

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของ กองบังคับการตำรวจนครบาล 3

Human Resource Administration to Support Narcotics Suppression of
the Metropolitan Police Division 3

พ.ต.ท. ชัยรัช สุวรรณชัย

นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

E-mail: chaitat456cs@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 (2) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 และ (3) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ทั้งนี้ได้นำการวางแผนยุทธศาสตร์ 5 ด้านมาปรับใช้เป็นกรอบแนวคิดของการศึกษาค้นคว้านี้ ระเบียบวิธีวิจัยของการศึกษาค้นคว้านี้ ได้ออกแบบรูปแบบการวิจัยเป็นแบบผสมผสานซึ่งเน้นการวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลักและใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นข้อมูลเสริม การวิจัยเชิงปริมาณเป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อให้ได้ข้อมูลจากประชากรเป็นจำนวนมาก โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามได้ผ่านการทดสอบเพื่อหาค่าความเที่ยงตรง ได้ค่าเท่ากับ 0.90 และผ่านการหาค่าความเชื่อถือโดยค่าครอนบาคที่ระดับ 0.94 ประชากร คือ ข้าราชการตำรวจทั้งหมดที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานีตำรวจนครบาล 11 แห่ง ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 รวม 1,980 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานีตำรวจนครบาลดังกล่าว จำนวน 1,105 คน ซึ่งได้มาจากการใช้สูตรคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ การเก็บรวบรวมข้อมูลสนามดำเนินการระหว่างวันที่ 1-30 พฤษภาคม 2559 เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาได้จำนวน 1,008 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.22 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 1,105 คน การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์ในรูปตาราง รวมทั้งใช้รูปแบบการวิเคราะห์เชิงพรรณนา สำหรับสถิติเชิงพรรณนาที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าการถดถอยพหุคูณ และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพ มีการสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 9 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงเฉพาะบุคคล การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสัมภาษณ์แนวลึกที่มีโครงสร้าง และเป็นการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว ข้อมูลเชิงคุณภาพได้ถูกนำมาประมวล วิเคราะห์ แปลความ และแสดงผลไว้ในตารางพร้อมคำบรรยาย



ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่สำคัญคือ กองบังคับการตำรวจนครบาล 3 กำหนดตัวชี้วัดเพื่อสนับสนุนหรือฝึกอบรมข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปราบปรามยาเสพติดที่เข้าใจยาก ทำให้ไม่อาจชี้วัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงานได้ (2) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการที่สำคัญคือ กองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ควรกำหนดตัวชี้วัดเพื่อสนับสนุนหรือฝึกอบรมข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปราบปรามยาเสพติดที่เข้าใจและวัดผลได้ง่ายรวมทั้งนำไปปฏิบัติงานได้ นอกจากนี้ ควรมีการกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในเรื่องดังกล่าวด้วย และ (3) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ คือ กองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ควรกำหนดและนำยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดตามแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ทั้ง 5 ด้านไปปรับใช้เป็นแนวทาง ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และตัวชี้วัดสำคัญของการปฏิบัติงานสำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 โดยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการดังกล่าวควรเรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย ดังนี้ (1) ตัวชี้วัด (2) ยุทธศาสตร์การดำเนินงาน (3) เป้าหมาย (4) วิสัยทัศน์ และ (5) พันธกิจ

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ การปราบปรามยาเสพติด กองบังคับการตำรวจนครบาล 3

ABSTRACT

Objectives of this study were to examine (1) problems of human resource administration to support narcotics suppression of the Metropolitan Police Division 3, (2) development guidelines of human resource administration to support narcotics suppression of the Metropolitan Police Division 3, and (3) strategy of human resource administration to support narcotics suppression of the Metropolitan Police Division 3. The Strategic Planning Concept, consisted of 5 aspects, was applied as conceptual framework of this study. Methodology of this research was constructed research design as a mixed methods research using quantitative research as main measure and supported by qualitative research. The quantitative research was survey research collecting large amount of field data with questionnaires. The questionnaires passed pre-test or try out of validity check at level of 0.90 and reliability check at level of 0.94. Population was all 1,980 police officers operating in 11 Metropolitan Police Station of the Metropolitan Police Division 3. Sample size was 1,105 personnel calculated by Taro Yamane's formula of Sample size. Field data collection was operated during May 1-30, 2016, and total 1,008 completed sets of questionnaire which equaled with 91.22 % of the 1,105 total population were returned. Method of data analysis used was contingency tables with descriptive approach. Descriptive statistics exercised were mean, standard deviation, multiple regression, and Pearson's Correlation Coefficient. For the qualitative research, in-depth interview, with face to face interview together with structured in-depth interview form of 9 experts or key informants, selected by purposive sampling, was applied. The data collected was evaluated, analyzed, interpreted, and presented in table with description.

Research results were (1) the significant problem of human resource administration was the Metropolitan Police Division 3's establishment of hard understanding and unspecific performance success indicators for supporting or training the police officers in terms of narcotics suppression. (2) the significant development guidelines of human resource administration were the Metropolitan Police Division 3 should design obvious indicators along with simple evaluation and application for supporting

or training the police officers in terms of narcotics suppression, and should also establish the strategy of human resource administration, and (3) the strategy of administration was the Metropolitan Police Division 3 should establish and apply the strategy of human resource administration to support narcotics suppression according to the 5 aspects of the Strategic Planning Concept as guideline, operational process, and Key Performance Indicators (KPI) of the human resource administration to support narcotics suppression of the Metropolitan Police Division 3. The 5 aspects should, in priority, as follow: indicators, operational strategy, target, vision, and mission.

