ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สายงานสืบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

พ.ต.ต.อุปดิศย์ ราชกิจเจริญ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (อาชญาวิทยาและงานยุติธรรม)
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ.2558

Copyright by Mahidol University
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล



.....

พ.ต.ต.อุปดิศย์ ราชกิจเจริญ

ผู้วิจัย



.....

ผู้ช่วยศาสตราจารย์เสรี วรพงษ์,

ศษ.ด. (สิ่งแวดล้อมศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

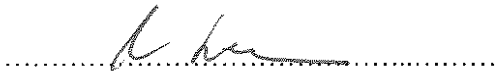


.....

รองศาสตราจารย์ชาญคณิต กฤตยา สุริยะมณี,

ปร.ด. (อาชญาวิทยา การบริหารงานยุติธรรมและสังคม)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม



.....

ศาสตราจารย์พัชรีย์ เลิศฤทธิ์,

พ.บ., Ph.D.(Biochemistry)

คณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล



.....

รองศาสตราจารย์อัจฉราพรรณ จรัสวัฒน์,

สค.ม.(อาชญาวิทยาและงานยุติธรรม)

ประธานหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาอาชญาวิทยาและงานยุติธรรม

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหิดล

Copyright by Mahidol University

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (อาชญาวิทยาและงานยุติธรรม)
วันที่ 29 เมษายน พ.ศ. 2558

.....

พ.ต.ต.อุปดิศย์ ราชกิจเจริญ
ผู้วิจัย

.....

ผู้ช่วยศาสตราจารย์เสรี วรพงษ์,
ศษ.ด. (สิ่งแวดล้อมศึกษา)
ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

รองศาสตราจารย์ชาญคณิต กฤตยา สุริยะมณี,
ปร.ด. (อาชญาวิทยา การบริหารงานยุติธรรมและสังคม)
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

ศาสตราจารย์ พล.ต.ต.พิศาล มุขแจ้ง,
ปร.ด. (อาชญาวิทยา การบริหารงานยุติธรรมและสังคม)
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

ศาสตราจารย์พัชรีย์ เลิศฤทธิ์,
พ.บ., Ph.D.(Biochemistry)
คณบดี
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

.....

รองศาสตราจารย์วริยา ชินวรรโณ, Ph.D.
คณบดี
คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล

Copyright by Mahidol University

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ชาญคณิต กฤตยา สุริยะมณี อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมวิทยานิพนธ์ ที่ได้สละเวลาทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ ช่วยให้คำแนะนำ ตรวจสอบ ตลอดจนข้อคิดเห็นในการแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องของวิทยานิพนธ์เล่มนี้ อีกทั้งเป็นผู้เปิดมุมองทางการศึกษาของผู้วิจัยในเรื่องกระบวนการวิจัยเริ่มตั้งแต่การบรรยายในห้องเรียนจนกระทั่งทำเล่มวิทยานิพนธ์จนแล้วเสร็จ

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์เสรี วรพงษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลักวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้เกียรติเป็นประธานสอบวิทยานิพนธ์ และได้ให้คำแนะนำอย่างละเอียดในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ตลอดจนศาสตราจารย์ พล.ต.ต. พิศาล มุขแจ้ง คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ และคอยติดตามความคืบหน้าของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบพระคุณข้าราชการตำรวจฝ่ายงานสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือด้านการติดต่อประสานงาน ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ตลอดจนเจ้าหน้าที่บุคลากรในคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ทุกท่าน ที่ช่วยอำนวยความสะดวก ติดตามเรื่อง ให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือด้านต่างๆตลอดมา

ผู้วิจัยขอขอกราบขอบพระคุณทุกคนในครอบครัวของผู้วิจัย ที่คอยดูแล เอาใจใส่ ให้กำลังใจด้วยความรักและความอบอุ่นเสมอมา ทำให้ผู้จัยสามารถฝ่าฟันปัญหาและอุปสรรคต่างๆ มาได้จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

อุปดิศย์ ราชกิจเจริญ

Copyright by Mahidol University

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล
FACTORS RELATING TO WORKING EFFICIENCY OF INVESTIGATION POLICE OFFICERS OF THE METROPOLITAN POLICE BUREAU

พ.ต.ต.อุปดิศย์ ราชกิจเจริญ 5236896 SHCJ/M

ศศ.ม. (อาชญาวิทยาและงานยุติธรรม)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : เสรี วรพงษ์, Ph.D., ชาญคณิต กฤตยา สุริยะมณี, Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลและเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนคร เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสายงานสืบสวนที่มีชั้นยศตั้งแต่ร้อยตำรวจตรีถึงร้อยตำรวจเอกในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล จำนวน 108 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentages) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.) ค่า f-test (One–way Analysis of Variance) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียรสัน (Pearson Product Moment correlation) ผลการศึกษา พบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างมีอายุ 21-30 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี เคยเข้ารับการฝึกอบรม นับถือศาสนาพุทธ สมรสแล้ว มีระดับชั้นยศร้อยตำรวจเอก มีอายุราชการ 1-5 ปี มีระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านงานสืบสวนมาแล้ว 1-7 ปี รายได้โดยรวมของครอบครัวมากกว่า 30,000 บาทต่อเดือน และมีค่าใช้จ่ายในการทำงาน 5,001-10,000 บาทต่อเดือน

2. ด้านประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.57) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านกฎหมายและคดี ($\overline{X}$ = 3.88) ด้านความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่สืบสวน ($\overline{X}$ = 3.83) ด้านความพร้อมและยุทธวิธีตำรวจ ($\overline{X}$ = 3.54) และด้านการสืบสวนและจับกุม ($\overline{X}$ = 3.52) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความพึงพอใจของประชาชนนั้น ($\overline{X}$ = 3.08) อยู่ในระดับปานกลาง

3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ด้านปัจจัยภายในหน่วยงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.44) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณสมบัติและความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.02) ด้านทักษะในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.67) และด้านความผูกพันในหน่วยงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 3.58) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านโอกาสก้าวหน้า ($\overline{X}$ = 3.33) ด้านวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.29) ด้านกำลังพล ($\overline{X}$ = 3.25) ด้านงบประมาณ ($\overline{X}$ = 3.19) ด้านสวัสดิการและรายได้ ($\overline{X}$ = 3.18) อยู่ในระดับปานกลาง

4 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ด้านปัจจัยภายนอกหน่วยงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.65) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประสานงานระหว่างหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 3.92) ด้านการสืบสวนหาข่าวและการมีสายลับให้ข่าว ($\overline{X}$ = 3.83) ด้านการเสนอข่าวต่อสื่อมวลชน ($\overline{X}$ = 3.72) ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ($\overline{X}$ = 3.54) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านพื้นที่รับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.23) อยู่ในระดับปานกลาง

5. . ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ได้แก่ อายุ การฝึกอบรมหรือศึกษาเพิ่มเติม ระดับชั้นยศ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ปัจจัยภายในหน่วยงานและปัจจัยภายนอกหน่วยงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ทางหน่วยงานควรมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวน เช่น เสื้อเกราะ รถยนต์ รถจักรยานยนต์ โทรศัพท์มือถือ วิทยุสื่อสาร คอมพิวเตอร์ กล้องถ่ายรูป กล้อง CCTV เป็นต้น ให้มีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงาน รวมทั้งควรมีการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพมาใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่ใช่ให้ผู้ที่ปฏิบัติงานเป็นผู้สรรหามาเองเนื่องจากอุปกรณ์ดังกล่าวมักมีราคาที่สูงและก็มีความจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ : งานสืบสวน , ประสิทธิภาพการทำงาน , กองบัญชาการตำรวจนครบาล

169 หน้า

Copyright by Mahidol University

FACTORS RELATING TO WORKING EFFICIENCY OF INVESTTIGATION POLICE OFFICERS OF THE METROPOLITAN POLICE BUREAU

POL.MAJ. UPADIS RACHAKITJAROEN 5236896 SHCJ/M

M.A. (CRIMINOLOGY AND CRIMINAL JUSTICE)

THESIS ADVISORY COMMITTEE : SEREE WORAPHONG, Ph.D., CHANKANIT K. SUREYAMANEE, Ph.D.

ABSTRACT

This research investigated and compared factors relating to working efficiency of investigation police officers of the Metropolitan Police Bureau. A questionnaire was used for data collection from a Sample of 108 investigation police officers ranked from Police Sub-Lieutenant to Police Captain working in the Metropolitan Police Bureau. The statistical applications used to analyze and pretent data were; percentages, means, standard deviation, f-test (One-way Analysis of Variance) and Pearson Product Moment Correlation. The research revealed that:

1. The participants were aged between 21-30 years , graduate holders of a bachelors degree and trained. They were Buddhists, married, with the rank of Police Captain, having worked to 1-5 years in the government service and 1-7 years in the investigation affairs. Their earnings with family income were more than 30,000 Baht per month but their spending was between 5,001-10,000 Baht per month.

2. Their overall working efficiency was at high level ($\overline{X}$ = 3.57). When categorized by each aspect, it was found that the levels of law and case ($\overline{X}$ = 3.88), their satisfaction ($\overline{X}$ = 3.83), their promptness and police tactics ($\overline{X}$ = 3.54) and investigation and arrests ($\overline{X}$ = 3.52) were high. On the contrary, people satisfaction was at moderate level ($\overline{X}$ = 3.08).

3. Factors relating to working efficiency of the participants in relation to internal factors of agency in general, were at moderate level ($\overline{X}$ = 3.44). Categorized by each aspect, it was found that the levels of qualification and work ability ($\overline{X}$ = 4.02), working skills ($\overline{X}$ = 3.67), agency bond and interrelation with colleagues ($\overline{X}$ = 3.58) were high whereas, advancement opportunity ($\overline{X}$ = 3.33), working equipments ($\overline{X}$ = 3.29), police force ($\overline{X}$ = 3.25), budget ($\overline{X}$ = 3.19), welfare and income ($\overline{X}$ = 3.18) were at moderate level.

4. Factors relating to working efficiency in relation to external factors of the agency, were at high level ($\overline{X}$ = 3.65). Each aspect, revealed that the levels of coordination among agencies ($\overline{X}$ = 3.92), detective affairs and secret agents ($\overline{X}$ = 3.83), news media presentation ($\overline{X}$ = 3.72), laws and related rules ($\overline{X}$ = 3.54) were at high levels whereas the responsible areas ($\overline{X}$ = 3.23) were at moderate level.

5. The results of the hypothetical test revealed that the factors significantly relating to working efficiency of investigation police officers were age, training or additional education, ranks, tenure of working, internal factors and external factors.

It was recommended that the agency should sufficiently provide equipment necessary for investigation such as bulletproof vests, vehicles, motorcycles, hand-phones, wireless communication devices, computers, CCTV, and so on. This includes providing advanced and efficient tools in working rather than self-support because those equipment are so expensive but indispensable for efficient investigations.

Copyright by Mahidol University

KEY WORDS: INVESTTIGATION / EFFICIENCY / METROPOLITAN POLICE BUREAU

169 pages

สารบัญ

		หน้า
กิตติกรรมประกาศ		**ค**
บทคัดย่อภาษาไทย		**ง**
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ		**จ**
สารบัญตาราง		**ฌ**
สารบัญภาพ		**ฐ**
บทที่ 1	**บทนำ**	**1**
	1.1 ที่มาและความสำคัญ	1
	1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	3
	1.3 ขอบเขตของการวิจัย	4
	1.4 นิยามศัพท์	4
	1.5 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	5
	1.6 กรอบแนวความคิดในการวิจัย	8
	1.7 สมมติฐาน	8
	1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2	**การทบทวนวรรณกรรม**	**10**
	2.1 ความหมายและปรัชญาของตำรวจ	11
	2.2 อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของตำรวจ	16
	2.3 โครงสร้างของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	19
	2.4 ความหมาย อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน	31
	2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม	34
	2.6 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน	37
	2.7 แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารงาน	48

Copyright by Mahidol University

สารบัญ(ต่อ)

		หน้า
	2.8 ระบบงานยุติธรรมและการบริหารงานยุติธรรม	51
	2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	56
บทที่ 3	**ระเบียบวิธีวิจัย**	**58**
	3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	58
	3.2 เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล	59
	3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	59
	3.4 การประมวลผลข้อมูล	60
	3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	60
บทที่ 4	**ผลการวิจัย**	**62**
	4.1 ลักษณะทางประชากรหรือภูมิหลังทางสังคมของกลุ่มตัวอย่าง	63
	4.2 ภาพกว้างของประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในแต่ละด้าน	65
	4.3 ภาพกว้างของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน	71
	4.4 การทดสอบสมมติฐาน	85
บทที่ 5	**การอภิปรายผล**	**93**
บทที่ 6	**สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ**	**107**
	6.1 วัตถุประสงค์การวิจัย	107
	6.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	107
	6.3 สรุปผลการวิจัย	108
	6.4 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	114
	6.5 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	116

Copyright by Mahidol University

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บทสรุปแบบสมบูรณ์ภาษาไทย	117
บทสรุปแบบสมบูรณ์ภาษาอังกฤษ	133
บรรณานุกรม	147
ภาคผนวก	151
ประวัติผู้วิจัย	169

Copyright by Mahidol University

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
4.1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยทางด้านภูมิหลังทางสังคมในแต่ละด้าน	63
4.2	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน โดยรวมทุก ๆ ด้าน	65
4.3	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน ด้านความพึงพอใจในงาน	66
4.4	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน ด้านความพึงพอใจของประชาชน	67
4.5	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน ด้านการสืบสวนจับกุม	68
4.6	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน ด้านกฎหมายและคดี	69
4.7	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน ด้านความพร้อมและยุทธวิธีตำรวจ	70
4.8	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนโดยรวมแต่ละด้าน	71
4.9	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนด้านกำลังพล	72
4.10	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนด้านงบประมาณ	73

Copyright by Mahidol University

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.11	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยปัจจัยภายในหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน ด้านคุณสมบัติและความสามารถในการปฏิบัติงาน	74
4.12	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยปัจจัยภายในหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน	75
4.13	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน ด้านความผูกพันในหน่วยงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	76
4.14	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน ด้านทักษะในการทำงาน	77
4.15	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน ด้านสวัสดิการและรายได้	78
4.16	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน ด้านวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน	79
4.17	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยภายนอกหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน	80
4.18	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายนอกหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน ด้านพื้นที่รับผิดชอบ	81

Copyright by Mahidol University

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.19	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายนอกหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน ด้านการสืบสวนหาข่าว และการมีสายลับให้ข่าว	82
4.20	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายนอกหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน ด้านกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง	83
4.21	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายนอกหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน ด้านการประสานงานระหว่างหน่วยงาน	84
4.22	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายนอกหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน ด้านการเสนอข่าวต่อสื่อมวลชน	85
4.23	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ของปัจจัยทางด้านอายุ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน	86
4.24	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดี่ยว ของปัจจัยทางด้านการฝึกอบรมหรือศึกษาเพิ่มเติม ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน	86
4.25	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ของปัจจัยทางด้านระดับชั้นยศ ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน	87
4.26	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ของปัจจัยทางด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน	88

Copyright by Mahidol University

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.27	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของปัจจัยภายในหน่วยงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านกำลังพล ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน	89
4.28	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของปัจจัยภายในหน่วยงาน 5 ด้าน ได้แก่ คุณสมบัติ และความสามารถในการปฏิบัติงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความผูกพันในหน่วยงาน ทักษะในการทำงาน สวัสดิการและรายได้ ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน	90
4.29	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของปัจจัยภายนอกหน่วยงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน	91

Copyright by Mahidol University

สารบัญภาพ

ภาพ		หน้า
1.1	กรอบแนวความคิดในการวิจัย	8
2.1	โครงสร้าง และตำแหน่งสายงานบังคับบัญชาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	27
2.2	โครงสร้างของสถานีตำรวจ	30
2.3	ผลของความผูกพัน	43
2.4	แบบจำลองของเสตียร์	46

Copyright by Mahidol University

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

ด้วยเหตุที่กรุงเทพมหานครเป็นเมืองหลวงที่มีลักษณะพิเศษ แตกต่างไปจากจังหวัดอื่นๆ ในภูมิภาคของประเทศไทย ไม่ว่าจะเป็นสภาพพื้นที่ชุมชน และความแออัดของประชากร ตลอดจนสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสภาวะจิตใจของคนในสังคม อันเป็นผลให้อาชญากรรม และปัญหาอื่น ๆ ที่มีผลกระทบกับความเป็นอยู่ของคนในเมืองหลวงมีความแตกต่างไปจากปัญหาที่เกิดขึ้นในเมืองอื่น ๆ ด้วยจะเห็นว่าในปัจจุบัน จำนวนประชากรของกรุงเทพมหานครได้เพิ่มปริมาณขึ้นอย่างรวดเร็วประกอบกับมีประชากรแฝงทั้งชาวชนบท และชาวต่างประเทศเป็นจำนวนมากหมุนเวียนเข้ามาประกอบอาชีพในอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ทำให้เกิดการขยายตัวของความเป็นชุมชนเมือง และการเกิดขึ้นของชุมชนใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว สิ่งที่ตามมาจากการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากร และความแออัดดังกล่าว ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นจากผลกระทบทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน ที่ส่งผลกระทบต่อการว่างงาน ค่าครองชีพที่สูงขึ้น และสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งถือได้ว่าเป็นเหตุปัจจัยหนึ่งที่สำคัญอันจะส่งผลให้เกิดปัญหาอาชญากรรมขึ้นในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากผู้คนต้องดิ้นรนหาวิถีทางเพื่อความอยู่รอดในสังคม ประกอบกับสภาพสังคมในกรุงเทพมหานครได้มีการแปรเปลี่ยนตามวัฒนธรรมต่างชาติมากขึ้นเรื่อย ๆ กลายเป็นสังคมที่ฟุ้งเฟ้อ เป็นแหล่งรวมของธุรกิจบันเทิงและอบายมุขต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นปัจจัยหลัก และปัจจัยสนับสนุนให้เกิดปัญหาอาชญากรรมขึ้นทั้งสิ้น

กระบวนการในการป้องกันอาชญากรรม ถือเป็นกระบวนการยุติธรรมทางอาญา และเป็นหน้าที่ของรัฐส่วนหนึ่งในการคุ้มครองสมาชิกหรือประชาชนในรัฐ เมื่อสังคมได้มีการวิวัฒนาการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย แนวความคิดตลอดจนวิธีการป้องกันปัญหาอาชญากรรมเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย แต่เดิมนั้นผู้นำในสังคมส่วนใหญ่จะต้องสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นกับคนในสังคม โดยนำศาสนามาเป็นสิ่งชี้นำสังคมให้เกิดความเกรงกลัว ไม่กล้ากระทำความผิด แม้ค้นหาความจริงว่าผู้ใดเป็นผู้กระทำความผิด ก็ยังใช้ศรัทธาในศาสนามาเป็นส่วนหนึ่งในการพิสูจน์ความผิด ศรัทธาและความเชื่อต่าง ๆ เหล่านี้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมากในยุคที่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรม และภายหลังจากนั้น นักปรัชญาและเจ้าสำนักความคิดในทางนิติศาสตร์ได้พยายาม

Copyright by Mahidol University

ค้นหาหลักปรัชญาในชีวิต การคุ้มครองสิทธิของประชาชน อิทธิพลความคิดต่าง ๆ ที่แปรปลี่ยนเหล่านี้ ย่อมมีผลต่อการปกครองในสังคม และกระทบต่อกระบวนการป้องกันปัญหาอาชญากรรมด้วย การแสวงหาข้อเท็จจริง และพยายามหาหลักฐานเพื่อหาตัวผู้กระทำความผิดที่เป็นระบบและมีขั้นตอนที่แน่นอน เป็นกระบวนการหนึ่งซึ่งเกิดขึ้นหลังจากที่มีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (ตำรวจภูธรภาค 3, 2548: 2)

หน่วยงานตำรวจ เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามการเกิดอาชญากรรมดังกล่าว ตลอดจนรักษาความสงบเรียบร้อย นำมาซึ่งความปลอดภัย และความสงบสุขของประชาชนในสังคมทั้งในด้านความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย และทรัพย์สิน โดยมีข้าราชการตำรวจ เป็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน (กรมตำรวจ, 2536) ซึ่งกฎหมายให้อำนาจหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน และสังคมส่วนรวม ซึ่งหน้าที่ประการหนึ่งที่มีความสำคัญสืบสวนหาความจริงในเรื่องต่าง ๆ แล้ววินิจฉัยตัดสินให้ถูกต้องเที่ยงตรง เพื่ออำนวยความยุติธรรมให้แก่ประชาชน จากคำนิยามดังกล่าวจะเห็นได้ว่าสายงานหนึ่งของตำรวจที่มีความสำคัญอย่างยิ่งคือ งานในด้านการอำนวยความยุติธรรมในการสืบสวนคดีอาญา ซึ่งเกี่ยวข้องกับกฎหมายหลาย ๆ ฉบับ และทุกฉบับจะมีความเกี่ยวข้องกับสิทธิเสรีภาพของประชาชนทั้งสิ้น โดยหลักทั่วไปแล้ว ตำรวจจะต้องรักษาไว้ซึ่งความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมาย ถ้ามีการละเมิดกฎหมาย ตำรวจจะต้องติดตามจับกุมผู้ละเมิดกฎหมายทุกคน อีกทั้งต้องส่งฟ้องผู้ต้องหาต่ออัยการ และพนักงานอัยการจะต้องส่งฟ้องผู้ต้องหาต่อศาล โดยมีทนายความที่จะแก้ต่างช่วยเหลือผู้ต้องหา หรือลูกความของตนมิให้กระทำผิดต่อข้อกล่าวหา แต่เจ้าหน้าที่ตำรวจมิได้มีความสามารถที่จะจับกุมผู้กระทำความผิดได้ทั้งหมด เพราะมีข้อจำกัดในการปฏิบัติงานหลายอย่าง ทั้งทางด้านตัวบุคคล งบประมาณ ความชำนาญ เทคโนโลยี และค่านิยม ในการที่จะกระตุ้นการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนี้ในกระบวนการป้องกันอาชญากรรมมีความจำเป็นที่จะต้องมีการดำเนินการในลักษณะบูรณาการร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่ตำรวจกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนอาศัยความร่วมมือจากประชาชนในการป้องกันอาชญากรรมเพื่อให้ได้ผลดีในทางปฏิบัติยิ่งขึ้น เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน เป็นสายงานหนึ่งของตำรวจที่มีความสำคัญ เนื่องจากจุดเริ่มต้นของการแสวงหาข้อเท็จจริงและหลักฐาน เพื่อให้ทราบถึงรายละเอียดแห่งความผิด ซึ่งนำไปสู่การรวบรวมพยานหลักฐาน และนำตัวผู้กระทำความผิดมาลงโทษตามกฎหมาย ดังนั้น การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้เกิดผลสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวน จะมีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ที่สามารถทำให้ผู้ปฏิบัติได้ทำงานอย่างมีความสุข ทำงานอย่างเต็มความสามารถ และมีความสบายใจในการทำงานด้านการสืบสวนได้ (แสวง ธีระสวัสดิ์, 2530, ชัชพงษ์ สอนวงษ์, 2545 อ้างถึงใน ชัยสิทธิ์ เข็มเพชร, 2551)

Copyright by Mahidol University

อย่างไรก็ดีในส่วนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล มีหน้าที่รับผิดชอบป้องกันและปราบปรามในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความแออัดของชุมชน และประชากรในระดับสูง อีกทั้งยังเป็นเมืองหลวงของประเทศไทย ซึ่งเป็นศูนย์กลางทางด้านการค้า และการลงทุน ดังนั้นสิ่งที่ตามมาจากความเป็นสังคมเมืองดังกล่าว ในบางกรณีการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนอาจจะมีผลกระทบต่อเสรีภาพของประชาชนตามที่กฎหมายกำหนดไว้อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ย่อมเป็นเหตุให้ประชาชนมองภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจไปในทางล่วงละเมิดสิทธิของประชาชน ทั้ง ๆ ที่ การกระทำดังกล่าวเป็นการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความสงบเรียบร้อย อันเป็นเหตุให้เกิดปัญหาว่า การสืบสวนคดีมีผลต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ปฏิบัติจะต้องมีความรู้และเข้าใจหลักการ แนวคิด ทฤษฎีการสืบสวน กฎหมายที่เกี่ยวข้องต่อการสืบสวน นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนยังต้องประสบกับปัญหาการขาดแคลนบุคคลกรผู้ชำนาญการ ขาดวิทยาการที่ดี ขาดเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการสืบสวน ซึ่งสิ่ง ต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลยังไม่เกิดประสิทธิผลเท่าที่ควร

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจสายงานสืบสวนปฏิบัติหน้าที่ด้านการสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล จึงมีความสนในที่จะศึกษาหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล เพื่อหาสาเหตุ และแนวทางในการแก้ไขอุปสรรคต่าง ๆ ของงานสืบสวน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานทางด้านการสืบสวน สำนักงานตำรวจแห่งชาติต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

1.2.2 เพื่อศึกษาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

Copyright by Mahidol University

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาทัศนคติของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

1.3.2 ขอบเขตด้านประชากร

ศึกษาเฉพาะเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนที่สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยกลุ่มตัวอย่างประชากรเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ในปีงบประมาณ พ.ศ.2558 ระดับชั้นยศร้อยตำรวจตรีถึงร้อยตำรวจเอก จำนวน 150 คน

1.4 นิยามศัพท์

1.4.1 เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน หมายถึง เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานสืบสวน ในที่นี้หมายถึง เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลเท่านั้น

1.4.2 ปัจจัยภูมิหลังส่วนบุคคลและสังคม หมายถึง ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ตำรวจแต่ละคน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา การนับถือศาสนา สถานภาพสมรส ระดับชั้นยศ อายุราชการ และระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานสืบสวน

1.4.3 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ หมายถึง ปัจจัยทางด้านรายได้โดยเฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือน และค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน

1.4.4 ปัจจัยภายในหน่วยงาน หมายถึง ปัจจัยที่เกิดขึ้น และมีความเกี่ยวข้องเฉพาะภายในหน่วยงาน ได้แก่ กำลังพล งบประมาณ คุณสมบัติ และความสามารถในการปฏิบัติงาน โอกาสก้าวหน้า สวัสดิการและรายได้ และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

1.4.5 ปัจจัยภายนอกหน่วยงาน หมายถึง ปัจจัยที่เกิดขึ้น และมีความเกี่ยวข้องเฉพาะภายนอกหน่วยงานแต่ส่งผล และ/ หรือคาดว่าจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ พื้นที่รับผิดชอบ ความสัมพันธ์ และความร่วมมือของประชาชน การสืบสวนหาข่าว และการมีสายลับให้ข่าว กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง การประสานงานระหว่างหน่วยงาน และการเสนอข่าวต่อสื่อมวลชน

Copyright by Mahidol University

1.4.6 ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การบรรลุผลสำเร็จในเป้าหมายการทำงานโดยใช้เวลาและทรัพยากรตามที่กำหนดไว้

1.4.7 ยุทธวิธีตำรวจ หมายถึง วิธีการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจให้ปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ

1.4.8 สายลับ หมายถึง บุคคลที่นำข้อมูลข่าวสารอันเป็นประโยชน์ต่อการสืบสวนและการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมมารายงานให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทราบ ทั้งที่ได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติและที่นำข้อมูลข่าวสารมาแจ้งให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทราบเอง

1.5 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้น

1.5.1 ตัวแปรทางด้านภูมิหลังส่วนบุคคลและสังคม ได้แก่

- อายุ
- ระดับการศึกษา
- การฝึกอบรม หรือการศึกษาเพิ่มเติม
- การนับถือศาสนา
- สถานภาพสมรส
- ระดับชั้นยศ
- อายุราชการ
- ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานสืบสวน

1.5.2 ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ

- รายได้โดยรวมของครอบครัวต่อเดือน
- ค่าใช้จ่ายในการทำงาน

1.5.3 ปัจจัยภายในหน่วยงาน

- กำลังพล
- งบประมาณ

Copyright by Mahidol University

- คุณสมบัติ และความสามารถในการปฏิบัติงาน
- โอกาสก้าวหน้า
- ความผูกพันในหน่วยงาน
- ทักษะในการทำงาน
- สวัสดิการและรายได้

วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

1.5.4 ปัจจัยภายนอกหน่วยงาน

- พื้นที่รับผิดชอบ
- ความสัมพันธ์ และความร่วมมือของประชาชน
- การสืบสวนหาข่าว และการมีสายลับให้ข่าว
- กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- การประสานงานระหว่างหน่วยงาน
- การเสนอข่าวต่อสื่อมวลชน

ตัวแปรตาม

ภาพรวมด้านประสิทธิภาพของหน่วยงาน

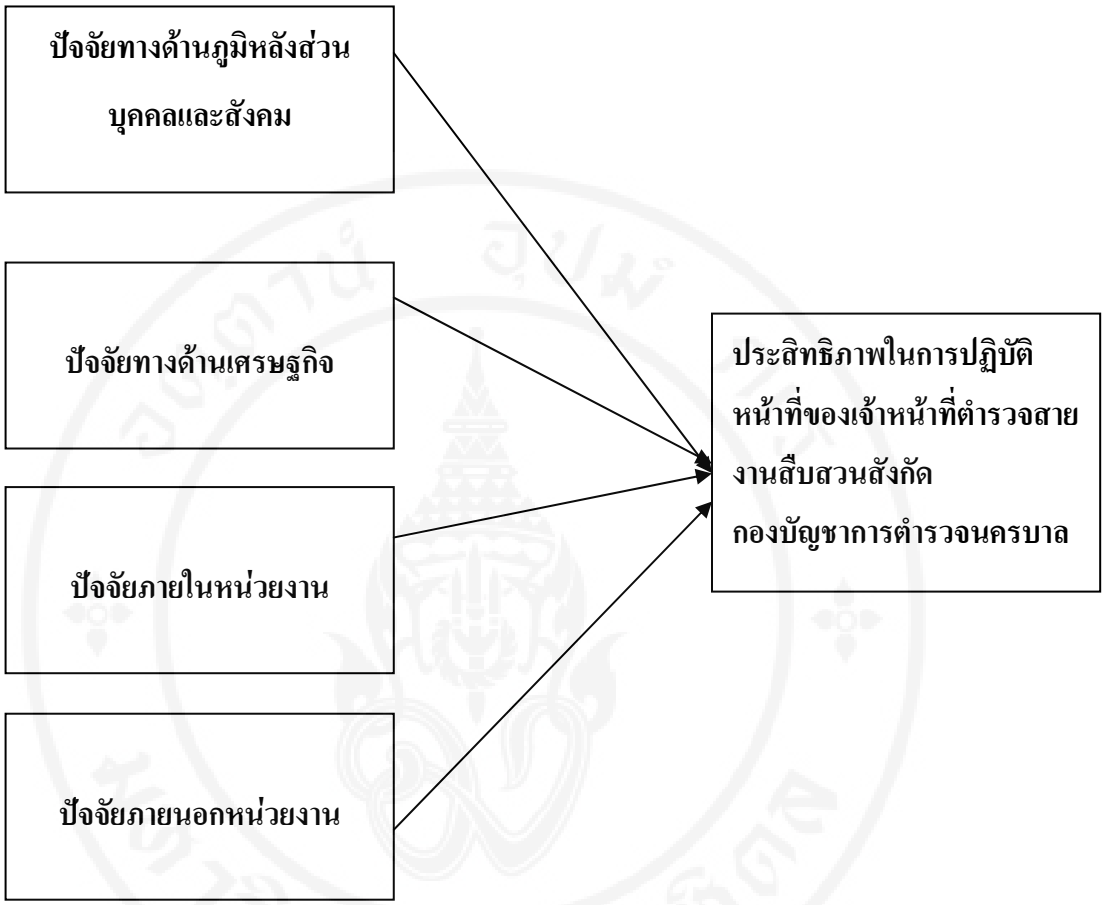
ตัวแปร	ระดับการวัด
ตัวแปรต้น	
ตัวแปรทางด้านภูมิหลังส่วนบุคคล	
เพศ	Nominal
อายุ	Nominal, Interval
ระดับการศึกษา	Nominal
การฝึกอบรม หรือการศึกษาเพิ่มเติม	Nominal
การนับถือศาสนา	Nominal
สถานภาพสมรส	Nominal
ระดับชั้นยศ	Interval
อายุราชการ	Nominal, Interval
ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่	Nominal, Interval
ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ	

Copyright by Mahidol University

รายได้โดยรวมของครอบครัวต่อเดือน	Nominal, Interval
ค่าใช้จ่ายในการทำงาน	Nominal, Interval
ปัจจัยภายในหน่วยงาน	
กำลังพล	Nominal, Interval
งบประมาณ	Nominal, Interval
คุณสมบัติ และความสามารถในการปฏิบัติงาน	Nominal, Interval
โอกาสก้าวหน้า	Nominal, Interval
ความผูกพันในหน่วยงาน	Nominal, Interval
ทักษะในการทำงาน	Nominal, Interval
สวัสดิการและรายได้	Nominal, Interval
วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน	Nominal, Interval
ปัจจัยภายนอกหน่วยงาน	
พื้นที่รับผิดชอบ	Nominal, Interval
ความสัมพันธ์ และความร่วมมือของประชาชน	Nominal, Interval
การสืบสวนหาข่าว และการมีสายลับให้ข่าว	Nominal, Interval
กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง	Nominal, Interval
การประสานงานระหว่างหน่วยงาน	Nominal, Interval
การเสนอข่าวต่อสื่อมวลชน	Nominal, Interval

Copyright by Mahidol University

1.6 กรอบแนวความคิดในการวิจัย



ภาพ 1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

1.7 สมมติฐาน

ปัจจัยทางด้านภูมิหลังส่วนบุคคลและสังคม ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยภายในหน่วยงาน และปัจจัยภายนอกหน่วยงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

Copyright by Mahidol University

1.9.1 เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน

1.9.2 สามารถนำเอาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนมาวิเคราะห์ หาแนวทางในการปรับปรุง เพื่อให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และการวางแผนในอนาคต

1.9.3 ทำให้เกิดประโยชน์ในทางวิชาการให้ผู้ศึกษาและผู้สนใจในเรื่องที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการค้นคว้าพัฒนางานวิจัยต่อไป

Copyright by Mahidol University

บทที่ 2
การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ทำการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจและสำนักงานตารวจแห่งชาติเช่น พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา พ.ศ.2478 โครงสร้าง วิสัยทัศน์และพันธกิจพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีพ.ศ. 2556รวมไปถึงทฤษฎีและแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ เพื่อใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและการออกแบบสอบถามที่จะใช้ในการสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในอนาคตต่อไปโดยในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอรายละเอียด แนวคิดหลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยจัดแบ่งหัวข้อดังนี้

2.1 ความหมายและปรัชญาของตำรวจ

2.2 อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของตำรวจ

2.3 โครงสร้างของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

2.4 ความหมาย อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม

2.6 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

2.7 แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารงาน

2.8 ระบบงานยุติธรรมและการบริหารงานยุติธรรม

2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Copyright by Mahidol University

2.1 ความหมายและปรัชญาของตำรวจ

ความหมาย

"ตำรวจ" ตามที่ระบุไว้ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถานพ.ศ. 2525 คือ "เจ้าหน้าที่ของรัฐมีหน้าที่ตรวจตรารักษาความสงบจับกุมและปราบปรามผู้กระทำผิดกฎหมาย" หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งตำรวจ ก็คือผู้มีหน้าที่พิทักษ์สันติราษฎร์ตามที่ได้ยินได้ฟังกันอยู่เสมอคำว่า "พิทักษ์" แปลว่าดูแลคุ้มครองพลเมืองของประเทศดังนั้นตำรวจจึงเป็นผู้ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบอันใหญ่หลวงในการดูแลคุ้มครองให้เกิดความสงบสุขแก่พลเมืองของประเทศ

ประเสริฐเมฆมณีได้ให้ความหมายของคำว่า "ตำรวจ" ว่าคำนี้ตรงกับศัพท์ภาษาอังกฤษว่า "POLICE" มีพื้นฐานมาจากคำว่า "WATCH MAN" โดยหมายถึงผู้ตรวจตราซึ่งถือกำเนิดมาจาก "การจัดระบบตรวจตราและคุ้มครอง" (WATCH ANDWARD SYSTEM) ของตำรวจอังกฤษและยังมีประวัติความเป็นมาคล้ายคลึงกับคำว่า "RATTLE WATCH" หรือหน่วยตรวจตราคุ้มภัยแก่ประชาชนของตำรวจสหรัฐอเมริกาแต่เดิมด้วย

นอกจากนี้แล้วยังได้มีการวิเคราะห์ความหมายของตำรวจแยกเป็นรายตัวสระและอักษรคำว่า POLICE นี้พระเจ้าชาร์ลที่ 5 แห่งประเทศฝรั่งเศสได้ทรงวิเคราะห์ศัพท์แยกเป็นรายอักษรดังนี้

P มาจาก Politeness หมายถึงความสุภาพเรียบร้อย

O มาจาก Obedience หมายถึงเชื่อฟังคำสั่ง

L มาจาก Legal Knowledge หมายถึงรู้กฎหมาย

I มาจาก Investigation หมายถึงการสืบสวนสอบสวน

C มาจาก Cooperation หมายถึงความร่วมมือสามัคคีในหน้าที่

E มาจาก Energy หมายถึงความเข้มแข็งต่อการงานในหน้าที่

นอกจากนั้นได้พิจารณาวิเคราะห์ความหมายของคำว่า "ตรวจ" ซึ่งต่อมาได้แปลงเป็น "ตำรวจ" ได้ดังนี้

"ต" หมายถึงตรวจตราจับกุมผู้กระทำผิดตามหน้าที่

"ำ" หมายถึงอำนวยความสะดวกให้ประชาชน

"ร" หมายถึงระงับเหตุรักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง

"ว" หมายถึงวาจาดีมีกริยาสุภาพ

"จ" หมายถึงจรรยาดีมีศีลธรรม

Copyright by Mahidol University

จะเห็นได้ว่า การวิเคราะห์ทุกตัวอักษร และตัวสระไว้นั้น ไม่ว่าจะเป็นทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ต่างมีเจตนาที่จะบรรยายให้เข้าใจถึงความหมายของคำว่า “ตำรวจ” ว่าหมายถึงบุคคลใด มีอำนาจหน้าที่ใด และบุคคลที่เป็นตำรวจจะต้องมีคุณสมบัติประการใดบ้าง ดังนั้น จึงอาจจะสามารถสรุปได้ว่า ตำรวจ คือ ผู้ที่มีหน้าที่มีหน้าที่ในการรักษากฎหมาย และตรวจตราดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนพลเมือง

ปรัชญาของตำรวจ

ตำรวจ ไม่ว่าจะมองในแง่ของตัวบุคคล (Individual) หรือสถาบัน (Institute) มีความสำคัญยิ่งต่อสังคม เพราะตำรวจเป็นผู้รักษากฎเกณฑ์ของสังคม อันได้แก่กฎหมายป้องกันมิให้ผู้ใดละเมิดอันจะเป็นผลให้สังคมเสียเปรียบ (Social disorganization) หรือเกิดความยุ่งเหยิงในสังคม และหากมีผู้ละเมิดกฎหมายก็จะต้องเข้าทำการระงับ หรือปราบปราม นำตัวผู้กระทำผิดมาดำเนินการตามกระบวนการ ให้ความเป็นธรรมตามกฎหมาย จึงกล่าวได้ว่า ตำรวจเป็นผู้มีหน้าที่รักษาวินัยของสังคม ความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมายในสังคมจะมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับเจ้าหน้าที่ตำรวจ ซึ่งมีหน้าที่บังคับใช้ ดังนั้นแนวความคิดเกี่ยวกับปรัชญาของตำรวจจึงเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับผู้เป็นตำรวจที่จะต้องรู้และทำความเข้าใจเพื่อก่อให้เกิดจิตสำนึกในความเป็นตำรวจ เพื่อให้ตำรวจทำหน้าที่เป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์อย่างแท้จริง อีกทั้งจะเป็นปัจจัยที่สำคัญอันหนึ่งในการที่จะพัฒนายกฐานนะตำรวจให้มีความเป็นวิชาชีพเช่นเดียวกับวิชาชีพอื่น ๆ

ปรัชญาของตำรวจตามความหมายของพีล (Peel) บิดาของตำรวจอังกฤษ ได้กำหนดหลักการสำหรับวิชาชีพตำรวจไว้ในปี ค.ศ. 1822 ซึ่งยังเป็นหลักการที่ทันสมัย และใช้ได้ทั่วไป เป็นหลักสากลเหมาะสมอย่างยิ่งสำหรับบุคคลที่เป็นตำรวจอาชีพที่ควรยึดถือไว้ในเบื้องต้น หลักการดังกล่าวนี้ประกอบด้วย

หลักการที่ 1 การป้องกันอาชญากรรมเป็นภารกิจพื้นฐานของตำรวจ

ในฐานะตำรวจเป็นผู้บังคับใช้กฎหมายเพื่อให้สังคมเกิดความสงบสุข ประชาชนปลอดภัยจากการตกเป็นเหยื่อของอาชญากรรมนั้น ตำรวจมีขั้นตอนการปฏิบัติ 3 ประการ ดังนี้

1. การป้องกันอาชญากรรม โดยแท้จริงแล้วตำรวจแต่ผู้เดียวย่อมไม่สามารถที่จะป้องกันอาชญากรรมในสังคมได้ เป็นหน้าที่รับผิดชอบของสถาบันต่าง ๆ ของสังคมต้องร่วมมือกัน อย่างไรก็ดี ตำรวจจะต้องเป็นแกนกลางในการที่จะเป็นผู้ริเริ่มส่งเสริมประชาชนให้เคารพต่อกฎหมายของบ้านเมือง ดำเนินชีวิตให้ถูกต้องตามหลักทำนองคลองธรรม เป็นผู้ให้ข่าวสารอาชญากรรมที่เกิดขึ้นในสังคม ให้ประชาชนได้รู้เพื่อหาทางช่วยกันป้องกัน

copyright by Mahidol University

2. การยับยั้งอาชญากรรม เป็นการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจที่ก่อให้เกิดผลทางด้านจิตวิทยาให้เป็นที่เกรงขามของอาชญากรให้ยับยั้งชั่งใจ ไม่กล้าที่จะประกอบอาชญากรรม ทั้งนี้สืบเนื่องจากเกรงว่าตำรวจจะจับกุมตัวหากกระทำผิด การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจที่มีลักษณะตอบสนองต่ออาชญากรรมที่เกิดขึ้นโดยฉับพลันต่อเหตุการณ์แล้ว ย่อมมีผลในการยับยั้งอาชญากรรม ดังนั้น ตำรวจจึงได้รับการกำหนดให้มีเครื่องแบบและเครื่องหมายโดยเฉพาะ อันเป็นสัญลักษณ์ของผู้พิทักษ์สันติราษฎร์

3. การจับกุมและรวบรวมพยานหลักฐาน การจับกุมผู้กระทำความผิดของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อดำเนินการต่อไปตามขั้นตอนของกระบวนการยุติธรรมนั้น ตำรวจต้องรวบรวมพยานหลักฐาน เพื่อชี้ให้เห็นว่าผู้กระทำผิดได้กระทำผิดจริงตามข้อกล่าวหา สำหรับพยานหลักฐานแห่งคดีนั้น ถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินการกับผู้กระทำผิด ตำรวจจะต้องมีความรู้พื้นฐานในการเก็บรวบรวมพยานหลักฐาน ในบางกรีณีจำเป็นจะต้องอาศัยการพิสูจน์ทางวิทยาศาสตร์ด้วย

การที่ตำรวจจะรักษากฎหมายเพื่อความสงบสุขของสังคม และประชาชนให้ปลอดภัยจากการตกเป็นเหยื่อของอาชญากรรมแล้ว การป้องกันอาชญากรรมเป็นวิธีการที่ดีที่สุด สืบเนื่องจากความสูญเสียใด ๆ จากอาชญากรรมที่ยังไม่ได้เกิดขึ้น ทั้งเป็นการประหยัดทรัพยากรทั้งหลายที่จะลงทุนในการปราบปรามอาชญากรรมอีกด้วย สอดคล้องกับหลักการที่ว่า “การป้องกันย่อมดีกว่าการแก้ไข”

หลักการข้อที่ 2 ตำรวจต้องได้รับความเคารพเชื่อถืออย่างแท้จริงจากประชาชน สมรรถภาพของตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่ ย่อมขึ้นอยู่กับการยอมรับของประชาชนในขีดความสามารถ การประพฤติปฏิบัติ การวางตัวของตำรวจ เพื่อให้ได้มาซึ่งความเคารพเชื่อถือจากประชาชน หลักการข้อที่ 2 นี้ สอดคล้องกับปรัชญาตำรวจขั้นพื้นฐานที่ว่า งานของตำรวจจะสำเร็จหรือ มีประสิทธิภาพเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือของประชาชน ซึ่งถ้าปราศจากความร่วมมือของประชาชนแล้ว การทำงานของตำรวจย่อมจะไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ฉะนั้น การที่ตำรวจจะได้มาซึ่งความร่วมมือจากประชาชนในสังคมแล้ว ตำรวจต้องได้รับความเคารพเชื่อถือที่แท้จริงจริงจากประชาชนก่อน ซึ่งหลักการอันนี้นักการตำรวจสมัยใหม่ได้นำไปประยุกต์ใช้ในกิจการตำรวจชุมชนสัมพันธ์ (police – community relations)

หลักการข้อที่ 3 การที่ประชาชนเคารพปฏิบัติตามกฎหมายเท่ากับเป็นการสร้างความเคารพศรัทธาของประชาชนที่มีต่อตำรวจ

Copyright by Mahidol University

การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจนั้น จำเป็นต้องแสวงหาแนวทาง และการปฏิบัติงานเป็นแบบฉบับให้ประชาชนร่วมมือในการเคารพปฏิบัติตามกฎหมาย เพื่อก่อให้เกิดความปลอดภัยในชีวิต

ทรัพย์สิน และเสถียรภาพของสังคม อันจะก่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติเป็นส่วนรวม และหากขาดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ย่อมเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาความเจริญให้แก่ประเทศชาติ

ในภาวะของสังคมปัจจุบัน ซึ่งมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ตำรวจจะต้องพยายามรักษาความสงบเรียบร้อยไว้ให้ได้ เพื่อความสอดคล้องกับการพัฒนาสังคมในสาขาอื่น ๆ ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากมีภาวะสังคมหลายประการ ที่แสดงให้เห็นว่าอาจจะก่อให้เกิดความเสียหายในสังคมได้ ไม่ว่าจะเป็นกรณีพิพาททางแรงงานก็ดี การเคลื่อนไหวทางการเมือง การเรียกร้องสิทธิของกลุ่มชนในสังคม เป็นต้น ซึ่งการกระทำดังกล่าวในหลายกรณีอาจจะเพิกเฉยต่อการเคารพกฎหมายข้อบังคับของสังคม ในลักษณะที่เรียกกันว่ากฎหมู่อยู่เหนือกฎหมาย เป็นต้น ซึ่งอาจทำให้เกิดภาวะยุ่งเหยิงในสังคม การที่ประชาชนเคารพปฏิบัติตามกฎหมาย จึงถือได้ว่าเป็นหัวใจของทุกสังคม ที่จะต้องสร้างจิตสำนึกนี้ให้เกิดขึ้นแก่ประชาชนทุกคน เพราะต้องยอมรับกันว่า กฎหมายนั้นเป็นกติกาปกครองของสังคม และหากทุกคนปฏิบัติตาม ความสงบสุขย่อมจะเกิดขึ้นในสังคม การอยู่ร่วมกันในสังคมจึงก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย และตำรวจเองก็ทำหน้าที่ในการรักษากฎหมาย ฉะนั้นการที่ประชาชนเคารพปฏิบัติตามกฎหมาย จึงเท่ากับเป็นการเคารพให้เกียรติตำรวจในฐานะผู้รักษากฎหมาย

หลักการข้อที่ 4 ความสนับสนุนร่วมมือของประชาชนจะลดน้อยถอยลง เมื่อความรุนแรงของตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้น

ระดับความร่วมมือหรือสนับสนุนของประชาชนจะมีสูงหรือต่ำนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ และหากเจ้าหน้าที่ตำรวจใช้กำลังหรืออาวุธตลอดจนใช้ความรุนแรงปราศจากเหตุผลอันควรในการปฏิบัติหน้าที่แล้ว ย่อมส่งผลให้ระดับความร่วมมือของประชาชนต่ำลง ตรงกันข้ามหากเจ้าหน้าที่ตำรวจปฏิบัติงานด้วยความละมุนละม่อม สุภาพ ให้ความช่วยเหลือประชาชนด้วยความจริงใจ หลีกเลี่ยงการใช้อารมณ์ การขู่กรรโชก ระดับความร่วมมือที่ได้รับจากประชาชนอยู่ในเกณฑ์ดี ดังนั้นการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จำเป็นต้องใช้ความสุขุมรอบคอบ หนักแน่น อดทนในการแก้ไขเหตุการณ์ โดยคำนึงถึงความสงบสุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง

หลักการข้อที่ 5 ตำรวจต้องปฏิบัติหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมายด้วยความยุติธรรม

ในการบังคับใช้กฎหมายของตำรวจนั้น มีหลักการพื้นฐานสำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจ คือ ดำเนินการด้วยความยุติธรรม โดยไม่เลือกเพศ วัย เชื้อชาติ ศาสนา หรือสถานะทางสังคม มีความเสมอภาคต่อประชาชนที่เข้ามาเกี่ยวข้องในบางโอกาส

Copyright by Mahidol University

หลักการข้อที่ 6 ตำรวจควรใช้กำลังในกรณีที่จำเป็น ที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้

ในการบังคับใช้กฎหมายของตำรวจนั้น มีบางกรณีที่ตำรวจมีความจำเป็นต้องใช้กำลังกาย หรือกำลังอาวุธ ในการเข้าระงับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อนำความสงบสุขกลับคืนเข้าสู่สังคม เป็นต้นว่า ในกรณีที่คนร้ายมีอาวุธปืนยิงต่อสู่ขัดขืนการจับกุมของเจ้าหน้าที่ตำรวจเช่นนี้ ตำรวจอาจจำเป็นที่จะต้องใช้อาวุธปืนเพื่อป้องกันทรัพย์สินของผู้อื่น อย่างไรก็ดี ตำรวจเองต้องนึกอยู่เสมอว่าการใช้กำลังไม่ว่าจะใช้หรือไม่ใช้อาวุธนั้น เป็นการเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดความสูญเสียแก่ชีวิตร่างกายและทรัพย์สินของผู้อื่นได้ อีกทั้งเกี่ยวกับการถูกวิพากษ์วิจารณ์จากประชาชนในชุมชนได้ จึงจำเป็นต้องใช้ดุลยพินิจโดยรอบครอบ และใช้เมื่อจำเป็นต่อการควบคุมสถานการณ์ให้เกิดความสงบสุขเรียบร้อย และเป็นกรณีที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้เท่านั้น

หลักการข้อที่ 7 ตำรวจก็คือประชาชน และประชาชนก็คือตำรวจ

เป็นการชี้ให้เห็นว่า สัมพันธภาพระหว่างตำรวจกับประชาชน เป็นสิ่งที่ต้องมีพื้นฐานและปัจจัยหลักที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ คือ ระดับความร่วมมือของประชาชน การที่ตำรวจธำรงรักษาไว้ซึ่งสัมพันธภาพอันดีอย่างสม่ำเสมอกับประชาชนนั้น ย่อมนำไปสู่ความเป็นจริงในจารีตประเพณีที่ว่า ตำรวจก็คือประชาชน และประชาชนก็คือตำรวจ และต่อมาภายหลังประชาชนได้มอบหมายหน้าที่ให้สมาชิกในสังคมบางคนทำหน้าที่ตำรวจ จึงเห็นได้ว่าตำรวจกับประชาชนมีความใกล้ชิดกันมากเป็นพื้นฐานที่มีมาแต่เดิม ดังนั้น แม้ว่ากิจการตำรวจในปัจจุบันนี้จะได้รับการพัฒนาให้มีความเจริญก้าวหน้ามากน้อยเพียงใดก็ตาม หลักการดังกล่าวข้างต้นยังทันสมัยและจำเป็นที่ตำรวจจะต้องธำรงรักษาไว้ แต่ถ้าหากตำรวจยิ่งพัฒนาและยิ่งแยกตนเองให้ห่างเหินจากประชาชนแล้วนั้น ก็หมายความว่า ความร่วมมือของประชาชนที่จะให้กับตำรวจย่อมลดน้อยลง ความสำเร็จในการทำงานของตำรวจก็ย่อมจะลดน้อยลงไปด้วย

หลักการข้อที่ 8 ตำรวจเป็นตัวแทนของกฎหมาย

ในฐานะที่ตำรวจเป็นตัวแทนของสังคม ที่มีอำนาจในการบังคับใช้กฎหมาย เพื่อความสงบเรียบร้อย ปลอดภัยผาสุขของประชาชน ตำรวจจะต้องบังคับใช้กฎหมายให้เป็นไปตามเจตนารมณ์และหลักแห่งกฎหมาย (Rule of law) ปราศจากอคติอย่างใด ๆ ทั้งสิ้น ต้องมีความรอบคอบในการวินิจฉัยเหตุการณ์ ที่ต้องตัดสินใจปฏิบัติการ เพราะต้องพึงระลึกอยู่เสมอว่า ในการบังคับใช้กฎหมายนั้น ย่อมมีผลกระทบกระเทือนต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชนไม่มากก็น้อย เป็นต้นว่า การจับตัวมาควบคุม ดังนั้นตำรวจจึงต้องมีความเป็นธรรม และเป็นกลางในการบังคับใช้กฎหมาย หลีกเลี่ยงในการปฏิบัติการในลักษณะที่ตั้งตนเป็นผู้พิพากษาคดีเสียเอง โดยที่ไม่มีอำนาจตามกฎหมายที่จะทำได้ ในลักษณะที่เรียกว่า “ศาลเตี้ย” แม้ว่างานของตำรวจจะต้องใช้ความฉับพลันและต้องรีบตัดสินใจให้ทันท่วงทีในการแก้ไขเหตุการณ์เฉพาะหน้า หรือบางกรณีอาจจะต้องเสี่ยงชีวิตในการบังคับใช้กฎหมายก็ตาม

Copyright by Mahidol University

หลักการข้อที่ 9 ความปลอดภัยจากอาชญากรรม และความยุ่งเหยิงเป็นการทดสอบถึงประสิทธิภาพของตำรวจ

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และความสงบเรียบร้อยในสังคม เป็นประสิทธิผลจากการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม สำหรับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินนั้น โดยทั่วไปแล้วจะยึดถืออาชญากรรมที่เกิดขึ้นในสังคมเป็นหลัก โดยเฉพาะสถิติอาชญากรรมของตำรวจนั้นเป็นเพียงกลุ่มตัวอย่างอาชญากรรมของทางราชการ โดยตำรวจเป็นผู้รวบรวมจัดทำขึ้น เป็นที่รู้จักในนามสถิติอาชญากรรม ซึ่งตำรวจถือว่าเป็นสถิติที่ดีที่สุดที่มีอยู่ในบรรดาสถิติอาชญากรรมของทางราชการด้วยกัน อย่างไรก็ดีสถิติอาชญากรรมของตำรวจนั้นเป็นเพียงกลุ่มตัวอย่างของอาชญากรรมที่เกิดขึ้นทั้งหมด หรือในอีกแง่หนึ่ง อาจจกล่าวได้ว่า เป็นเพียงส่วนหนึ่งของอาชญากรรมที่เกิดขึ้นจริงเท่านั้น เนื่องจากขีดจำกัดของสถิติอาชญากรรมไม่สามารถบอกถึงอาชญากรรมที่เกิดขึ้นจริงในสังคมได้ จึงได้มีการพยายามที่จะพัฒนาเครื่องชี้ภาวะอาชญากรรมเพิ่มเติมให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น เป็นต้นว่า การวิจัยถึงผู้ตกเป็นเหยื่อของอาชญากรรม เพื่อให้ทราบถึงอาชญากรรมที่น่าจะเกิดขึ้นจริงในสังคม และทัศนคติที่แท้จริงของประชาชนที่มีต่ออาชญากรรม โดยหลักความเป็นจริงแล้ว ความรู้สึกของประชาชนเกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินนั้น มีการแสดงออกในรูปต่าง ๆ อยู่แล้ว เช่น ความมั่นคงของรั้วบ้าน ประตูหน้าต่างของอาคารบ้านเรือน การใช้เหล็กดัดป้องกันประตูหน้าต่างของบ้านเรือน การใช้เครื่องสัญญาณเตือนกันขโมย การมีอาวุธปืน และการพกพาอาวุธปืน ตลอดจนข่าวสารอาชญากรรมที่ปรากฏในสื่อมวลชน การเพิ่มขึ้นของยามรักษาความปลอดภัยในภาคเอกชน ซึ่งทั้งหมดอาจจะกล่าวได้ว่าเครื่องชี้ภาวะอาชญากรรมระดับชาวบ้าน เป็นสิ่งหนึ่งที่ชี้ถึงประสิทธิภาพของตำรวจในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมได้เป็นอย่างดี

2.2 อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของตำรวจ

พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547มาตรา 6 ได้กำหนดให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นส่วนราชการ มีฐานะเป็นนิติบุคคลอยู่ใต้บังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. รักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์และพระราชอาคันตุกะ

Copyright by Mahidol University

2. ดูแลควบคุมและกำกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจซึ่งปฏิบัติการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

3. ป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดอาญา

4. รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชนและความมั่นคงของราชอาณาจักร

5. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจหรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

6. ช่วยเหลือการพัฒนาประเทศตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย

7. ปฏิบัติการอื่นใดเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่ตาม (1)(2)(3)(4)หรือ (5)เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาพ.ศ.2478 กำหนดถึงอำนาจหน้าที่ของตำรวจไว้พอสรุปได้ดังนี้

1. ตำรวจ เป็นเจ้าพนักงานซึ่งกฎหมายให้มีอำนาจและหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

2. ตำรวจมีอำนาจทำการสืบสวนคดีอาญาได้ทั่วราชอาณาจักร และมีอำนาจสอบสวนคดีอาญาซึ่งได้เกิดหรืออ้างหรือเชื่อว่าได้เกิดภายในเขตอำนาจของตนหรือผู้ต้องหามีที่อยู่หรือถูกจับภายในเขตอำนาจของตนได้

3. อำนาจการจับกุมผู้กระทำผิดในคดีอาญาทั่วราชอาณาจักรทั้งในกรณีการจับตามหมายจับและการจับโดยไม่มีหมายจับ

4. อำนาจควบคุมตัวผู้กระทำผิดที่ถูกจับไว้ได้ตามวิธีการควบคุมและกำหนดเวลาที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย

5. อำนาจตรวจค้นเคหสถานที่อยู่อาศัยและสำนักงานของบุคคลอันเป็นที่รโหฐานทั้งโดยที่มีและไม่มีหมายค้น รวมถึงการค้นบุคคลในที่สาธารณสถานตามเงื่อนไขที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย

ในขณะที่เมื่อย้อนกลับไปในสมัยที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติยังเป็นกรมตำรวจและสังกัดอยู่ในกระทรวงมหาดไทย หน้าที่ของตำรวจตามที่บัญญัติไว้ในข้อบังคับกระทรวงมหาดไทย (กริช ปัจฉิมสวัสดิ์. 2518: 12-13) ข้อบังคับกระทรวงมหาดไทย กำหนดให้ตำรวจมีหน้าที่ 4 ประการ ดังต่อไปนี้

1. รักษาความสงบเรียบร้อยทั้งภายในและภายนอก จุดมุ่งหมายอันนี้ก็เพื่อประโยชน์แก่ประชาชน ความสงบนั้นเป็นยอดแห่งความสุข และความสุขนั้นเป็นที่ปรารถนาของคน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องรักษาความสงบไว้ เพื่อให้มีความสุขตามที่ปรารถนา การปราบปรามโจรผู้ร้ายก็ดี การตรวจตราป้องกัน ไม่ให้มีอาชญากรรมเกิดขึ้นก็ดี การจับกุมตัวผู้กระทำความผิดให้

Copyright by Mahidol University

ได้ตัวมาสอบสวนลงโทษตามสมควรแก่ความผิด อันเป็นการป้องกันอาชญากรรมอย่างหนึ่ง การต่อสู้กับข้าศึกจากภายนอกที่มาย่ำยีอธิปไตยของประเทศร่วมกับทหารก็ดี หรือช่วยรักษาเขต พื้นที่ซึ่งกระทำการยึดไว้ได้แล้วก็ดี เหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของการกระทำเพื่อรักษาความสงบ ซึ่งตำรวจมีหน้าที่ต้องปฏิบัติทั้งสิ้น

2. การรักษากฎหมายที่เกี่ยวกับการกระทำผิดในทางอาญา ซึ่งออกประกาศใช้เพื่อควบคุมพฤติกรรมของชุมชนที่รวมกันอยู่ภายในสังคมนั้น เมื่อออกประกาศใช้แล้วก็จำเป็นจะต้องมีผู้รักษาและคอยดูแลป้องกันมิให้ผู้ใดละเมิด หากผู้ใดละเมิดก็ต้องให้เจ้าหน้าที่จัดการแก่ผู้นั้นให้เป็นไปตามกฎหมายที่บัญญัติ

3. การบำบัดทุกข์และบำรุงสุขแก่ประชาชน ตำรวจนั้นถือกันว่าเป็นมิตรที่ดีของประชาชน ธรรมดานั้นมิตรที่ดีจำต้องคอยดูแลเอาใจใส่ช่วยเหลือเกื้อกูล บำบัดทุกข์บำรุงสุขของมิตรเป็นอย่างดี ฉะนั้น ตำรวจที่ดีก็จำต้องมีคุณธรรมสูง มีความเมตตา กรุณาต่อประชาชน เอาใจไปช่วยเหลือให้ความปลอดภัยแก่ประชาชน โดยไม่เลือกที่รัก มักที่ชังตามควรแก่กรณี ในกิจการที่ช่วยเหลือได้ และไม่ผิดกฎหมาย

4. ดูแลรักษาผลประโยชน์ของสาธารณะ สาธารณะสมบัติซึ่งประชาชนใช้ร่วมกัน เช่น ทางน้ำ ทางหลวง สวนสาธารณะ สายโทรศัพท์ โทรศัพท์ โบราณวัตถุและทรัพย์ ซึ่งซ่อนหรือฝังไว้ในแผ่นดิน เป็นต้น หากไม่มีผู้รักษาโดยเฉพาะก็ให้เป็นหน้าที่ของตำรวจที่จะได้ช่วยกันดูแลรักษาให้สมบัติสาธารณะนั้นๆ อยู่ในสภาพเรียบร้อย เพื่อประโยชน์ส่วนรวมต่อไป

ดังนั้นหากพิจารณาถึงอำนาจของตำรวจตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาจะเห็นได้ว่ามีการกำหนดอำนาจ หน้าที่ รวมถึงแนวทางการดำเนินการสืบสวนและสอบสวน การจับกุม การตรวจค้น การควบคุมตัวโดยอำนาจหน้าที่ของตำรวจที่บัญญัติไว้นั้นล้วนเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคมโดยเด่นชัด โดยพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 กำหนดไว้ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติควบคุมดูแลและกำกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจซึ่งปฏิบัติการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ อันเป็นการรับรองว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจ เป็นผู้รักษากฎหมายที่มีโทษทางอาญาทั้งหมด มิให้ผู้ใดละเมิด หากมีการกระทำผิดกฎหมายอาญาขึ้นก็เป็นหน้าที่ของตำรวจที่จะต้องเข้าดำเนินการตามประมวลกฎหมายวีธีพิจารณาความอาญา เพื่อให้ได้ตัวผู้กระทำความผิดมาดำเนินการสอบสวน ส่งฟ้องดำเนินคดีตามกระบวนวิธีพิจารณาความอาญาต่อไป

Copyright by Mahidol University

ในส่วนของนักวิชาการต่างประเทศ ได้ระบุ และกล่าวถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของตำรวจไว้อย่างน่าสนใจดังนี้

George D.Eastmanและ Ester M.Eastman (1969: 3-4) ได้กำหนดหน้าที่ของตำรวจเอาไว้ดังนี้

1. การป้องกันอาชญากรรม
2. การปราบปรามอาชญากรรม
3. การจับกุมผู้กระทำผิดกฎหมาย
4. ติดตามให้ได้มาคืนซึ่งทรัพย์สินที่สูญหาย
5. รักษากฎระเบียบของสังคมที่ไม่เกี่ยวกับอาชญากรรม
6. หน้าที่บริการเบ็ดเตล็ดอื่นๆ

O.W. Willsonและ Melaron Roy Clinton (1972: 22) ได้กล่าวว่า หน้าที่ของตำรวจคือ

1. การป้องกันอาชญากรรม
2. การปราบปรามอาชญากรรม
3. จับกุมผู้กระทำผิดกฎหมาย ติดตามให้ได้มาซึ่งทรัพย์สินที่สูญหายและรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิด
4. รักษาระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับอื่นๆ เช่น การปฏิบัติตามกฎจารจรตลอดจนการให้บริการอื่นๆ

2.3 โครงสร้างของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

กิจการตำรวจไทยมีความเป็นมายาวนานกว่าร้อยปี ซึ่งได้รับการพัฒนาปรับปรุงเรื่อยมาจนกระทั่งในปีพุทธศักราช 2541 ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ เพื่อปรับปรุงระบบการบริหารและการจัดการให้มีความคล่องตัว อันจะนำไปสู่การให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐตามบทบัญญัติของกฎหมาย โดยในวันที่ 14 ตุลาคม 2541 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการ ให้ประกาศว่า โดยที่เป็นการสมควรโอนกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทยไปจัดตั้งเป็นสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 221 และมาตรา 230 วรรคสองของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยให้ตราพระราชกฤษฎีกาขึ้นไว้ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้นำประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 115 ตอนที่ 73 ก. วันที่ 16 ตุลาคม 2541 ซึ่งมีผลบังคับใช้วันที่ 17 ตุลาคม 2541 เป็นส่วนราชการมีฐานะเป็นกรม ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง มีอำนาจหน้าที่ในการรักษาความมั่นคงภายใน ส่วนที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม กระตระเวนชายแดน การรักษาความปลอดภัย และความสงบเรียบร้อยของประชาชน

Copyright by Mahidol University

และอำนาจหน้าที่อื่น ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย และให้อยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี และโดยที่มาตรา 230 วรรคสอง ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้การโอนกรมมีผลเป็นการตั้งกรมขึ้นใหม่ โดยไม่มีการกำหนดตำแหน่ง หรืออัตราของราชการ หรือลูกจ้างเพิ่มขึ้น ให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้ ซึ่งเป็นหลักการ และเหตุผลประกอบร่างพระราชกฤษฎีกา โอนกรมตำรวจไปจัดตั้งเป็นสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ แบ่งส่วนการปฏิบัติงานออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนของสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติและส่วนของกองบัญชาการ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ส่วนของสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ประกอบไปด้วย

1. สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ

มีอำนาจหน้าที่เสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาในการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ แผนปฏิบัติราชการประจำปีและแผนปฏิบัติราชการ4ปี ให้สอดคล้องกับแผนบริหารราชการแผ่นดิน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายของรัฐบาลและคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติ

2. สำนักงานส่งกำลังบำรุง

มีอำนาจหน้าที่ศึกษา พัฒนาและสร้างมาตรฐานคุณลักษณะเฉพาะพัสดุและราคากลางสิ่งปลูกสร้าง บริหารงานและดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งกำลังบำรุงของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

3. สำนักงานกำลังพล

มีอำนาจดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาโครงสร้างส่วนราชการ ระบบตำแหน่งและระบบการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการและพัฒนาการ จัดสวัสดิการประเภทต่างๆของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

4. สำนักงานงบประมาณและการเงิน

มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับงบประมาณการเงินการบัญชีของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เสนอความเห็นเพื่อประกอบการจัดทำแผนงาน โครงการในส่วนที่เกี่ยวของกับงบประมาณ ดำเนินการเกี่ยวกับการตั้งคำขอ การจัดสรร การบริหาร การควบคุมและการกำกับดูแล ตลอดจนติดตามและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปีของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

Copyright by Mahidol University

5. สำนักงานกฎหมายและคดี

มีอำนาจหน้าที่ให้คำปรึกษาและให้ความเห็นทางกฎหมาย ศึกษาวิเคราะห์และดำเนินการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ ดำเนินการเกี่ยวกับงานนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางแพ่งและทางอาญา งานคดีปกครองและงานคดีอื่นที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

6. สำนักงานกรรมการข้าราชการตำรวจ

มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับงานทางวินัยและการออกจากราชการ การแก้ไขวันเดือนปีเกิดในทะเบียนประวัติและการควบคุมการเกษียณอายุ การให้คำปรึกษา วินิจฉัยปัญหา การออกกฎระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศมติของคณะกรรมการข้าราชการตำรวจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและประมวลจริยธรรม จรรยาบรรของข้าราชการตำรวจและการอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ของข้าราชการตำรวจ พนักงานราชการและลูกจ้างในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

7. สำนักงานจเรตำรวจ

มีอำนาจหน้าที่ในดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจราชการด้านการป้องกันปราบปราม การสืบสวน การสอบสวน การจราจรและการบริการสังคมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จัดระบบด้านการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของข้าราชการตำรวจและให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนจัดทำคู่มือ และคำอธิบายแนวทางปฏิบัติและดำเนินการสืบสวนสอบสวนข้อเท็จจริงตามอำนาจหน้าที่ในด้านการร้องเรียนหรือการร้องทุกข์กล่าวหาข้าราชการตำรวจ พนักงานราชการและลูกจ้างของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

8. สำนักงานตรวจสอบภายใน

มีอำนาจหน้าที่ดำเนินงานเกี่ยวกับการติดตามประเมินผลระบบการควบคุมภายในของหน่วยงานต่างๆในภาพรวมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รวมถึงการตรวจสอบทางการเงิน การดำเนินงานตามแผนงาน งานโครงการ การดำเนินงานด้านต่างๆ ตรวจสอบกรณีที่มีการทุจริตหรือการกระทำที่ส่อไปในทางทุจริตผิดกฎหมาย หรือกรณีที่มีเหตุอันควรสงสัยว่า จะมีการกระทำที่ส่อไปในทางทุจริตหรือประพฤติมิชอบเกิดขึ้นของหน่วยงาน ตลอดจนตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติตามกฎหมาย มติคณะรัฐมนตรี กฎระเบียบข้อบังคับและคำสั่งที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

9. สำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ

มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการทั่วไปและราชการอื่น ที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใด ซึ่งรวมถึงการดำเนินงานธุรการ งานสารบรรณ งานช่วยอำนวยการ งานเลขานุการ งานประชุมและงานพิธีของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

Copyright by Mahidol University

10. กองการต่างประเทศ

มีอำนาจหน้าที่เป็นสื่อกลางในการติดต่อ ประสานความร่วมมือ วิเคราะห์และประเมินสถานการณ์และดำเนินการเกี่ยวกับความสัมพันธ์ทวิภาคี และพหุภาคีกับตำรวจต่างประเทศและองค์กรตำรวจสากลในภูมิภาคต่างๆ ให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาและการปฏิบัติตามสนธิสัญญา ข้อตกลงระหว่างประเทศและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ตลอดจนบันทึกความตกลงหรือเอกสารต่างประเทศอื่นๆ ดำเนินการเกี่ยวกับพิธีการ ระเบียบแบบแผนและประเพณีต่างๆทางการฑูต การรับรองการมาเยือนของบุคคลสำคัญจากต่างประเทศ ทำหน้าที่ล่ามในกระบวนการสอบสวน สืบสวน ดำเนินคดีและแปลสำนวนคดี พยานหลักฐานในคดีที่อยู่รับผิดชอบ รวมทั้งเป็นศูนย์รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการด้านการประสานงานประจำในต่างประเทศเรื่องกิจการตำรวจ

11. กองสารนิเทศ

มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจกรรม ความรู้ ความก้าวหน้า และผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนงานสถานีวิทยุกระจายเสียง ดำเนินการงานเฝ้าฟัง รวบรวม ตรวจสอบ ประมวลภาพ วิเคราะห์สรุปรายงานข่าวและสถานการณ์ประจำวัน รายงานสถานการณ์เร่งด่วน ให้ผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการงานพิพิธภัณฑ์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

12. สำนักงานคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติ

มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการงานเลขานุการของคณะกรรมการและอนุกรรมการ ตลอดจนดำเนินงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมาย ประสานงานการดำเนินงานให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติ

13. กองบินตำรวจ

มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการจัดอากาศยานถวายเป็นพระราชพาหนะและงานบินของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปรับปรุง พัฒนาและวางระบบการสรรหาบุคลากรด้านการบินและอากาศยานให้มีแผนและวงรอบที่ชัดเจน เป็นระบบ

14. กองวินัย

มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการงานวินัยของสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

Copyright by Mahidol University

ส่วนของกองบัญชาการ ประกอบไปด้วย

1. กองบัญชาการตำรวจนครบาล

รับผิดชอบพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 9 กองบังคับการ คือ กองบังคับการตำรวจนครบาล1-9 มีหน้าที่ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม รักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง รวมไปถึงการให้บริการและความช่วยเหลือแก่ประชาชนทั่วไป ปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดทางอาญา ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ส่งเสริมและให้การสนับสนุนเกี่ยวกับการบรรเทาสาธารณะภัย ดำเนินการเกี่ยวกับการจราจร ส่งเสริมและสนับสนุนให้ท้องถิ่นหรือชุมชนมีส่วนร่วมในกิจการตำรวจ เพื่อป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา การรักษาความสงบเรียบร้อยและรักษาความปลอดภัยของประชาชน

2.กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1-9

ครอบคลุมความรับผิดชอบทั่วประเทศ ยกเว้นเขตกรุงเทพมหานครและ 3จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีหน้าที่ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การรักษาความสงบเรียบร้อยและการให้ความปลอดภัยบุคคลสำคัญ ประชาชน ตลอดจนการให้บริการและความช่วยเหลือแก่ประชาชน ปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดทางอาญา ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ส่งเสริมและให้การสนับสนุนเกี่ยวกับการบรรเทาสาธารณะภัย ดำเนินการเกี่ยวกับการจราจร ดำเนินการเกี่ยวกับการสรรหาบุคคลเพื่อเข้ารับราชการตำรวจ ดำเนินการวิเคราะห์ ค้นหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การสร้างและพัฒนาหลักสูตร ระบบการเรียนการสอน การฝึกอบรม ก่อนเข้ารับราชการตำรวจและจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจ พนักงานราชการและลูกจ้างในสังกัด ทำการฝึกอบรมให้กับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อสนับสนุนการป้องกันและการปราบปรามอาชญากรรม การรักษาความสงบเรียบร้อยและรักษาความปลอดภัยในกิจการของตำรวจ ส่งเสริมและสนันสนุนให้ท้องถิ่นหรือชุมชนมีส่วนร่วมในกิจการตำรวจ เพื่อป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา การรักษาความสงบเรียบร้อยและรักษาความปลอดภัยของประชาชน

3. ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้

มีหน้าที่ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การรักษาความสงบเรียบร้อย และการให้ความปลอดภัยบุคคลสำคัญ ประชาชน ตลอดจนการให้บริการและความช่วยเหลือแก่ประชาชน ปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดทางอาญา ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ส่งเสริม

Copyright by Mahidol University

และให้การสนับสนุนเกี่ยวกับการบรรเทาสาธารณะภัย ดำเนินการเกี่ยวกับการจราจร ดำเนินการเกี่ยวกับการสรรหาบุคคลเพื่อเข้ารับราชการตำรวจ ดำเนินการวิเคราะห์ ค้นหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การสร้างและพัฒนาหลักสูตร ระบบการเรียนการสอน การฝึกอบรม ก่อนเข้ารับราชการตำรวจและจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจ พนักงานราชการและลูกจ้างในสังกัด ทำการฝึกอบรมให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อสนับสนุนการป้องกันและการปราบปรามอาชญากรรม การรักษาความสงบเรียบร้อยและรักษาความปลอดภัยในกิจการของตำรวจ ส่งเสริมและสนันสนุนให้ท้องถิ่นหรือชุมชนมีส่วนร่วมในกิจการตำรวจ เพื่อป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา การรักษาความสงบเรียบร้อยและรักษาความปลอดภัยของประชาชน

4. กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง

มีอำนาจหน้าที่ปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดทางอาญาที่ได้รับมอบหมาย การรักษาความสงบเรียบร้อย ให้ความปลอดภัยบุคคลสำคัญและประชาชน การป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและการกระทำผิดที่เป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ ช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกและให้ความปลอดภัยแก่นักท่องเที่ยว ควบคุมจัดการจราจร ช่วยเหลืออำนวยความสะดวกและให้บริการบนทางหลวงและทางพิเศษต่างๆ

5. กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด

มีอำนาจหน้าที่ปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและกฎหมายอื่นอันเป็นความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดและกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดทางอาญาทั่วราชอาณาจักร ดำเนินการเพื่อให้มีการยึดหรืออายัดทรัพย์สินตามกฎหมายที่ได้มาเนื่องจากการกระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด ป้องกันและปราบปรามยาเสพติดทั่วราชอาณาจักร

6. กองบัญชาการตำรวจสันติบาล

มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับข่าวกรองบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีพฤติกรรมเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ ดำเนินการเกี่ยวกับงานดำเนินกรรมวิธีข่าวกรอง ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติและเป็นศูนย์กลางในการบูรณาการการปฏิบัติการยุทธศาสตร์ความมั่นคงแห่งชาติของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ดูแลรักษาความปลอดภัยของบุคคลสำคัญและสถานที่ที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของประเทศ ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ กฎหมายว่าด้วยเนรเทศ กฎหมายว่าด้วยการพิมพ์ กฎหมายว่าด้วยการส่งผู้ร้ายข้ามแดนและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของประเทศ ควบคุม ดูแลคนต่างชาติ ผู้อพยพเข้ามาในประเทศไทย ดำเนินการเกี่ยวกับงาน

Copyright by Mahidol University

วิชาการ งานมาตรฐานการข่าวและงานฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในด้านการข่าวของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ดำเนินการเกี่ยวกับงานสถานีวิทยุกระจายเสียงของกองบัญชาการตำรวจสันติบาล

7. สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

มีอำนาจหน้าที่ปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง กฎหมายว่าด้วยทะเบียนคนต่างด้าว กฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ และกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดทางอาญาทั่วราชอาณาจักร

8. กองบัญชาการตำรวจตระเวณชายแดน

มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อย ปลอดภัยของบุคคลสำคัญ ประชาชนและความมั่นคงปลอดภัยตามแนวชายแดน พัฒนาและช่วยเหลือประชาชนเพื่อความมั่นคงของชาติและโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและกฎหมายอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ทำการฝึกอบรมให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อสนับสนุนการป้องกันและการปราบปรามอาชญากรรม การรักษาความสงบเรียบร้อย และรักษาความปลอดภัยในกิจการของตำรวจ ส่งเสริมและสนันสนุนให้ท้องถิ่นหรือชุมชนมีส่วนร่วมในกิจการตำรวจ เพื่อป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา การรักษาความสงบเรียบร้อยและรักษาความปลอดภัยของประชาชน

9. สำนักงานนายตำรวจราชสำนักประจำ

มีหน้าที่ถวายความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์และพระราชอาคันตุกะ ปฏิบัติงานตามพระราชประสงค์ ดำเนินการเกี่ยวกับการพิทักษ์รักษาความปลอดภัยในราชสำนัก ปฏิบัติงานตามคำสั่งของสมุหราชองครักษ์

10. สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ

มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการพิสูจน์หลักฐาน วิทยาการตำรวจ การตรวจสถานที่เกิดเหตุ การถ่ายรูป การทะเบียนประวัติอาชญากร การจัดสาระบบลายพิมพ์นิ้วมือ การตรวจสอบประวัติการกระทำผิดของผู้ต้องหาและบุคคลทั่วราชอาณาจักร ดำเนินการเกี่ยวกับงานตรวจพิสูจน์เอกลักษณ์บุคคลและการส่งกลับในกรณีเหตุวินาศภัยหรือเหตุพิเศษอื่น งานฐานข้อมูลวัตถุระเบิด รวมทั้งสนับสนุนด้านวิชาการ การตรวจพิสูจน์ วิเคราะห์ เก็บกู้และทำลายวัตถุระเบิดเฉพาะกรณีที่มีลักษณะพิเศษ ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานของภาครัฐหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับงานนิติวิทยาศาสตร์และงานวิทยาการตำรวจ ทั้งในและต่างประเทศ

Copyright by Mahidol University

11. สำนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

มีหน้าที่ดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการและพัฒนาระบบงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สร้างมาตรฐานด้านคอมพิวเตอร์และเครื่องมือสื่อสาร ตลอดจนการฝึกอบรมให้แก่ข้าราชการตำรวจและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทำการตรวจสอบการกระทำผิดกฎหมายโดยใช้เครื่องมือ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

12. กองบัญชาการศึกษา

มีหน้าที่วางระบบและมาตรฐาน รวมไปถึงการดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการตำรวจให้กับหน่วยงานต่างๆ ให้เป็นไปตามมาตรฐาน ศึกษาและเสนอนโยบายพัฒนาข้าราชการตำรวจเพื่อเป็นมาตรฐานให้กับหน่วยงานต่างๆได้ยึดถือ ปฏิบัติ ทำการศึกษาวิเคราะห์ค้นหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ส่งเสริมการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ระบบการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐาน จัดฝึกอบรมก่อนเข้ารับราชการตำรวจและจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจและเจ้าหน้าที่ในสังกัด รวมทั้งการติดตามประเมินผลการศึกษาอบรมของหน่วยดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมให้กับภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อเป็นการสนับสนุนในกิจการของตำรวจ ประสานความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาหรือองค์กรอื่น เพื่อส่งเสริม สนับสนุนในการจัดการศึกษาการฝึกอบรมให้กับเจ้าหน้าที่ในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

13. โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

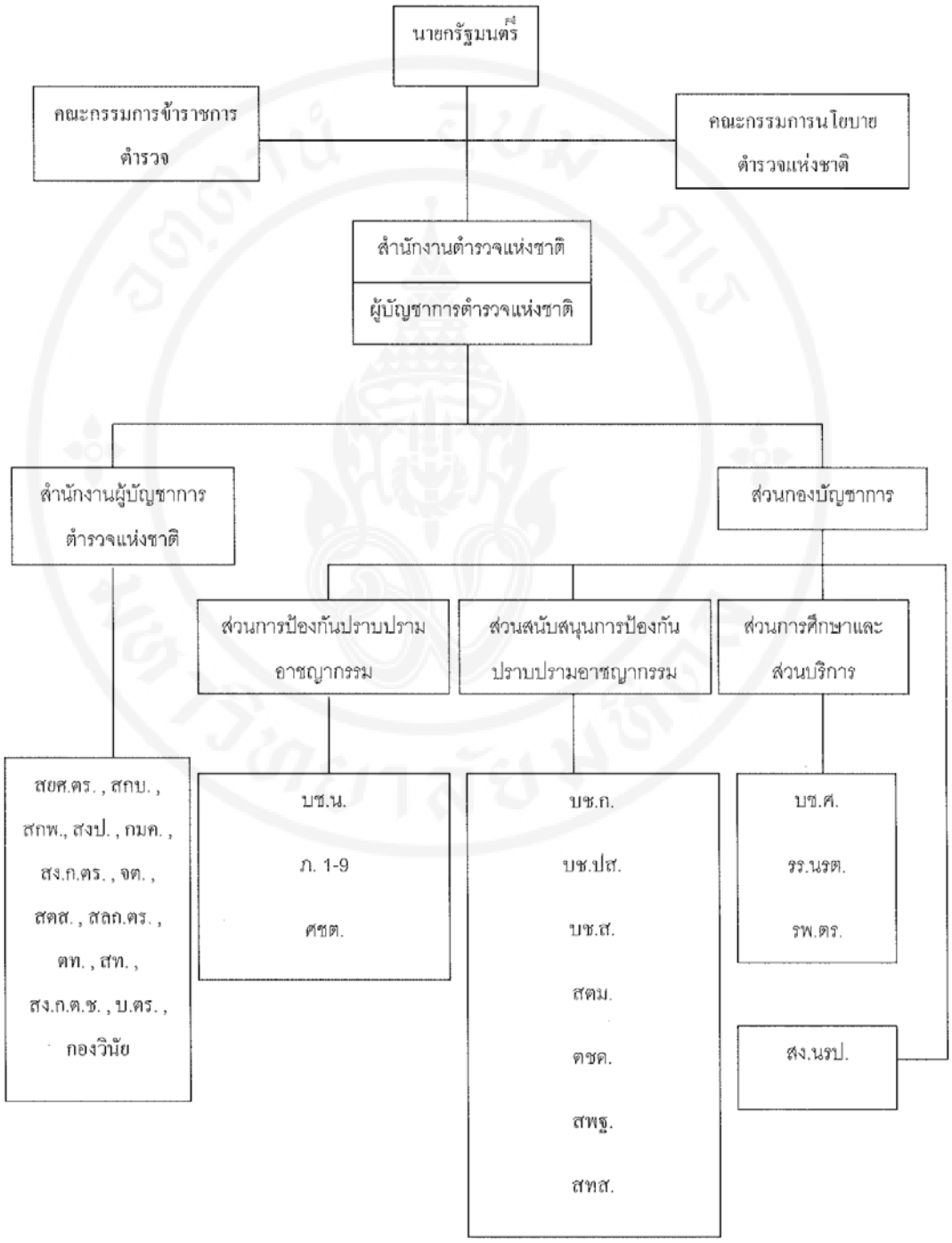
มีหน้าที่ในการให้การศึกษาและผลิตข้าราชการตำรวจสัญญาบัตรและการสรรหาบุคคลเพื่อเข้ารับราชการตำรวจ ทำการวิเคราะห์ ค้นหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การสร้างและพัฒนาหลักสูตร ระบบการเรียนการสอน จัดฝึกอบรมก่อนเข้ารับราชการตำรวจและจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจและเจ้าหน้าที่ในสังกัด ดำเนินการพัฒนาทางวิชาการตำรวจและศาสตร์สาขาอื่นๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในทางวิชาการ ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมให้กับภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อเป็นการสนับสนุนในกิจการของตำรวจ ประสานความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาหรือองค์กรอื่น เพื่อส่งเสริม สนับสนุนในการจัดการศึกษาการฝึกอบรมให้กับเจ้าหน้าที่ในสำนักงานตำรวจแห่งชาติดำเนินการเกี่ยวกับงานพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

14. โรงพยาบาลตำรวจ

มีหน้าที่ดำเนินงานเกี่ยวกับงานด้านการแพทย์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านนิติเวชที่เกี่ยวกับหลักวิชาแพทย์และนิติเวชศาสตร์ในบุคคลที่มีชีวิตและเสียชีวิตแล้ว ผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรทางการสาธารณสุข ตลอดจนปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน ให้การรักษาพยาบาล

Copyright by Mahidol University

ข้าราชการตำรวจ พนักงานราชการและลูกจ้างในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รวมทั้งบุคคลในครอบครัวและประชาชน



Copyright by Mahidol University

ภาพที่ 2.1 โครงสร้าง และตำแหน่งสายงานบังคับบัญชาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ในส่วนของกองบัญชาการหลัก อันมีหน้าที่ป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ซึ่งได้แก่ กองบัญชาการตำรวจนครบาล กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1-9 และศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้จะถูกแบ่งพื้นที่รับผิดชอบออกเป็นแต่ละกองบังคับการและในแต่ละกองบังคับการจะถูกแบ่งพื้นที่รับผิดชอบให้กับสถานีตำรวจ ซึ่งสถานีตำรวจเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญเป็นมาก เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน ได้สัมผัสและรับทราบปัญหาต่างๆของชุมชนและประชาชนในพื้นที่อยู่ตลอดเวลา

สำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงมีคำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ 537/2555 ลงวันที่ 27 กันยายน 2555 เรื่อง การกำหนดอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งในสถานีตำรวจ โดยได้แบ่งรูปแบบโครงสร้างสถานีตำรวจออกเป็น 6 รูปแบบ ตามความเหมาะสมกับสถานภาพทางคดีและพื้นที่ที่รับผิดชอบ และแบ่งงานในสถานีตำรวจนครบาลและสถานีตำรวจภูธรออกเป็น 5 งาน กับอีก 1 หน่วยปฏิบัติการ คือ งานอำนวยการ งานป้องกันปราบปราม งานจราจร งานสืบสวน งานสอบสวน และหน่วยปฏิบัติการพิเศษ โดยแต่ละสายงาน มีหน้าที่โดยสรุป ดังต่อไปนี้

1. งานอำนวยการ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผน สั่งการ ควบคุม กำกับดูแล ตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลงานที่เกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนงานสถานีตำรวจ งานการบริหารบุคลากร การศึกษา การฝึกอบรม งานวิชาการ สวัสดิการ การพัฒนา การบริหารจัดการ งบประมาณ การเงิน การพัสดุ การพลาธิการและสรรพาวุธ การส่งกำลังบำรุง รวมทั้งลักษณะงานที่เกี่ยวข้องหรือเป็นส่วนประกอบเพื่อส่งเสริมหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานในสถานีตำรวจ

2. งานป้องกันและปราบปราม มีหน้าที่ปฏิบัติงานในด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ซึ่งเป็นการกระทำผิดตามพระราชบัญญัติต่างๆที่มีโทษทางอาญาทุกฉบับ งานคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจ งานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆรวมทั้งงานที่มีลักษณะเกี่ยวข้อง หรือเป็นส่วนประกอบของงานนี้ ในเขตพื้นที่ของสถานีตำรวจ เพื่อไม่ให้เกิดอาชญากรรมขึ้น

3.งานจราจร มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านจราจร การควบคุมการจราจร จัดการและบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการจราจร รวมทั้งงานจราจรตามโครงการพระราชดำริ และงานที่มีลักษณะเกี่ยวข้องหรือเป็นส่วนประกอบของงานนี้ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาด้านการจราจร ตลอดจนพื้นที่ที่มีการจราจรต่อเนื่องกัน

4. งานสืบสวน มีหน้าที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานในด้านการสืบสวนที่เกี่ยวกับคดีอาญาที่เกิดขึ้น รวมทั้งงานอื่นๆที่มีลักษณะเกี่ยวข้องหรือเป็นส่วนประกอบของงานนี้ใน

Copyright by Mahidol University

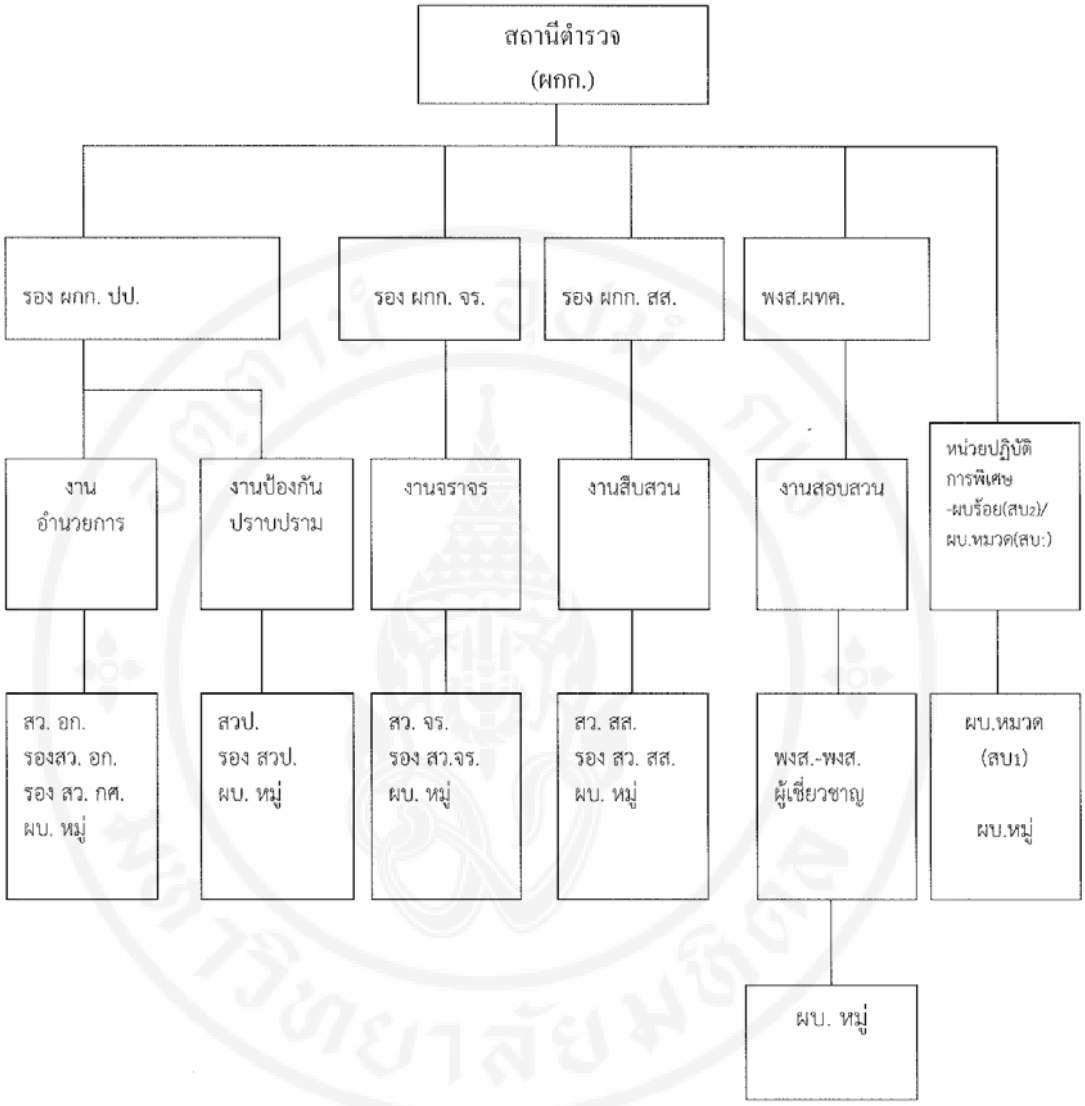
เขตพื้นที่ของสถานีตำรวจ เพื่อแสวงหาพยานหลักฐานและผู้กระทำผิดอันเป็นการอำนวยความยุติธรรมให้แก่ประชาชนในการสืบสวนคดีอาญาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

5. งานสอบสวน การปฏิบัติงานสอบสวนที่เกี่ยวกับคดีอาญาที่เกิดขึ้น รวมทั้งงานอื่น ๆที่มีลักษณะเกี่ยวข้องหรือเป็นส่วนประกอบของงานนี้ในขอบเขตความรับผิดชอบ เพื่อแสวงหาพยานหลักฐานและผู้กระทำความผิด อันเป็นการอำนวยความยุติธรรมให้แก่ประชาชนในการสืบสวนสอบสวนคดีอาญา ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

6. หน่วยปฏิบัติการพิเศษ มีหน้าที่หาข่าวความเคลื่อนไหวและดำเนินการปราบปรามผู้กระทำผิด ป้องกันและปราบปรามการก่อความวุ่นวายในบ้านเมือง ลาดตระเวน สำรวจตรวจตรา ประชาสัมพันธ์ ชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ เพื่อแสวงหาความร่วมมือจากประชาชน ตลอดจนสร้างเครือข่ายการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

โดยทั้ง5 สายงาน กับอีก 1 หน่วยปฏิบัติการนี้ จะมีหัวหน้างานของแต่ละฝ่ายและทุกฝ่ายอยู่ภายใต้การควบคุมกำกับดูแลของหัวหน้าสถานีตำรวจ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการวางแผน อำนวยการสั่งการ ควบคุม กำกับ ดูแล ปกครองบังคับบัญชา ตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผล ตลอดจนการฝึกอบรม โดยปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดในคดีอาญา ภายใต้เขตอำนาจความรับผิดชอบหรือเขตพื้นที่การปกครอง รวมทั้งรับผิดชอบในด้านงานการปกครองบังคับบัญชาถัดรองลงไปจากผู้บังคับบัญชาในระดับกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 หรือตำรวจภูธรจังหวัด เพื่อพัฒนาการบริหาร การป้องกันปราบปรามอาชญากรรม การรักษาความสงบเรียบร้อย รักษาความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน บริการทางสังคม ชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ งานพิเศษ งานความมั่นคง และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

Copyright by Mahidol University



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างของสถานีตำรวจ

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าโครงสร้างการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีการแบ่งสรรการจัดการทำงาน และการปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะที่เป็นขั้นตอน และเป็นระบบ โดยแบ่งเป็นสายงานต่างๆ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่เฉพาะ ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพไม่มีความซ้ำซ้อน อันจะทำให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่ประชาชน

Copyright by Mahidol University

2.4 ความหมาย อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน

ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2(10) ได้ให้ความหมายของการสืบสวนไว้ว่า “การสืบสวน” หมายถึงการแสวงหาข้อเท็จจริงและหลักฐานซึ่งพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจได้ปฏิบัติไปตามอำนาจและหน้าที่ เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน และเพื่อที่จะทราบรายละเอียดแห่งความผิด

การสืบสวนอาจแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. การสืบสวนก่อนเกิดเหตุ คือการสืบสวนรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีพฤติกรรมอันควรเฝ้าระวัง เช่น กลุ่มผู้มีอิทธิพล ผู้ซึ่งเคยมีประวัติการกระทำความผิด บุคคลพ้นโทษ บุคคลที่มีพฤติกรรมค้ายาเสพติดและบุคคลใกล้ชิด เป็นต้น รวมไปถึงการสืบสวนหาข้อมูลท้องถิ่น จุดเสี่ยงหรือสถานที่ซึ่งสุ่มเสี่ยงต่อการเกิดอาชญากรรม ตลอดจนบุคคลสำคัญ บ้านพักบุคคลสำคัญซึ่งข้อมูลจากการสืบสวนก่อนเกิดเหตุเหล่านี้สามารถนำมาใช้ในการวางแผนรักษาความสงบเรียบร้อย อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม

2. การสืบสวนหลังเกิดเหตุ คือการสืบสวนภายหลังจากมีเหตุเกิดขึ้นแล้ว เพื่อแสวงหาข้อเท็จจริง เหตุและพฤติการณ์แห่งคดี รวมไปถึงสืบสวนหาพยานหลักฐานประกอบคดีทั้งพยานบุคคล พยานเอกสารและพยานวัตถุ เพื่อให้ได้ตัวผู้กระทำความผิดมาดำเนินคดีตามกฎหมาย

การปฏิบัติงานภายในสายงานสืบสวนของสถานีตำรวจแต่ละแห่งโดยทั่วไปจะมีรองผู้กำกับการสืบสวน เป็นหัวหน้างาน และมีสารวัตรสืบสวนเป็นผู้ช่วย คอยควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน จากนั้นจะมีรองสารวัตรสืบสวน ชั้นยศตั้งแต่ร้อยตำรวจตรีขึ้นไป ถึงร้อยตำรวจเอก ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าชุดปฏิบัติการสืบสวน และมีนายตำรวจชั้นประทวน ซึ่งมีชั้นยศตั้งแต่พลตำรวจ จนถึงชั้นยศนายดาบตำรวจทำหน้าที่สืบสวนและงานธุรการสืบสวน โดยคำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ 537/2555 ลงวันที่ 27 กันยายน 2555 เรื่อง การกำหนดอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งในสถานีตำรวจได้กำหนดหน้าที่ของตำแหน่งต่างๆในสายงานสืบสวนของสถานีตำรวจไว้ พอสรุปได้ดังนี้

หัวหน้างานสืบสวน

เป็นหัวหน้าผู้ปฏิบัติงานสืบสวน รับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผนอำนวยการ สั่งการ ควบคุม กำกับดูแล ตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลตลอดจนการปฏิบัติงานในด้านการสืบสวนที่เกี่ยวกับคดีอาญาที่เกิดขึ้น รวมทั้งงานอื่นๆที่มีลักษณะเกี่ยวข้องหรือเป็นส่วนประกอบของงานนี้ในเขตพื้นที่ของสถานีตำรวจ เพื่อแสวงหาพยานหลักฐานและผู้กระทำผิดอันเป็นการอำนวยความ

Copyright© by Mahidol University

ยุติธรรมให้แก่ประชาชนในการสืบสวนคดีอาญาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยจำแนกออกเป็นงานต่างๆ ได้ดังนี้ คือ งานสืบสวนการกระทำความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา การกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติต่างๆที่มีโทษทางอาญา และการปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา งานพัฒนากำลังพล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีและวิทยาการต่างๆเพื่อใช้ในการสืบสวนงานวางระบบการงบประมาณที่เกี่ยวข้องกับงานสืบสวนงานตรวจสอบติดตามและประเมินผล งานวิจัยและพัฒนาการปฏิบัติตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงานและโครงการต่างๆ รวมทั้งการศึกษาและเก็บรวบรวมสถิติข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานสืบสวนคดีอาญาที่เกิดขึ้นงานวางแผนสืบสวนสืบสวนหาข้อเท็จจริงและหลักฐานเพื่อทราบรายละเอียดของการกระทำความผิดที่เกิดขึ้นแล้วรวมไปถึงงานสืบสวนภายหลังจากรู้ตัวผู้กระทำความผิด ทั้งที่เป็นคดีที่อยู่ในความรับผิดชอบของสถานีตำรวจ และกรณีจับกุมคนร้ายตามหมายจับของสถานีตำรวจอื่น เพื่อรู้แหล่งและรายละเอียดเพื่อให้มีการจับกุมมีหน้าที่ในการดำเนินการเพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการสืบสวนโดยสร้างความสัมพันธ์กับประชาชนในพื้นที่โดยใกล้ชิดเพื่อประโยชน์ในการหาข่าวส่วนในกรณีพบการกระทำความผิดให้พิจารณาสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการจับกุม หรือดำเนินการจับกุมด้วยตนเองหน้าที่ถวายความปลอดภัยต่อองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระบรมวงศานุวงศ์ ที่เสด็จพระราชดำเนินเข้ามาในพื้นที่ของสถานีตำรวจหน้าที่ในการปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปรามในการควบคุมความสงบเรียบร้อยกรณีมีเหตุพิเศษต่างๆ เช่น การจัดงานตามประเพณี การชุมนุมประท้วง และอื่นๆ รวมไปถึงเพื่อทำการตรวจค้นจับกุมหน้าที่ในการปกปิดให้ความคุ้มครองแหล่งข่าวและพยานหน้าที่ในการประสานการปฏิบัติงานกับงานอื่นๆในสถานีตำรวจและหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดจริงจังเพื่อให้ผลในการป้องกัน ระงับปราบปราม กระทำความผิดหน้าที่ในการให้คำปรึกษาแนะนำตลอดจนปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในงานสืบสวนอีกทั้งควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ความประพฤติและระเบียบวินัยในกรณีที่มีเหตุจำเป็นเร่งด่วน ให้มีอำนาจมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่อื่นได้ตามความเหมาะสม แต่ทั้งนี้ต้องไม่เสียหายต่อหน้าที่งานประจำรวมไปถึงงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับงานสืบสวนและตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

สารวัตรสืบสวน

มีหน้าที่ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในงานสืบสวน ศึกษาเก็บข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้อง และนำวิทยาการต่างๆมาใช้ในการสืบสวน วางแผนงานสืบสวนและสืบสวนหาข่าวและรวบรวมข้อมูล ข้อเท็จจริง หลักฐาน รวมทั้งประสานการปฏิบัติกับงานอื่นในสถานีตำวจหรือหน่วยงานอื่น เพื่อประโยชน์ใน

Copyright by Mahidol University

การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน อันได้แก่ การป้องกันเหตุร้าย เหตุรุนแรง การกระทำผิดต่างๆ ทั้งจากแหล่งข่าวทั่วไปและแหล่งข่าวที่จัดตั้งขึ้น การสืบสวนหาข้อเท็จจริงและหลักฐานเพื่อทราบรายละเอียดของการกระทำความผิดที่เกิดขึ้นแล้ว รวมถึงการสืบสวนภายหลังจากรู้ตัวผู้กระทำความผิด ทั้งที่เป็นคดีที่อยู่ในความรับผิดชอบของสถานีตำรวจและกรณีจับกุมคนร้ายตามหมายจับของสถานีตำรวจอื่นเพื่อรู้แหล่งและรายละเอียดเพื่อให้มีการจับกุม หน้าที่ดำเนินการเพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการสืบสวนโดยสร้างความสัมพันธ์กับประชาชนในพื้นที่โดยใกล้ชิดเพื่อประโยชน์ในการหาข่าว ในกรณีพบการกระทำความผิดให้ดำเนินการจับกุมโดยพิจารณาใช้กำลังตำรวจตามความเหมาะสมแล้วรายงานให้หัวหน้างานสืบสวนทราบ หน้าที่ในการถวายความปลอดภัยแด่องค์ประมหากษัตริย์ พระราชินีและพระบรมวงศานุวงศ์ กรณีมีเหตุพิเศษต่างๆ เช่น กรณีจัดงานประเพณี การชุมนุมประท้วง และอื่นๆ หน้าที่ในการปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปราม เพื่อทำการตรวจค้นจับกุม หากในกรณีที่ได้รับคำสั่งไม่ว่าจะเป็นคำสั่งโดยฉับพลันทันทีหรือตามแผนที่ผู้บังคับบัญชากำหนดให้ปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดในการเข้าระงับ ปราบปราม จับกุม สกัดจับ ก็ให้ปฏิบัติตามคำสั่ง หน้าที่ควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ความประพฤติและระเบียบวินัย ในกรณีที่มีเหตุจำเป็นเร่งด่วนให้มีอำนาจมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่อื่นได้ตามความเหมาะสม แต่ทั้งนี้ต้องไม่เสียหายต่อหน้าที่การงานประจำและต้องรีบรายงานให้หัวหน้างานสืบสวนทราบทันที รวมไปถึงการปฏิบัติงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับงานสืบสวนและตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

รองสารวัตรสืบสวน

ปฏิบัติงานตามที่หัวหน้างานสืบสวน หรือสารวัตรสืบสวนมอบหมาย โดยปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้าชุดปฏิบัติการสืบสวนหรือหัวหน้าสายสืบ และปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลืองานในหน้าที่ของสารวัตรสืบสวน รวมไปถึงหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

ผู้บังคับหมู่สืบสวน

ผู้บังคับหมู่สืบสวนจะแบ่งเป็น ผู้บังคับหมู่ซึ่งทำหน้าที่ธุรการและผู้บังคับหมู่ซึ่งทำหน้าที่สืบสวน โดยผู้บังคับหมู่ซึ่งทำหน้าที่ธุรการ มีหน้าที่ดำเนินงานธุรการทั่วไปของงานสืบสวน รวมไปถึงการปฏิบัติงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับงานสืบสวนและตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ส่วนผู้บังคับหมู่ซึ่งทำหน้าที่สืบสวน มีหน้าที่สืบสวนการกระทำความผิดตามประมวลกฎหมายอาญาและการปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา รวมไปถึงการเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนที่

Copyright by Mahidol University

เกี่ยวข้องกับงานสืบสวนเพื่อรายงานข้อมูลต่อรองสารวัตรสืบสวน หรือสารวัตรสืบสวนหรือหัวหน้างานสืบสวนอีกทั้งเป็นผู้ช่วยเหลืองานในหน้าที่ของหัวหน้างานสืบสวนและสารวัตรสืบสวน รวมทั้งปฏิบัติการจับกุมเมื่อพบการกระทำความผิดหรือได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา หน้าที่ในการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบคำสั่งข้อบังคับว่าด้วยเรื่องนั้นๆ และปฏิบัติงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับงานสืบสวนหรือตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

จากหน้าที่ของตำแหน่งต่างๆในสายงานสืบสวนของสถานีตำรวจข้างต้น จะเห็นได้ว่างานสืบสวน เป็นงานที่จะต้องใช้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติที่มีคุณสมบัติพิเศษหลายประการ ทั้งความรู้รอบตัว ความรู้ทางกฎหมาย รู้ระเบียบ ข้อบังคับ รวมถึงวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการสืบสวน การตรวจค้น การจับกุมผู้กระทำความผิด อีกทั้งจะต้องมีคุณสมบัติส่วนบุคคลหลายอย่าง เช่น กล้าหาญ อดทน มีปฏิภาณไหวพริบดี ทันต่อเหตุการณ์ มีความสังเกตจดจำได้ดี มีความละเอียดถี่ถ้วน มีความเสียสละ ประกอบกับต้องมีสิ่งที่สนับสนุนการปฏิบัติ เช่น อาวุธ เครื่องมือต่างๆ วัสดุอุปกรณ์ ยุทธวิธีตำรวจ และเทคโนโลยีที่เหนือกว่าผู้กระทำความผิด การปฏิบัติงานสืบสวนจึงจะประสบความสำเร็จได้

ในส่วนของการสืบสวนก่อนเกิดเหตุนั้น เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนได้ดำเนินการไปเพื่อประโยชน์ในการป้องกันปราบปรามและรักษาความสงบเรียบร้อย เพราะข้อมูลที่ได้จากการสืบสวนก่อนเกิดเหตุ สามารถนำมาใช้ในการวางแผนรักษาความสงบเรียบร้อย อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการป้องกันปราบปราบอาชญากรรม(วุฒิ วิทิตานนท์, พล.ต.ท.,๒๕๔๙)ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอรายละเอียดในภาพรวมเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจในการป้องกันและปรามอาชญากรรม อันจะทำให้เห็นภาพของการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ และประเด็นที่เกี่ยวข้องไว้อย่างสังเขป ดังนี้

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม

ความหมายของการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม

การป้องกันอาชญากรรม หมายถึง การจัดกิจกรรมหรือภารกิจต่าง ๆ ไว้เพื่อมิให้เหตุเกิด โดยมุ่งเน้นที่จะขจัดสาเหตุของการกระทำใด ๆ อันเป็นการประกอบอาชญากรรม โดยมีการศึกษาค้นคว้าถึงสาเหตุ เพื่อสร้างมาตรการ หรือ วิธีการในการขจัดต้นตอของการเกิดอาชญากรรมเหล่านั้น รวมทั้งมีการประสานงานกับหน่วยอื่น ๆ ของสังคมในการป้องกันทั้งในส่วน

Copyright by Mahidol University

ของตนเอง และสังคมส่วนรวม ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า การป้องกันอาชญากรรมมี 2 ประเภท คือ (กองตำรวจ, 2537: 8)

1. การป้องกันก่อนการเกิดการกระทำผิด เป็นการพยายามทำทุกอย่างที่ตัดโอกาส และความปรารถนาของคนร้ายที่จะกระทำผิด

2. การป้องกันหลังเกิดการกระทำผิด เป็นความพยายามที่จะสืบเสาะหาทางติดตามผู้กระทำผิด เพื่อติดตามผู้กระทำผิดมาลงโทษ และมิให้กระทำผิดซ้ำอีก

ในขณะที่เป้าหมายของการกระทำผิด โดยปกติแล้วจะหมายถึง บุคคล หรือ/ และสถานที่ ซึ่งผู้กระทำความผิดเลือกที่จะกระทำผิดด้วยวิธีการต่าง ๆ

โอกาส หมายถึง ช่วงจังหวะที่เหมาะสม หรือเอื้ออำนวยต่อการกระทำผิด

การปราบปรามอาชญากรรม หมายถึง การดำเนินทางยุทธวิธี และหลักการเพื่อติดตามจับกุมคนร้ายให้เข้ามาอยู่ในระบบขั้นตอน ของกระบวนการยุติธรรม ภายหลังเมื่อได้ประกอบความผิดแล้ว รวมตลอดถึงการเข้าระงับเหตุอาชญากรรมที่กำลังเกิดขึ้น แล้วเพิ่มความรุนแรง หรือขนาดที่กว้างใหญ่ขึ้นให้สะดุดหยุดลง จนมิให้เกิดความสูญเสียใด ๆ เพิ่มเติมขึ้นมาอีก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อลดปริมาณการเกิดอาชญากรรม และให้เกิดความหลาบจำ เป็นผลทำให้การแพร่กระจายของอาชญากรรมลดลงไป รวมถึงการแก้ปัญหาภายหลังการเกิดในระยะยาวอีกด้วย การปราบปรามอาชญากรรมมิใช่เป็นหน้าที่ในวงแคบเฉพาะเจ้าหน้าที่ตำรวจเท่านั้น แต่เป็นหน้าที่เชื่อมโยงโดยทั่วถึงไปยังเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือแม้กระทั่งประชาชนเอง ในการที่จะทำหน้าที่เป็นหูเป็นตาให้เจ้าหน้าที่ในการแจ้งข่าวสาร เบาะแสการเกิดอาชญากรรม หรือปัญหาต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อสังคม และชุมชน

การกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งทางด้านการป้องกัน หรือปราบปรามอาชญากรรมจะมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะลดอัตราการเกิดอาชญากรรมให้น้อยลง หากเปรียบเทียบกันแล้ว การป้องกันนั้นจะทำให้ไม่เกิดความเสียหายทั้งชีวิต ร่างกาย ทรัพย์สิน อีกทั้งยังเป็นการสร้างขวัญ และความเชื่อมั่นแก่ประชาชนโดยทั่วไปอีกด้วย ในขณะที่การปราบปรามอาชญากรรมนั้น ก่อให้เกิดความเสียหายในทุก ๆ ด้าน ทั้งกับประชาชนที่ตกเป็นเหยื่อ และรัฐ โดยรัฐจะต้องใช้ทรพย์สินส่วนหนึ่งในการติดตามคนร้ายมาดำเนินการตามขั้นตอนของกระบวนการยุติธรรม ต้องสูญเสียกำลังพล และอื่น ๆ อีกหลายประการ (เทอดคม สุภาพงษ์, 2536: 53 - 54)

อย่างไรก็ตามการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมนั้น ยังมีตัวแปรที่สำคัญที่ทำให้การทำงาน โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ตำรวจต้องด้อยประสิทธิภาพลง คือ ผู้มีอิทธพล และการปราศจากความร่วมมือจากประชาชนเนื่องจากภาระหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่จะเป็นความผิดทางอาญา ต้องมีการจับผู้กระทำผิดมาลงโทษ ซึ่งในการจับผู้กระทำผิดมาลงโทษนั้น เจ้าหน้าที่ตำรวจ

