรวงสาธารณสุข. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธารรัตน์ ภูศักดิ์และคณะ. (2558). ปัจจัยและกระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูงขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปวลิน โปษยานนท์. (2556). การพัฒนารูปแบบเชิงโครงสร้างองค์การที่มีสมรรถนะสูงของบริษัทปูนซีเมนต์ไทย (แ่งคอย) จำกัด. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เพียวร์ อินทอง (2560). การพัฒนาหน่วยงานภาครัฐสู่องค์การสมรรถนะสูง :กรณีศึกษากรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน,บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เพ็ญศรี ลิ้มสุวรรณกุล. (2559). การพัฒนาองค์การให้มีสมรรถนะสูง: กรณีศึกษาสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดเพชรบุรี. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- มานิตย์ แสนเกษม. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของการไฟฟ้านครหลวง. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- ลัดดาวรรณ บุญล้อม (2553) การพัฒนาตัวแบบองค์การแห่งความเป็นเลิศ, บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สรวิษฐ์ เปรมชื่น (2558). คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐในระบบราชการไทย. สมาคมส่งเสริมคุณภาพแห่งประเทศไทย กระทรวงอุตสาหกรรม.
- De Waal, A. A. (2007). *The Characteristics of High Performance Organization*. Business Strategy Series. vol. 8, No.3 pp. 179-185. Emerald Group Publishing Limited.
- Keith F. Punch (1998). *Introduction to Social Research: Quantitative and Qualitative Approaches*. London: Sage Publication.
- Nastasi and Schensul (2005). *Contributions of qualitative research to the validity of intervention research*. Journal of School Psychology.