KEYWORDS: Administration, human resource, narcotics suppression, the Metropolitan Police Division 3

บทนำ

ปัญหาหายาเสพติดเป็นปัญหาที่อยู่คู่สังคมไทยมาโดยตลอดทั้งจากอดีตถึงปัจจุบัน แม้ว่ารัฐบาลทุกยุคทุกสมัยได้พยายามแก้ไขปัญหายาเสพติดโดยตลอดแต่สถานการณ์ยาเสพติดมิได้เบาบางลง แต่กลับทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น จากการประมาณการจำนวนผู้เกี่ยวข้องกับยาเสพติดโดยการสำรวจครัวเรือนทั่วประเทศในปี พ.ศ. 2550 โดยคณะกรรมการบริหารเครือข่ายองค์กรวิชาการสารเสพติด และสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด พบว่าประชากรที่ใช้สารเสพติดทุกประเภทมีจำนวน 2,520,000 ราย และสารเสพติดที่ใช้ 4 อันดับแรก ได้แก่ กระท่อม ยาบ้า กัญชา และสารระเหย และพบว่า จำนวนผู้เคยใช้สารเสพติดร้อยละ 34.97 อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (สำนักงานป.ป.ส., 2550, หน้า 2-4) รัฐบาลในทุกยุคทุกสมัยได้ให้ความสำคัญกับปัญหาหายาเสพติดมาโดยตลอด เพื่อลดระดับความรุนแรงของปัญหาหายาเสพติดให้น้อยลง ทั้งมุ่งลดการนำเข้ายาเสพติดตามแนวชายแดน การค้ายาเสพติดและลดการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่ตอนในโดยการจัดการอย่างบูรณาการ เช่น การสกัดกั้นการนำเข้ายาเสพติดจากประเทศเพื่อนบ้านตามพื้นที่ชายแดน การควบคุมตัวยาเสพติด การดำเนินการต่อกลุ่มผู้มีพฤติกรรมเกี่ยวข้องกับยาเสพติด การเฝ้าระวังตัวยาที่อาจนำไปผลิตเป็นยาเสพติด แต่ปัญหาหายาเสพติดก็ยังคงมีความต่อเนื่องมาโดยตลอด จากรายงานผลการจับกุมคดียาเสพติดทั่วประเทศของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ปี พ.ศ. 2547-2551 พบว่า มีการจับกุมผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดทั่วประเทศ จำนวน 446,909 คดี ผู้ต้องหา จำนวน

487,754 ราย (สำนักงาน ป.ป.ส., 2551, หน้า 4)

จากรายงานสถานการณ์ยาเสพติด ปีพ.ศ. 2556 และแนวโน้มของปัญหาหายาเสพติดของสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ยังคงมีความรุนแรงอย่างต่อเนื่อง และมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะปัญหาการลักลอบนำเข้ายาเสพติดตามพื้นที่ชายแดน เนื่องจากมีแหล่งผลิตยาเสพติดและแหล่งพักยาเสพติดที่สำคัญอยู่ในประเทศเพื่อนบ้าน ทั้งด้านชายแดนประเทศ ไทย-พม่า สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว กัมพูชา และมาเลเซีย โดยเฉพาะประเทศพม่า ซึ่งเป็นแหล่งผลิตยาเสพติด และเป็นพื้นที่ปลูกฝิ่นมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น จากมาตรการสกัดกั้นการนำเข้ายาเสพติดตามพื้นที่ชายแดน

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาที่เกี่ยวกับ “การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3” ซึ่งเป็นลักษณะของการศึกษาเพื่อ “พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ ข้าราชการตำรวจของหน่วยงาน อันได้แก่ กองบังคับการตำรวจนครบาล 3” ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยเน้นเรื่องการวางแผนยุทธศาสตร์เพื่อสนับสนุนหรือฝึกอบรมข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันยาเสพติด การวางแผนยุทธศาสตร์นั้นประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ (vision) พันธกิจ (mission) เป้าหมาย (goal) ยุทธศาสตร์การดำเนินงาน (strategic issues) และตัวชี้วัด (indicator(s) ทั้งนี้ มีปัญหาการวิจัยคือ “กองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ให้ความสำคัญกับการวางแผนยุทธศาสตร์เพื่อสนับสนุนหรือฝึกอบรมข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปราบปรามยาเสพติดไม่มาก



เท่าที่ควร” นอกจากนี้ หลังจากการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นพบว่า กองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ได้ประสบปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดตามกรอบแนวคิด หรือตามแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ 5 ด้าน กล่าวคือ (1) ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านวิสัยทัศน์ เช่น กองบังคับการตำรวจนครบาล 3 กำหนดวิสัยทัศน์หรือกำหนดนโยบาย 1-5 ปี เพื่อสนับสนุนหรือฝึกอบรมข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปราบปรามยาเสพติดไว้อย่างไม่ชัดเจน (2) ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านพันธกิจ เช่น กองบังคับการตำรวจนครบาล 3 กำหนดอำนาจหน้าที่และภารกิจเพื่อสนับสนุนหรือฝึกอบรมข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปราบปรามยาเสพติดอย่างไม่ครอบคลุม หรือไม่มากเพียงพอ (3) ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านเป้าหมาย เช่น กองบังคับการตำรวจนครบาล 3 กำหนดเป้าหมายเพื่อสนับสนุนหรือฝึกอบรมข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปราบปรามยาเสพติดอย่างไม่สอดคล้องกับข้อเท็จจริง เช่น มุ่งความสำเร็จเกินความเป็นจริงที่จะปฏิบัติได้ (4) ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านยุทธศาสตร์การดำเนินงาน เช่น กองบังคับการตำรวจนครบาล 3 กำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานเพื่อสนับสนุนหรือฝึกอบรมข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปราบปรามยาเสพติดโดยไม่ได้คำนึงถึงความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ อันทำให้ข้าราชการตำรวจนำไปปฏิบัติได้ยาก และ (5) ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านตัวชี้วัด เช่น กองบังคับการตำรวจนครบาล 3 กำหนดตัวชี้วัดเพื่อสนับสนุนหรือฝึกอบรมข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปราบปรามยาเสพติดที่เข้าใจยาก ทำให้ไม่อาจชี้วัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงานได้เหล่านี้ เป็นต้น ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นข้าราชการตำรวจปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานด้านการปราบปรามยาเสพติด จึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่อง “การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3” โดยนำกรอบแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ 5 ด้านมาปรับใช้ พร้อมทั้งคาดหวังว่าผลการ

ศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ทั้งด้านวิชาการ และด้านการปฏิบัติต่อหน่วยงานของรัฐ เจ้าหน้าที่ของรัฐ และประชาชนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3
2. ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3
3. ศึกษายุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของ กองบังคับการตำรวจนครบาล 3

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. เกิดองค์ความรู้ใหม่ คือ ได้ทราบและเข้าใจปัญหาแนวทางการพัฒนา และยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 โดยใช้แนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ 5 ด้าน และประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน
2. ประโยชน์ในทางวิชาการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ หน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ หน่วยงานราชการ และสถาบันการศึกษาของภาครัฐและเอกชน ใช้เป็นแนวทางในด้านการศึกษา การเรียนการสอน และการวิจัย รวมทั้งการศึกษาต่อยอดต่อไป โดยใช้กรอบแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ 5 ด้าน และประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน
3. ประโยชน์ในทางปฏิบัติ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ หน่วยงานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ หน่วยงานราชการอื่น ๆ ภาครัฐ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ข้าราชการตำรวจ รวมทั้งบุคลากรที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องจะได้รับประโยชน์จากการศึกษาครั้งนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การนำข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงและข้อเสนอแนะไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดในอนาคต
4. ประโยชน์ต่อประชาชน ในส่วนของประชาชน

จะได้รับประโยชน์จากการศึกษาครั้งนี้โดยจะช่วยให้ได้รับความรู้และความเข้าใจในปัญหา แนวทางการพัฒนา และยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดโดยใช้แนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ 5 ด้าน และปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้ศึกษาได้ออกแบบรูปแบบการวิจัย (research design) ให้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (mixed methods research) (ที่มา: Sequential Exploratory Design ของจอห์น ดับบลิว. เครสเวล และ เอ.แอล. แกเรตต์ (John W. Creswell and A.L. Garrett) (2008, pp. 66-83) จากบทความ เรื่อง “Methodological issues in conducting mixed methods research designs” in M. M. Bergman (ed.), ในหนังสือ เรื่อง Advances in mixed methods research: Theories and applications (London: Sage)) ที่ให้ความสำคัญกับการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ที่ได้ข้อมูลมาจากการวิจัยเชิงสำรวจ (survey study) ด้วยการสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนมากเป็นหลัก โดยใช้แบบสอบถาม ขณะเดียวกันได้นำการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ที่ได้ข้อมูลมาจากการสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ (in-depth interview of experts) หรือผู้ให้ข้อมูลหลัก (key informants) จำนวน 9 คน ซึ่งเป็นข้อมูลเสริม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ จำนวนข้าราชการตำรวจทั้งหมดที่ทำการศึกษา ซึ่งในที่นี้หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานีตำรวจนครบาล 11 แห่ง ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ได้แก่ สถานีตำรวจนครบาลมีนบุรี, หนองจอก, ร่มเกล้า, ฉลองกรุง, ลาดกระบัง, จรเข้่น้อย, นิมิตรใหม่, ลำผักชี, สุวินทวงศ์, ประชาสำราญ, และลำหิวน รวม 1,980 คน (ที่มา: งานทะเบียนพล กองบังคับการตำรวจนครบาล 3 พ.ศ. 2558)

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ จำนวนข้าราชการตำรวจที่เป็นตัวแทนของประชากรดังกล่าวที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน

1,105 คน ตัวเลขดังกล่าวนี้ได้มาจากการใช้สูตรคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) (2012), Mathematics for Economists: an Elementary Survey (Whitefish, Montana: Literary Licensing, LLC)

เหตุผลที่ผู้ศึกษาเลือกศึกษาพื้นที่กองบังคับการตำรวจนครบาล 3 เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีคดียาเสพติดอยู่ในกลุ่มพื้นที่ที่มีจำนวนคดีในอัตราที่สูง

ส่วนเหตุผลที่ผู้ศึกษาเลือกประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานีตำรวจนครบาล 11 แห่ง ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ได้แก่ สถานีตำรวจนครบาลมีนบุรี, หนองจอก, ร่มเกล้า, ฉลองกรุง, ลาดกระบัง, จรเข้่น้อย, นิมิตรใหม่, ลำผักชี, สุวินทวงศ์, ประชาสำราญ, และลำหิวน จำนวน 1,105 คน เพราะเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในการปราบปรามในเขตพื้นที่ที่เป็นปัญหาโดยตรงและมีความรู้ความเข้าใจ รวมถึงมีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องที่ศึกษาอย่างมาก จึงทำให้มีแนวโน้มที่จะเป็นกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม มีคุณภาพและน่าเชื่อถือ