Copyright by Mahidol University

จะต้องอาศัยอำนาจตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาในการเข้าจับกุม นอกจากนี้ยังต้องอาศัยปัจจัยสนับสนุนด้านอื่น ๆ และความร่วมมือจากประชาชนอีกด้วย การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมจึงจะได้ผล เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด นอกจากนี้ยังมีผู้ให้แนวคิดในการสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจไว้อย่างน่าสนใจดังนี้

ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2524, 58) ได้ให้แนวความคิดไว้ว่า ในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนจับกุมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในลักษณะที่ตอบสนองต่อการปราบปรามอาชญากรรมที่เกิดขึ้นอย่างเต็มกำลังความสามารถนั้น การได้รับการสนับสนุนด้านต่าง ๆ จากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น กำลังพล เครื่องมือสื่อสาร ยานพาหนะ อาวุธประจำกาย เงินค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติหน้าที่ เครื่องใช้สำนักงาน เครื่องพันธนาการ และห้องปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อความจำเป็น สิ่งเหล่านี้นับได้ว่าเป็นสิ่งที่เอื้ออำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติหน้าที่สำเร็จได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

ศักดา เตชะเกรียงไกร (อ้างถึงใน ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์, 2524: 53) กล่าวว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจ นับว่ามีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งในการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม แต่ในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจนั้น ตำรวจมิได้ดำเนินการโดดเดี่ยว แต่จะต้องปฏิบัติหน้าที่อยู่ภายใต้เงื่อนไขและสภาวะแวดล้อมซึ่งมี “ประชาชน” เป็นองค์ประกอบหลักอยู่เสมอ ซึ่งอาจจะกล่าวได้ว่า ในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจนั้นจะเกี่ยวข้องกับประชานและพฤติกรรมของประชาชน ซึ่งรวมเรียกว่า “ชุมชน” ดังนั้น ความสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชน หรือชุมชน จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดสำหรับตำรวจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระบบประชาธิปไตย ถือว่าตำรวจมีหน้าที่รับใช้ประชาชนและสังคม ตำรวจจึงต้องพยายามทุกวิถีทางที่จะเรียนรู้ถึงความต้องการของประชาชนหรือชุมชน เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประชาชน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนนั้น

พลตำรวจเอก ณรงค์ มหานนท์ (อ้างถึงใน ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์, 2524: 54) อดีตอธิบดีกรมตำรวจ ได้เคยกล่าวไว้ในสมัยที่ท่านดำรงตำแหน่งผู้บัญชาการตำรวจนครบาล ระหว่าง พ.ศ. 2516 – 2519 ว่า การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจนั้น แม้จะมีกำลังพลมากเพียงใด มีอาวุธ และเครื่องมือเครื่องใช้พร้อมมูลปานใด หากปราศจากความร่วมมือจากประชาชนแล้ว ความพยายามทั้งมวลของตำรวจก็ไร้ผล กล่าวอีกนัยหนึ่ง หากตำรวจต้องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น ก็สมควรที่จะแสวงหาความร่วมมือจากประชาชน และชุมชนต่าง ๆ ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

จากภาพรวมของการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในเบื้องต้น จะเห็นว่าสิ่งสำคัญที่สุดของการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ประชาชนและสังคม ตลอดจนผู้บังคับบัญชามีความคาดหวังคือ ประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามการที่จะได้มาซึ่งประสิทธิผลสูงสุดของการปฏิบัติงานมีกระบวนการที่สำคัญหลายประการ ซึ่งจุดเริ่มต้นที่สำคัญที่สุดที่ไม่สามารถปฏิเสธได้ คือ การทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจะต้องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ผู้วิจัย ขอนำเสนอ

Copyright by Mahidol University

รายละเอียดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้อ่านมีความชัดเจนเกี่ยวกับงานวิจัย โดยสังเขป ดังนี้

2.6 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

แนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่กล่าวถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มักจะมีการพูดถึงผลการปฏิบัติงาน (Performance) ซึ่งถือได้ว่าเป็นเรื่องเดียวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Efficiency) กล่าวคือ เมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง ถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ดีก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ในความหมาย และคำจำกัดความของคำว่าประสิทธิภาพนั้น ได้มีนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศได้ให้คำนิยามไว้ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2546: 667) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพหมายถึงความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน

กฤษฎ์อุทัยรัตน์(2545: 350) กล่าวว่าประสิทธิภาพหมายถึงผลสัมฤทธิ์ที่บรรลุแล้วโดยการเทียบกับทรัพยากรที่ใช้ไป

สวัสดิ์กาญจนสุวรรณ (2542: 4) กล่าวว่าประสิทธิภาพหมายถึงการใช้ทรัพยากรและเวลาน้อยแต่งานบรรลุเป้าประสงค์ และมีคุณภาพมาก

ประเวศน์ มหารัตนกุล(2542: 113-114) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่าประสิทธิภาพหมายถึงการใช้คนน้อยกว่างานแต่สามารถทำงานให้เสร็จไม่ว่าจะเป็นการบรรลุความสำเร็จในรูปแบบของภารกิจนโยบายเป้าหมาย หรือวัตุประสงค์ก็แล้วแต่ผลงานที่สำเร็จได้ใช้คนและทุนพอดีกับงานและยิ่งผลงานที่สำเร็จได้ใช้คนและทุนต่ำมากเท่าใด ยิ่งถือว่าเกิดประสิทธิภาพได้มากเท่านั้น

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2531: 86) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของการบริหารงาน จะเป็นเครื่องชี้ถึงความเจริญก้าวหน้า หรือความล้มเหลวขององค์การ งานที่สำคัญของผู้บริหารองค์การ ก็คืองานในหน้าที่ของการบริหาร ซึ่งจะเหมือนกันเป็นสากล ไม่ว่าจะเป็นองค์การขนาดใด มีจุดประสงค์ใด จะเป็นเครื่องมือช่วยให้การบริหารงาน หรือจัดการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารที่ชาญลาด จะต้องเลือกการบริหารที่เหมาะสมกับองค์การของตนในสถานการณ์ต่าง ๆ และนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การมากที่สุด

ปีเตอร์ดรักเกอร์ (Peter Drucker 1967, อ้างถึงในวิโรจน์ สารรัตนะและสัมพันธ์พันธ์พฤกษ์, 2545: 3) กล่าวว่าประสิทธิภาพหมายถึงความสามารถในการใช้ทรัพยากรในกระบวนการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุจุดหมายขององค์การได้ดี

Copyright by Mahidol University

ไซมอน (Simon, 1960: 180-181) กล่าวว่า ถ้าจะพิจารณาว่างานใดมีประสิทธภาพสูงสุด ให้ดูสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับ ผลผลิต (Output) ที่ได้รับออกมา ซึ่งสรุปได้ว่าประสิทธิภาพเท่ากับผลผลิต

ปัจจัยการนำเข้า และถ้าเป็นการบริหารราชการ และองค์การของรัฐ จะมีการบวกความพึงพอใจของผู้บริหาร (Satisfaction) เข้าไปด้วย ซึ่งสามารถเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

E = (O - I) + S, E = ประสิทธิภาพของงาน (Efficiency)

O = ผลผลิต หรือผลงานที่ได้ออกมา (Output)

I = ปัจจัยนำเข้า หรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป (Input)

S = ความพึงพอใจในงานที่ออกมา (Satisfaction)

อภินันท์ จันตะนี, ๒๕๔๗และทิพาวดี เมฆสวรรค์, ๒๕๓๘(อ้างถึงใน นิพนธ์ สหพัฒนา,2556: 9-10) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้หรือได้ผลสำเร็จของงานตามที่ต้องการ โดยใช้เวลาและทรัพยากรตามที่กำหนดไว้ ประสิทธิภาพพิจารณาจากความถูกต้องและความรวดเร็วทันเวลาที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงาน รวมทั้งการสำเร็จเสร็จสิ้นตรงเวลาและบรรลุตามจุดมุ่งหมายของกิจกรรม นอกจากนี้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสามารถวัดได้หลายมิติตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา ดังนี้ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร ได้แก่การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม และประสิทธิภาพในมิติ๑๐ของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันเวลาผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการเป็นที่พอใจของผู้มารับบริการ

จุมพล หนิมพานิช, ๒๕๕๐(อ้างถึงใน นิพนธ์ สหพัฒนา,2556: 10) กล่าวว่า ในยุคปัจจุบัน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกลายเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ ซึ่งมุ่งเน้นไปที่ ผลลัพธ์ ความมีประสิทธิภาพ และการมีมาตรวัด โดยได้รับการยอมรับว่าเป็นแนวคิดการบริหารจัดการที่สามารถนำมาใช้ในในการบริหารองค์กรภาครัฐปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เนื่องจากกระแสโลกาภิวัตน์ที่ทุกประเทศมีแนวโน้มที่จะมีการเปิดเสรีในด้านต่าง ๆทำให้เศรษฐกิจเกิดการไร้พรมแดน และมีการแข่งขันในเวทีโลกรุนแรงมากขึ้น ทำให้ทุกสังคมมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนที่ต้องเพิ่มศักยภาพและความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

Copyright by Mahidol University

นิพนธ์ สหพัฒนา (2556:9-10) กล่าวว่า ประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของงานและการบรรลุเป้าหมายของงานที่ตั้งไว้อีกอย่างหนึ่ง ซึ่งโดยส่วนใหญ่

ประสิทธิภาพจะถูกนำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อทราบถึงผลการดำเนินการว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่มีข้อผิดพลาดหรือบกพร่องอย่างไร และมีวิธีการที่จะปรับปรุงแก้ไขอย่างไรบ้าง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการและการวางแผนการปฏิบัติงานในอนาคต

จากแนวความคิดในเรื่องของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการ และนักทฤษฎีต่างๆ อาจจะกล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงานเชิงเศรษฐศาสตร์นั้น หมายถึง การผลิตสินค้าหรือบริการให้ได้มากที่สุด โดยพิจารณาถึงต้นทุน หรือปัจจัยนำเข้าให้น้อยที่สุด และประหยัดเวลาที่สุด ในขณะที่ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในเชิงสังคมศาสตร์ หรือประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคลนั้น ปัจจัยนำเข้าจะพิจารณาถึงความพยายาม ความพร้อม ความสามารถ ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับผลที่ได้ คือความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ฉะนั้นประสิทธิภาพในความหมายของผู้วิจัย ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงหมายถึง การที่เจ้าหน้าที่สืบสวนสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ทางราชการกำหนดให้

สำหรับแนวคิดเรื่องปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ หรือปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนั้น มีนักทฤษฎีหลายท่านที่ได้ทำการศึกษาและสรุปเป็นปัจจัยที่สำคัญต่าง ๆ ไว้ดังนี้

เบเกอร์และนูฮูเซอร์ (Becker and Neuhauser, 1975: 94) ได้เสนอตัวแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์การ (Model of Organization efficiency) โดยเขากล่าวว่าประสิทธิภาพขององค์การนอกจากพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ที่เป็นปัจจัยนำเข้า และผลผลิตขององค์การ คือการบรรลุเป้าหมายแล้ว องค์การในฐานะที่เป็นองค์การแบบเปิด (Open system) ยังมีปัจจัยอื่นอีกหลายประการเป็นส่วนประกอบ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

(1.)หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์การมีความซับซ้อนต่ำ (Low taskenvironment complexity) หรือมีความแน่นอน (certainty) มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์การอย่างละเอียดถี่ถ้วนแน่ชัด จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การมากกว่าองค์การที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานยุ่งยากซับซ้อนสูง (High task environment complexity) หรือมีความไม่แน่นอน (uncertainty)

(2.)การกำหนดงานที่มองเห็นได้สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ

(3.)ผลการทำงานที่มองเห็นได้สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ

Copyright by Mahidol University

(4.)หากพิจารณาควบคู่กันจะพบการกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจน และผลการทำงานที่มองเห็นได้มีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง

นอกจากนี้ เบเกอร์ยังเชื่ออีกว่า สามารถมองเห็นผลการทำงานขององค์การได้ (Visibility consequences) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์การ เพราะสามารถทดลองและเลือกปฏิบัติ และทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ต่อการบรรลุเป้าหมายได้ ฉะนั้นโครงสร้างของงานระเบียบปฏิบัติ ผลการปฏิบัติ จึงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ในขณะที่เฮิร์สเบิร์ก (Herzberg, 1968: 2) ทำการศึกษาวิจัยแล้วพบว่าปัจจัยที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จนั้นจะต้องประกอบด้วยทัศนคติทางด้านความพึงพอใจของบุคคลที่ปฏิบัติงานด้วย โดยปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจในการปฏิบัติงานจากการศึกษาของเฮิร์สเบิร์กมีดังนี้

(1.) การที่สามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ

(2.)การได้รับการยกย่องนับถือเมื่อทำงานสำเร็จ

(3.)ลักษณะเนื้อหาของงานนั้นเป็นสิ่งที่น่าสนใจ

(4.)การที่ได้มีความรับผิดชอบมากขึ้น

(5.)ความก้าวหน้าในการทำงาน

(6.)การที่ได้มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ และความสามารถในการทำงาน

ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงานที่เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

(1.) นโยบายและการบริหารองค์การ (Policy and administration)

(2.)การควบคุมบังคับบัญชา (Supervision)

(3.)สภาพการทำงาน (Work condition)

(4.)ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทุกระดับในหน่วยงาน (Relation with peer and subordinate)

(5.)ค่าตอบแทน (Salary)

(6.)สถานภาพ(Status)

(7.)การกระทบกระเทือนชีวิตส่วนตัว (Personal Life)

(8.)ความปลอดภัย (Security)

Copyright by Mahidol University

ในประเด็นดังกล่าวนี้มีความสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของกลิเมอร์ (Glimer, 1971: 279 - 283) ซึ่งสรุปมิติที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้านดังนี้

(1.) ลักษณะของงานที่ทำ มีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานตามที่ผู้ปฏิบัติงานถนัด หรือตามความสามารถ ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพอใจ คนที่มีความรู้สูงมักจะรู้สึกชอบงาน เพราะองค์ประกอบนี้มาก

(2.)การบังคับบัญชา มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ และการบังคับบัญชาที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุอันดับหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดงาน และลาออกจากงานของผู้ปฏิบัติงานได้

(3.)ความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่า ความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญมาก แต่คนที่มีความรู้สูงอาจไม่กังวลต่อปัจจัยนี้มากนัก และคนที่มีอายุมากขึ้น จะมีความต้องการความมั่นคงในการทำงานสูงขึ้น

(4.)บริษัทและการดำเนินงาน ได้แก่ ขนาดขององค์การ ชื่อเสียง รายได้ และการประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักกันแพร่หลายของสถานที่ทำงานนั้น ๆ ปัจจัยนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับปัจจัยนี้สูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

(5.)สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ชั่วโมงการทำงาน มีการศึกษาวิจัยหลายเรื่องที่แสดงให้เห็นว่า สภาพการทำงานมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานเพศชายมากกว่าลักษณะอื่น ๆ ของการปฏิบัติงาน และในระหว่างผู้ปฏิบัติงานเพศหญิงโดยเฉพาะผู้ที่แต่งงานแล้ว จะเห็นว่าชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญมาก

(6.)ค่าจ้าง หรือรายได้จะมีความสัมพันธ์กับเงิน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานมักจะจัดอันดับค่าจ้างนี้ไว้ในอันดับเกือบสูง แต่ก็ยังให้ความสำคัญน้อยกว่าโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคงปลอดภัย ปัจจัยนี้มักจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ ผู้ปฏิบัติงานเพศชายจะพิจารณาว่าค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้ปฏิบัติงานเพศหญิง และผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงงานจะเห็นว่าค่าจ้างมีความสำคัญมากกว่าผู้ปฏิบัติงานในสำนักงาน หรือหน่วยงานของรัฐบาล

(7.)ความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้สิ่งตอบแทนจากความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน จากการศึกษาวิจัยในหลาย ๆ เรื่อง ได้สรุปว่า การไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน โดยผู้ชายมีความต้องการในปัจจัยนี้สูงกว่าเพศหญิง และเมื่ออายุมากขึ้นความต้องการในปัจจัยนี้จะลดลง

Copyright by Mahidol University

(8.)ลักษณะทางสังคม ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม หรือการต้องการให้สังคมยอมรับตน จะก่อให้เกิดทั้งความพึงพอใจ และความไม่พึงใจได้ ถ้างานใดผู้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น ปัจจัยนี้มีความสัมพันธ์กับอายุและระดับงาน โดยผู้หญิงจะเห็นว่าปัจจัยนี้มีความสำคัญมากกว่าเพศชาย

(9.)การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การรับส่งข้อมูลสารสนเทศ คำสั่ง การทำรายงาน การติดต่อทั้งในและภายนอกหน่วยงาน ปัจจัยนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาสูง

(10.)ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ได้แก่ เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการ และการรักษาพยาบาล สวัสดิการอาหาร ที่อยู่ หรือวันหยุดพักผ่อนต่าง ๆ

ความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากจะเกิดจากปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของการทำงานแล้ว ยังเกิดจากปัจจัยส่วนบุคคลได้อีก คือ

1. เพศ
2. จำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะ
3. อายุ
4. ระยะเวลาในการทำงาน
5. ความเฉลียวฉลาด
6. ระดับการศึกษา
7. บุคลิกภาพส่วนตัว

นอกเหนือจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ปัจจัยสำคัญสำคัญอีกประการหนึ่งคือ ปัจจัยทางด้านความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร

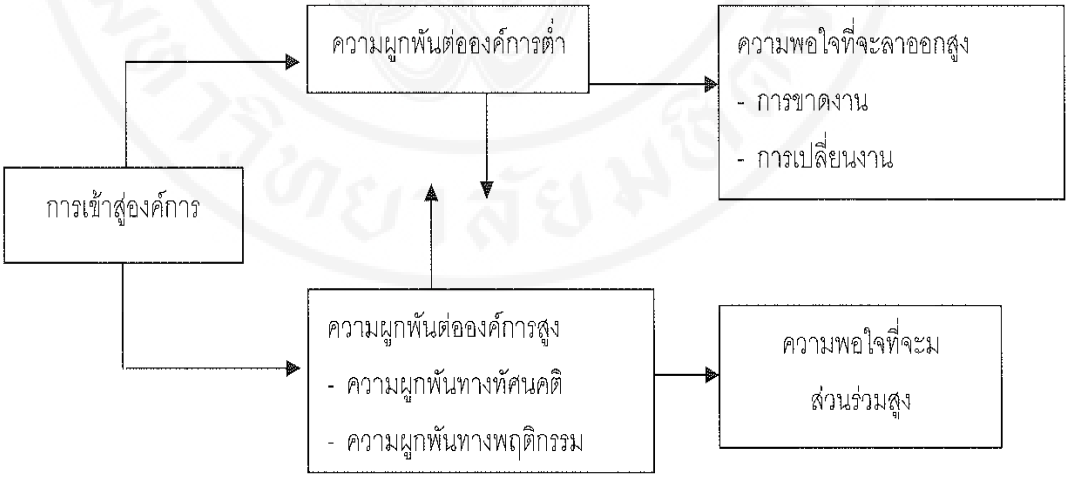
ประเด็นที่ทำให้แนวคิดความผูกพันต่อองค์การ ได้รับความสนใจจากนักบริหารและนักวิเคราะห์องค์การเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ นั้น เริ่มมาตั้งแต่ช่วงปี ค.ศ. 1970 เป็นต้นมา เนื่องจากมีนักวิชาการได้ศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การนั้น สามารถเป็นตัวทำนายอัตราการลาออกของพนักงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันยังเป็นตัวชี้ถึงความมีประสิทธิผลขององค์การที่สำคัญอีกประการหนึ่งด้วย (Steers, 1977: 48 และอนันต์ชัย คงจันทร์, 2539: 34-31) นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์การยังมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของพนักงานในองค์การดังต่อไปนี้

Copyright by Mahidol University

1. อัตราการขาดงาน (Absenteeism) จากทฤษฎีทางพฤติกรรมศาสตร์มีความเชื่อว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีแรงจูงใจในการมาทำงานมากกว่าพนักงานที่

มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีอัตราการมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Mondayและคณะ 1979, Steers. 1977) และพนักงานที่มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมกับกิจกรรมขององค์การ

2. อัตราการออกหรือการเปลี่ยนแปลง (Turnover) นักวิชาการเชื่อกันว่าความผูกพันต่อองค์การจะมีความสัมพันธ์สูงสุดหรือส่งผลมากที่สุดต่อการเปลี่ยนงานของพนักงาน ถือเป็นตัวทำนายการลาออกที่ดี ซึ่งสอดคล้องตามความหมายของความผูกพันต่อองค์การ ที่หมายถึง ความปรารถนาหรือความต้องการของพนักงานที่จะทำงานกับองค์การให้บรรลุเป้าหมายและพนักงานจะไม่มีความต้องการจะโยกย้ายเปลี่ยนไปทำงานกับองค์การอื่น (Steers and Porter, 1983)Steer และ Porter (1979 อ้างถึงใน สุกานดา ศุภคติสันต์, 2540: 18) ได้แสดงลักษณะและผลของความผูกพันต่อองค์การ โดยพบว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับความต้องการลาออกของบุคลากรในองค์การ กล่าวคือ หากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การสูง ความต้องการลาออกก็จะอยู่ในระดับต่ำ ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ ก็จะมีความต้องการลาออกมากขึ้น ดังนี้



ภาพที่ 2.3 ผลของความผูกพัน

ที่มา:Richard M.SteersและLyman W.Porter, 1979 (อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2551: 36)

Copyright by Mahidol University

ในประเด็นของปัจจัยความผูกพันนั้น มีนักวิชาการทั้งของต่างประเทศและของไทยได้กำหนดปัจจัยความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การไว้อย่างน่าสนใจดังนี้

มาร์ช และ ไซมอน (March และ Simon) (1958 อ้างถึงใน ปรานอม กิตติคุษฎี ธรรมล 2538: 25) ได้สรุปความผูกพันต่อองค์การ โดยอธิบายด้วยทฤษฎีแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ คือ ธรรมชาติของบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

1. ความต้องการ
2. ความปรารถนา
3. ทักษะความรู้
4. ความคาดหวัง

บารอน (Baron, 1986: 162 - 163) ให้ทัศนะว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์การ ซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่านั่นคือ เป็นทัศนคติที่คงอยู่ในช่วงเวลานานแต่ความผูกพันต่อองค์การก็เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัยดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจ และความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเอง จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ

2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่ และมีทางเลือก จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ

3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมาก ซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนาน และมีตำแหน่งในระดับสูง ๆ และคนที่มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเองมีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง

4. เกิดจากสภาพการทำงานบุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเองพึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานและรู้สึกว่าองค์การเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงานจะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง

พอร์ทเตอร์และสเตียร์ (Poter and Steers. 1974: 151 - 176) ศึกษาถึงสาเหตุของความผูกพัน ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของพนักงานในองค์การ ประกอบด้วย

Copyright by Mahidol University

1. ปัจจัยด้านองค์การ เช่น อัตราค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ขนาดขององค์การ

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รูปแบบของภาวะผู้นำ รูปแบบความสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อน

3. ปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน เช่น ความซ้ำซากจำเจของงาน ความมีอิสระ ความชัดเจน ของบทบาท

4. ปัจจัยส่วนตัว เช่น อายุ อายุการทำงาน บุคลิกภาพ ความสนใจในด้านวิชาชีพ

Dunham, Grubeและ Castaneda (1994 อ้างถึงใน นงเยาว์ แก้วมรกต, 2542: 22) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การแต่ละด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ ได้แก่ การรับรู้คุณลักษณะของงาน ในแง่ของความเป็นอิสระของงาน ความสำคัญของงาน เอกลักษณ์ของงาน ความหลากหลายของทักษะ และการให้ผลย้อนกลับของหัวหน้า การพึ่งพาได้ขององค์การ การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งเป็นความรู้สึกของพนักงานว่า พวกเขามีอิทธิพลในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน และสิ่งอื่นที่เกี่ยวข้องกับพวกเรา

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ประกอบด้วย ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาได้ขององค์การ การมีส่วนร่วมในการบริหาร

ทั้งนี้เสตียร์ได้ทำการสรุปปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การสามารถแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะคือ

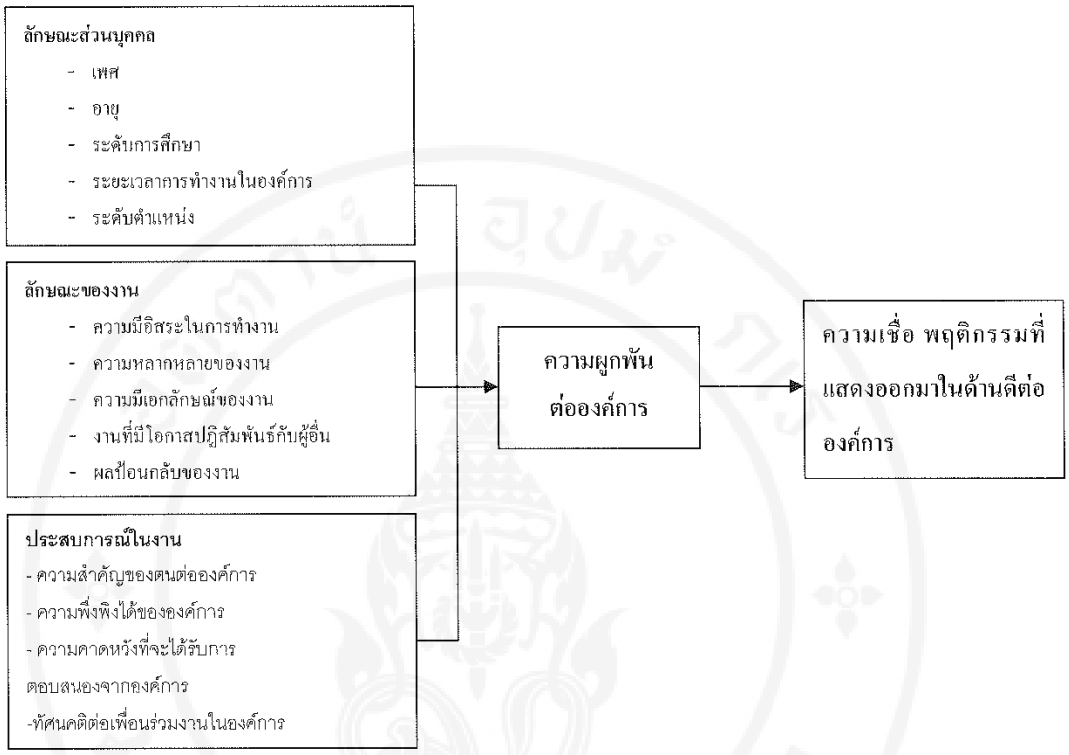
1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการทำงานในองค์การ และตำแหน่ง เป็นต้น

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job characteristics) หมายถึง ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และผลป้อนกลับของงาน เป็นต้น

3. ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์การ (Work experiences) หมายถึง สภาพการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ ความพึงพิงได้ขององค์การ และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ เป็นต้น

Copyright by Mahidol University

ซึ่งสามารถสรุปเป็นแบบจำลองได้ดังนี้



ภาพที่ 2.4 แบบจำลองของเสตียร์

นอกจากงานวิจัยในต่างประเทศจะได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การแล้ว ในประเทศไทยก็มีงานศึกษา วิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานดังตัวอย่างเช่น

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529 อ้างถึงใน อาจารี นาคศุภรังสี, 2540: 17) กล่าวว่า องค์ประกอบหนึ่งที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ คือ คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ ขอบเขตของงาน ความท้าทายของงาน ความเข้าใจบทบาทหน้าที่การทำงาน ความพึงพอใจในตัวงาน ความพึงพอใจในการบริหารของผู้บังคับบัญชา และความพอใจในระบบการเลื่อนตำแหน่งจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

Copyright by Mahidol University

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533: 33) ได้กำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาทำงานในองค์การระดับตำแหน่ง

2. ปัจจัยประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ ความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ

3. ปัจจัยลักษณะของงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

4. ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาท ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือในบทบาท

นงเยาว์ แก้วมรกต (2542: 48) ได้กำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานและระดับตำแหน่ง

2. ปัจจัยประเภทธุรกิจ ได้แก่ ธุรกิจพาณิชยกรรม ธุรกิจบริการและธุรกิจอุตสาหกรรมจากปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การนั้น จะเห็นได้ว่ามีหลายปัจจัยด้วยกันที่เกี่ยวข้อง ซึ่งปัจจัยต่างๆ ที่เกิดขึ้นนั้นต่างเป็นผลที่ได้มาจากการศึกษาของนักวิจัยต่างๆ อย่างไรก็ตามแม้ว่าในการศึกษาและวิจัยนั้น จะมีตัวแปรหรือสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน แต่จะสังเกตได้ว่าในบางปัจจัยนั้น มีความคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ แม้ว่าจะเป็นการศึกษาและวิจัยในเรื่องความผูกพันต่อองค์การที่ต่างบริบทนั้น แต่ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การที่พบนั้นมีความคล้ายคลึงกัน เช่น ด้านลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์การ ลักษณะของงานในด้านการมีส่วนร่วมในงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดความผูกพันต่อองค์การ เป็นต้น

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลแต่ละบุคคลนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจากเศรษฐกิจ สังคม ปัจจัยจากการทำงาน หรือสถานที่ปฏิบัติงาน ตลอดจนภายนอกอื่น ๆ ซึ่งการที่จะสร้างแรงจูงใจ หรือความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์การได้ จนกระทั่งเกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องเริ่มจากการบริหารจัดการองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้วิจัยจะขอนำเสนอในรายละเอียดดังนี้

Copyright by Mahidol University

2.7 แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารงาน

"การบริหาร" ตามความหมายทางวิชาการ (ชุบ กาญจนประกร, 2506; สมพงษ์ เกษมสิน, 2514) หมายถึง การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยองค์ประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการบริหาร และวิธีการปฏิบัติงาน ตลอดจนหมายถึงการทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปโดยอาศัยบุคคลอื่น ๆ องค์ประกอบหรือปัจจัยที่จำเป็นต่อการบริหารนั้น ในขั้นแรกมีอยู่ 4 ประการด้วยกัน คือ คน (Man) เงิน (Money) วัตถุสิ่งของ (Material) และวิธีการปฏิบัติงาน (Method) ที่เรียกว่า 4 M แต่ต่อมาได้มีการเพิ่มองค์ประกอบเข้ามาอีกหลายประการ เช่น อำนาจ หน้าที่ เวลา ความตั้งใจในการทำงาน และ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ดังนั้น ในปัจจุบันองค์ประกอบหรือปัจจัยที่จำเป็นต่อการบริหารจึงมีอยู่ 7 ประการด้วยกัน คือ คน เงิน วัตถุสิ่งของ อำนาจหน้าที่ เวลา ความตั้งใจในการทำงาน และ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ซึ่งอาจถือว่าเป็นปัจจัยเหตุหรือสิ่งที่ใช้ไป (Input) ในการบริหารงานแต่ละอย่าง

จากความหมายของดังกล่าว จะเห็นว่าการบริหารมีลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ

(1) การบริหารงานจะต้องมีวัตถุประสงค์

(2) การบริหารงานจะต้องมีองค์ประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ เช่น คน เงิน วัตถุสิ่งของ เป็นต้น เป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน

(3) การบริหารมีลักษณะเป็นการดำเนินงานที่เป็นกระบวนการต่อเนื่อง

การบริหารมีลักษณะเป็นการดำเนินงาน ที่เป็นกระบวนการต่อเนื่อง ผู้เชี่ยวชาญได้กล่าวไว้มากมายหลายอย่าง (ชุบ กาญจนประกร, 2506; สมพงษ์ เกษมสิน, 2514) ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าการบริหารงานที่ดีควรจะประกอบด้วยกระบวนการที่สำคัญ 9 ประการ คือ นโยบาย (Policy) อำนาจหน้าที่ (Authority) การวางแผน (Planning) การจัดรูปงาน (Organizing) การดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากร (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Co-ordination) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) หรือที่รวมเรียกเป็นภาษาอังกฤษได้โดยย่อว่า PAPOSDCORB ซึ่งขออธิบายแต่ละข้อโดยย่อดังนี้

1. นโยบาย (Policy) หมายถึง นโยบายที่จะใช้ในการบริหารงาน ตลอดจนวิธีการกำหนดนโยบายดังกล่าวนั้นด้วย

2. อำนาจหน้าที่ (Authority) หมายถึง อำนาจหน้าที่ของแต่ละระบบงาน ตลอดจนการมอบหมายอำนาจหน้าที่ในระบบงานเหล่านี้ด้วย

3. การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนที่จะดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดไว้ เพื่อให้แผนงานที่กำหนดขึ้นสอดคล้องต้องกับนโยบาย การที่จะได้แผนงานที่

Copyright by Mahidol University

ถูกต้อง จำเป็นต้องอาศัยความรู้ทางวิชาการวางแผนและการคาดหรือทำนายเหตุการณ์ในอนาคตด้วย

4. การจัดรูปงาน (Organizing) หมายถึง การจัดรูปงานของระบบงานต่าง ๆ ในการจัดรูปงานนี้สิ่งที่ควรนำมาพิจารณาประกอบด้วยก็คือ วิธีการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดรูปงานและวิธีการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องต้องการ ในการจัดรูปงานดังกล่าวนี้อาจมีการพิจารณาในด้านการควบคุมการปฏิบัติงานหรือในด้านของการแบ่งงาน เช่น หน่วยงานหลัก (line) หน่วยงานที่ปรึกษา (Staff) และหน่วยงานสนับสนุน (Auxiliary)

5. การดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากร (Staffing) หมายถึง การจัดหาบุคคลที่มีความรู้และความสามารถมาบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน และอาจครอบคลุมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ในการดำเนินการกับบุคลากร เช่น การสรรหาบุคคล การบรรจุและแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรม การกำหนดค่าตอบแทน การให้พ้นจากงาน หรือการเลิกจ้าง และการให้บำเหน็จบำนาญ

6. การอำนวยการ (Directing) หมายถึง การอำนวยการซึ่งรวมถึงการควบคุมงานและการนิเทศงาน ตลอดจนถึงศิลปะในการบริหารงาน เช่น ความเป็นผู้นำ (Leadership)มนุษยสัมพันธ์ และการจูงใจ นอกจากนี้ การอำนวยการยังหมายรวมถึงการวินิจฉัยสั่งการ และการมอบอำนาจหน้าที่อันเป็นหลักสำคัญยิ่งในการบริหารด้วย

7. การประสานงาน (Co-ordination) หมายถึง การประสานงานเพื่อให้งานดำเนินไปโดยสะดวกและเรียบร้อย และเพื่อที่จะให้การประสานงานดีขึ้น ตลอดจนแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องต่าง ๆ นักบริหารจำเป็นต้องศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการประสานงานแบบต่าง ๆ นอกจากนี้ยังจะต้องจัดให้มีระบบการประสานงานที่ดีในหน่วยงานของตนและกับหน่วยงานอื่น ๆ ด้วย สิ่งที่จะช่วยให้การประสานงานดำเนินไปด้วยดีก็คือ การติดต่อสื่อสารที่ดี

8. การรายงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานตลอดถึงการประชาสัมพันธ์ผลงานด้วย กิจกรรมทั้งหมดนี้มีส่วนสัมพันธ์ต่อเนื่องกับการติดต่อสื่อสารเป็นอันมาก

9. การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การงบประมาณและการจัดงบประมาณ ซึ่งเป็นกระบวนการสุดท้ายของการบริหารงานที่สำคัญอีกประการหนึ่ง นักบริหารจะต้องมีความรู้และความเข้าใจระบบงบประมาณกระบวนการในการจัดงบประมาณและการเงินและการใช้วิธีงบประมาณเป็นเครื่องมือในการวางแผนและควบคุมงานด้วย

Copyright by Mahidol University

ในขณะที่ตามทฤษฎีของ Harold Koontz (สมยศ นาวีการ, 2540: 35 - 37) ทำการแบ่งการบริหารจัดการออกเป็น 5 ด้าน คือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึงกระบวนการ ในการใช้ความคิดอย่างรอบคอบ เพื่อทำการตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไร (What) ทำไมจึงทำ (Why) จะทำเมื่อไหร่ (When) ทำในพื้นที่ไหน (Where) ใครเป็นผู้รับผิดชอบ (Who) และจะดำเนินการอย่างไร (How)

2. การจัดการองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดการโครงสร้างของงานต่าง ๆ ตลอดจนอำนาจหน้าที่ในการทำการให้อยู่ระดับที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้

3. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) หมายถึงการคัดเลือก และการบรรจุคนเข้าทำงาน และรักษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์การ ซึ่งผู้บริหารต้องวางแผนกำลังคนสำหรับจำแหน่งต่าง ๆ แล้วประเมินกำลังคนที่มีอยู่ จากนั้นจึงดำเนินการคัดเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสม และฝึกอบรมบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

4. การสั่งการ (Directing) หมายถึง การใช้ความสามารถชักจูงคนของผู้บริหาร ให้ปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด ให้องค์การสามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การได้

5. การควบคุม (Controlling) หมายถึง การกำกับให้สามารถรับประกันได้ว่า กิจกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนินงานไปนั้น สามารถเข้ากันได้กับแผนงานที่วางไว้

จะเห็นได้ว่า การบริหารราชการจะต้องอาศัยองค์ประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งน่าจะเรียกว่าปัจจัยเหตุ (Input) หรือสิ่งที่จะใช้ไปในการบริหารงานและจะต้องมีกระบวนการบริหาร (process) เพื่อใช้ปัจจัยเหตุ และเมื่อกระบวนการต่าง ๆ ดำเนินการไปแล้ว ก็จะได้ผลผลิตหรือสิ่งที่ได้ออกมา (Output)การบริหารงานยุติธรรมซึ่งเป็นการบริหารงานราชการอย่างหนึ่ง ก็ย่อมจะต้องใช้องค์ประกอบหรือปัจจัย ตลอดจนกระบวนการในการบริหารดังกล่าวด้วย ทั้งนี้เพื่อให้ได้ผลผลิตหรือสิ่งที่จะได้ออกมาคือการคุ้มครองป้องกันสังคมด้วยการลดอาชญากรรมอย่างไรก็ดีระบบงานยุติธรรมเป็นระบบงานที่ประกอบด้วยระบบงานย่อยหลายระบบ ซึ่งมีลักษณะแตกต่างจากระบบงานอื่น ๆ และแตกต่างกันในหน้าที่และความรับผิดชอบระหว่างระบบงานยุติธรรมย่อย ๆ ด้วยกัน การบริหารงานยุติธรรมจึงมีกระบวนการพิเศษอีกมากหมายหลายประการ