สำหรับเหตุผลที่ผู้ศึกษาไม่เลือกศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชนหรือข้าราชการตำรวจในพื้นที่อื่น เพราะมีแนวโน้มที่จะไม่ทราบและไม่เข้าใจการบริหารจัดการภายในของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 เนื่องจากประชาชนและกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่อื่น ไม่อาจทราบหรือเข้าใจเรื่องดังกล่าว เพราะไม่ได้รับผลโดยตรง จึงอาจทำให้ได้รับข้อมูลที่ไมตรงประเด็นที่ต้องการศึกษา

เครื่องมือ

ในส่วนของการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถาม (questionnaire) ซึ่งผ่านการทดสอบ (pretest หรือ try out) จำนวน 50 ชุด และผ่านการทดสอบหาความเที่ยงตรงและความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม กล่าวคือ

1. ได้ผ่านการทดสอบเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โดยเป็นการทดสอบเพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (validity) ตามเนื้อหา หรือหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of item Objective Congruence หรือ IOC) ได้ค่าเท่ากับ 0.90



2. ได้ผ่านการทดสอบเพื่อหาค่าความเชื่อถือได้ (reliability) ของแบบสอบถาม โดยผู้ศึกษาได้ทำการทดสอบจากแบบสอบถามจำนวน 50 ชุด และนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เพื่อหาค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามทั้งฉบับ ได้ค่าระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94

สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์ แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ (structured in-depth interview form) หรือผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 9 คนนั้น ผู้ศึกษาใช้แบบสัมภาษณ์แนวลึกที่มีโครงสร้าง เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเป็นการสัมภาษณ์รายบุคคลแบบตัวต่อตัว

การวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสนาม (field research) ดำเนินการระหว่างวันที่ 1-30 พฤษภาคม 2559 โดยผู้ศึกษาและผู้ช่วยอีก 9 คน ได้แจกแบบสอบถามจำนวน 1,105 ชุด เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมา หลังจากเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับมาได้แล้ว ผู้ศึกษาได้นำมาประมวลผลข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์สำหรับคอมพิวเตอร์ ผลการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าผู้ศึกษาและผู้ช่วยเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาได้จำนวน 1,028 คน คิดเป็นร้อยละ 93.03 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (1,105 ชุด) จากนั้นได้นำแบบสอบถามทั้ง 1,028 ชุด มาตรวจสอบและคัดแยกแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. แบบสอบถามส่วนที่กลุ่มตัวอย่างตอบ เห็นว่า “กองบังคับการตำรวจนครบาล 3 มีปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการในเรื่องการวางแผนยุทธศาสตร์เพื่อสนับสนุนหรือฝึกอบรมข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปราบปรามยาเสพติด” จำนวน 1,008 ชุด คิดเป็นร้อยละ 91.22 และ
2. แบบสอบถามส่วนที่กลุ่มตัวอย่างตอบ เห็นว่า “กองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการในเรื่องการวางแผนยุทธศาสตร์เพื่อสนับสนุนหรือฝึกอบรมข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปราบปรามยาเสพติด” จำนวน 20 ชุด คิดเป็นร้อยละ 1.81

โดยผู้ศึกษาได้นำเฉพาะแบบสอบถามที่กลุ่มตัวอย่างตอบ เห็นว่ามีปัญหา จำนวน 1,008 ชุดดังกล่าว มาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล เนื่องจากเป็นแบบสอบถามส่วนที่สมบูรณ์ และนำไปใช้ในการศึกษาและวิเคราะห์ต่อไปได้ ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลมาประมวลผล และวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์สำหรับคอมพิวเตอร์ นอกจากนี้ ในการศึกษาครั้งนี้ยังได้ให้ความสำคัญกับการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารด้วย เช่น การรวบรวมข้อมูลในลักษณะของการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามจำนวนดังกล่าวมาแปลงเป็นข้อมูล และวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์สำหรับคอมพิวเตอร์ ส่วนวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย รวมทั้งใช้รูปแบบการวิเคราะห์เชิงพรรณนา โดยสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าการถดถอยพหุคูณ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หลังจากวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว ได้นำข้อมูลมาเขียนบรรยายหรือพรรณนาพร้อมตารางและภาพประกอบตามความเหมาะสมในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ให้ข้อมูลหลักแล้ว ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลมาประมวล แปลความ และวิเคราะห์แบบพรรณนาไว้ในตาราง ข้อมูลส่วนนี้ถือว่าเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ และเป็นข้อมูลเสริมสำหรับนำไปวิเคราะห์เทียบเคียงกับข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากการวิจัยสนามจากกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวซึ่งเป็นข้อมูลหลัก

สำหรับสถิติที่ใช้สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ คือ สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ และระดับการศึกษา ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) หรือ S.D ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาแนวทางการพัฒนา การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ตามแนวคิดปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ 5 ด้าน ค่าถดถอยพหุคูณ (multiple

regression) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ใช้ในการวิเคราะห์ หรือพิสูจน์การส่งผลหรืออิทธิพลของตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตาม

สรุปผลการวิจัย

1. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นชาย และมีการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี

2. สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ตามแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ 5 ด้าน (สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 1) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ล้วนเห็นด้วยในระดับมากถึง 5 ด้าน ได้แก่ (1) วิสัยทัศน์ (2) พันธกิจ (3) เป้าหมาย (4) ยุทธศาสตร์การดำเนินงาน และ (5) ตัวชี้วัด

3. สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบัญชาการตำรวจนครบาล 3 ตามแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ 5 ด้าน (สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 2) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ล้วนเห็นด้วยในระดับมากถึง 5 ด้าน

4. สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ตามแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ 5 ด้าน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน (สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 3) อันเป็นการวิเคราะห์หรือพิสูจน์การส่งผลหรืออิทธิพลของตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตาม กล่าวคือ เป็นการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการส่งผลหรืออิทธิพลของ (1) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ตามแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์

5 ด้าน (ตัวแปรอิสระ) ที่มีต่อ (2) ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน (ตัวแปรตาม) ทั้งนี้ เพื่อนำไปสู่การเสนอยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ตามแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ 5 ด้าน พบว่า “ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ตามแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ 5 ด้าน” ได้แก่ ด้าน (1) วิสัยทัศน์ (2) พันธกิจ (3) เป้าหมาย (4) ยุทธศาสตร์การดำเนินงาน และ (5) ตัวชี้วัด ล้วนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ (1) การเป็นตัวของตัวเอง (2) การมีตัวแบบทางความคิด (3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (4) การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติงานเป็นทีม และ (5) การคิดอย่างเป็นระบบ โดยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ตามแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ (1) ด้านตัวชี้วัด (2) ด้านยุทธศาสตร์การดำเนินงาน (3) ด้านเป้าหมาย (4) ด้านวิสัยทัศน์ และ (5) ด้านพันธกิจ”

5. สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ได้จากการสัมภาษณ์แนวคิดเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 9 คน ต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ และยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ตามแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ 5 ด้าน (สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 2 และข้อ 3) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า

1) คำถามเกี่ยวกับ “แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ตามแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์” ที่ว่า “กองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ควรกำหนดอำนาจหน้าที่และภารกิจเพื่อสนับสนุนหรือฝึกอบรมข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปราบปรามยาเสพติดให้ครอบคลุม หรือมากเพียงพอ” โดยมีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด คือ 2.66 (สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 2) พบว่า ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ให้ข้อมูลหลักทั้ง 9 คน



ล้วนเห็นด้วยกับคำถามดังกล่าว โดยให้เหตุผลสำคัญไว้ว่า
 (1) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปราบปรามยาเสพติดจำเป็นต้องอาศัยบทบัญญัติของกฎหมาย และต้องปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด จำนวน 5 คน
 (2) ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปราบปรามยาเสพติดจำเป็นต้องมีหรือได้รับอำนาจหน้าที่ที่ครอบคลุมและมากเพียงพอ จำนวน 2 คน และ (3) ทำให้ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปราบปรามยาเสพติดปฏิบัติงานได้สะดวก และมีประสิทธิภาพ จำนวน 2 คน

2) คำถามเกี่ยวกับ “ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ” ที่ว่า “ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ตามแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ 5 ด้าน ควรเรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย ดังนี้ (1) ด้านตัวชี้วัด (2) ด้านยุทธศาสตร์การดำเนินงาน (3) ด้านเป้าหมาย (4) ด้านวิสัยทัศน์ และ (5) ด้านพันธกิจ” (สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 3.) พบว่า ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่ จำนวน 8 คน จากทั้งหมด 9 คน เห็นด้วยกับคำถามดังกล่าว โดยให้เหตุผลสำคัญไว้ว่า (1) เป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญ เหมาะสม และสอดคล้องกับแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 จำนวน 4 คน (2) เป็นยุทธศาสตร์ที่มีสาระสำคัญครอบคลุมการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ประสบความสำเร็จหากนำไปปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง จำนวน 2 คน ส่วนผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ให้ข้อมูลหลักอีก 1 คน ไม่มีความเห็น

สำหรับการอภิปรายผล ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลที่เป็นความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเฉพาะที่สำคัญและจำเป็นรวมทั้งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยมาอภิปรายผลวิเคราะห์ หรือแสดงความคิดเห็นด้วยการเขียนบรรยายและบางส่วนนำเสนอไว้ในภาพ ทั้งนี้ผู้ศึกษาได้แบ่งการอภิปรายผลเฉพาะที่สำคัญเป็น 3 ข้อ ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

การวิจัย ดังนี้

1. การอภิปรายผลปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ตามแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ 5 ด้านซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 1-2 เฉพาะที่สำคัญที่สุด คือ ด้านตัวชี้วัด

2. การอภิปรายผลประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน (ตัวแปรตาม) (สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 3 โดยเป็นการนำข้อมูลมาอภิปรายผลเพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับนำไปศึกษายุทธศาสตร์การบริหารจัดการต่อไป) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมากหรือในระดับน้อย ผู้ศึกษาเห็นว่า เป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างยังไม่แน่ใจ ไม่มั่นใจ หรือยังลังเลใจว่า กองบังคับการตำรวจนครบาล 3 จะทำการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปราบปรามยาเสพติดตามแนวคิดการบริหารจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ 5 ด้านดังกล่าวได้อย่างแท้จริงและอย่างต่อเนื่อง เมื่อเป็นเช่นนี้จึงมีส่วนสำคัญทำให้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน

3. การอภิปรายผลยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ (สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 3) พบว่า “ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ตามแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ 5 ด้าน ล้วนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน โดยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ตามแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ 5 ด้าน ล้วนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ (1) ด้านตัวชี้วัด (2) ด้านยุทธศาสตร์การดำเนินงาน (3) ด้านเป้าหมาย (4) ด้านวิสัยทัศน์ และ (5) ด้านพันธกิจ” เหตุผลสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจที่ตอบแบบ