2.8 ระบบงานยุติธรรมและการบริหารงานยุติธรรม

Copyright by Mahidol University

ระบบงานยุติธรรมของไทยมีวิวัฒนาการมาตั้งแต่โบราณกาล ในสมัยสุโขทัย พ่อเมืองหรือพระเจ้าแผ่นดินจะวินิจฉัยชี้ขาดคดีหรือข้อพิพาทด้วยพระองค์เอง ประชาชนผู้มีทุกข์ร้อนใน

เรื่องอรรถคดีหรือเรื่องอื่น ๆ ก็ไปร้องทุกข์ต่อพ่อเมืองได้ และลักษณะของตุลาการในสมัยนั้นจะต้องตัดสินคดีด้วยความยุติธรรม ดังที่ปรากฏในศิลาจารึกหลักที่ 1 ด้าน 1 ซึ่งอ่านเป็นภาษาปัจจุบันว่า“ไพร่ฟ้าลูกเจ้าลูกขุนผิดแลผิดแผกแสกว้าง สวนดูแท้แล้วจึ่งแล่งความแก่เขาด้วยซื่อ บ่เข้าผู้ลักบ่มักผู้ซ่อน” (กรมศิลปากร กองจดหมายเหตุแห่งชาติ, 2525)

ต่อมาในสมัยอยุธยา มีการจัดทำกฎหมายเป็นลายลักษณ์อักษร และเป็นหมวดหมู่มากยิ่งขึ้น และกระบวนการยุติธรรมก็ได้พัฒนาไปอีกขั้นตอนหนึ่ง ทั้งนี้คงเนื่องมาจากมีประชาชนเพิ่มมากขึ้น ตลอดจนมีหัวเมืองเอกโทตรีเพิ่มมากขึ้นด้วย กฎหมายสมัยกรุงศรีอยุธยามีที่มาจากคัมภีร์พระธรรมศาสตร์และพระราชศาสตร์ในคัมภีร์พระธรรมศาสตร์ ผู้พิพากษาตุลาการต้องเป็นผู้ปราศจากอคติทั้ง 4 คือ ฉันทาคติ = ความลำเอียงเพราะรักใคร่, โทสาคติ = ความลำเอียงเพราะโกรธ, ภยาคติ = ความลำเอียงเพราะกลัว และโมหาคติ = ความลำเอียงเพราะหลง นอกจากนี้ คัมภีร์นี้ได้อธิบายหลักที่ตุลาการพึงระลึกและปฏิบัติในการพิจารณาพิพากษาคดีรวม 24 ประการ

เกี่ยวกับการพิจารณาคดี เพื่อตัดสินว่าฝ่ายใดเป็นผู้ชนะคดี โดยเฉพาะในคดีที่ผิดแปลกไปจากธรรมดา ในสมัยอยุธยาก็ได้มีการตรากฎหมายเกี่ยวกับ พิสูจน์ดำน้ำ ลุยเพลิง สำหรับกรณีที่จะมีการพิสูจน์ด้วยการดำน้ำ ลุยเพลิงนั้น เป็นกรณีที่อาจเกิดขึ้นได้ทั้งในคดีแพ่งและคดีอาญา การพิสูจน์ความบริสุทธิ์ของทั้งโจทก์และจำเลยมีอยู่ 7 อย่าง คือ ให้ล้วงตะกั่ว ให้สาบาน ให้ลุยเพลิงด้วยกัน ให้ดำน้ำด้วยกัน ให้ว่ายน้ำทวนน้ำแข่งกัน ให้ว่ายน้ำข้ามฟากแข่งกัน และให้ตามเทียนคนละเล่มเท่ากันแข่งกัน ถ้าฝ่ายใดแพ้พิสูจน์ให้ไหมผู้แพ้เป็นทวีคูณ ยกทรัพย์สินคืนให้เจ้าของ และที่เหลือแบ่งเป็นสินไหมครึ่งหนึ่งและของหลวงครึ่งหนึ่ง (กรมศิลปากร กองจดหมายเหตุแห่งชาติ, 2525)

ต่อมาสมัยรัตนโกสินทร์ตอนต้น พระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราชทรงโปรดให้มีการชำระกฎหมายที่มีมาแต่เดิมให้ถูกต้องและจัดไว้เป็นหมวดหมู่ และเมื่อชำระเสร็จแล้วได้โปรดให้อาลักษณ์เขียนไว้ 3 ฉบับ แยกเก็บไว้ที่ศาลหลวงฉบับหนึ่ง หอหลวงฉบับหนึ่ง และที่ห้องเครื่องฉบับหนึ่ง กฎหมายทั้ง 3 ฉบับนี้ให้ประทับตราราชสีห์ คชสีห์ และบัวแก้ว อย่างละตราตามลำดับ รวมเรียกว่า กฎหมายตราสามดวง

ในสมัยสมบูรณญาสิทธิราช พระเจ้าแผ่นดินทรงมีอำนาจสูงสุดในการปกครองแผ่นดิน และทรงมีอำนาจในการออกและใช้กฎหมาย แต่เมื่อมีพลเมืองเพิ่มขึ้นและมีหัวเมืองต่าง ๆ มากขึ้น พระเจ้าแผ่นดินพระองค์เดียวไม่อาจทรงรับเรื่องราวร้องทุกข์และพิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทต่าง ๆ ด้วยพระองค์เองได้อย่างทั่วถึง ดังนั้นจึงทรงมอบหมายให้คณะขุนนางผู้ใหญ่รับปฏิบัติงานวินิจฉัยชี้ขาดคดีของประชาชนแทนพระเจ้าแผ่นดิน ในการพิจารณาคดีดังกล่าวโจทก์และจำเลยต้องไปศาลตามลำพัง โดยไม่มีทนายความหรือผู้รู้กฎหมายให้คำปรึกษาแนะนำ

Copyright by Mahidol University

ต่อมาในสมัยรัชกาลที่ 5 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ ก่อนตั้งกระทรวงยุติธรรม ศาลยุติธรรมมีอยู่ทั้งในกรุงเทพมหานคร และในหัวเมือง แบ่งออกเป็น 6 ศาล คือ ศาลนครบาล ศาลมหาดไทย (ประกอบด้วยศาลย่อยอีก 3 คือ ศาลหลวง ศาลราษฎร์ และศาลตำรวจ) ศาลกระทรวงกลาโหม ศาลกรมท่า ศาลแพ่งกลางและศาลแพ่งเกษม ซึ่งมีหน้าที่พิจารณาพิพากษาคดีอาญาและคดีแพ่งที่ตกอยู่ในเขตอำนาจของแต่ละศาล ตามปกติกรมรับฟ้องเป็นผู้รับฟ้องคดี และมีกรมอีกกรมหนึ่งเป็นผู้พิจารณาคำฟ้อง และจ่ายสำนวนไปยังศาลต่าง ๆ ดังกล่าว ส่วนการพิจารณาคดีในศาล เป็นวิธีการพิจารณาแบบไต่สวน คือ ศาลเป็นผู้ไต่สวนหาความจริงด้วยวิธีการต่าง ๆ

เมื่อมีการปรับปรุงกฎหมายและงานศาลในสมัยรัชกาลที่ 5 และที่ 6 เพื่อให้ระบบกฎหมาย ระบบการพิจารณาคดีและระบบการลงโทษทันสมัยเป็นแบบแผนเดียวกับประเทศตะวันตก จึงได้มีการนำเอาระบบกฎหมายและระบบการพิจารณาคดีของประเทศในยุโรปมาประยุกต์ใช้ในประเทศไทย และมีการรวมศาลต่าง ๆ เข้าเป็นศาลเดียวกัน และให้สังกัดกระทรวงยุติธรรม ซึ่งตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2434

ระบบการพิจารณาคดีในศาลได้เปลี่ยนแปลงจากระบบไต่สวนมาเป็นระบบกล่าวหาเช่นเดียวกับที่ใช้อยู่ในประเทศอังกฤษ ถึงแม้ว่ารูปแบบของกฎหมายจะเป็นแบบประมวลกฎหมายตามตัวอย่างของประเทศในภาคพื้นยุโรปก็ตาม (สุรินทร์ ถั่วทอง, 2525: 166-167) สำหรับผู้มีอำนาจฟ้องคดีนั้น นอกจากจะให้พนักงานอัยการเป็นผู้ฟ้องคดีได้แล้ว เนื่องจากประเพณีแต่โบราณที่ประชาชนสามารถร้องทุกข์ต่อพระเจ้าแผ่นดินได้โดยตรง กฎหมายไทยจึงให้สิทธิผู้เสียหายยื่นฟ้องคดีอาญาได้ด้วย เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองมาเป็นระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข อำนาจอธิปไตยทั้ง 3 อย่าง แบ่งแยกจากกันและถ่วงดุลกัน พระมหากษัตริย์ทรงใช้อำนาจนิติบัญญัติโดยทางรัฐสภา ทรงใช้อำนาจบริหารโดยทางคณะรัฐมนตรี และทรงใช้อำนาจตุลาการโดยทางศาล สำหรับในทางตุลาการนั้นจะเห็นได้ว่า การแต่งตั้งผู้พิพากษาให้เข้ารับราชการ จะต้องมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ตามความในมาตรา 186 แห่ง รัฐธรรมนูญราชอาณาจักร พ.ศ.2534 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 5 พ.ศ.2538 อนึ่ง ในระบอบประชาธิปไตยที่อำนาจทั้ง 3 ถ่วงดุลกันอยู่นี้ การบริหารงานยุติธรรมก็ถูกควบคุมโดยองค์กรทั้ง 3 นี้ คือ ฝ่ายนิติบัญญัติออกกฎหมายฝ่ายตุลาการเป็นผู้ใช้กฎหมาย (บัญญัติ สุชีวะ, 2523: 4-8) และฝ่ายบริหารเป็นผู้ปฏิบัติตามกฎหมาย ในกรณีที่กฎหมายที่บัญญัติออกมาจะขัดต่อรัฐธรรมนูญหรือไม่นั้นองค์กรที่จะเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด คือ คณะตุลาการรัฐธรรมนูญ โดยศาลซึ่งเป็นผู้ใช้กฎหมายจะ

Copyright by Mahidol University

เป็นผู้เสนอปัญหาต่อองค์กรดังกล่าว (จรัญภักดีธนากุล, 2523: 72-88) วินิจฉัยเกี่ยวกับการจัดระบบงานยุติธรรมในประเทศไทยได้มีระบุไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2534 ในหมวดว่าด้วยนโยบายแห่งรัฐว่า "รัฐพึงจัดระบบงานของกระบวนการยุติธรรมให้เกิดความยุติธรรมแก่ประชาชนและให้เป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็ว" จากนโยบายนี้จะเห็นวัตถุประสงค์ของระบบงานยุติธรรมอยู่ 2 ประการ คือ ให้เกิดความยุติธรรมแก่ประชาชน และให้เป็นไปด้วยความสะดวกและรวดเร็ว

ตามพระราชบัญญัติพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2549 ได้ให้ความหมายของการบริหารงานยุติธรรมไว้ว่า เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการในการอำนวยความยุติธรรม การป้องกันปัญหาอาชญากรรม การคุ้มครองความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพให้กับประชาชนการบังคับการตามกฎหมาย และการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน แต่ไม่รวมถึงอำนาจอิสระในการพิจารณาพิพากษาอรรถคดี ของศาลและการดำเนินการของหน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญ

ในปัจจุบันระบบงานยุติธรรมของเราในปัจจุบันได้มีการแบ่งแยกอำนาจหน้าที่กันโดยเด็ดขาด คือ การสืบสวน สอบสวน และจับกุม เป็นหน้าที่ของพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ การฟ้องคดี และการดำเนินคดีในศาลเป็นหน้าที่ของอัยการและทนายความ การพิจารณาพิพากษาคดีเป็นหน้าที่ของศาล และการปฏิบัติตามคำพิพากษาเป็นหน้าที่ของกรมคุมประพฤติและกรมราชทัณฑ์ ซึ่งรวมเรียกเป็นภาษาอังกฤษว่า Corrections

เมื่อพิจารณาจากอำนาจหน้าที่ขององค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับระบบงานยุติธรรมในปัจจุบันน่าจะแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะคือ ลักษณะที่เป็นระบบงานควบคุมอาชญากรรม (Crime Control Establishment) และลักษณะซึ่งถือว่าระบบงานยุติธรรมเป็นระบบย่อยของชุมชน (Criminal Justice as a Community Subsystem) ซึ่งรวมเอาระบบแรกเข้าไว้ด้วย (U.S. Government Printing Office, 1973: pp.257-260)

1. ระบบงานควบคุมอาชญากรรม ได้แก่ ระบบงานที่ว่าด้วยการบังคับใช้กฎหมาย การฟ้องร้องดำเนินคดี การต่อสู้คดี การพิจารณาพิพากษาคดี การลงโทษ และการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องโทษให้กลับตนเป็นพลเมืองดีงานต่าง ๆ ดังกล่าวมานี้ส่วนใหญ่ที่สุดเป็นงานที่ดำเนินการโดยหน่วยงานของรัฐ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่มุ่งต่อการลงโทษผู้ฝ่าฝืนกฎหมายของรัฐ ดังนั้น ระบบงานควบคุมอาชญากรรมนี้พอจะแยกออกให้เห็นว่า (1) เป็นระบบงานที่ประกอบด้วยงานมากมายหลายอย่างที่จะต้องทำ (2) งานต่าง ๆ ดังกล่าวจะต้องดำเนินการโดยผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวกับงานนั้น ๆ เช่น การบังคับใช้กฎหมาย (สืบสวน สอบสวนและจับกุม) การฟ้องร้องดำเนินคดี และการพิจารณา

Copyright by Mahidol University

พิพากษาคดี เป็นต้น (3) การปฏิบัติงานต่าง ๆ ดังกล่าว ยกเว้นทนายความ จะต้องทำโดยหน่วยงานของรัฐ (4) การปฏิบัติงานต่าง ๆ ดังกล่าวจะต้องมีวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการลงโทษ

เจ้าหน้าที่ของระบบงานต่าง ๆ ดังกล่าวมานี้ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองหรือตำรวจ พนักงานอัยการ ทนายความ ผู้พิพากษา พนักงานคุมประพฤติเจ้าหน้าที่ของเรือนจำ และพนักงานพักการลงโทษ ระบบงานยุติธรรมที่เป็นระบบงานควบคุมอาชญากรรมนี้ เป็นระบบงานที่เห็นได้ชัดและเป็นระบบงานที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นประจำวัน

ลักษณะของระบบงานควบคุมอาชญากรรมที่สำคัญมี 4 ประการ คือ

(1) การควบคุมอาชญากรรม โดยส่วนใหญ่หมายถึงการรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสังคมและการต่อสู้กับอาชญากร ในการดำเนินการดังกล่าวนี้ ตำรวจ อัยการ ศาล คุมประพฤติ และราชทัณฑ์ เป็นเครื่องมือของการควบคุมอาชญากรรมอย่างเป็นทางการ

(2) การควบคุมอาชญากรรม โดยใช้เทคนิคของการลงโทษ ปราบปราม และการควบคุมตัวผู้กระทำความผิด ซึ่งโดยสามัญสำนึกดูจะเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพ ทำได้โดยง่ายและตรงตามเป้าหมาย นอกจากนี้ในกรณีเกิดความจำเป็นรีบด่วนมักจะมีผลทำให้ตำรวจและศาลทำงานอย่างรวดเร็วเป็นพิเศษ คือ ตามจับกุมผู้กระทำความผิดได้เกือบจะทันที และศาลจะพิจารณาพิพากษาคดีภายในสัปดาห์ที่เกิดเหตุการณ์ขึ้น และลงโทษจำเลย

(3) การจัดรูปงานไปตามโครงสร้างของระบบข้าราชการประจำ คือ กิจกรรมของระบบงานยุติธรรมแต่ละระบบจะดำเนินการโดยผู้เชี่ยวชาญแต่ละสาขา และประสานงานกันโดยแบ่งเขตอำนาจและความรับผิดชอบของแต่ละระบบ ด้วยระเบียบข้อบังคับและกฎหมาย ผู้เชี่ยวชาญในแต่ละหน่วยงานก็จะพยายามทำงานให้ประสานกันเพื่อจุดหมายปลายทางร่วมกัน และ

(4) ความห่างเหินจากชุมชนและประชาชน เป็นลักษณะของระบบงานยุติธรรม ระบบนี้โดยทั่วไปประชาชนจะมองเห็นอาชญากรรมเป็นสิ่งที่ผิดปกติ และงานของเจ้าหน้าที่ผู้เชี่ยวชาญต่าง ๆ มักจะได้รับการประเมินผล โดยเฉพาะจากงานที่ผู้เชี่ยวชาญเหล่านี้ดำเนินการกับอาชญากร ผู้เชี่ยวชาญเหล่านี้จะยิ่งอยู่ห่างออกไปจากชุมชนยิ่งขึ้น เพราะประชาชนรู้สึกไม่ไว้วางใจในการใช้อำนาจของเจ้าหน้าที่เหล่านี้ เพราะความเกรงกลัวต่ออำนาจที่กฎหมายให้ไว้ หรือเพราะความลับในระบบงานราชการ (Elmer H.Johnson., 1978: pp.226-228.)

2. ระบบงานยุติธรรมที่เป็นระบบย่อยของชุมชน หมายความว่า หน่วยงานต่าง ๆ ในชุมชนทั้งภาครัฐและเอกชน รวมกับระบบงานในข้อ 1 เป็นระบบงานยุติธรรมแบบนี้ ซึ่งก็คือให้หน่วยงานต่าง ๆ เหล่านั้นมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของระบบงานยุติธรรมในข้อ 1 คือ การป้องกันอาชญากรรมและการลดอาชญากรรม ยกตัวอย่างเช่น สภานิติบัญญัติ เมื่อพิจารณาออก

Copyright© by Mahidol University

กฎหมายถึงแม้กฎหมายนั้นจะไม่เกี่ยวข้องกับงานยุติธรรมโดยตรง ก็จะมีผลกระทบต่อการบริหารงานยุติธรรมโดยทางอ้อมหน่วยงานทางบริหารอื่น ๆ เช่น การศึกษา การสังคม สงเคราะห์ การบันเทิง และการเยาวชน เป็นต้น มีส่วนสนับสนุนและเป็นส่วนหนึ่งของระบบงานนี้ วัตถุประสงค์ของระบบงานนี้ คือ การสนับสนุนให้ทุกคนปฏิบัติตามกฎหมายของบ้านเมือง ระบบงานนี้มีลักษณะสำคัญ 3 ประการด้วยกันคือ

(1) การยอมรับว่าการบริหารงานยุติธรรมเป็นส่วนหนึ่งของการทำหน้าที่ควบคุมสังคมของสถาบันต่าง ๆ ในชุมชนทั้งหมด แนวความคิดนี้ตรงข้ามกับระบบงานยุติธรรมที่ทำหน้าที่ควบคุมอาชญากรรมที่แยกตัวออกมาเป็นเอกเทศ ในแง่ที่ว่ามองเห็นระบบงานควบคุมอาชญากรรมเป็นส่วนสนับสนุนการควบคุมอย่างไม่เป็นทางการที่ทำโดยครอบครัว โรงเรียน และสถาบันทางศาสนา และทางสังคมอื่น ๆ ซึ่งเมื่อร่วมกับสถาบันทางกฎหมายต่าง ๆ แล้วก็จะประกอบเข้าเป็นโครงสร้างทางสังคมทั้งหมด และในฐานะเป็นระบบย่อย หน่วยงานยุติธรรมต่าง ๆ จะร่วมกันกับหน่วยงานย่อยอื่น ๆ ที่ควบคุมสังคมรับผิดชอบในการที่จะทำให้บุคคลทุกคนหันมาเอาใจใส่กับผลประโยชน์ของชุมชน

(2) เป้าหมายของระบบงานนี้ ไม่ใช่แต่เพียงการควบคุมอาชญากรรมอย่างเดียวอีกต่อไป แต่ทว่า **เป็นการส่งเสริมให้ทุกคนปฏิบัติตามกฎหมาย** ระบบงานนี้จะถือว่าการบังคับใช้กฎหมายเป็นหนทางสุดท้าย และใช้เฉพาะกับรูปแบบของพฤติกรรมที่ไม่อาจควบคุมโดยการควบคุมอย่างไม่เป็นทางการได้ นอกจากนี้แนวความคิดของระบบนี้ยังชี้แนะว่า การบริหารงานยุติธรรมอาจเป็นส่วนหนึ่งของปัญหาอาชญากรรม เมื่อมาตรการควบคุมอาชญากรรมก่อให้เกิดผลในทางตรงกันข้าม หรือขัดต่ออุดมการณ์ทางวัฒนธรรมของสังคม เช่น เจ้าหน้าที่ในกระบวนการยุติธรรมประกอบอาชญากรรมเสียเอง

(3) การรับรู้ขอบเขตของการใช้อำนาจบังคับตามกฎหมาย และของเทคนิคที่ใช้ในการควบคุมอาชญากรรม เป็นอีกลักษณะหนึ่งของระบบงานนี้ การบริหารงานยุติธรรมไม่อาจแก้ไขความยุ่งยากต่างๆ ที่ก่อขึ้นโดยพฤติกรรมเบี่ยงเบนทั้งหมดได้ในระยะยาว แนวความคิดของระบบนี้ คือ พยายามใช้การควบคุมทางกฎหมายให้น้อยที่สุด ในเมื่อการควบคุมพฤติกรรมต่าง ๆ อย่างไม่เป็นทางการภายในชุมชนแสดงให้เห็นว่ามีประสิทธิภาพพอ

จากระบบงานยุติธรรม 2 ระบบ ที่กล่าวมานี้ ระบบงานยุติธรรมของไทยเราจัดอยู่ในระบบงานควบคุมอาชญากรรม และก็มีแนวโน้มจะก้าวเข้าไปสู่ระบบงานยุติธรรมระบบที่ 2 มากขึ้น

Copyright by Mahidol University

2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาวิจัยของ สังวรลิ้มรส (2552) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตำรวจฝ่ายสืบสวน กองกำกับการสืบสวนตำรวจนครบาล 1 โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตำรวจฝ่ายสืบสวนกองกำกับการสืบสวนตำรวจนครบาล 1 ซึ่งผลการวิจัย พบว่าระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตำรวจฝ่ายสืบสวนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยทางด้านอายุ การศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับของความสำเร็จในการปฏิบัติงานแต่อย่างใด

ในขณะที่การศึกษาของ สุทิน หวังกลับ (2549) ที่ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตำรวจชุมชนประจำตำบล: กรณีศึกษาตำรวจชุมชนประจำตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายการบริหารงาน ลักษณะงาน ค่าตอบแทนเบี้ยเลี้ยง เงินเดือน และสภาพการทำงาน มีความแตกต่างกันในเรื่องความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของตำรวจชุมชนประจำตำบล

เช่นเดียวกับการศึกษาของ ราเชน อิ่มใจ (2551) เป็นการศึกษาถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนในกองบังคับการกองปราบ กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ปัจจัยทางด้านเงินเดือนที่แตกต่างกัน จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ฯ แตกต่างกันด้วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สอดคล้องกับการศึกษาของ ภัคพงศ์ สายอุบล (2547) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวน: ศึกษาเฉพาะกรณีตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม พบว่า ปัญหาด้านสวัสดิการ ปัญหาขวัญและและกำลังใจ ปัญหากำลังพล รวมถึงปัญหาด้านยานพาหนะ และน้ำมันเชื้อเพลิง เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวน ปัจจัยด้านความร่วมมือของประชาชน การประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง วิทยาการด้านการสืบสวน สายลับ ลักษณะพื้นที่ การเสนอข่าวของสื่อมวลชน กลุ่มอิทธิพล กฎหมาย ระเบียบวินัยและข้อบังคับ พบว่า ปัญหาของกลุ่มอิทธิพลเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวน

นอกจากนี้ ยังพบว่าการศึกษาวิจัยของ ชัยสิทธิ์ เข็มเพชร (มมป.) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวน ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอุบลราชธานีนั้น มีผลการศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกับการศึกษาวิจัยในที่ได้กล่าวไปแล้วในเบื้องต้น คือ ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอุบลราชธานี มี 2 ปัจจัยหลักคือ ปัจจัยภายในหน่วยงาน และปัจจัยภายนอกหน่วยงาน โดยปัจจัยภายในหน่วยงานนั้นประกอบไปด้วย 10 ด้าน ได้แก่ ด้านกำลังพล ด้านงบประมาณ ด้าน

Copyright by Mahidol University

คุณสมบัติและความสามารถ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านสวัสดิการและรายได้ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านการพิจารณาความดีความชอบ ด้านวิทยาการและแผนปฏิบัติงาน ด้านงานที่รับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ในขณะที่ปัจจัยภายนอกหน่วยงานมี 7 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพพื้นที่รับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือของประชาชน ด้านการสืบสวนหาข่าวและการมีสายลับให้ข่าว ด้านกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้อง ด้านการประสานงานระหว่างหน่วยงาน ด้านการเสนอข่าวของสื่อมวลชน และด้านกลุ่มผู้มีอิทธิพลของผู้กระทำผิด

ซึ่งผลการศึกษาวิจัยดังกล่าวมีผลของการศึกษาเช่นเดียวกับการศึกษาวิจัยของ นิคม เทียนห้าว (2548) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองตำรวจป่าไม้ในคดีตามพระราชบัญญัติป่าไม้ โดยผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจป่าไม้สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ปัจจัยคือ 1) ปัจจัยด้านภูมิหลัง ได้แก่ อายุ ภูมิลำเนา ระดับการศึกษา ยศ สังกัดกองกำกับการ อายุราชการ และประสบการณ์ทำงานในกองตำรวจป่าไม้ และ 2) ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ การฝึกอบรม งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และแผนยุทธศาสตร์ของกองตำรวจป่าไม้

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรม และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ผู้วิจัยแยกองค์ประกอบของปัจจัยที่น่าจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ออกเป็น 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยทางด้านภูมิหลังส่วนบุคคลและสังคมปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจปัจจัยภายในหน่วยงาน และปัจจัยภายนอกหน่วยงาน ตามกรอบแนวความคิดที่นำเสนอไว้ในบทที่ 1

Copyright by Mahidol University

บทที่ 3
ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง“ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล”เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative Research)ซึ่งอาศัยข้อมูลการวิเคราะห์จากการตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น โดยมุ่งหมายที่จะทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนโดยเฉพาะ การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งประเด็นในการหาคำตอบจากทัศคติของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสายงานสืบสวนสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3วิธีการเก็บข้อมูล

3.4 การประมวลผลข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้ ต้องการแสวงหาคำตอบเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนระดับชั้นยศร้อยตำรวจตรี – ร้อยตำรวจเอก ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลจำนวนทั้งสิ้น 150 คน

ผู้วิจัยกำหนดการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie& Morgan) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 คน

Copyright by Mahidol University

3.2 เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เนื่องจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยจึงใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือซึ่งมีประเด็นคำถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อให้ได้คำตอบที่คลอบคลุม และตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแนวคำถาม (Guideline Questions) โดยแนวคำถามที่ได้นั้นจะอ้างอิงจากการค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเมื่อได้ข้อคำถามแล้วจึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องในเชิงเนื้อหา ให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาและวัตถุประสงค์ของการวิจัยมากที่สุด

ในการวิจัยครั้งนี้จะใช้ข้อคำถามที่มีขอบข่ายของแนวคำถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งจะประกอบด้วยกลุ่ม ประเด็นคำถามที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ตอนที่ 1ปัจจัยภูมิหลังส่วนบุคคลและสังคม

ตอนที่ 2 แนวคำถามเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านเศรษฐกิจ

ตอนที่ 3 แนวคำถามเกี่ยวกับภาพรวมด้านประสิทธิภาพของหน่วยงาน

ตอนที่ 4 แนวคำถามเกี่ยวข้องกับปัจจัยภายในหน่วยงาน

ตอนที่ 5แนวคำถามเกี่ยวข้องกับปัจจัยภายนอกหน่วยงาน

ทั้งนี้ ในประเด็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยกับบุคคลนั้น จะได้ดำเนินการให้เป็นไปตามขั้นตอนของคณะกรรมการวิจัยจริยธรรมในคนของมหาวิทยาลัยมหิดลไว้ในส่วนหนึ่งแล้ว

3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลมีดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างทำและรวบรวมแบบสอบถามด้วยตัวเอง

3.3.2เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นจะทำการกำหนดหมายเลขประจำแบบสอบถามเพื่อเตรียมนำไปวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล

3.3.3 สร้างคู่มือลงรหัสแบบสอบถามและทำการลงรหัสแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและลงรหัสแล้วมาบันทึกข้อมูลลงในเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อประมวลผลข้อมูลต่อไป

Copyright by Mahidol University

3.4 การประมวลผลข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ส่วนของการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยทำการประมวลผลข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS)

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

บรรยายลักษณะภูมิหลังส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และข้อมูลพื้นฐานทั่วไป โดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive) ได้แก่

- การแจกแจงความถี่และอัตราส่วนร้อยละ (Percentages)
- ค่าเฉลี่ย (Mean)
- ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.)สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
- หาค่าจำแนกรายข้อ (Item Analysis) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียรสัน (Pearson Product Moment correlation)
- หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)
- สถิติเพื่อใช้ในการตรวจสอบสมมติฐาน การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ได้แก่ One-way Analysis of Variance (F-test)
- โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน และเกณฑ์การแปลผล ซึ่งกำหนดค่าคะแนน (Weight) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ผลการประเมิน ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ผลการประเมิน ในระดับมาก
3 หมายถึง ผลการประเมิน ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง ผลการประเมิน ในระดับน้อย
1 หมายถึง ผลการประเมิน ในระดับน้อยที่สุด

Copyright by Mahidol University

และกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายข้อมูลที่เป็นค่าเฉลี่ยต่างๆ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง		ความหมาย
4.51-5.00	ผลการประเมิน	ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	ผลการประเมิน	ในระดับมาก
2.51-3.50	ผลการประเมิน	ในระดับปานกลาง
1.51-2.50	ผลการประเมิน	ในระดับน้อย
1.00-1.50	ผลการประเมิน	ในระดับน้อยที่สุด

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณาใน F – Distribution
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบน (Mean Squares)

Copyright by Mahidol University

บทที่ 4
ผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย หัวข้อที่สำคัญ ๆ ดังต่อไปนี้

4.1 ลักษณะทางประชากรหรือภูมิหลังทางสังคมของกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ภาพกว้างของระดับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในแต่ละด้าน

4.3 ภาพกว้างของความพร้อมของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในแต่ละด้าน

4.4 การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยทางด้านภูมิหลังส่วนบุคคลและสังคม ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยภายในหน่วยงาน และปัจจัยภายนอกหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน

Copyright by Mahidol University

4.1 ลักษณะทางประชากรหรือภูมิหลังทางสังคมของกลุ่มตัวอย่าง สามารถพิจารณารายละเอียดได้จากตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยทางด้านภูมิหลังทางสังคมในแต่ละด้าน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. อายุ		
1.1 21 – 30 ปี	63	58.33
1.2 31 – 40 ปี	28	25.93
1.3 41 – 50 ปี	5	4.63
1.4 51 – 60 ปี	12	11.11
2. ระดับการศึกษา		
2.1 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	81	75.0
2.2 ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	27	25.0
3. การฝึกอบรม หรือการศึกษาเพิ่มเติม		
3.1 ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรม	7	6.48
3.2 เคยเข้ารับการฝึกอบรม	101	93.52
4. การนับถือศาสนา		
4.1 พุทธ	96	88.89
4.2 คริสต์	5	4.63
4.3 อิสลาม	7	6.48
5. สถานภาพสมรส		
5.1 โสด	46	42.59
5.2 สมรส	62	57.41
6. ระดับชั้นยศ		
6.1 ร้อยตำรวจตรี	16	14.81
6.2 ร้อยตำรวจโท	35	32.41
6.3 ร้อยตำรวจเอก	57	52.78
ข้อมูลทั่วไป	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยทางด้านภูมิหลังทางสังคมในแต่ละด้าน (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
7. อายุราชการ		
7.1 1 – 5 ปี	48	44.45
7.2 6 – 10 ปี	39	36.11
7.3 11 – 15 ปี	5	4.63
7.4 15 ปีขึ้นไป	16	14.81
8. ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านงานสืบสวน		
8.1 1 – 7 ปี	87	80.56
8.2 8 - 15 ปี	9	8.33
8.3 15 ปีขึ้นไป	12	11.11
9. รายได้โดยรวมของครอบครัวต่อเดือน		
9.1 10,000 – 20,000 บาท/เดือน	31	28.70
9.2 20,001 – 30,000 บาท/เดือน	19	17.60
9.3 มากกว่า 30,000 บาท/เดือน	58	53.70
10. ค่าใช้จ่ายในการทำงาน		
10.1 ต่ำกว่า 5,000 บาท/เดือน	15	13.89
10.2 5,001 – 10,000 บาท/เดือน	72	66.67
10.3 10,001 – 15,000 บาท/เดือน	21	19.44
รวม	**108**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 108 คน พบว่า ส่วนใหญ่ อายุ 21–30 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 58.3 รองลงมา

อายุ 31–40 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 25.93 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 75.0 รองลงมา ปริญญาโทหรือเทียบเท่า จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 การฝึกอบรม หรือการศึกษาเพิ่มเติมส่วนใหญ่เคยเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 93.52 รองลงมา ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.48 การนับถือศาสนา ส่วนใหญ่เป็นศาสนาพุทธ จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อย

Copyright by Mahidol University

ละ 88.89 รองลงมา เป็นศาสนาอิสลาม จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.48 สถานภาพสมรส ส่วนใหญ่ สมรส จำนวน 62 คน

คิดเป็นร้อยละ57.41 รองลงมา โสด จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 42.59 ระดับชั้นยศส่วนใหญ่เป็นร้อยตำรวจเอก จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 52.78 รองลงมา เป็นร้อยตำรวจโท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 32.41 อายุราชการส่วนใหญ่ 1-5 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 44.45 รองลงมา 6-10 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 36.11 ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านงานสืบสวน 1-7 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 80.56 รองลงมา 15 ปีขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11 รายได้โดยรวมของครอบครัวต่อเดือนส่วนใหญ่ มากกว่า 30,000 บาท/เดือน จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 53.70 รองลงมา 10,000-20,000 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 28.70 ค่าใช้จ่ายในการทำงานส่วนใหญ่ 5,001 – 10,000 บาท/เดือน จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมา 10,000-15,000 บาท/เดือน จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 19.44

4.2 ภาพกว้างของประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในแต่ละด้าน สามารถพิจารณารายละเอียดได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน โดยรวมทุก ๆ ด้าน

ภาพรวมของประสิทธิภาพฯ แต่ละด้าน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับประสิทธิภาพ
1.ด้านความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่สืบสวน	3.83	0.39	มาก
2.ด้านความพึงพอใจของประชาชน	3.08	0.28	ปานกลาง
3.ด้านการสืบสวนและจับกุม	3.52	0.38	มาก
4.ด้านกฎหมายและคดี	3.88	0.33	มาก
5.ด้านความพร้อมและยุทธวิธีตำรวจ	3.54	0.14	มาก
รวม	**3.57**	**0.24**	**มาก**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อภาพรวมด้านประสิทธิภาพของหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.57) ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 4 ด้านเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านกฎหมายและคดี ($\overline{X}$ = 3.88) รองลงมา ด้านความพึงพอใจของ

Copyright© by Mahidol University

เจ้าหน้าที่สืบสวน ($\overline{X}$ = 3.83) รองลงมา ด้านความพร้อมและยุทธวิธีตำรวจ ($\overline{X}$ = 3.54) และ ด้านการสืบสวนและจับกุม ($\overline{X}$ = 3.52) ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ความพึงพอใจของประชาชน ($\overline{X}$ = 3.08)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน ด้านความพึงพอใจในงาน

ด้านความพึงพอใจในงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการตีความ
1. ท่านมีความรักและภาคภูมิใจในความเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายสืบสวน	4.33	0.47	มาก
2. ท่านตั้งใจทำงานด้วยความทุ่มเท เสียสละ เพื่อให้งานสำเร็จ	4.00	0.58	มาก
3. ท่านให้ความสำคัญกับทุกคดีที่เกิดขึ้นในพื้นที่รับผิดชอบโดยไม่มีการละเว้นหรือเลือกปฏิบัติ	3.58	0.50	มาก
4. ท่านมีความเต็มใจและพร้อมที่จะเผชิญกับสถานการณ์ที่เสี่ยงอันตรายในการเข้าจับกุมคนร้าย	3.42	0.49	ปานกลาง
รวม	**3.83**	**0.39**	**มาก**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ด้านความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่สืบสวน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.83) เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ท่านมีความรักและภาคภูมิใจ ในความเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายสืบสวน ($\overline{X}$ = 4.33) รองลงมา ท่านตั้งใจทำงานด้วยความทุ่มเท เสียสละ เพื่อให้งานสำเร็จ ($\overline{X}$ = 4.00) รองลงมา ท่านให้ความสำคัญกับทุกคดีที่เกิดขึ้นในพื้นที่รับผิดชอบโดยไม่มีการละเว้นหรือเลือกปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 3.58) ต่ำสุดคือ ท่านมีความเต็มใจและพร้อมที่จะเผชิญกับสถานการณ์ที่เสี่ยงอันตรายในการเข้าจับกุมคนร้าย ($\overline{X}$ = 3.42)