สอบถาม อันได้แก่ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานีตำรวจนครบาล 11 แห่ง ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 มีความเห็นดังกล่าว ผู้ศึกษามีความเห็นเนื่องจากกลุ่มตัวอย่าง (1) ไม่เพียงตระหนักและเข้าใจถึงความสำคัญ ความจำเป็น ตลอดจนลักษณะสำคัญของยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ตามแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ 5 ด้านเท่านั้น (2) แต่กลุ่มตัวอย่างยังเห็นว่า ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการดังกล่าวเป็นกลุ่มตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน หรือเป็นขั้นตอนที่สำคัญ จำเป็น และชัดเจนสำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ตามแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ 5 ด้าน และ (3) หากกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 นำไปปรับใช้อย่างจริงจัง ย่อมมีส่วนสำคัญทำให้การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ตามแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ 5 ด้าน มีแนวโน้มประสบความสำเร็จอีกด้วย เมื่อเป็นเช่นนี้กลุ่มตัวอย่างจึงมีความเห็นดังกล่าว

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการการศึกษาผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะที่แบ่งเป็น 2 หัวข้อ ได้แก่ (1) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และ (2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ มีดังนี้

1.1 ข้อเสนอแนะสำหรับแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ตามแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ 5 ด้าน (สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 2.) ที่สำคัญคือ

1) ผู้บริหารทุกระดับของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ควรเห็นความสำคัญและความจำเป็นของตัวชี้วัดการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปราบปรามยาเสพติดอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งควรจัดการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจ

ทุกระดับเกี่ยวกับตัวชี้วัด ในเวลาเดียวกันควรสนับสนุนให้นำผู้เชี่ยวชาญมากำหนดตัวชี้วัดที่เข้าใจง่าย และชี้วัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงานได้ง่ายด้วย

2) กองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ควรจัดการพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องความสำคัญและความจำเป็นของการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือกำหนดนโยบาย 1-5 ปี เพื่อสนับสนุนหรือฝึกอบรมข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปราบปรามยาเสพติด โดยคำนึงถึงผลประโยชน์และให้ความสำคัญกับประชาชนเพิ่มมากขึ้น เช่น การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันยาเสพติดไม่เพียงแต่ตอบสนองความต้องการของประชาชนเท่านั้น แต่ต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชนด้วย รวมทั้งให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของประชาชน และการบริการอย่างเสมอภาคด้วย เช่นนี้ พอเทียบเคียงได้กับข้อเสนอของ เจเน็ต วี. เดนฮาร์ด และโรเบิร์ต บี. เดนฮาร์ด (Janet V. Denhardt and Robert B. Denhardt). (2003, pp.42-43). จากหนังสือ เรื่อง The New Public Service: Serving, not Steering. New York: M.E. Sharpe, Inc. อ้างใน Robert B. Denhardt, Janet V. Denhardt, and Tara A. Blanc. (Author). Public Administration: An Action Orientation. (2014). 7 edition. Boston, M.A.: Wadsworth Publishing. ที่ให้ความสำคัญกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่เน้นการให้ความสำคัญกับประชาชนเพื่อมุ่งให้เกิดการบริหารจัดการที่ดี โดยหน่วยงานภาครัฐและเจ้าหน้าที่ไม่เพียงแต่ตอบสนองความต้องการของประชาชน แต่ต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชนด้วย

3) กองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ควรกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อสนับสนุนหรือฝึกอบรมข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปราบปรามยาเสพติดที่เป็นไปได้ ชัดเจน และนำไปปฏิบัติได้จริง เช่นนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ โจเอล บาคเกอร์ มาร์ค มอร์แกน, เรย์มอน อี. ลีวิทท์, และ วิลเลียม มาเลก (Joel Barker Mark Morgan, Raymond E. Levitt and William Malek). ในหนังสือ เรื่อง Executing Your Strategy. ฌูเลีย ลินตระกูลผล. (แปลและเรียบเรียง). (2553, หน้า 111). ในหนังสือ เรื่อง การจัดการเชิงกลยุทธ์: ภาคปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด) ได้กล่าวไว้ว่า ควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ไม่เป็นสิ่งเพ้อฝัน



แต่สามารถทำได้ หรือนำไปปฏิบัติได้ กล่าวได้ว่า วิสัยทัศน์ที่ปราศจากการกระทำก็เท่ากับว่าฝันไป การกระทำที่วิสัยทัศน์ก็เสียเวลาเปล่า แต่การมีวิสัยทัศน์และลงมือทำ โลกก็จะถูกเปลี่ยนแปลงได้

4) กองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ควรระบุพันธกิจเพื่อสนับสนุนหรือฝึกอบรมข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปราบปรามยาเสพติดให้ชัดเจนว่า พันธกิจของหน่วยงานคืออะไร มีลักษณะเป็นอย่างไร และบุคคลหรือหน่วยงานใดเป็นผู้รับบริการจากพันธกิจนั้น เช่นนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ จีระประภา อัครบวร และรัตนศักดิ์ เจริญทรัพย์ (2552, หน้า 127). ในหนังสือ เรื่อง แผนที่ยุทธศาสตร์ กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา. ที่กล่าวไว้ว่า หน่วยงานควรแสดงให้เห็นว่า พันธกิจของเราคืออะไร พันธกิจของเราควรจะเป็นอย่างไร และใครเป็นผู้รับบริการของเรา

5) ข้อเสนอแนะสำหรับแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ตามแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ด้านตัวชี้วัด ได้แก่ ผู้บริหารทุกระดับของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ควรเห็นความสำคัญและความจำเป็นของตัวชี้วัดการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปราบปรามยาเสพติดอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งควรจัดการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจทุกระดับเกี่ยวกับตัวชี้วัดขณะเดียวกัน ควรสนับสนุนหรือเปิดโอกาสให้นำผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นบุคคลภายนอกมากำหนดตัวชี้วัดที่เข้าใจง่าย และชี้วัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงานได้ง่ายด้วย เฉพาะในส่วนที่การจัดจ้างบุคคลภายนอกให้เข้ามาปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราวเฉพาะกิจนั้น สอดคล้องกับแนวคิดของโจนาทาน บอสตัน และไซมอน แชปเปลล์ (Jonathan Boston and Simon Chapple) (2014, ไม่ปรากฏหมายเลขหน้า) อ้างในหนังสือเรื่อง Child Poverty in New Zealand. Wellington: Bridget Williams Books. ที่เห็นว่า การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ควรให้ความสำคัญกับการเลียนแบบวิธีการบริหารจัดการของภาครัฐกิจเอกชน เช่น การวางแผนกลยุทธ์ การทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน และการจัดจ้างบุคคลภายนอกให้เข้ามาปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราวเฉพาะกิจ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับยุทธศาสตร์การบริหาร

จัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ตามแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ 5 ด้าน (ตัวแปรอิสระ) ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน (ตัวแปรตาม) (สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 3) ผลการศึกษาพบว่า “ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ตามแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ 5 ด้าน” ได้แก่ (1) วิสัยทัศน์ (2) พันธกิจ (3) เป้าหมาย (4) ยุทธศาสตร์การดำเนินงาน และ (5) ตัวชี้วัด ล้วนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ (1) การเป็นตัวของตัวเอง (2) การมีตัวแบบทางความคิด (3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (4) การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติงานเป็นทีม และ (5) การคิดอย่างเป็นระบบ โดยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ตามแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ (1) ด้านตัวชี้วัด (2) ด้านยุทธศาสตร์การดำเนินงาน (3) ด้านเป้าหมาย (4) ด้านวิสัยทัศน์ และ (5) ด้านพันธกิจ” เมื่อเป็นเช่นนี้ ผู้ศึกษาจึงเสนอข้อเสนอแนะยุทธศาสตร์การบริหารจัดการได้แก่ กองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ควรกำหนดและนำยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดตามแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ทั้ง 5 ด้าน ไปปรับใช้เป็นแนวทาง ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และตัวชี้วัดสำคัญของการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators หรือ KPIs) สำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 โดยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการดังกล่าวควรเรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย ดังนี้ (1) ด้านตัวชี้วัด (2) ด้านยุทธศาสตร์การดำเนินงาน (3) ด้านเป้าหมาย (4) ด้านวิสัยทัศน์ และ (5) ด้านพันธกิจ (ข้อเสนอแนะ หรือแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการข้างหน้านี้ สอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่ จำนวน 8 คน จากทั้งหมด 9 คน)

ในส่วนของข้อเสนอแนะสำหรับยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปราม

ยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ตามแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ 5 ด้าน มีดังนี้

1) ข้อเสนอแนะสำหรับยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ตามแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ด้านตัวชี้วัด ได้แก่ กองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ควรกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนหรือฝึกอบรมข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานปราบปรามยาเสพติดในทิศทางที่สนับสนุนให้มีตัวชี้วัดที่เข้าใจง่าย และบ่งชี้ผลสำเร็จของการฝึกอบรมได้อย่างชัดเจน

2) ข้อเสนอแนะสำหรับยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ตามแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ด้านยุทธศาสตร์การดำเนินงาน ได้แก่ กองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ควรกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนหรือฝึกอบรมข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานปราบปรามยาเสพติดในทิศทางที่สนับสนุนให้มีขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจนและนำไปปฏิบัติได้จริง รวมทั้งควรดำเนินงานอย่างเป็นเครือข่ายที่หลากหลายและทันสมัย พร้อมทั้งร่วมกันทำงานเป็นทีมด้วยการสร้างทีมงานที่เกาะเกี่ยวกันเป็นเครือข่ายอย่างมืออาชีพและมีประสิทธิภาพสูงขึ้นในกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 เช่นนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ มิเชล เนอร์ (Michael Nir) (2014, ไม่ปรากฏหมายเลขหน้า) ในหนังสือ เรื่อง Leadership: Building Highly Effective Teams, How to Transform Teams into Exceptionally Cohesive Professional Networks. Third Edition. Boston, MA: Sapir Consulting US. L.L.C. ที่ให้ความสำคัญกับแนวทางการสร้างทีมงานที่เกาะเกี่ยวกันเป็นเครือข่ายอย่างมืออาชีพและมีประสิทธิภาพสูงขึ้นในหน่วยงาน

3) ข้อเสนอแนะสำหรับยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ตามแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ด้านเป้าหมาย ได้แก่ กองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ควรกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนหรือฝึกอบรมข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานปราบปรามยาเสพติดในทิศทางที่สนับสนุนให้มีการติดตาม

หรือตรวจสอบว่าได้มีการปฏิบัติงานตามเป้าหมายของการฝึกอบรมที่ได้กำหนดไว้

4) ข้อเสนอแนะสำหรับยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ตามแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ด้านวิสัยทัศน์ ได้แก่ กองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ควรกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนหรือฝึกอบรมข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานปราบปรามยาเสพติดในทิศทางที่สนับสนุนให้มีวิสัยทัศน์หรือนโยบายที่ชัดเจน ต่อเนื่อง และคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชน

5) ข้อเสนอแนะสำหรับยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ตามแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ด้านพันธกิจ ได้แก่ กองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ควรกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนหรือฝึกอบรมข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานปราบปรามยาเสพติดในทิศทางที่สนับสนุนการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่มีอยู่อย่างครบถ้วน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. กองบังคับการตำรวจนครบาล 3 หรือบุคลากรของหน่วยงานราชการ ควรนำกรอบแนวคิดที่สำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ทั้ง 5 ด้านนี้ ไปทำวิจัยในหน่วยงานอื่นนอกเหนือจากกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ทั้งนี้ เพื่อเป็นการพิสูจน์ผลการวิจัยว่า จะเหมือนกัน คล้ายคลึงกัน หรือแตกต่างกัน อันจะนำไปสู่การพัฒนาการบริหารจัดการของหน่วยงานของรัฐต่อไป อย่างไรก็ตาม ในการศึกษาหรือการวิจัยครั้งต่อไป อาจนำแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ 5 ด้าน ไปปรับใช้เฉพาะบางด้านที่เหมาะสมกับหน่วยงานที่ศึกษา หรืออาจตัดบางด้านออก โดยไม่จำเป็นต้องนำไปใช้ครบทั้งหมดทุกด้าน ในทางตรงกันข้าม อาจเพิ่มจำนวนด้านหรือตัวชี้วัดขึ้นอีกก็ได้ตามความเหมาะสม แต่ควรให้เหตุผลไว้ด้วยเสมอ

2. กองบังคับการตำรวจนครบาล 3 หรือบุคลากรควรทำวิจัยแบบเจาะลึกเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกอง



บังคับการตำรวจนครบาล 3 ตามแนวคิดการวางแผน ยุทธศาสตร์แต่ละด้านอย่างเจาะจง เช่น ด้านวิสัยทัศน์ และ ด้านตัวชี้วัด เป็นต้น

3. กองบังคับการตำรวจนครบาล 3 หรือบุคลากร ควรทำวิจัยเชิงเปรียบเทียบ เช่น วิจัยการบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติด ของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 กับหน่วยงานอื่นที่มี ภาระงานใกล้เคียงหรือคล้ายกัน เป็นต้น

4. กองบังคับการตำรวจนครบาล 3 หรือบุคลากร ควรทำวิจัยโดยใช้กรอบแนวคิด หรือยุทธศาสตร์อื่นสำหรับการ ศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการ ตำรวจนครบาล 3 เช่น การบริหารจัดการตามปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy) แนวคิดการบริหารจัดการที่ยั่งยืน (Sustainable Administration Concept) และการบริหารจัดการตามแนวคิดตะวันออก (Eastern Concept of Administration) เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษา เรื่อง “การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดของกองบังคับการ ตำรวจนครบาล 3” ครั้งนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วย ความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ประณต นันทิยะกุล และ

รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วิรัชนิภาวรรณ อาจารย์ที่ ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รวมทั้งคณาจารย์ทุกท่านที่ได้กรุณา ให้ความรู้ คำแนะนำที่เป็นประโยชน์และติดตามการทำ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา ผู้ศึกษาขอกราบ ขอบพระคุณในความกรุณาของอาจารย์เป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ ในเวลาเดียวกันผู้ศึกษาขอขอบพระคุณคณาจารย์ สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย เพื่อนักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขา รัฐประศาสนศาสตร์ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนที่ได้กรุณา ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ เป็นกำลังใจให้กับผู้ศึกษา รวมทั้ง ขอขอบพระคุณข้าราชการตำรวจทั้งหมดที่ปฏิบัติงานอยู่ใน สถานีตำรวจนครบาล 11 แห่ง ในสังกัดกองบังคับการตำรวจ นครบาล 3 รวม 1,980 คน ที่ช่วยตอบแบบสอบถาม และ ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 9 คน ที่ช่วยตอบ แบบสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ

นอกจากนี้ ผู้ศึกษาขอขอบคุณครอบครัวที่ให้อำนาจใจ เพื่อนร่วมงานที่ได้สละเวลาสนับสนุนข้อมูล การจัดพิมพ์ การเรียบเรียง พิสูจน์อักษร และให้ความร่วมมือในการ เก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามเป็นอย่างดีจนกระทั่ง วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงในที่สุด

สุดท้ายนี้ คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงมีจาก วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบให้บิดามารดาภรรยา บุตร พี่น้อง และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่าน ด้วยความจริงใจ

เอกสารอ้างอิง

- จิระประภา อัครบวร และรัตนศักดิ์ เจริญทรัพย์. (2552). **แผนที่ยุทธศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรี และราชกิจจานุเบกษา.
- ณัฐยา สิ้นตระกูลผล. (แปลและเรียบเรียง). (2553). **ในหนังสือ เรื่อง การจัดการเชิงกลยุทธ์: ภาคปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอ็กซ์ เพอร์เน็ท จำกัด.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2557). **การบริหารจัดการตามแนวคิดตะวันออก**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โพธิ์เพช
_____. (2559). **50 แนวคิด ตัวชี้วัด ตัวแบบของการบริหารจัดการและการบริหารจัดการที่ยั่งยืน**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โพธิ์เพช.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดแห่งชาติ. (2550). **การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดแห่งชาติ.
_____. (2551). **สถานการณ์ยาเสพติดและแนวโน้มของปัญหายาเสพติด**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดแห่งชาติ.
- Boston, J. & Chapple, S. (2014). **Child Poverty in New Zealand**. Wellington: Bridget Williams Books.
- Creswell, J. W. & Garrett, A. L. (2008) **Methodological issues in conducting mixed methods research designs**. In M.Bergman(ed), and **Advances in mixed methods research: Theories and applications**.
- Denhardt, J. V. & Denhardt, R. B. (2003). London: Sage. **The New Public Service: Serving, not Steering**.
- Nir, M. (2014). New York: M.E. Sharpe, Inc. **Leadership: Building Highly Effective Teams, How to Transform Teams into Exceptionally Cohesive Professional Networks**. (Third Edition). Boston, MA: Sapir Consulting US.
- L.L.C. Yamane, T. (2012). **Mathematics for Economists: An Elementary Survey**. Whitefish, Montana: Literary Licensing, LLC.