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน ด้านความพึงพอใจของประชาชน

ด้านความพึงพอใจของประชาชน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการตีความ
1. หน่วยงานของท่านถูกประชาชนร้องเรียนเกี่ยวกับความล่าช้าของคดีความอยู่เสมอ	2.75	0.60	ปานกลาง
2. ประชาชนในพื้นที่ให้ความร่วมมือและให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการสืบสวนเป็นอย่างดี	3.25	0.59	ปานกลาง
3. ประชาชนยอมรับฟังคำแนะนำและปฏิบัติตามสิ่งที่ท่านประชาสัมพันธ์ไปเป็นอย่างดี	3.25	0.59	ปานกลาง
4. หน่วยงานของท่านได้รับการชมเชยจากประชาชนหรือสื่อมวลชนเป็นประจำ	3.08	0.50	ปานกลาง
รวม	3.08	0.28	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ด้านความพึงพอใจของประชาชน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X} = 3.08$) เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ประชาชนในพื้นที่ให้ความร่วมมือและให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการสืบสวนเป็นอย่างดี ($\overline{X} = 3.25$) เท่ากันกับ ประชาชนยอมรับฟังคำแนะนำและปฏิบัติตามสิ่งที่ท่านประชาสัมพันธ์ไปเป็นอย่างดี($\overline{X} = 3.25$) รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านได้รับการชมเชยจากประชาชนหรือสื่อมวลชนเป็นประจำ ($\overline{X} = 3.08$) และสุดท้าย คือ หน่วยงานของท่านถูกประชาชนร้องเรียนเกี่ยวกับความล่าช้าของคดีความอยู่เสมอ ($\overline{X} = 2.75$)

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน ด้านการสืบสวนจับกุม

ด้านการสืบสวนและจับกุม	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการตีความ
1. เมื่อมีคดีเกิดขึ้นฝ่ายสืบสวนของท่านจะสามารถติดตามจับกุมคนร้ายมาดำเนินคดีได้เสมอ	3.58	0.50	มาก
2. ผลการจับกุมคดีทุกประเภทของท่านในแต่ละปีผ่านตามเกณฑ์การประเมินที่ทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนดไว้	3.67	0.47	มาก
3. ฝ่ายสืบสวนของท่านมีข้อมูลข่าวสารของบุคคล ชุมชนและกลุ่มแก๊งต่างๆในพื้นที่อยู่อย่างครบถ้วน	3.33	0.46	ปานกลาง
4. ฝ่ายสืบสวนของท่าน มีผลคะแนนที่ดีสำหรับตัวชี้วัดทุกๆด้านที่เกี่ยวกับงานสืบสวนในการตรวจราชการของจเรตำรวจแห่งชาติ	3.50	0.50	ปานกลาง
รวม	3.52	0.38	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ด้านการสืบสวนและจับกุม โดยรวมอยู่ในระดับมาก($\overline{X} = 3.52$) เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ผลการจับกุมคดีทุกประเภทของท่านในแต่ละปี ผ่านตามเกณฑ์การประเมินที่ทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนดไว้($\overline{X} =$ 3.67) รองลงมา คือ เมื่อมีคดีเกิดขึ้นฝ่ายสืบสวนของท่านจะสามารถติดตามจับกุมคนร้ายมาดำเนินคดีได้เสมอ ($\overline{X} =$ 3.58) รองลงมา คือ ฝ่ายสืบสวนของท่าน มีผลคะแนนที่ดีสำหรับตัวชี้วัดทุกๆด้านที่เกี่ยวกับงานสืบสวนในการตรวจราชการของจเรตำรวจแห่งชาติ ($\overline{X} =$ 3.50) สุดท้าย คือ ฝ่ายสืบสวนของท่านมีข้อมูลข่าวสารของบุคคล ชุมชนและกลุ่มแก๊งต่างๆในพื้นที่อยู่อย่างครบถ้วน ($\overline{X} = 3.33$)

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน ด้านกฎหมายและคดี

ด้านกฎหมายและคดี	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการตีความ
1. ท่านสามารถรวบรวมพยานหลักฐานที่จำเป็นต่อการดำเนินคดีได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์	3.67	0.47	มาก
2.ในการนำพยานหลักฐานต่างๆเข้าสู่คดี ท่านได้ดำเนินการอย่างถูกต้องตามหลักกฎหมายและมีความรัดกุมรอบคอบ	3.92	0.28	มาก
3. ผู้ต้องหาที่ให้การปฏิเสธในชั้นจับกุม แต่ส่วนใหญ่ก็ถูกศาลพิพากษาลงโทษ เนื่องจากพยานหลักฐานครบถ้วนแน่นหนา	3.75	0.73	มาก
4. การดำเนินการถูกต้องตามหลักและขั้นตอนของกฎหมาย ทำให้ท่านไม่เคยถูกผู้ต้องหาร้องเรียนหรือฟ้องกลับ	4.17	0.37	มาก
รวม	**3.88**	**0.33**	**มาก**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนด้านกฎหมายและคดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.88) เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การดำเนินการถูกต้องตามหลักและขั้นตอนของกฎหมาย ทำให้ท่านไม่เคยถูกผู้ต้องหาร้องเรียนหรือฟ้องกลับ($\overline{X}$ = 4.17) รองลงมา ในการนำพยานหลักฐานต่างๆเข้าสู่คดี ท่านได้ดำเนินการอย่างถูกต้องตามหลักกฎหมายและมีความรัดกุมรอบคอบ ($\overline{X}$ = 3.92) รองลงมาผู้ต้องหาที่ให้การปฏิเสธในชั้นจับกุม แต่ส่วนใหญ่ก็ถูกศาลพิพากษาลงโทษ เนื่องจากพยาน หลักฐานครบถ้วนแน่นหนา ($\overline{X}$ = 3.75) ต่ำที่สุด คือ ท่านสามารถรวบรวมพยานหลักฐานที่จำเป็นต่อการดำเนินคดีได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ($\overline{X}$ = 3.67)

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน ด้านความพร้อมและยุทธวิธีตำรวจ

ด้านความพร้อมและยุทธวิธีตำรวจ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการตีความ
1. ภายหลังปฏิบัติการเข้าจับกุมคนร้าย ทีมงานฝ่ายสืบสวนทุกคนปลอดภัย	3.92	0.28	มาก
2. ไม่มีการสูญเสียชีวิตหรือทรัพย์สินของประชาชนที่ไม่เกี่ยวข้อง ในขณะที่เข้าจับกุมคนร้าย	3.92	0.64	มาก
3. เมื่อฝ่ายสืบสวนของท่านเข้าจับกุมคนร้าย คนร้ายมักไหวตัวทันหรือหลบหนีไปได้บ่อยครั้ง	2.42	0.63	ปานกลาง
4. ไม่เกิดความแตกแยกในฝ่ายสืบสวน โดยทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพในทุกภารกิจ	3.92	0.28	มาก
รวม	3.54	0.14	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ด้านความพร้อมและยุทธวิธีตำรวจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.54) เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ภายหลังปฏิบัติการเข้าจับกุมคนร้าย ทีมงานฝ่ายสืบสวนทุกคนปลอดภัย ($\overline{X}$ = 3.92) รองลงมา ไม่มีการสูญเสียชีวิตหรือทรัพย์สินของประชาชนที่ไม่เกี่ยวข้อง ในขณะที่เข้าจับกุมคนร้าย ($\overline{X}$ = 3.92) รองลงมาไม่เกิดความแตกแยกในฝ่ายสืบสวน โดยทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพในทุกภารกิจ

($\overline{X}$ = 3.92) สุดท้าย คือ เมื่อฝ่ายสืบสวนของท่านเข้าจับกุมคนร้าย คนร้ายมักไหวตัวทันหรือหลบหนีไปได้บ่อยครั้ง ($\overline{X}$ = 2.42)

Copyright by Mahidol University

4.3 ภาพกว้างของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน สามารถพิจารณารายละเอียดได้ในตารางถัดไป ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนโดยรวมแต่ละด้าน

ปัจจัยภายในหน่วยงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับทัศนคติ
1.ด้านกำลังพล	3.25	0.44	ปานกลาง
2. ด้านงบประมาณ	3.19	0.43	ปานกลาง
3. ด้านคุณสมบัติ และความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.02	0.19	มาก
4.ด้านโอกาสก้าวหน้า	3.33	0.35	ปานกลาง
5.ด้านความผูกพันในหน่วยงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.58	0.21	มาก
6.ด้านทักษะในการทำงาน	3.67	0.34	มาก
7.ด้านสวัสดิการและรายได้	3.18	0.21	ปานกลาง
8.ด้านวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน	3.29	0.39	ปานกลาง
รวม	**3.44**	**0.18**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ปัจจัยภายในหน่วยงานโดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.44) ปัจจัยในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านคุณสมบัติ และความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.02) รองลงมา ด้านทักษะในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.67) รองลงมา ด้านความผูกพันในหน่วยงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน($\overline{X}$ = 3.58) อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 5 ด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านโอกาสก้าวหน้า($\overline{X}$ = 3.33) รองลงมา ด้านวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน($\overline{X}$ = 3.29) รองลงมา ด้านกำลังพล ($\overline{X}$ = 3.25) รองลงมา ด้านงบประมาณ($\overline{X}$ = 3.19) และต่ำสุด

ด้านสวัสดิการและรายได้ ($\overline{X}$ = 3.18)

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนด้านกำลังพล

ด้านกำลังพล	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการตีความ
1. ในหน่วยงานของท่านมีกำลังเจ้าหน้าที่งานสืบสวนอยู่อย่างเพียงพอกับปริมาณงาน	2.92	0.76	ปานกลาง
2. ในหน่วยงานของท่านมอบหมายหน้าที่และจัดชุดปฏิบัติการสืบสวนได้อย่างพอเหมาะ	3.50	0.65	ปานกลาง
3. การพิจารณาคัดเลือกตำรวจเข้ามาทำงานสืบสวนเป็นไปอย่างไม่มีแบบแผนไม่มีมาตรฐาน	3.08	0.28	ปานกลาง
4. ผู้ปฏิบัติงานสืบสวนมีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติที่เหมาะสมในการทำงาน	3.50	0.50	ปานกลาง
รวม	**3.25**	**0.44**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านกำลังพล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X} = 3.25$) เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ในหน่วยงานของท่านมอบหมายหน้าที่และจัดชุดปฏิบัติการสืบสวนได้อย่างพอเหมาะ ($\overline{X} = 3.50$) รองลงมา ผู้ปฏิบัติงานสืบสวนมีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติที่เหมาะสมในการทำงาน ($\overline{X} = 3.50$) รองลงมา การพิจารณาคัดเลือกตำรวจเข้ามาทำงานสืบสวนเป็นไปอย่างไม่มีแบบแผนไม่มีมาตรฐาน($\overline{X} = 3.08$) สุดท้าย คือ ในหน่วยงานของท่านมีกำลังเจ้าหน้าที่งานสืบสวนอยู่อย่างเพียงพอกับปริมาณงาน ($\overline{X} = 2.92$)

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนด้านงบประมาณ

ด้านงบประมาณ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับทัศนคติ
1. ในหน่วยงานของท่านได้รับจัดสรรงบประมาณสำหรับงานสืบสวนอย่างเพียงพอ	2.67	0.75	ปานกลาง
2. ท่านต้องจัดหางบประมาณ หรือนำเงินส่วนตัวมาใช้จ่ายในการทำงานสืบสวนเสมอ	3.67	0.74	มาก
3. หน่วยของท่านใช้เงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรหรือเบิกจ่ายมาอย่างมีประสิทธิภาพ	3.33	0.47	ปานกลาง
4. การเบิกค่าใช้จ่ายงบประมาณในการปฏิบัติงานสืบสวนเป็นไปอย่างรวดเร็ว	3.08	0.76	ปานกลาง
รวม	**3.19**	**0.43**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ด้านงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.19) เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ท่านต้องจัดหางบประมาณ หรือนำเงินส่วนตัวมาใช้จ่ายในการทำงานสืบสวนเสมอ ($\overline{X}$ = 3.67) รองลงมา หน่วยของท่านใช้เงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรหรือเบิกจ่ายมาอย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 3.33) รองลงมา การเบิกค่าใช้จ่ายงบประมาณในการปฏิบัติงานสืบสวนเป็นไปอย่างรวดเร็ว ($\overline{X}$ = 3.08) ต่ำที่สุด คือ ในหน่วยงานของท่านได้รับจัดสรรงบประมาณสำหรับงานสืบสวนอย่างเพียงพอ ($\overline{X}$ = 2.67)

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยปัจจัยภายในหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน ด้านคุณสมบัติและความสามารถในการปฏิบัติงาน

ด้านคุณสมบัติ และความสามารถในการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการตีความ
1. ในหน่วยงานของท่าน เจ้าหน้าที่งานสืบสวนมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.83	0.37	มาก
2. เมื่อเกิดปัญหาข้อขัดข้องในการสืบสวนจับกุมผู้กระทำความผิดท่านสามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง	4.00	0.18	มาก
3. ท่านได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้เกี่ยวกับยุทธวิธีด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการสืบสวนจากหน่วยงาน	4.08	0.28	มาก
4. ท่านมีความพร้อม ทั้งร่างกายและจิตใจในขณะเข้าทำการสืบสวนจับกุมผู้กระทำความผิดทุกครั้ง	4.17	0.37	มาก
รวม	**4.02**	**0.19**	**มาก**

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ด้านคุณสมบัติ และความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.02) เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ท่านมีความพร้อม ทั้งร่างกายและจิตใจในขณะเข้าทำการสืบสวนจับกุมผู้กระทำความผิดทุกครั้ง ($\overline{X}$ = 4.17) รองลงมา ท่านได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้เกี่ยวกับยุทธวิธีด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการสืบสวนจากหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 4.08) รองลงมาเมื่อเกิดปัญหาข้อขัดข้องในการสืบสวนจับกุมผู้กระทำความผิด ท่านสามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ($\overline{X}$ = 4.00) สุดท้าย คือ ในหน่วยงานของท่าน เจ้าหน้าที่งานสืบสวนมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 3.83)

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยปัจจัยภายในหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน

ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับทัศนคติ
1. หน่วยงานของท่านส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าโดยเสมอภาคกัน	3.25	0.73	ปานกลาง
2. การปฏิบัติงานสืบสวนมีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบ	3.25	0.44	ปานกลาง
3.ความก้าวหน้าในอาชีพการงานขึ้นอยู่กับการตั้งใจปฏิบัติหน้าที่และความสามารถของท่าน	2.92	0.50	ปานกลาง
4. ถ้าไม่มีผู้ใหญ่สนับสนุนหรือให้ความช่วยเหลือแล้วยากที่จะเจริญก้าวหน้า	3.92	0.76	มาก
รวม	**3.33**	**0.35**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X} = 3.33$) เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ถ้าไม่มีผู้ใหญ่สนับสนุนหรือให้ความช่วยเหลือแล้วยากที่จะเจริญก้าวหน้า($\overline{X} =$ 3.92) รองลงมา หน่วยงานของท่านส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าโดยเสมอภาคกัน ($\overline{X} =$ 3.25) รองลงมา การปฏิบัติงานสืบสวนมีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ($\overline{X} = 3.25$) ต่ำสุดคือ ความก้าวหน้าในอาชีพการงานขึ้นอยู่กับการตั้งใจปฏิบัติหน้าที่และความสามารถของท่าน ($\overline{X} =$ 2.92)

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน ด้านความผูกพันในหน่วยงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความผูกพันในหน่วยงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับทัศนคติ
1. ท่าน และเพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานสืบสวน	4.02	0.27	มาก
2. เมื่อประสบปัญหาไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว เพื่อนร่วมงานของท่านยินดีให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษา	4.07	0.28	มาก
3.หน่วยงานของท่านมีความสามัคคีกันและคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว	4.08	0.29	มาก
4. เพื่อนร่วมงานของท่านมีการชิงดีชิงเด่น ก้าวก่ายหน้าที่กัน และการทำงานลักษณะตัวใครตัวมัน	2.08	0.28	ปานกลาง
รวม	**3.58**	**0.21**	**มาก**

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ด้านความผูกพันในหน่วยงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.58) เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ หน่วยงานของท่านมีความสามัคคีกันและคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว($\overline{X}$ = 4.08) รองลงมา เมื่อประสบปัญหาไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว เพื่อนร่วมงานของท่านยินดีให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษา($\overline{X}$ = 4.07) รองลงมา ท่านและเพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานสืบสวน ($\overline{X}$ = 4.02) สุดท้ายคือ เพื่อนร่วมงานของท่านมีการชิงดีชิงเด่น ก้าวก่ายหน้าที่กัน และการทำงานลักษณะตัวใครตัวมัน ($\overline{X}$ = 2.08)

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน ด้านทักษะในการทำงาน

ด้านทักษะในการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับทัศนคติ
1. ในหน่วยงานของท่านมีแผนงาน เป้าหมายและนโยบายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานสืบสวน	3.67	0.47	มาก
2. ในการปฏิบัติงานของท่านได้นำวิทยาการที่ทันสมัยต่าง ๆ ร่วมสนับสนุนการปฏิบัติงานสืบสวน	3.25	0.73	ปานกลาง
3. ในหน่วยงานของท่าน การทำงานจะมีการวางแผนงานที่ดี และรอบคอบเสมอ	3.67	0.47	มาก
4. ในปัจจุบันตำรวจสืบสวนใช้วิธีการสืบสวนจากคำสั่งสอนและประสบการณ์ของรุ่นพี่	4.08	0.28	มาก
รวม	3.67	0.34	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ด้านทักษะในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.67) เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ในปัจจุบันตำรวจสืบสวนใช้วิธีการสืบสวนจากคำสั่งสอนและประสบการณ์ของรุ่นพี่

($\overline{X}$ = 4.08) รองลงมา ในหน่วยงานของท่านมีแผนงาน เป้าหมายและนโยบายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานสืบสวน ($\overline{X}$ = 3.67) รองลงมาในหน่วยงานของท่าน การทำงานจะมีการวางแผนงานที่ดี และรอบคอบเสมอ ($\overline{X}$ = 3.67) สุดท้ายคือ ในการปฏิบัติงานของท่านได้นำวิทยาการที่ทันสมัยต่าง ๆ ร่วมสนับสนุนการปฏิบัติงานสืบสวน ($\overline{X}$ = 3.25)

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน ด้านสวัสดิการและรายได้

ด้านสวัสดิการและรายได้	$\overline{X}$	S.D.	ระดับทัศนคติ
1. การเบิกจ่ายเงินเกี่ยวกับรายได้ สวัสดิการต่าง ๆ ในหน่วยงานของท่านมีความล่าช้าไม่สะดวก	3.42	0.49	ปานกลาง
2. ท่านมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่หน่วยงานของท่านมอบให้ นอกเหนือจากสวัสดิการที่เบิกได้ตามระเบียบ	3.25	0.44	ปานกลาง
3. การปฏิบัติงานสืบสวนมีรายได้เพียงพอที่จะเลี้ยงตนเอง และครอบครัวได้อย่างมีความสุข	3.17	0.37	ปานกลาง
4. รายได้ และค่าตอบแทนในการทำงานสืบสวนเหมาะสมกับความรับผิดชอบต่องาน	2.92	0.28	ปานกลาง
รวม	**3.18**	**0.21**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ด้านสวัสดิการและรายได้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.18) เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การเบิกจ่ายเงินเกี่ยวกับรายได้ สวัสดิการต่างๆในหน่วยงานของท่านมีความล่าช้าไม่สะดวก ($\overline{X}$ = 3.42) รองลงมา ท่านมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่หน่วยงานของท่านมอบให้นอกเหนือจากสวัสดิการที่เบิกได้ตามระเบียบ ($\overline{X}$ = 3.25) รองลงมา การปฏิบัติงานสืบสวนมีรายได้เพียงพอที่จะเลี้ยงตนเอง และครอบครัวได้อย่างมีความสุข ($\overline{X}$ = 3.17) ต่ำสุดคือ รายได้ และค่าตอบแทนในการทำงานสืบสวน เหมาะสมกับความรับผิดชอบต่องาน ($\overline{X}$ = 2.92)

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน ด้านวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

ด้านวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับทัศนคติ
1. ท่านมีอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานสืบสวนอยู่อย่างเพียงพอและครบครัน	3.25	0.60	ปานกลาง
2. อุปกรณ์และเครื่องมือที่ท่านใช้ในการปฏิบัติงานสืบสวนมีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพทัดเทียมที่คนร้ายใช้	2.92	0.28	ปานกลาง
3. ในหน่วยงานของท่านมียานพาหนะ และจัดสรรน้ำมันเชื้อเพลิงใช้ใช้อย่างเพียงพอแล้ว	3.50	0.50	ปานกลาง
4. หน่วยงานของท่านจัดเครื่องมือใช้อำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงานได้อย่างเหมาะสม	3.50	0.50	ปานกลาง
รวม	**3.29**	**0.39**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ด้านวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.29) เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ในหน่วยงานของท่านมียานพาหนะ และจัดสรรน้ำมันเชื้อเพลิงใช้ใช้อย่างเพียงพอแล้ว ($\overline{X}$ = 3.50) เท่ากันกับ หน่วยงานของท่านจัดเครื่องมือใช้อำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงานได้อย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.50) รองลงมา ท่านมีอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานสืบสวนอยู่อย่างเพียงพอและครบครัน ($\overline{X}$ = 3.25) สุดท้ายคือ อุปกรณ์และเครื่องมือที่ท่านใช้ในการปฏิบัติงานสืบสวนมีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพทัดเทียมที่คนร้ายใช้ ($\overline{X}$ = 2.92)

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัจจัยภายนอกหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน **n = 108**

ปัจจัยภายนอกหน่วยงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับทัศนคติ
1.ด้านพื้นที่รับผิดชอบ	3.23	0.39	ปานกลาง
2.ด้านการสืบสวนหาข่าว และการมีสายลับให้ข่าว	3.83	0.16	มาก
3.ด้านกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง	3.54	0.41	มาก
4.ด้านการประสานงานระหว่างหน่วยงาน	3.92	0.16	มาก
5.ด้านการเสนอข่าวต่อสื่อมวลชน	3.72	0.36	มาก
รวม	**3.65**	**0.19**	**มาก**

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ปัจจัยภายนอกหน่วยงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.65) โดยอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการประสานงานระหว่างหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 3.92) รองลงมา ด้านการสืบสวนหาข่าว และการมีสายลับให้ข่าว($\overline{X}$ = 3.83) รองลงมาด้านการเสนอข่าวต่อสื่อมวลชน ($\overline{X}$ =3.72) และ ด้านกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง ($\overline{X}$ =3.54) อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านพื้นที่รับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.23)

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายนอกหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน ด้านพื้นที่รับผิดชอบ

ด้านพื้นที่รับผิดชอบ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับทัศนคติ
53. หน่วยงานของท่านมีพื้นที่รับผิดชอบมาก ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานและดูแลได้อย่างทั่วถึง	3.08	0.49	ปานกลาง
54. ในพื้นที่รับผิดชอบของท่านมีกลุ่มบุคคลเฝ้าระวังและกลุ่มแก๊งที่มักก่ออาชญากรรมอยู่มากจนยากที่จะปราบปรามให้หมดไป	2.67	0.47	ปานกลาง
55. จำนวนประชากรในพื้นที่รับผิดชอบมีมากเกินกำลังเจ้าหน้าที่สืบสวนที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดี	3.17	0.80	ปานกลาง
56. มีเส้นทางคมนาคมที่สามารถเดินทางติดต่อไปมาสะดวก ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานสืบสวน	4.00	0.02	มาก
รวม	**3.23**	**0.39**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ด้านพื้นที่รับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.23) เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ มีเส้นทางคมนาคมที่สามารถเดินทางติดต่อไปมาสะดวก ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานสืบสวน($\overline{X}$ = 4.00) รองลงมา จำนวนประชากรในพื้นที่รับผิดชอบมีมากเกินกำลังเจ้าหน้าที่สืบสวนที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดี ($\overline{X}$ = 3.17) รองลงมา หน่วยงานของท่านมีพื้นที่รับผิดชอบมาก ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานและดูแลได้อย่างทั่วถึง ($\overline{X}$ = 3.08) สุดท้ายคือ ในพื้นที่รับผิดชอบของท่านมีกลุ่มบุคคลเฝ้าระวังและกลุ่มแก๊งที่มักก่ออาชญากรรมอยู่มากจนยากที่จะปราบปรามให้หมดไป ($\overline{X}$ = 2.67)

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายนอกหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน ด้านการสืบสวนหาข่าว และการมีสายลับให้ข่าว

ด้านการสืบสวนหาข่าว และการมีสายลับให้ข่าว	$\overline{X}$	S.D.	ระดับทัศนคติ
57. หน่วยงานของท่านมีการสืบสวนหาข่าว การวิเคราะห์ข่าวสารก่อนการออกไปจับกุมคนร้ายทุกครั้ง	4.00	0.02	มาก
58. สายลับมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการช่วยเหลือการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนให้ได้ผลดี	4.33	0.47	มาก
59. สายลับของท่านมีความน่าเชื่อถือและสามารถเชื่อใจได้ ช่วยให้ท่านจับกุมผู้กระทำผิดได้หลายครั้ง	3.92	0.28	มาก
60. แม้ไม่มีสายลับให้ข่าวก็ตาม ความสำเร็จในการจับกุมผู้กระทำผิดเป็นผลมาจากตัวท่านเอง	3.08	0.27	ปานกลาง
รวม	**3.83**	**0.16**	**มาก**

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ด้านการสืบสวนหาข่าว และการมีสายลับให้ข่าว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X} = 3.83$) เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ สายลับมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการช่วยเหลือการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนให้ได้ผลดี ($\overline{X} = 4.33$) รองลงมา หน่วยงานของท่านมีการสืบสวนหาข่าว การวิเคราะห์ข่าวสารก่อนการออกไปจับกุมคนร้ายทุกครั้ง ($\overline{X} = 4.00$) รองลงมาสายลับของท่านมีความน่าเชื่อถือและสามารถเชื่อใจได้ ช่วยให้ท่านจับกุมผู้กระทำผิดได้หลายครั้ง

($\overline{X} = 3.92$) สุดท้ายคือ แม้ไม่มีสายลับให้ข่าวก็ตาม ความสำเร็จในการจับกุมผู้กระทำผิดเป็นผลมาจากตัวท่านเอง ($\overline{X} = 3.08$)

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายนอกหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน ด้านกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ด้านกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง	$\overline{X}$	S.D.	ระดับทัศนคติ
61. ท่านได้ศึกษาหาความรู้ กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานสืบสวนอยู่เสมอ	4.00	0.02	มาก
62. กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ไม่เอื้ออำนวยและคุ้มครองต่อการปฏิบัติงานสืบสวนเท่าที่ควร	3.42	0.64	ปานกลาง
63.การสืบสวน บางครั้งท่านต้องเสี่ยงต่อการฝ่าฝืนกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงและบรรลุผล	3.42	0.50	ปานกลาง
64. กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานสืบสวนมีความยุ่งยาก มีข้อจำกัด ทำให้เป็นอุปสรรคในการทำงาน	3.33	0.63	ปานกลาง
รวม	**3.54**	**0.41**	**มาก**

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยรวมอยู่ในระดับมาก($\overline{X}$ = 3.54) เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ท่านได้ศึกษาหาความรู้ กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานสืบสวนอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.00) รองลงมา กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ไม่เอื้ออำนวยและคุ้มครองต่อการปฏิบัติงานสืบสวนเท่าที่ควร ($\overline{X}$ = 3.42) รองลงมา การสืบสวน บางครั้งท่านต้องเสี่ยงต่อการฝ่าฝืนกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงและบรรลุผล ($\overline{X}$ = 3.42) รองลงมา กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานสืบสวน มีความยุ่งยาก มีข้อจำกัด ทำให้เป็นอุปสรรคในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.33)

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายนอกหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน ด้านการประสานงานระหว่างหน่วยงาน

ด้านการประสานงานระหว่างหน่วยงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับทัศนคติ
65. หน่วยงานต่างๆในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้ความร่วมมือกับท่านในการติดต่อประสานงานเป็นอย่างดี	4.00	.02	มาก
66. ท่านได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานของภาครัฐและเอกชนต่างๆเสมอในการติดต่อประสานข้อมูล	3.67	.47	มาก
67. หน่วยงานของท่าน มีการประสานงาน แจ้งข่าวสาร และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เสมอ	3.58	.50	มาก
68. การประสานงานที่ดีกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง มีผลต่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงานสืบสวน	4.42	.49	มาก
รวม	**3.92**	**0.16**	**มาก**

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ด้านการประสานงานระหว่างหน่วยงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.92) เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การประสานงานที่ดีกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง มีผลต่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงานสืบสวน($\overline{X}$ = 4.42) รองลงมา หน่วยงานต่างๆในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้ความร่วมมือกับท่านในการติดต่อประสานงานเป็นอย่างดี($\overline{X}$ = 4.00) รองลงมา ท่านได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานของภาครัฐและเอกชนต่างๆเสมอในการติดต่อประสานข้อมูล ($\overline{X}$ = 3.67) รองลงมา หน่วยงานของท่าน มีการประสานงาน แจ้งข่าวสาร และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เสมอ ($\overline{X}$ = 3.58)

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายนอกหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน ด้านการเสนอข่าวต่อสื่อมวลชน

ด้านการเสนอข่าวต่อสื่อมวลชน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับทัศนคติ
69.การเสนอข่าวของสื่อมวลชนที่มีราย ละเอียดของแนวทางการสืบสวนทำให้ปฏิบัติงานได้ยากขึ้น	3.50	0.50	ปานกลาง
70. การเสนอข่าวของสื่อมวลชน ซึ่งมีรายละเอียดของคดี ทำให้ผู้ต้องหาไหวตัวและหลบหนีไปได้	3.50	0.50	ปานกลาง
71. การเสนอข่าวของสื่อมวลชน เป็นการเผยแพร่ถึงผลงานของท่านทำให้ท่านมีกำลังใจทำงานมากขึ้น	3.87	0.59	มาก
72. การเสนอข่าวของสื่อมวลชน เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	4.00	0.02	มาก
รวม	**3.72**	**0.36**	**มาก**

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ด้านการเสนอข่าวต่อสื่อมวลชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X} = 3.72$) เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การเสนอข่าวของสื่อมวลชน เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา($\overline{X} = 4.00$) รองลงมา การเสนอข่าวของสื่อมวลชน เป็นการเผยแพร่ถึงผลงานของท่านทำให้ท่านมีกำลังใจทำงานมากขึ้น ($\overline{X}$ =3.87) รองลงมาการเสนอข่าวของสื่อมวลชนที่มีราย ละเอียดของแนวทางการสืบสวนทำให้ปฏิบัติงานได้ยากขึ้น ($\overline{X}$ = 3.50) และ การเสนอข่าวของสื่อมวลชนที่มีราย ละเอียดของแนวทางการสืบสวนทำให้ปฏิบัติงานได้ยากขึ้น ($\overline{X}$ = 3.50)

4.4 การทดสอบสมมติฐาน

จากสมมติฐานที่กำหนดไว้ในบทที่ 1 ที่กล่าวว่าปัจจัยทางด้านภูมิหลังส่วนบุคคลและสังคม ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยภายในหน่วยงาน และปัจจัยภายนอกหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลสามารถพิจารณารายละเอียดได้ตามปัจจัยในแต่ละด้าน ดังนี้

Copyright by Mahidol University

4.4.1 กรณีปัจจัยทางด้านภูมิหลังส่วนบุคคลและสังคม สามารถพิจารณาได้ตั้งแต่ตารางที่ 4.23-4.26 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ของปัจจัยทางด้านอายุ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	.42	3	.14	11.88	*.00
ภายในกลุ่ม	1.23	104	.01		
รวม	1.66	107			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ปัจจัยทางด้านอายุของกลุ่มตัวอย่างหรือเจ้าที่ตำรวจสายสืบมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจดังกล่าว (ในเชิงความแตกต่าง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุตั้งแต่51-60 ปี มีความเห็นว่าการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายสืบมีประสิทธิภาพ (ด้านความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายสืบ ด้านความพึงพอใจของประชาชน ด้านการสืบสวนและจับกุม ด้านกฎหมายและคดี และด้านความพร้อมและยุทธวิธีตำรวจ) มากกว่ากลุ่มตัวอย่างหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุตั้งแต่ 21-30 ปี อายุตั้งแต่31-40 ปี และอายุตั้งแต่ 41-50 ปี

ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดี่ยว ของปัจจัยทางด้านการฝึกอบรมหรือศึกษาเพิ่มเติม ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	t	Sig
ระหว่างกลุ่ม	.32	1	.32	25.40	*.00
ภายในกลุ่ม	1.34	106	.01		
รวม	1.66	107			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Copyright by Mahidol University

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ปัจจัยทางด้านการฝึกอบรม หรือการศึกษาเพิ่มเติม ของกลุ่มตัวอย่างหรือเจ้าที่ตำรวจสายสืบ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจดังกล่าว (ในเชิงความแตกต่าง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจที่เคยเข้ารับการฝึกอบรม หรือการศึกษาเพิ่มเติมมาก่อน มีความเห็นว่าการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายสืบมีประสิทธิภาพ (ด้านความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายสืบ ด้านความพึงพอใจของประชาชน ด้านการสืบสวนและจับกุม ด้านกฎหมายและคดี และด้านความพร้อมและยุทธวิธีตำรวจ)มากกว่ากลุ่มตัวอย่างหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรม หรือการศึกษาเพิ่มเติม

ตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ของปัจจัยทางด้านระดับชั้นยศ ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	.50	2	.25	22.52	*.00
ภายในกลุ่ม	1.16	105	.01		
รวม	1.66	107			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ปัจจัยทางด้านระดับชั้นยศ ของกลุ่มตัวอย่างหรือเจ้าที่ตำรวจสายสืบ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจดังกล่าว (ในเชิงความแตกต่าง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นยศร้อยตำรวจตรี มีความเห็นว่าการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายสืบมีประสิทธิภาพ(ด้านความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายสืบ ด้านความพึงพอใจของประชาชน ด้านการสืบสวนและจับกุม ด้านกฎหมายและคดี และด้านความพร้อมและยุทธวิธีตำรวจ) มากกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นยศร้อยตำรวจโท และชั้นยศร้อยตำรวจเอก

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ของปัจจัยทางด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	.42	2	.21	17.84	*.00
ภายในกลุ่ม	1.24	105	.01		
รวม	1.66	107			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ปัจจัยทางด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านงานสืบสวน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจดังกล่าว (ในเชิงความแตกต่าง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านงานสืบสวน มาเป็นระยะเวลาตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป มีความเห็นว่า การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายสืบมีประสิทธิภาพ(ด้านความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายสืบ ด้านความพึงพอใจของประชาชน ด้านการสืบสวนและจับกุม ด้านกฎหมายและคดี และด้านความพร้อมและยุทธวิธีตำรวจ) มากกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิงานมาตั้งแต่ 1-5 ปี 6-10 ปี และ 11-15 ปี เหล่านี้

4.4.2 การพิสูจน์สมมติฐานต่อปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 4.27 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของปัจจัยภายในหน่วยงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านกำลังพล ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	9.34	2	4.67	449.20	.00
ภายในกลุ่ม	1.09	105	0.01		
รวม	10.43	107			

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน	จำนวนประชากร	$\overline{X}$	S.D	F	Sig
1.กำลังพล	สูง N=45	3.23	0.12	449.20	*.00
2. งบประมาณ	กลาง N=36	2.92	0.08	6.644	*.00
3. วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน	ต่ำ N=27	3.69	0.08	25.894	*.00

จากตารางที่ 4.27 พบว่าปัจจัยภายในหน่วยงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านกำลังพล ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่เห็นว่าตนเองได้รับการสนับสนุนทางด้านกำลังพล (ความเพียงพอของกำลังพลหรือจำนวนคนที่ปฏิบัติงาน ความเหมาะสมของการจัดชุดปฏิบัติการสืบสวน ความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงานสืบสวนฯ) ทางด้านงบประมาณ (ความเพียงพอของงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุน ความมีประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการเบิกจ่ายงบประมาณ การใช้งบประมาณส่วนตัวมาสนับสนุนการปฏิบัติงานฯ) และด้านวัสดุอุปกรณ์ (ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการสืบสวน ความทันสมัยและมีประสิทธิภาพของเครื่องมือในการสืบสวน ความเพียงพอของเชื้อเพลิงที่สนับสนุนการปฏิบัติงานฯ) ในระดับที่ดีหรือค่อนข้างมากนั้น เห็นว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือของเจ้าหน้าที่ตำรวจ (ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน ความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจฯ การปฏิบัติงานด้านการสืบสวน การปฏิบัติงานด้านกฎหมายและคดีของเจ้าหน้าที่ตำรวจฯ ด้านความพร้อมและยุทธวิธีของเจ้าหน้าที่ตำรวจฯ) ในการวิจัยครั้งนี้อยู่ในระดับที่ดีหรือระดับมาก ($\overline{X} = 3.69$) และมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เห็นว่า ตนเองได้รับการสนับสนุนในด้านต่างๆดังกล่าวข้างต้นนี้น้อย ($\overline{X} = 3.23$, $\overline{X} = 2.92$)

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 4.28 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของปัจจัยภายในหน่วยงาน 5 ด้าน ได้แก่ คุณสมบัติ และความสามารถในการปฏิบัติงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความผูกพันในหน่วยงาน ทักษะในการทำงาน สวัสดิการและรายได้ ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	1.66	2	0.83	230.27	*.00
ภายในกลุ่ม	0.38	105	0.01		
รวม	2.04	107			

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน	ประชากร	$\overline{X}$	S.D	F	Sig
1.คุณสมบัติ และความสามารถในการปฏิบัติงาน 2.โอกาสก้าวหน้า 3.ความผูกพันในหน่วยงาน 4.ทักษะในการทำงาน 5.สวัสดิการและรายได้	สูง N=54	3.61	0.02	21.624	.000
	กลาง N=27	3.80	0.11	230.27	*.00
	ต่ำ N=27	3.45	0.04	5.511	.005

จากตารางที่ 4.28 พบว่า พบว่าปัจจัยภายในหน่วยงาน 5 ด้าน ได้แก่ คุณสมบัติ และความสามารถในการปฏิบัติงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน ความผูกพันในหน่วยงาน ทักษะในการทำงาน สวัสดิการและรายได้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่เห็นว่า ตนเองมีคุณสมบัติและความสามารถในการปฏิบัติงาน (ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและการแก้ไขปัญหาต่างๆ การได้รับการฝึกอบรมและมีความพร้อมปฏิบัติงานทั้งร่างกายและจิตใจ) โอกาสก้าวหน้าในงาน (การส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้าในงาน การได้รับพิจารณาความดีความชอบจากการปฏิบัติงาน การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีความเจริญก้าวหน้าในงานฯ) ความผูกพันในหน่วยงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (มีความร่วมมือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและช่วยเหลือกัน ให้คำปรึกษากัน มีความสามัคคีไม่ชิงดีชิงเด่นกันฯ) ทักษะในการทำงาน (ทำงานอย่างมีเป้าหมายและแผนการที่รอบคอบ มีการนำวิทยาการที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ฯ) สวัสดิการและรายได้ (มีสวัสดิการเพียงพอ การเบิกจ่าย

Copyright by Mahidol University

ไม่ล่าช้า เหมาะสมกับความรับผิดชอบต่องานฯ) ในระดับที่ดีหรือค่อนข้างมากนั้น เห็นว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือของเจ้าหน้าที่ตำรวจ (ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน ความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจฯ การปฏิบัติงานด้านการสืบสวน การปฏิบัติงานด้านกฎหมายและคดีของเจ้าหน้าที่ตำรวจฯ ด้านความพร้อมและยุทธวิธีของเจ้าหน้าที่ตำรวจฯ) ในการวิจัยครั้งนี้อยู่ในระดับที่ดีหรือระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.80) และมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เห็นว่าตนเองได้รับการสนับสนุนในด้านต่างๆ ดังกล่าวข้างต้นน้อย ($\overline{X}$ = 3.61 , $\overline{X}$ = 3.45)

ตารางที่ 4.29 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของปัจจัยภายนอกหน่วยงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	3.75	2	1.88	725.56	*.00
ภายในกลุ่ม	0.27	105	.00		
รวม	4.02	107			

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน	ประชากร	$\overline{X}$	S.D	F	Sig
1.พื้นที่รับผิดชอบ	สูง N=45	3.86	0.05	33.57	*.00
2.การสืบสวนหาข่าว และการมีสายลับให้ข่าว 3.กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง	กลาง N=40	3.44	0.04	0.92	.40
4.การประสานงานระหว่างหน่วยงาน 5.การเสนอข่าวต่อสื่อมวลชน	ต่ำ N=23	3.61	0.59	725.56	*.00

จากตารางที่ 4.29 พบว่า พบว่าปัจจัยภายนอกหน่วยงาน 5 ด้าน ได้แก่ 1.พื้นที่รับผิดชอบ 2.การสืบสวนหาข่าว และการมีสายลับให้ข่าว 3.กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง 4.การประสานงานระหว่างหน่วยงาน 5.การเสนอข่าวต่อสื่อมวลชน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Copyright by Mahidol University

กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีความพึงพอใจในด้าน พื้นที่รับผิดชอบ (พื้นที่และประชากรไม่มากเกินไปสามารถดูแลได้ทั่วถึงฯ) ด้านการสืบสวนหาข่าวและการมีสายลับให้ข่าว (มีการข่าวในพื้นที่ดีและสายลับน่าเชื่อถือฯ) ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง (มีความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ข้อจำกัดของกฎหมายที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานฯ) ด้านการประสานงานระหว่างหน่วยงาน (การได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนฯ) ด้านการเสนอข่าวต่อสื่อมวลชน (การเปิดเผยแนวทางการสืบสวนสู่สาธารณะชน การนำเสนอข่าวนำมาซึ่งการได้รับคำชมเชยฯ) ในระดับที่ดีหรือค่อนข้างมากนั้น เห็นว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือของเจ้าหน้าที่ตำรวจ (ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน ความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจฯ การปฏิบัติงานด้านการสืบสวน การปฏิบัติงานด้านกฎหมายและคดีของเจ้าหน้าที่ตำรวจฯ ด้านความพร้อมและยุทธวิธีของเจ้าหน้าที่ตำรวจฯ) ในการวิจัยครั้งนี้อยู่ในระดับที่ดีหรือระดับมาก ($\overline{X} = 3.86$) และมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีความพึงพอใจในด้านต่างๆดังกล่าวข้างต้นน้อย ($\overline{X} = 3.61$, $\overline{X} = 3.44$)

Copyright by Mahidol University

บทที่ 5
การอภิปรายผล

ในการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล”ซึ่งการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล รวมทั้งเพื่อศึกษาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยทางด้านภูมิหลังส่วนบุคคลปัจจัยภายในหน่วยงานและปัจจัยภายนอกหน่วยงานที่มีผลต่อความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยทางด้านภูมิหลังส่วนบุคคลที่เป็นตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบด้วย อายุ การฝึกอบรมหรือศึกษาเพิ่มเติม ระดับชั้นยศและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ภาพรวมด้านประสิทธิภาพของหน่วยงานซึ่งปัจจัยหนึ่งที่มีผลหรือมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลคือ

อายุกลุ่มตัวอย่างหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่มีอายุ51-60 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนฯ อยู่ในระดับสูง ส่วนกลุ่มตัวอย่างหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่มีอายุ 21-30 ปี อายุ31-40 ปี และอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนฯ อยู่ในระดับต่ำทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนที่มีอายุมาก ย่อมหมายถึง การมีประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญในการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนเป็นอย่างดีมากตามไปด้วย เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านการสืบสวนมานานย่อมมีประสบการณ์ในการทำงานด้านการสืบสวนมาเป็นอย่างดีมากกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุไม่มากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิคม เทียนห้าว (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มี

Copyright by Mahidol University

ผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองตำรวจป่าไม้ในคดีตามพระราชบัญญัติป่าไม้" ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านภูมิหลังทางสังคม ได้แก่ ด้านอายุ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองตำรวจป่าไม้ฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และไม่สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของสังวรลิ้มรส (2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตำรวจฝ่ายสืบสวน กองกำกับการสืบสวนตำรวจนครบาล 1" ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยทางด้านภูมิหลังส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านอายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับของความสำเร็จในการปฏิบัติงานแต่อย่างใด

ระดับชั้นยศกลุ่มตัวอย่างหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่มีระดับชั้นยศร้อยตำรวจตรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนฯ อยู่ในระดับสูง ส่วนกลุ่มตัวอย่างหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่มีระดับชั้นยศร้อยตำรวจเอกและร้อยตำรวจโทมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนฯ อยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนนั้นเป็นไปตามสายการบังคับบัญชา กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระดับชั้นยศที่สูงกว่าจะเป็นผู้สั่งการให้เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระดับชั้นยศต่ำกว่าเป็นผู้ปฏิบัติงาน จึงทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นร้อยตำรวจตรีจึงต้องมีความพร้อมและความ สามารถในการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนเป็นอย่างดี รวมทั้งเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระดับชั้นยศร้อยตำรวจตรีซึ่งส่วนใหญ่ก็เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านการสืบสวนมาอย่างยาวนานตั้งแต่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจในระดับชั้นประทวนจึงมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิคม เทียนห้าว (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองตำรวจป่าไม้ในคดีตามพระราชบัญญัติป่าไม้" ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านภูมิหลังทางสังคม ได้แก่ ชั้นยศ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองตำรวจป่าไม้ฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การฝึกอบรมหรือการศึกษาเพิ่มเติมกลุ่มตัวอย่างหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่เคยเข้าการฝึกอบรมหรือเคยเข้ารับการศึกษาเพิ่มเติมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนฯ อยู่ในระดับสูง ส่วนกลุ่มตัวอย่างหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่ไม่เคยเข้าการฝึกอบรมหรือไม่เคยเข้ารับการศึกษาเพิ่มเติมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนฯ อยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนที่เคยเข้ารับการ

Copyright by Mahidol University

ฝึกอบรมหรือเคยเข้ารับการศึกษาเพิ่มเติมมากขึ้นก็ย่อมที่จะมีความรู้ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ มีทักษะเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย ทำให้สามารถที่จะนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมหรือการศึกษาเพิ่มเติมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้ได้ผลดีมากกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนที่ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมหรือไม่เคยเข้ารับการศึกษาเพิ่มเติมมาก่อนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิคม เทียนห้าว (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองตำรวจป่าไม้ในคดีตามพระราชบัญญัติป่าไม้” ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านภูมิหลังทางสังคม ได้แก่ การฝึกอบรม มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติ งานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองตำรวจป่าไม้ฯอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านงานสืบสวนกลุ่มตัวอย่างหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านงานสืบสวนมานาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนฯ อยู่ในระดับสูง ส่วนกลุ่มตัวอย่างหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านงานสืบสวนมาไม่นานหรือน้อยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนฯ อยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านงานสืบสวนมานานย่อมมีประสบการณ์ มีทักษะ ความรู้ความสามารถความเข้าใจและเทคนิควิธีในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการสืบสวนมากกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านงานสืบสวนมาไม่นานหรือน้อยเป็นอย่างดี ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานด้านการสืบสวนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิคม เทียนห้าว (2549 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองตำรวจป่าไม้ในคดีตามพระราชบัญญัติป่าไม้” ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านภูมิหลังทางสังคม ได้แก่ ประสบ การณ์ทำงานในกองบังคับการตำรวจป่าไม้ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองตำรวจป่าไม้ฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สังวรลิ้มรส (2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตำรวจฝ่ายสืบสวน กองกำกับการสืบสวนตำรวจนครบาล 1” ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยทางด้านภูมิหลังส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับของความสำเร็จในการปฏิบัติงานแต่อย่างใด

Copyright by Mahidol University

นอกจากนี้จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยภายในหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ประกอบด้วย ด้านกำลังพล ด้านงบประมาณ ด้านคุณสมบัติและความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าด้านความผูกพันในหน่วยงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านทักษะในการทำงานด้านสวัสดิการและรายได้และด้านวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ

ด้านกำลังพล กลุ่มตัวอย่างหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในหน่วยงานด้านกำลังพลสูงจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนฯ อยู่ในระดับสูง ส่วนกลุ่มตัวอย่างหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในหน่วยงานด้านกำลังพลน้อยจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนฯ อยู่ในระดับต่ำทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนที่ปฏิบัติงานมานานจะมีความเข้าใจถึงวิธีการกระบวนการและภาระหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่นั้นมีปริมาณงานที่มากเกินกว่าที่กำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลจะปฏิบัติได้ทั้งหมด เนื่องจากในปัจจุบันกำลังพลของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสายงานสืบสวนนั้นมีจำนวนน้อยและไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานจึงทำให้การปฏิบัติงานมีความล่าช้า ยุ่งยากและไม่ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน ส่วนเจ้าหน้าที่ตำรวจที่เข้ามาปฏิบัติงานในสายงานด้านการสืบสวนมาน้อยจะยังไม่ทราบถึงปัญหาภายในหน่วยงานต้นสังกัดในส่วนของอัตรากำลังพลซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ภัคพงศ์ สายอุบล (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวน : ศึกษาเฉพาะกรณีตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม” ผลการศึกษา พบว่า ปัญหาด้านกำลังพล มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวนฯ และสอดคล้องกับการศึกษาของชัยสิทธิ์ เข็มเพชร (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอุบลราชธานี” ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยภายในหน่วยงาน ได้แก่ ด้านกำลังพล มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอุบลราชธานี

ด้านงบประมาณกลุ่มตัวอย่างหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในหน่วยงานด้านงบประมาณสูงจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนฯ อยู่ในระดับสูง ส่วนกลุ่มตัวอย่างหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัด

Copyright by Mahidol University

กองบัญชาการตำรวจนครบาลที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในหน่วยงานด้านงบประมาณน้อยจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนฯ อยู่ในระดับต่ำทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนที่ปฏิบัติงานมานานจะให้ความสำคัญและมีความเข้าใจถึงความสำคัญของงบประมาณเป็นอย่างดี ทั้งนี้ในการปฏิบัติงานด้านสายงานสืบสวนนั้นมีภาระงานที่มากและมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับเงินงบประมาณเข้ามาสนับสนุนในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและมีความเหมาะสม ซึ่งในปัจจุบันเงินงบประมาณที่เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานด้านการสืบสวนได้รับอยู่นั้นมีปริมาณน้อยและไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ส่วนเจ้าหน้าที่ตำรวจที่เข้ามาปฏิบัติงานในสายงานด้านการสืบสวนมาน้อยหรือไม่นานอาจจะยังไม่ให้ความสำคัญกับปัญหาดังกล่าวมากนักซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิคม เทียนห้าว (2549 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองตำรวจป่าไม้ในคดีตามพระราชบัญญัติป่าไม้” ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ด้านงบประมาณ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองตำรวจป่าไม้ฯ และยังสอดคล้องกับการศึกษาของชัยสิทธิ์ เข็มเพชร (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอุบล ราชธานี” ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยภายในหน่วยงาน ได้แก่ ด้านงบประมาณ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอุบลราชธานี

ด้านคุณสมบัติและความสามารถในการปฏิบัติงานกลุ่มตัวอย่างหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในหน่วยงานด้านคุณสมบัติและความสามารถในการปฏิบัติงานสูงจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนฯ อยู่ในระดับสูง ส่วนกลุ่มตัวอย่างหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในหน่วยงานด้านคุณสมบัติและความสามารถในการปฏิบัติงานน้อยจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนฯ อยู่ในระดับต่ำทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนที่มีระยะเวลาในการทำงานมานานมีความคิดเห็นว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในด้านการสืบสวนนั้นส่วนมีคุณสมบัติไม่ตรงตามสายงานที่ปฏิบัตินั้นส่วนหนึ่งเกิดจากการคัดเลือกบุคคลเข้ามารับราชการตำรวจที่ไม่ตรงตามสายงานและเกิดจากการแต่งตั้งโยกย้ายของหน่วยงานหรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจที่เข้ามาปฏิบัติงานด้านการสืบสวนบางคนยังขาดความรู้ ทักษะ ความชำนาญประสบการณ์และความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนมากกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่เข้ามา

Copyright by Mahidol University

ปฏิบัติงานในสายงานด้านการสืบสวนมาไม่นานหรือน้อย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของชัยสิทธิ์ เข็มเพชร (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอุบล ราชธานี” ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยภายในหน่วยงาน ได้แก่ ด้านคุณสมบัติและความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอุบลราชธานี

ด้านโอกาสก้าวหน้ากลุ่มตัวอย่างหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในหน่วยงานด้านโอกาสก้าวหน้าสูงจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนฯ อยู่ในระดับสูง ส่วนกลุ่มตัวอย่างหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในหน่วยงานด้านโอกาสก้าวหน้าน้อยจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนฯ อยู่ในระดับต่ำทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานต้นสังกัดมานานจะเห็นว่าหน่วยงานต้นสังกัดที่ปฏิบัติงานอยู่นั้นสามารถที่จะช่วยให้ตนเองมีโอกาสก้าวหน้าและมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานในทุกๆ ด้าน เช่น ด้านความดีความชอบ ด้านสวัสดิการ ด้านรายได้หรือเงินเดือน ด้านการเลื่อนยศเลื่อนตำแหน่งฯลฯ ส่วนเจ้าหน้าที่ตำรวจที่เพิ่งเปลี่ยนสายงาน เข้ามารับราชการใหม่หรือย้ายเข้ามาอยู่ใหม่นั้นยังไม่มีความผูกพันต่อองค์กรจึงทำให้ไม่มีความมั่นใจว่าจะมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในชีวิตการรับราชการตำรวจหรือไม่ซึ่งสอดคล้องกับการ ศึกษาของนิคม เทียนห้าว (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองตำรวจป่าไม้ในคดีตามพระราชบัญญัติป่าไม้”ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองตำรวจป่าไม้ฯ และยังสอดคล้องกับการศึกษาของชัยสิทธิ์ เข็มเพชร (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรจัง หวัดอุบลราชธานี” ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยภายในหน่วยงาน ได้แก่ ด้านโอกาสความก้าว หน้ามีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอุบลราชธานี

Copyright by Mahidol University

ด้านความผูกพันในหน่วยงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกลุ่มตัวอย่างหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในหน่วยงานด้านความผูกพันในหน่วยงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสูงจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนฯ อยู่ในระดับสูง ส่วนกลุ่มตัวอย่างหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในหน่วยงานด้านความผูกพันในหน่วยงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานน้อยจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนฯอยู่ในระดับต่ำทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานต้นสังกัดมาเป็นระยะเวลานานๆ จะมีความผูกพันในหน่วยงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับที่ดี กล่าวคือ มีการทำงานร่วมกันในหน่วยงานมานานจึงทำให้มีความสนิทสนมกลมเกลียวกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการให้คำแนะนำ คำปรึกษาในเรื่องต่างๆ แล้ว องค์กรหรือหน่วยงานต้นสังกัดเป็นองค์ที่ดี มีความเข้มแข็ง มีความสามัคคีและพร้อมที่จะช่วยเหลือบุคลากรในหน่วยงาสนให้มีความเจริญก้าวหน้าทุกคน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานมากกว่าเจ้าที่ตำรวจที่เข้ามาอยู่ใหม่หรือเพิ่งเข้ามาปฏิบัติงานในสายงานสืบสวน ทั้งนี้เนื่องจากยังขาดความรักความผูกพันต่อองค์กรหรือความผูกพันน้อยและยังไม่มีความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานมากนักซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของชัยสิทธิ์ เข็มเพชร (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอุบลราชธานี” ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยภายในหน่วยงาน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอุบลราชธานีและยังสอดคล้องกับการศึกษาของสุทินหวังกลับ (2549: บทคัดย่อ)ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานตำรวจชุมชนประจำตำบล: กรณีศึกษาตำรวจชุมชนประจำตำบลจังหวัดบุรีรัมย์” ผลการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานตำรวจชุมชนประจำตำบลฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านทักษะในการทำงานกลุ่มตัวอย่างหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในหน่วยงานด้านทักษะในการทำงานสูงจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนฯ อยู่ในระดับสูง ส่วนกลุ่มตัวอย่างหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในหน่วยงานด้านทักษะในการทำงาน

Copyright by Mahidol University

น้อยจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนฯ อยู่ในระดับต่ำทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่มานานจะมีทักษะในการทำงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีทักษะในการปฏิบัติงานด้านสายงานสืบสวนมาไม่นานหรือน้อย กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานสืบสวนมานานจะมีประสบการณ์ ทักษะ ความรู้ความสามารถความเชี่ยวชาญและความชำนาญในงานด้านการสืบสวนเป็นอย่างดีส่งผลให้การปฏิบัติงานในสายงานสืบสวนมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและประสบผลสำเร็จต่อหน่วยงานในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลอีกด้วย

ด้านสวัสดิการและรายได้กลุ่มตัวอย่างหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในหน่วยงานด้านสวัสดิการและรายได้สูงจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนฯ อยู่ในระดับสูง ส่วนกลุ่มตัวอย่างหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในหน่วยงานด้านสวัสดิการและรายได้น้อยจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนฯ อยู่ในระดับต่ำทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนที่มีรายได้สูงและมีสวัสดิการที่ดีย่อมจะมีความพร้อมในด้านต่างๆ และไม่ต้องวิตกกังวลในเรื่องการใช้ชีวิตประจำวัน ไม่มีภาระเรื่องรายได้ที่จะต้องห่วงในแต่ละเดือน ทำให้มีความพร้อมที่จะเสียสละทุ่มเทแรงกาย แรงใจ ความรู้ความสามารถตลอดจนทรัพย์สินส่วนตัวในการอุทิศตนในการทำงานต่างๆ พร้อมที่จะปฏิบัติงานด้านการอำนวยความยุติธรรมทางอาญา ทำให้การปฏิบัติงานด้านสายงานสืบสวนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนที่มีรายได้ไม่สูงหรือมีรายได้น้อยหรือได้รับสวัสดิการที่ต่ำหรือน้อยก็ย่อมที่จะประสบปัญหาทางด้านปัจจัยทางเศรษฐกิจการเงินไม่มากก็น้อย ต้องมีความวิตกกังวลในเรื่องการดำเนินชีวิต ยิ่งถ้าประกอบกับมีภาระต้องเลี้ยงดูบุคคลต่างๆ ในครอบครัวเป็นจำนวนมากด้วยแล้วก็ย่อมทำให้การปฏิบัติงานในด้านการอำนวยความยุติธรรมทางอาญาโดยเฉพาะในกระบวนการยุติธรรมที่เป็นหน้าที่หลักของเจ้าหน้าที่ตำรวจนั้นทำได้อย่างไม่เต็มประสิทธิภาพรวมทั้งเกิดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของราเชน อิ่มใจ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนในกองบังคับการกองปราบปรามกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” พบว่า ปัจจัยทางด้านเงินเดือนที่แตกต่างกันจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฯ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังสอดคล้องกับการศึกษาของชัยสิทธิ์ เข็มเพชร (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวน

Copyright© by Mahidol University

ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอุบล ราชธานี" ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยภายในหน่วยงาน ได้แก่ ด้านสวัสดิการและรายได้มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอุบลราชธานี

ด้านวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานกลุ่มตัวอย่างหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในหน่วยงานด้านวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานสูงจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนฯ อยู่ในระดับสูง ส่วนกลุ่มตัวอย่างหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในหน่วยงานด้านวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานน้อยจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนฯ อยู่ในระดับต่ำทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เพราะวัสดุอุปกรณ์เป็นเครื่องมือเครื่องใช้ที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างประสิทธิภาพไม่ว่าจะเป็นอาวุธปืน รถยนต์ รถจักรยานยนต์ เครื่องมือสื่อสาร วิทยุ โทรศัพท์มือถือ คอมพิวเตอร์ กล้องถ่ายรูป กล้อง CCTV เป็นต้น ดังนั้นเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในหน่วยงานด้านวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานระดับสูงจะมีความพร้อมในการปฏิบัติงานสายงานสืบสวนมากกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในหน่วยงานด้านวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานสายงานสืบสวนในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิคม เทียนห้าว (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองตำรวจป่าไม้ในคดีตามพระราชบัญญัติป่าไม้" ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ด้านวัสดุอุปกรณ์มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองตำรวจป่าไม้ฯ และยังสอดคล้องกับการศึกษาของชัยสิทธิ์ เข็มเพชร (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรจัง หวัดอุบลราชธานี" ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยภายในหน่วยงาน ได้แก่ ด้านวัสดุอุปกรณ์มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอุบลราชธานี

Copyright by Mahidol University

ส่วนผลจากการวิจัย พบว่าปัจจัยภายนอกหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ประกอบด้วย ด้านพื้นที่รับผิดชอบด้านการสืบสวนหาข่าวและการมีสายลับให้ข่าวด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องด้านการประสานงานระหว่างหน่วยงานและด้านการเสนอข่าวต่อสื่อมวลชนนั้น คือ

ด้านพื้นที่รับผิดชอบกลุ่มตัวอย่างหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายนอกหน่วยงานด้านพื้นที่รับผิดชอบสูงจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนฯ อยู่ในระดับสูง ส่วนกลุ่มตัวอย่างหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายนอกหน่วยงานด้านพื้นที่รับผิดชอบน้อยจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนฯ อยู่ในระดับต่ำทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลเห็นว่าพื้นที่ที่รับผิดชอบในการสืบสวนนั้นมีพื้นที่กว้างขวางมาก แต่กำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจมีน้อยจึงมีปริมาณไม่เพียงพอในต่อการปฏิบัติงานในด้านการสืบสวนได้อย่างทั่วถึงส่งผลให้การสืบสวนคดีต่างๆ ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ดังนั้นทางหน่วยงานต้นสังกัดควรมีการลดพื้นที่ที่รับผิดชอบในการสืบสวนให้มีความเหมาะสมกับกำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอยู่ในปัจจุบันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยสิทธิ์ เข็มเพชร (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอุบลราชธานี” ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยภายนอกหน่วยงาน ได้แก่ ด้านสภาพพื้นที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอุบลราชธานี แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของภัคพงศ์ สายอุบล (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวน : ศึกษาเฉพาะกรณีตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม” ผลการศึกษา พบว่าด้านลักษณะพื้นที่ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวนฯ

ด้านการสืบสวนหาข่าวและการมีสายลับให้ข่าวกลุ่มตัวอย่างหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายนอกหน่วยงานด้านการสืบสวนหาข่าวและการมีสายลับให้ข่าวสูงจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนฯ อยู่ในระดับสูง ส่วนกลุ่มตัวอย่างหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่มีความคิดเห็นต่อ

Copyright by Mahidol University

ปัจจัยภายนอกหน่วยงานด้านการสืบสวนหาข่าวและการมีสายลับให้ข่าวน้อยจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนฯ อยู่ในระดับต่ำทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานต้นสังกัดมานานจะมีความรู้ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ทักษะ เทคนิควิธีการและแนวทางในการสืบสวนหาข่าวมากกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนมาน้อยหรือไม่นาน รวมทั้งเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านสืบสวนมานานจะมีสายลับหรือผู้ที่คอยแจ้งข้อมูลข่าวสาร เบาะแสเกี่ยวกับคนร้าย บุคคลแปลกหน้าหรือกลุ่มบุคคลผู้ไม่หวังดีให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจในพื้นที่มาโดยตลอด นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านการสืบสวนมานานจะความสัมพันธ์หรือสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ที่คอยให้เบาะแส การแจ้งข่าวหรือผู้ที่คอยเป็นสายลับให้ข่าวเป็นอย่างดีซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยสิทธิ์ เข็มเพชร (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอุบลราชธานี” ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยภายนอกหน่วยงาน ได้แก่ ด้านการสืบสวนหาข่าวและการมีสายลับให้ข่าวมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอุบลราชธานี แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของภัคพงศ์ สายอุบล (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวน : ศึกษาเฉพาะกรณีตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม” ผลการศึกษา พบว่า ด้านวิทยาการสืบสวนและสายลับไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวนฯ

ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกลุ่มตัวอย่างหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายนอกหน่วยงานด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องสูงจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนฯ อยู่ในระดับสูง ส่วนกลุ่มตัวอย่างหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายนอกหน่วยงานด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องน้อยจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนฯ อยู่ในระดับต่ำทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนที่มีอายุราชการสูงหรือปฏิบัติงานด้านการสืบสวนมานานจะมีความรู้ความเข้าใจ ความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบวิธีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง รวมถึงแนวทางหรือวิธีการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี ส่วนเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านสายงานสืบสวนมาไม่นานหรือเพิ่งจบการศึกษาและเพิ่งเข้ามารับตำแหน่งใหม่จะมีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องน้อย ซึ่งสอดคล้องกับ

Copyright by Mahidol University

งานวิจัยของชัยสิทธิ์ เข็มเพชร (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอุบลราชธานี” ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยภายนอกหน่วยงาน ได้แก่ ด้านกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอุบลราชธานี แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของภัคพงศ์ สายอุบล (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวน : ศึกษาเฉพาะกรณีตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม” ผลการศึกษา พบว่า ด้านกฎหมายระเบียบ วินัยและข้อบังคับไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวนฯ

ด้านการประสานงานระหว่างหน่วยงานกลุ่มตัวอย่างหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายนอกหน่วยงานด้านการประสานงานระหว่างหน่วยงานสูงจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนฯ อยู่ในระดับสูงส่วนกลุ่มตัวอย่างหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายนอกหน่วยงานด้านการประสานงานระหว่างหน่วยงานน้อยจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนฯ อยู่ในระดับต่ำทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในด้านการสืบสวนมานานจะมีทักษะ ความชำนาญความเชี่ยวชาญในการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพมากกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนที่มีประสบการณ์ในการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมาน้อย ซึ่งการประสานงาน (Coordinating)เป็นกระบวนการๆ หนึ่งของการบริหารซึ่งถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งทั้งนี้เพราะไม่ว่าจะเป็นตัวบุคคลหรือองค์การใดๆ ก็ดีไม่อาจจะทำงานหรือบริหารงานได้สำเร็จตามลำพังจะต้องมีการติดต่อประสานงานกับคนอื่นอยู่ด้วยเสมอยิ่งถ้าเป็นองค์การที่มีขนาดใหญ่ยิ่งมีความจำเป็นในการประสานงานก็มีมากขึ้นตามตัว ถ้าพิจารณาถึงโครงสร้างขององค์การและการจัดระบบงานขององค์การจะเห็นได้ว่าการประสานงานนั้นเป็นสิ่งที่ขาดเสียมิได้ เนื่องจากการบริหารงานมีลักษณะเป็นการแบ่งงานกันทำจึงเป็นการจำเป็นที่ผู้ที่เป็นหัวหน้างานจะต้องจัดให้งานที่แบ่งกันไปทำนั้นมีการประสานกันในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งโดยองค์การของรัฐจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ การประสานงานเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและกล่าวได้ว่างานยิ่งขยายออกไปเท่าใด การประสานงานยิ่งมีความสำคัญมากขึ้นเท่านั้น กล่าวคือ เมื่อมีการขยายงานกว้างออกไปเพียงใด ปัญหาในการประสานงานก็จะมีมากขึ้น

Copyright by Mahidol University

ตามลำดับ ทั้งในระดับเหนือ ระดับเสมอกันและระดับต่ำ ตลอดจนการประสานงานกับองค์การภายนอกหรือบุคคลทั่วไป แม้แต่ในองค์การหนึ่งองค์การใดก็มีหน่วยงานรับผิดชอบหลายหน่วยช่วยกันปฏิบัติ ยิ่งมีหน่วยงานรับผิดชอบมากขึ้นก็มีแนวโน้มที่จะไม่ประสานงานกันมากขึ้นด้วย การบริหารงานของรัฐหรือของเอกชนจึงมีความจำเป็นต้องมีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิด มิฉะนั้นงานอาจจะล้มเหลวโดยสิ้นเชิง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยสิทธิ์ เข็มเพชร (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอุบลราชธานี” ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยภายนอกหน่วยงาน ได้แก่ ด้านการประสานงานระหว่างหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอุบลราชธานี แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของภัคพงศ์ สายอุบล (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวน : ศึกษาเฉพาะกรณีตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม” ผลการศึกษา พบว่า ด้านการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวนฯ

ด้านการเสนอข่าวต่อสื่อมวลชนกลุ่มตัวอย่างหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายนอกหน่วยงานด้านการเสนอข่าวต่อสื่อมวลชนสูงจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนฯ อยู่ในระดับสูง ส่วนกลุ่มตัวอย่างหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายนอกหน่วยงานด้านการเสนอข่าวต่อสื่อมวลชนน้อยจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนฯ อยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนที่ปฏิบัติงานมานานจะมีทักษะ ความเข้าใจหรือความเชี่ยวชาญในการเสนอข่าวหรือการให้ข่าวต่อสื่อมวลชนได้ดีกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาน้อยทั้งนี้อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานมานานจะมีความนิ่ง มีความสุขุม รอบคอบในการเสนอข่าวหรือการให้ข่าวต่อสื่อมวลชนเป็นอย่างดีและเพื่อที่จะไม่ทำให้เสียหายต่อรูปคดีหรือมีผลกระทบต่อหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยสิทธิ์ เข็มเพชร (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอุบลราชธานี” ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยภายนอกหน่วยงาน ได้แก่ ด้านการเสนอข่าวของสื่อมวลชนมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอุบลราชธานี แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของภัคพงศ์ สายอุบล (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการ ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการ

Copyright by Mahidol University

ปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวน : ศึกษาเฉพาะกรณีตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม" ผลการศึกษา พบว่า ด้านการเสนอข่าวของสื่อมวลชนไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวนฯ

Copyright by Mahidol University

บทที่ 6
สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล” ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ ดังนี้

6.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

6.1.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

6.1.2 เพื่อศึกษาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

6.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจ ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสายงานสืบสวนที่มีชั้นยศตั้งแต่ร้อยตำรวจตรีถึงร้อยตำรวจเอกในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนทั้งสิ้น 108 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentages) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.) ค่า f-test (One–way Analysis of Variance) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียรสัน (Pearson Product Moment correlation)

Copyright by Mahidol University

6.3 สรุปผลการวิจัย

6.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 21-30 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า เคยเข้ารับการฝึกอบรมหรือการศึกษาเพิ่มเติม นับถือศาสนาพุทธ มีสถานภาพการสมรส กล่าวคือ สมรสแล้ว มีระดับชั้นยศร้อยตำรวจเอก มีอายุราชการหรือระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านงานสืบสวนมาแล้ว 1-7 ปี รายได้โดยรวมของครอบครัวมากกว่า 30,000 บาทต่อเดือน และมีค่าใช้จ่ายในการทำงาน 5,001-10,000 บาทต่อเดือน

6.3.2 ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของหน่วยงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านกฎหมายและคดี ($\overline{X}$ = 3.88) ด้านความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่สืบสวน ($\overline{X}$ = 3.83) ด้านความพร้อมและยุทธวิธีตำรวจ ($\overline{X}$ = 3.54) และด้านการสืบสวนและจับกุม ($\overline{X}$ = 3.52) อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านความพึงพอใจของประชาชนนั้น ($\overline{X}$ = 3.08) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

6.3.3 ปัจจัยด้านความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่สืบสวน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่สืบสวน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การมีความรักและความภาคภูมิใจในความเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายสืบสวน ($\overline{X}$ = 4.33) การตั้งใจทำงานด้วยความทุ่มเท เสียสละ เพื่อให้งานสำเร็จ ($\overline{X}$ = 4.00) การให้ความสำคัญกับทุกคดีที่เกิดขึ้นในพื้นที่รับผิดชอบโดยไม่มีการละเว้นหรือเลือกปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 3.58) อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ การมีความเต็มใจและพร้อมที่จะเผชิญกับสถานการณ์ที่เสี่ยงอันตรายในการเข้าจับกุมคนร้ายนั้น ($\overline{X}$ = 3.42) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

6.3.4 ปัจจัยด้านความพึงพอใจของประชาชน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความพึงพอใจของประชาชน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประชาชนในพื้นที่ให้ความร่วมมือและให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการสืบสวนเป็นอย่างดี ประชาชนยอมรับฟังคำแนะนำและปฏิบัติตามสิ่งที่ได้มีการประชาสัมพันธ์ไปเป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 3.25) ทางหน่วยงานได้รับการชมเชยจากประชาชนหรือสื่อมวลชนเป็นประจำ ($\overline{X}$ = 3.08) และทางหน่วยงานถูกประชาชนร้องเรียนเกี่ยวกับความล่าช้าของคดีความอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 2.75) อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อคำถาม

Copyright by Mahidol University

6.3.5 ปัจจัยด้านการสืบสวนและจับกุม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการสืบสวนและจับกุม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

พบว่า ผลการจับกุมคดีทุกประเภทในแต่ละปีผ่านตามเกณฑ์การประเมินที่ทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนดไว้ ($\overline{X}$ = 3.67) เมื่อมีคดีเกิดขึ้นฝ่ายสืบสวนสามารถที่จะติดตามจับกุมคนร้ายมาดำเนินคดีได้เสมอ ($\overline{X}$ = 3.58) อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ฝ่ายสืบสวนมีผลคะแนนที่ดีสำหรับตัวชี้วัดทุกๆ ด้านที่เกี่ยวกับงานสืบสวนในการตรวจราชการของจเรตำรวจแห่งชาติ ($\overline{X}$ = 3.50) และฝ่ายสืบสวนมีข้อมูลข่าวสารของบุคคล ชุมชนและกลุ่มแก๊งต่างๆ ในพื้นที่อยู่อย่างครบถ้วน ($\overline{X}$ = 3.33) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

6.3.6 ปัจจัยด้านกฎหมายและคดี พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านกฎหมายและคดี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.88) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การดำเนินการถูกต้องตามหลักและขั้นตอนของกฎหมายทำให้ไม่เคยถูกผู้ต้องหาร้องเรียนหรือฟ้องกลับ ($\overline{X}$ = 4.17) ในการนำพยานหลักฐานต่างๆ เข้าสู่คดีได้มีการดำเนินการอย่างถูกต้องตามหลักกฎหมายและมีความรัดกุมรอบคอบ ($\overline{X}$ = 3.92) ผู้ต้องหาที่ให้การปฏิเสธในชั้นจับกุม แต่ส่วนใหญ่ก็ถูกศาลพิพากษาลงโทษ เนื่องจากพยานหลักฐานครบถ้วนแน่นหนา ($\overline{X}$ = 3.75) และความสามารถในการรวบรวมพยานหลักฐานที่จำเป็นต่อการดำเนินคดีได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ($\overline{X}$ = 3.67) อยู่ในระดับมากทุกข้อคำถาม

6.3.7 ปัจจัยด้านความพร้อมและยุทธวิธีตำรวจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความพร้อมและยุทธวิธีตำรวจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ภายหลังปฏิบัติการเข้าจับกุมคนร้ายทีมงานฝ่ายสืบสวนทุกคนปลอดภัย ไม่มีการสูญเสียชีวิตหรือทรัพย์สินของประชาชนที่ไม่เกี่ยวข้องในขณะที่เข้าจับกุมคนร้ายและไม่เกิดความแตกแยกในฝ่ายสืบสวนโดยทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพในทุกภารกิจ ($\overline{X}$ = 3.92) อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ เมื่อฝ่ายสืบสวนเข้าจับกุมคนร้าย คนร้ายมักไหวตัวทันหรือหลบหนีไปได้บ่อยครั้ง ($\overline{X}$ = 2.42) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

6.3.8 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ปัจจัยภายในหน่วยงาน จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในหน่วยงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณสมบัติและความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.02) ด้านทักษะในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.67) และด้านความผูกพันในหน่วยงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 3.58) อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้า ($\overline{X}$ = 3.33) ด้านวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.29) ด้านกำลังพล ($\overline{X}$ = 3.25) ด้านงบประมาณ ($\overline{X}$ = 3.19) และด้านสวัสดิการและรายได้ ($\overline{X}$ = 3.18) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

Copyright by Mahidol University

6.3.9 ปัจจัยด้านกำลังพล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านกำลังพล ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในหน่วยงานมีการมอบหมายหน้าที่และจัดชุดปฏิบัติการสืบสวนได้อย่างพอเหมาะ ผู้ปฏิบัติงานสืบสวนมีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติที่เหมาะสมในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.50) การพิจารณาคัดเลือกตำรวจเข้ามาทำงานสืบสวนเป็นไปอย่างไม่มีแบบแผนไม่มีมาตรฐาน ($\overline{X}$ = 3.08) และในหน่วยงานมีกำลังเจ้าหน้าที่งานสืบสวนอยู่อย่างเพียงพอกับปริมาณงาน ($\overline{X}$ = 2.92) อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อคำถาม

6.3.10 ปัจจัยด้านงบประมาณ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านงบประมาณ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ต้องจัดหางบประมาณหรือนำเงินส่วนตัวมาใช้จ่ายในการทำงานสืบสวนเสมอ ($\overline{X}$ = 3.67) อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ หน่วยงานได้ใช้เงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรหรือเบิกจ่ายมาอย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 3.33) การเบิกค่าใช้จ่ายงบประมาณในการปฏิบัติงานสืบสวนเป็นไปอย่างรวดเร็ว ($\overline{X}$ = 3.08) และในหน่วยงานได้รับการจัดสรรงบประมาณสำหรับงานสืบสวนอย่างพอเพียง ($\overline{X}$ = 2.67) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

6.3.11 ปัจจัยด้านคุณสมบัติและความสามารถในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัว อย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณสมบัติและความสามารถในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.02) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การมีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจในขณะเข้าทำการสืบสวนจับกุมผู้กระทำความผิดทุกครั้ง ($\overline{X}$ = 4.17) การได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้เกี่ยวกับยุทธวิธีในด้านต่างๆ เกี่ยวกับการสืบสวนจากหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 4.08) เมื่อเกิดปัญหาข้อขัดข้องในการสืบสวนจับกุมผู้กระทำความผิด นั้นท่านสามารถที่จะแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ($\overline{X}$ = 4.00) และในหน่วยงานเจ้าหน้าที่งานสืบสวนมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 3.83) อยู่ในระดับมากทุกข้อคำถาม

6.3.12 ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้า พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ถ้าไม่มีผู้ใหญ่สนับสนุนหรือให้ความช่วยเหลือแล้วยากที่จะเจริญก้าวหน้า ($\overline{X}$ = 3.92) อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ หน่วยงานมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าโดยเสมอภาคกันและการปฏิบัติงานสืบสวนมีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ($\overline{X}$ = 3.25) และความก้าวหน้าในอาชีพการงานขึ้นอยู่กับการตั้งใจปฏิบัติหน้าที่และความสามารถของตัวเอง ($\overline{X}$ = 2.92) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

Copyright by Mahidol University

6.3.13 ปัจจัยด้านความผูกพันในหน่วยงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันในหน่วยงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานมีความสามัคคีกันและคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ($\overline{X}$ = 4.08) เมื่อประสบปัญหาไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว เพื่อนร่วมงานยินดีให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษา ($\overline{X}$ = 4.07) ตัวท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานสืบสวน ($\overline{X}$ = 4.02) อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีการชิงดีชิงเด่นก้าวก่ายหน้าที่กันและการทำงานลักษณะตัวใครตัวมัน ($\overline{X}$ = 2.08) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

6.3.14 ปัจจัยด้านทักษะในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิด เห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านทักษะในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในปัจจุบันตำรวจสืบสวนใช้วิธีการสืบสวนจากคำสั่งสอนและประสบการณ์ของรุ่นพี่ ($\overline{X}$ = 4.08) ในหน่วยงานมีแผนงาน เป้าหมายและนโยบายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานสืบสวนและในหน่วยงานกามรทำงานจะมีการวางแผนงานที่ดีและรอบคอบเสมอ ($\overline{X}$ = 3.67) อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ในการปฏิบัติงานได้มีการนำวิทยาการที่ทันสมัยต่างๆ ร่วมสนับสนุนการปฏิบัติงานสืบสวน ($\overline{X}$ = 3.25) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

6.3.15 ปัจจัยด้านสวัสดิการและรายได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิด เห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสวัสดิการและรายได้ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การเบิกจ่ายเงินเกี่ยวกับรายได้ สวัสดิการต่างๆ ในหน่วยงานมีความล่าช้าไม่สะดวก ($\overline{X}$ = 3.42) การมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านต่างๆที่หน่วยงานมอบให้นอกเหนือจากสวัสดิการที่เบิกได้ตามระเบียบ ($\overline{X}$ = 3.25) การปฏิบัติงานสืบสวนมีรายได้เพียงพอที่จะเลี้ยงตนเองครอบครัวได้อย่างมีความสุข ($\overline{X}$ = 3.17) รายได้และค่าตอบแทนในการทำงานสืบสวนเหมาะสมกับความรับผิดชอบต่องาน ($\overline{X}$ = 2.92) อยู่ในระดับปานกลาง ทุกข้อคำถาม

6.3.16 ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในหน่วยงานมียานพาหนะและจัดสรรน้ำมันเชื้อเพลิงใช้ใช้อย่างเพียงพอแล้วและหน่วยงานมีการจัดเครื่องมือใช้อำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงานได้อย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.50) มีอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานสืบสวนอยู่อย่างเพียงพอและครบครัน ($\overline{X}$ = 3.25) และอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานสืบสวนมีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพทัดเทียมที่คนร้ายใช้ ($\overline{X}$ = 2.92) อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อคำถาม

Copyright by Mahidol University

6.3.17 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ด้านปัจจัยภายนอกหน่วยงาน จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายนอกหน่วยงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประสานงานระหว่างหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 3.92) ด้านการสืบสวนหาข่าวและการมีสายลับให้ข่าว ($\overline{X}$ = 3.83) ด้านการเสนอข่าวต่อสื่อมวลชน ($\overline{X}$ = 3.72) แลด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ($\overline{X}$ = 3.54) อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ด้านพื้นที่รับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.23) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

6.3.18 ปัจจัยด้านพื้นที่รับผิดชอบ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านพื้นที่รับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีเส้นทางคมนาคมที่สามารถเดินทางติดต่อไปมาสะดวกไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานสืบสวน ($\overline{X}$ = 4.00) อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ จำนวนประชากรในพื้นที่รับผิดชอบมีมากเกินกำลังเจ้าหน้าที่สืบสวนที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดี ($\overline{X}$ = 3.17) หน่วยงานมีพื้นที่รับผิดชอบมากทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานและดูแลได้อย่างทั่วถึง ($\overline{X}$ = 3.08) และในพื้นที่รับผิดชอบมีกลุ่มบุคคลเฝ้าระวังและกลุ่มแก๊งที่มักก่ออาชญากรรมอยู่มากมายจนยากที่จะปราบปรามให้หมดไป ($\overline{X}$ = 2.67) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

6.3.19 ปัจจัยด้านการสืบสวนหาข่าวและการมีสายลับให้ข่าว พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการสืบสวนหาข่าวและการมีสายลับให้ข่าว ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สายลับมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการช่วยเหลือการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนให้ได้ผลดี ($\overline{X}$ = 4.33) หน่วยงานมีการสืบสวนหาข่าว การวิเคราะห์ข่าวสารก่อนการออกไปจับกุมคนร้ายทุกครั้ง ($\overline{X}$ = 4.00) และสายลับมีความน่าเชื่อถือและสามารถเชื่อใจได้ช่วยให้สามารถจับกุมผู้กระทำผิดได้หลายครั้ง ($\overline{X}$ = 3.92) อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ แม้ไม่มีสายลับให้ข่าวก็ตาม ความสำเร็จในการจับกุมผู้กระทำผิดเป็นผลมาจากตัวเอง ($\overline{X}$ = 3.08) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

6.3.20 ปัจจัยด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ได้มีการศึกษาหาความรู้ กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานสืบสวนอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.00) อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องไม่เอื้ออำนวยและคุ้มครองต่อการปฏิบัติงานสืบสวนเท่าที่ควรและการสืบสวน บางครั้งท่านต้องเสี่ยงต่อการฝ่าฝืนกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงและบรรลุผล ($\overline{X}$ = 3.42) และ

Copyright© by Mahidol University

กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานสืบสวนมีความยุ่งยาก มีข้อจำกัด ทำให้เป็นอุปสรรคในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.33) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

6.3.21 ปัจจัยด้านการประสานงานระหว่างหน่วยงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการประสานงานระหว่างหน่วยงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.92) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การประสานงานที่ดีกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีผลต่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงานสืบสวน ($\overline{X}$ = 4.42) หน่วยงานต่างๆในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้ความร่วมมือกับท่านในการติดต่อประสานงานเป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 4.00) การได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานของภาครัฐและเอกชนต่างๆเสมอในการติดต่อประสานข้อมูล ($\overline{X}$ = 3.67) และหน่วยงานได้มีการประสานงาน แจ้งข่าวสารและแลก เปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานกับหน่วยงานอื่นๆ เสมอ ($\overline{X}$ = 3.58) อยู่ในระดับมากทุกข้อคำถาม

6.3.22 ปัจจัยด้านการเสนอข่าวต่อสื่อมวลชน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการเสนอข่าวต่อสื่อมวลชน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การเสนอข่าวของสื่อมวลชนเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 4.00) และการเสนอข่าวของสื่อมวลชนเป็นการเผยแพร่ถึงผลงานทำให้มีกำลังใจทำงานมากขึ้น ($\overline{X}$ = 3.87) อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ การเสนอข่าวของสื่อมวลชนที่มีรายละเอียดของแนวทางการสืบสวนทำให้ปฏิบัติงานได้ยากขึ้นและการเสนอข่าวของสื่อมวลชนซึ่งมีรายละเอียดของคดีทำให้ผู้ต้องหาไหวตัวและหลบหนีไปได้ ($\overline{X}$ = 3.50) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

6.3.23 ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า

6.3.23.1 ปัจจัยทางด้านภูมิหลังส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ได้แก่ อายุ การฝึกอบรมหรือศึกษาเพิ่มเติม ระดับชั้นยศและระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

6.3.23.2 ปัจจัยภายในหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ได้แก่ ด้านกำลังพล ด้านงบประมาณ ด้านงบประมาณ ด้านคุณสมบัติและความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความผูกพันในหน่วยงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านทักษะในการทำงาน ด้านสวัสดิการและรายได้และด้านวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

Copyright by Mahidol University

6.3.23.3 ปัจจัยภายนอกหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ได้แก่ ด้านพื้นที่

รับผิดชอบ ด้านการสืบสวนหาข่าวและการมีสายลับให้ข่าว ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ด้านการประสานงานระหว่างหน่วยงานและด้านการเสนอข่าวต่อสื่อมวลชน

6.4 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล” ซึ่งมีหลายปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นที่ระดับคะแนนอยู่ในระดับมาก ดังนั้นทางผู้วิจัยจึงใคร่ขอเสนอข้อเสนอแนะเฉพาะปัจจัยด้านที่มีระดับคะแนนอยู่ในระดับปานกลางซึ่งสามารถที่จะนำไปใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นได้ ดังนี้

6.4.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ภาพรวมด้านประสิทธิภาพของหน่วยงาน

6.4.1.1 ด้านความพึงพอใจของประชาชน มีระดับคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอยู่ในระดับต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับประสิทธิภาพในด้านอื่นๆ ดังนั้นทางหน่วยงานควรมีการพัฒนาและส่งเสริมงานด้านการให้บริการแก่ประชาชนอย่างจริงจังและเป็นระบบเพื่อความพึงพอใจของประชาชนที่มาใช้บริการ รวมทั้งควรมีการอำนวยความสะดวกต่างๆ ภายในสถานีตำรวจ เพิ่มความเป็นระบบ ความรวดเร็วและลดขั้นตอนการดำเนินการต่างๆสำหรับผู้มาติดต่อราชการ มีการปรับทัศนคติและปลูกฝังให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีหัวใจที่รักในการบริการ โดยให้ความสำคัญกับประชาชนและควรมีการลงพื้นที่หรือชุมชนอย่างต่อเนื่องเพื่อแสวงหาความร่วมมือที่ดีจากประชาชน

6.4.2 ปัจจัยภายในหน่วยงาน

6.4.2.1.ด้านกำลังพล ทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติและหน่วยงานต้นสังกัดควรมีการจัดกำลังพลให้มีความสอดคล้องและมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่จะต้องปฏิบัติ รวมทั้งควรมีการคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายสืบสวนอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรมแล้ว การคัดเลือกบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในฝ่ายสืบสวนส่วนใหญ่มีผลต่อการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ควรมีการพัฒนาระบบการแต่งตั้งโยกย้ายให้เป็นธรรม มีความโปร่งใส ให้คนเก่งหรือคนที่เหมาะสมได้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่เพื่อแก้ไขการใช้เส้นสายในการแต่งตั้งโยกย้ายอย่างจริงจัง

Copyright by Mahidol University

6.4.2.2 ด้านงบประมาณ ทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติและหน่วยงานต้นสังกัดควรมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงานที่รับผิดชอบ รวมทั้งควรมีการลดปริมาณหรือจำนวนของโครงการต่างๆ ที่ได้มีการกำหนดมาตั้งแต่ในขั้นนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติ โดยที่ไม่ได้มีการจัดสรรงบประมาณลงมาเพื่อให้ผู้ที่ปฏิบัติงานได้ใช้จ่ายอย่างเพียงพอ

6.4.2.3 ด้านโอกาสก้าวหน้า ทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติและหน่วยงานต้นสังกัดควรมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกนายได้มีโอกาสแสดงทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน รวมทั้งควรมีการพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกนายจากผลการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม มีความโปร่งใส ตรงไปตรงมา ปราศ จากอคติและให้ปลอดจากระบบอุปถัมภ์

6.4.2.4 ด้านสวัสดิการและรายได้ ทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติและหน่วยงานต้นสังกัดควรมีการจัดสวัสดิการในด้านต่างๆ เช่น ที่พักอาศัย ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าล่วงเวลาในการทำงาน เงินเบี้ยเลี้ยง เงินสวัสดิการ เงินค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น ให้มีความเพียงพอและเหมาะสมกับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสายงานสืบสวนทุกนาย รวมทั้งควรมีการเพิ่มเงินเดือนและค่าตอบแทนในการทำงานด้านการสืบสวนให้มีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบต่องานและสามารถที่จะเลี้ยงดูครอบครัวได้อย่างมีความสุข

6.4.2.5 ด้านวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ทางหน่วยงานต้นสังกัดควรมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวน เช่น เสื้อเกราะ รถยนต์ รถจักรยานยนต์ โทรศัพท์มือถือ วิทยุสื่อสาร คอมพิเตอร์ กล้องถ่ายรูป กล้อง CCTV เป็นต้น ให้มีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงาน รวมทั้งควรมีการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพมาใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่ใช่ให้ผู้ที่ปฏิบัติงานเป็นผู้สรรหามาเองเนื่องจากอุปกรณ์ดังกล่าวมักมีราคาที่สูงและก็มีความจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน

6.4.3 ปัจจัยภายนอกหน่วยงาน

6.4.3.1 ด้านพื้นที่รับผิดชอบ ทางหน่วยงานต้นสังกัดควรมีการจัดสรรอัตรากำลังพลหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจในสายงานสืบสวนให้มีความสอดคล้องและมีความเหมาะสมกับสถานการณ์หรือพื้นที่ที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน และควรมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบสายของงานในด้านต่างๆ ให้มีความเหมาะสม รวมทั้งควรมีการปรับลดพื้นที่ที่รับผิดชอบของสถานีตำรวจ

Copyright© by Mahidol University

ในสังกัด เนื่องจากในปัจจุบันสถานีตำรวจในแต่ละท้องที่มีพื้นที่ในความรับผิดชอบกว้างขวางเกินไปซึ่งอาจทำให้ไม่สามารถที่จะดูแลรับผิดชอบได้อย่างทั่วถึง

6.5 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

6.5.1 ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยในด้านอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

6.5.2 ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9

6.5.3 ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัดสถานีตำรวจภูธรจังหวัด

6.5.4 ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1-9

6.5.5 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนที่มีต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสายงานสืบสวน

Copyright by Mahidol University

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

FACTORS RELATING TO WORKING EFFICIENCY OF INVESTIGATION POLICE OFFICERS OF THE METROPOLITAN POLICE BUREAU

พ.ต.ต.อุปดิศย์ ราชกิจเจริญ 5236896 SHCJ/M

ศศ.ม. (อาชญาวิทยาและงานยุติธรรม)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : เสรี วรพงษ์, Ph.D., ชาญคณิต กฤตยา สุริยะมณี, Ph.D.,

บทสรุปแบบสมบูรณ์

1.บทนำ (Introduction)

ด้วยเหตุที่กรุงเทพมหานครเป็นเมืองหลวงที่มีลักษณะพิเศษ แตกต่างไปจากจังหวัดอื่นๆ ในภูมิภาคของประเทศไทย ไม่ว่าจะเป็นสภาพพื้นที่ชุมชน และความแออัดของประชากร ตลอดจนสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสภาวะจิตใจของคนในสังคม อันเป็นผลให้อาชญากรรม และปัญหาอื่นๆ ที่มีผลกระทบกับความเป็นอยู่ของคนในเมืองหลวงมีความแตกต่างไปจากปัญหาที่เกิดขึ้นในเมืองอื่นๆ ด้วยจะเห็นว่าในปัจจุบัน จำนวนประชากรของกรุงเทพมหานครได้เพิ่มปริมาณขึ้นอย่างรวดเร็วประกอบกับมีประชากรแฝงทั้งชาวชนบท และชาวต่างประเทศเป็นจำนวนมากหมุนเวียนเข้ามาประกอบอาชีพในอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ทำให้เกิดการขยายตัวของความเป็นชุมชนเมืองและการเกิดขึ้นของชุมชนใหม่ๆ เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว สิ่งที่ตามมาจากการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรและความแออัดดังกล่าว ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นจากผลกระทบทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน ที่ส่งผลกระทบต่อการว่างงาน ค่าครองชีพที่สูงขึ้น และสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งถือได้ว่าเป็นเหตุปัจจัยหนึ่งที่สำคัญอันจะส่งผลให้เกิดปัญหาอาชญากรรมขึ้นในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากผู้คนต้องดิ้นรนหาวิถีทางเพื่อความอยู่รอดในสังคม ประกอบกับสภาพสังคมในกรุงเทพมหานครได้มีการแปรเปลี่ยนตามวัฒนธรรมต่างชาติมากขึ้นเรื่อยๆ กลายเป็นสังคม

Copyright by Mahidol University

ที่ฟุ้งเฟ้อ เป็นแหล่งรวมของธุรกิจบันเทิงและอบายมุขต่างๆ สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นปัจจัยหลัก และปัจจัยสนับสนุนให้เกิดปัญหาอาชญากรรมขึ้นทั้งสิ้น

กระบวนการในการป้องกันอาชญากรรมถือเป็นกระบวนการยุติธรรมทางอาญา และเป็นหน้าที่ของรัฐส่วนหนึ่งในการคุ้มครองสมาชิกหรือประชาชนในรัฐ เมื่อสังคมได้มีการวิวัฒนาการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย แนวความคิดตลอดจนวิธีการป้องกันปัญหาอาชญากรรมเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย แต่เดิมนั้นผู้นำในสังคมส่วนใหญ่จะต้องสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นกับคนในสังคม โดยนำศาสนามาเป็นสิ่งชี้นำสังคมให้เกิดความเกรงกลัว ไม่กล้ากระทำความผิด แม้ค้นหาความจริงว่าผู้ใดเป็นผู้กระทำความผิดก็ยังใช้ศรัทธาในศาสนามาเป็นส่วนหนึ่งในการพิสูจน์ความผิด ศรัทธาและความเชื่อต่างๆ เหล่านี้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมากในยุคที่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรม และภายหลังจากนั้น นักปรัชญาและเจ้าสำนักความคิดในทางนิติศาสตร์ได้พยายามค้นหาหลักปรัชญาในชีวิต การคุ้มครองสิทธิของประชาชน อิทธิพลความคิดต่างๆ ที่แปรเปลี่ยนเหล่านี้ย่อมมีผลต่อการปกครองในสังคม และกระทบต่อกระบวนการป้องกันปัญหาอาชญากรรมด้วย การแสวงหาข้อเท็จจริง และพยายามหาหลักฐานเพื่อหาตัวผู้กระทำความผิดที่เป็นระบบและมีขั้นตอนที่แน่นอน เป็นกระบวนการหนึ่งซึ่งเกิดขึ้นหลังจากที่มีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (ตำรวจภูธรภาค 3, 2548: 2)

หน่วยงานตำรวจ เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามการเกิดอาชญากรรมดังกล่าว ตลอดจนรักษาความสงบเรียบร้อยนำมาซึ่งความปลอดภัยและความสงบสุขของประชาชนในสังคมทั้งในด้านความปลอดภัยในชีวิต ร่างกายและทรัพย์สินโดยมีข้าราชการตำรวจเป็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งกฎหมายให้อำนาจหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนและสังคมส่วนรวม ซึ่งหน้าที่ประการหนึ่งที่มีความสำคัญสืบสวนหาความจริงในเรื่องต่างๆ แล้ววินิจฉัยตัดสินให้ถูกต้องเที่ยงตรงเพื่ออำนวยความยุติธรรมให้แก่ประชาชน จากคำนิยามดังกล่าวจะเห็นได้ว่าสายงานหนึ่งของตำรวจที่มีความสำคัญอย่างยิ่งคือ งานในด้านการอำนวยความยุติธรรมในการสืบสวนคดีอาญา ซึ่งเกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายๆ ฉบับ และทุกฉบับจะมีความเกี่ยวข้องกับสิทธิเสรีภาพของประชาชนทั้งสิ้น โดยหลักทั่วไปแล้ว ตำรวจจะต้องรักษาไว้ซึ่งความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมาย ถ้ามีการละเมิดกฎหมาย ตำรวจจะต้องติดตามจับกุมผู้ละเมิดกฎหมายทุกคน อีกทั้งต้องส่งฟ้องผู้ต้องหาต่ออัยการและพนักงานอัยการจะต้องส่งฟ้องผู้ต้องหาต่อศาล โดยมีทนายความที่จะแก้ต่างช่วยเหลือผู้ต้องหาหรือลูกความของตนมิให้กระทำผิดต่อข้อกล่าวหา แต่เจ้าหน้าที่ตำรวจมิได้มีความสามารถที่จะจับกุมผู้กระทำความผิดได้ทั้งหมด เพราะมีข้อจำกัดในการปฏิบัติงานหลายอย่าง ทั้งทางด้านตัวบุคคล งบประมาณ ความชำนาญ เทคโนโลยีและค่านิยม ในการที่จะกระตุ้นการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่นอกจากนี้ในกระบวนการป้องกันอาชญากรรมมีความจำเป็นที่จะต้องมีการดำเนินการในลักษณะบูรณาการร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่

Copyright by Mahidol University

ตำรวจกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนอาศัยความร่วมมือจากประชาชนในการป้องกันอาชญากรรมเพื่อให้ได้ผลดีในทางปฏิบัติยิ่งขึ้น เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน เป็นสายงานหนึ่งของตำรวจที่มีความสำคัญ เนื่องจากจุดเริ่มต้นของการแสวงหาข้อเท็จจริง และหลักฐาน เพื่อให้ทราบถึงรายละเอียดแห่งความผิดซึ่งนำไปสู่การรวบรวมพยานหลักฐานและนำตัวผู้กระทำความผิดมาลงโทษตามกฎหมาย ดังนั้น การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้เกิดผลสำเร็จโดยเฉพาะอย่างยิ่งเจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวนจะมีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่สามารถทำให้ผู้ปฏิบัติได้ทำงานอย่างมีความสุข ทำงานอย่างเต็มความสามารถและมีความสบายใจในการทำงานด้านการสืบสวนได้ (แสวง ธีระสวัสดิ์, 2530, ชัชพงษ์ สอนวงษ์, 2545 อ้างถึงใน ชัยสิทธิ์ เข็มเพชร, 2551)

อย่างไรก็ดีในส่วนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล มีหน้าที่รับผิดชอบป้องกันและปราบปรามในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความแออัดของชุมชน และประชากรในระดับสูง อีกทั้งยังเป็นเมืองหลวงของประเทศไทย ซึ่งเป็นศูนย์กลางทางด้านการค้าและการลงทุน ดังนั้นสิ่งที่ตามมาจากความเป็นสังคมเมืองดังกล่าว ในบางกรณีการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนอาจจะมีผลกระทบต่อเสรีภาพของประชาชนตามที่กฎหมายกำหนดไว้อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ย่อมเป็นเหตุให้ประชาชนมองภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจไปในทางล่วงละเมิดสิทธิของประชาชนทั้งๆ ที่การกระทำดังกล่าวเป็นการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความสงบเรียบร้อย อันเป็นเหตุให้เกิดปัญหาว่า การสืบสวนคดีมีผลต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชนจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ปฏิบัติจะต้องมีความรู้และเข้าใจหลักการ แนวคิด ทฤษฎีการสืบสวน กฎหมายที่เกี่ยวข้องต่อการสืบสวน นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนยังต้องประสบกับปัญหาการขาดแคลนบุคคลกรผู้ชำนาญการ ขาดวิทยาการที่ดี ขาดเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อการสืบสวน ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ส่งผลให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลยังไม่เกิดประสิทธิผลเท่าที่ควร

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจสายงานสืบสวนปฏิบัติหน้าที่ด้านการสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล จึงมีความสนในที่จะศึกษาหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล เพื่อหาสาเหตุ และแนวทางในการแก้ไขอุปสรรคต่างๆ ของงานสืบสวน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานทางด้านการสืบสวน สำนักงานตำรวจแห่งชาติต่อไป

Copyright by Mahidol University

2. บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลและเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนคร เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสายงานสืบสวนที่มีชั้นยศตั้งแต่ร้อยตำรวจตรีถึงร้อยตำรวจเอกในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล จำนวน 108 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentages) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.) ค่า f-test (One–way Analysis of Variance) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียรสัน (Pearson Product Moment correlation)ผลการศึกษา พบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างมีอายุ 21-30 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี เคยเข้ารับการฝึกอบรม นับถือศาสนาพุทธ สมรสแล้ว มีระดับชั้นยศร้อยตำรวจเอก มีอายุราชการ 1-5 ปี มีระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านงานสืบสวนมาแล้ว 1-7 ปี รายได้โดยรวมของครอบครัวมากกว่า 30,000 บาทต่อเดือน และมีค่าใช้จ่ายในการทำงาน 5,001-10,000 บาทต่อเดือน

2. ด้านประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.57) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านกฎหมายและคดี ($\overline{X}$ = 3.88) ด้านความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่สืบสวน ($\overline{X}$ = 3.83) ด้านความพร้อมและยุทธวิธีตำรวจ ($\overline{X}$ = 3.54) และด้านการสืบสวนและจับกุม ($\overline{X}$ = 3.52) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความพึงพอใจของประชาชนนั้น ($\overline{X}$ = 3.08) อยู่ในระดับปานกลาง

3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ด้านปัจจัยภายในหน่วยงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.44) เมื่อ จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณสมบัติและความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.02) ด้านทักษะในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.67) และด้านความผูกพันในหน่วยงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 3.58) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านโอกาสก้าวหน้า ($\overline{X}$ = 3.33) ด้านวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.29) ด้านกำลังพล ($\overline{X}$ = 3.25) ด้านงบประมาณ ($\overline{X}$ = 3.19) ด้านสวัสดิการและรายได้ ($\overline{X}$ = 3.18) อยู่ในระดับปานกลาง

4. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ด้านปัจจัยภายนอกหน่วยงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.65) เมื่อ จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประสานงานระหว่างหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 3.92) ด้านการสืบสวนหาข่าวและการมีสายลับให้ข่าว ($\overline{X}$ = 3.83) ด้านการเสนอข่าวต่อสื่อมวลชน ($\overline{X}$ =

Copyright by Mahidol University

3.72) ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ($\overline{X}$ = 3.54) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านพื้นที่รับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.23) อยู่ในระดับปานกลาง

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ได้แก่ อายุ การฝึกอบรมหรือศึกษาเพิ่มเติม ระดับชั้นยศ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ปัจจัยภายในหน่วยงานและปัจจัยภายนอกหน่วยงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ทางหน่วยงานควรมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนเช่น เสื้อเกราะ รถยนต์ รถจักรยานยนต์ โทรศัพท์มือถือวิทยุสื่อสาร คอมพิวเตอร์ กล้องถ่ายรูป กล้อง CCTV เป็นต้น ให้มีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงาน รวมทั้งควรมีการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพมาใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่ใช่ให้ผู้ที่ปฏิบัติงานเป็นผู้สรรหามาเองเนื่องจากอุปกรณ์ดังกล่าวมักมีราคาที่สูงและก็มีความจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน

3. วัตถุประสงค์การวิจัย (Objectives)

3.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

3.2 เพื่อศึกษาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

4. สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)

4.1 ปัจจัยทางด้านภูมิหลังส่วนบุคคลและสังคม ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยภายในหน่วยงาน และปัจจัยภายนอกหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

Copyright by Mahidol University

5. ขอบเขตการวิจัย (Scope of Research)

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาทัศนคติของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ศึกษาเฉพาะเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนที่สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลในปีงบประมาณ พ.ศ.2558 ที่มีระดับชั้นยศตั้งแต่ร้อยตำรวจตรีถึงร้อยตำรวจเอก จำนวน 150 คน

6. วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methodology)

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

6.1 การออกแบบการวิจัย (Research Design) ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้วิธีการศึกษาวิจัยแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งอาศัยข้อมูลการวิเคราะห์จากการตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น โดยมุ่งหมายที่จะทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน

6.2 ประชากรเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจ ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสายงานสืบสวนที่มีชั้นยศตั้งแต่ร้อยตำรวจตรีถึงร้อยตำรวจเอกในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนทั้งสิ้น 108 คน

Copyright by Mahidol University

6.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถามที่มีเนื้อหาในแต่ละส่วนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย

6.3.1 ปัจจัยภูมิหลังส่วนบุคคลและสังคม ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา การฝึกอบรมหรือการศึกษาเพิ่มเติม การนับถือศาสนา สถานภาพการสมรส ระดับชั้นยศ อายุราชการและระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านงานสืบสวน

6.3.2 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วย รายได้โดยรวมของครอบครัวต่อเดือนและค่าใช้จ่ายในการทำงาน

6.3.3 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพของหน่วยงาน ประกอบด้วย ด้านความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่สืบสวนด้านความพึงพอใจของประชาชนด้านการสืบสวนและจับกุมด้านกฎหมายและคดีและด้านความพร้อมและยุทธวิธีตำรวจมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีการของLikert Scale

6.3.4 ปัจจัยภายในหน่วยงานประกอบด้วย ด้านกำลังพล ด้านงบประมาณด้านคุณสมบัติและความสามารถในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าด้านความผูกพันในหน่วยงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านทักษะในการทำงานด้านสวัสดิการและรายได้และด้านวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีการของLikertScale

6.3.5 ปัจจัยภายนอกหน่วยงาน ประกอบด้วยด้านพื้นที่รับผิดชอบด้านการสืบสวนหาข่าวและการมีสายลับให้ข่าว ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องด้านการประสานงานระหว่างหน่วยงานและด้านการเสนอข่าวต่อสื่อมวลชนมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีการของLikertScale

ทั้งนี้ในประเด็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยกับบุคคลนั้นจะได้ดำเนินการให้เป็นไปตามขั้นตอนของคณะกรรมการวิจัยจริยธรรมในคนของมหาวิทยาลัยมหิดลไว้ในส่วนหนึ่งแล้ว

6.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากเจ้าหน้าที่ตำรวจ ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสายงานสืบสวนที่มีชั้นยศตั้งแต่ร้อยตำรวจตรีถึงร้อยตำรวจเอกในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลซึ่งผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและนำข้อมูลที่ได้มาประมวลและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ตามกรอบแนวคิดและทฤษฎีของการวิจัยที่กำหนดเอาไว้

Copyright by Mahidol University

6.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentages) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.) ค่า f-test (One–way Analysis of Variance) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียรสัน (Pearson Product Moment correlation)

7. ผลการวิจัย (Results)

7.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 21-30 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า เคยเข้ารับการฝึกอบรมหรือการศึกษาเพิ่มเติม นับถือศาสนาพุทธ มีสถานภาพการสมรส กล่าวคือ สมรสแล้ว มีระดับชั้นยศร้อยตำรวจเอก มีอายุราชการหรือระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านงานสืบสวนมาแล้ว 1-7 ปี รายได้โดยรวมของครอบครัวมากกว่า 30,000 บาทต่อเดือน และมีค่าใช้จ่ายในการทำงาน 5,001-10,000 บาทต่อเดือน

7.2ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ด้านประสิทธิภาพของหน่วยงาน จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพของหน่วยงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านกฎหมายและคดี ($\overline{X}$ = 3.88) ด้านความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่สืบสวน ($\overline{X}$ = 3.83) ด้านความพร้อมและยุทธวิธีตำรวจ ($\overline{X}$ = 3.54) และด้านการสืบสวนและจับกุม ($\overline{X}$ = 3.52) อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านความพึงพอใจของประชาชนนั้น ($\overline{X}$ = 3.08) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

7.3ปัจจัยด้านความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่สืบสวน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่สืบสวน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การมีความรักและความภาคภูมิใจในความเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายสืบสวน ($\overline{X}$ = 4.33) การตั้งใจทำงานด้วยความทุ่มเท เสียสละ เพื่อให้งานสำเร็จ ($\overline{X}$ = 4.00) การให้ความสำคัญกับทุกคดีที่เกิดขึ้นในพื้นที่รับผิดชอบโดยไม่มีการละเว้นหรือเลือกปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 3.58) อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ การมีความเต็มใจและพร้อมที่จะเผชิญกับสถานการณ์ที่เสี่ยงอันตรายในการเข้าจับกุมคนร้ายนั้น ($\overline{X}$ = 3.42) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

7.4ปัจจัยด้านความพึงพอใจของประชาชน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความพึงพอใจของประชาชน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประชาชนในพื้นที่ให้ความร่วมมือและให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการ

Copyright© by Mahidol University

สืบสวนเป็นอย่างดี ประชาชนยอมรับฟังคำแนะนำและปฏิบัติตามสิ่งที่ได้มีการประชาสัมพันธ์ไปเป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 3.25) ทางหน่วยงานได้รับการชมเชยจากประชาชนหรือสื่อมวลชนเป็นประจำ ($\overline{X}$ = 3.08) และทางหน่วยงานถูกประชาชนร้องเรียนเกี่ยวกับความล่าช้าของคดีความอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 2.75) อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อคำถาม

7.5 ปัจจัยด้านการสืบสวนและจับกุม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการสืบสวนและจับกุม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผลการจับกุมคดีทุกประเภทในแต่ละปีผ่านตามเกณฑ์การประเมินที่ทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนดไว้ ($\overline{X}$ = 3.67) เมื่อมีคดีเกิดขึ้นฝ่ายสืบสวนสามารถที่จะติดตามจับกุมคนร้ายมาดำเนินคดีได้เสมอ ($\overline{X}$ = 3.58) อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ฝ่ายสืบสวนมีผลคะแนนที่ดีสำหรับตัวชี้วัดทุกๆ ด้านที่เกี่ยวกับงานสืบสวนในการตรวจราชการของจเรตำรวจแห่งชาติ ($\overline{X}$ = 3.50) และฝ่ายสืบสวนมีข้อมูลข่าวสารของบุคคล ชุมชนและกลุ่มแก๊งต่างๆ ในพื้นที่อยู่อย่างครบถ้วน ($\overline{X}$ = 3.33) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

7.6 ปัจจัยด้านกฎหมายและคดี พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านกฎหมายและคดี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.88) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การดำเนินการถูกต้องตามหลักและขั้นตอนของกฎหมายทำให้ไม่เคยถูกผู้ต้องหาร้องเรียนหรือฟ้องกลับ ($\overline{X}$ = 4.17) ในการนำพยานหลักฐานต่างๆ เข้าสู่คดีได้มีการดำเนินการอย่างถูกต้องตามหลักกฎหมายและมีความรัดกุมรอบคอบ ($\overline{X}$ = 3.92) ผู้ต้องหาที่ให้การปฏิเสธในชั้นจับกุม แต่ส่วนใหญ่ก็ถูกศาลพิพากษาลงโทษ เนื่องจากพยานหลักฐานครบถ้วนแน่นหนา ($\overline{X}$ = 3.75) และความสามารถในการรวบรวมพยานหลักฐานที่จำเป็นต่อการดำเนินคดีได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ($\overline{X}$ = 3.67) อยู่ในระดับมากทุกข้อคำถาม

7.7 ปัจจัยด้านความพร้อมและยุทธวิธีตำรวจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความพร้อมและยุทธวิธีตำรวจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ภายหลังปฏิบัติการเข้าจับกุมคนร้ายทีมงานฝ่ายสืบสวนทุกคนปลอดภัย ไม่มีการสูญเสียชีวิตหรือทรัพย์สินของประชาชนที่ไม่เกี่ยวข้องในขณะที่เข้าจับกุมคนร้ายและไม่เกิดความแตกแยกในฝ่ายสืบสวนโดยทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพในทุกภารกิจ ($\overline{X}$ = 3.92) อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ เมื่อฝ่ายสืบสวนเข้าจับกุมคนร้าย คนร้ายมักไหวตัวทันหรือหลบหนีไปได้บ่อยครั้ง ($\overline{X}$ = 2.42) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

7.8 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ปัจจัยภายในหน่วยงาน จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในหน่วยงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

Copyright by Mahidol University

($\overline{X}$ = 3.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณสมบัติและความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.02) ด้านทักษะในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.67) และด้านความผูกพันในหน่วยงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 3.58) อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านโอกาสก้าวหน้า ($\overline{X}$ = 3.33) ด้านวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.29) ด้านกำลังพล ($\overline{X}$ = 3.25) ด้านงบประมาณ ($\overline{X}$ = 3.19) และด้านสวัสดิการและรายได้ ($\overline{X}$ = 3.18) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

7.9ปัจจัยด้านกำลังพล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านกำลังพล ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในหน่วยงานมีการมอบหมายหน้าที่และจัดชุดปฏิบัติการสืบสวนได้อย่างพอเหมาะ ผู้ปฏิบัติงานสืบสวนมีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติที่เหมาะสมในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.50) การพิจารณาคัดเลือกตำรวจเข้ามาทำงานสืบสวนเป็นไปอย่างไม่มีแบบแผนไม่มีมาตรฐาน ($\overline{X}$ = 3.08) และในหน่วยงานมีกำลัง

7.10ปัจจัยด้านงบประมาณ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านงบประมาณ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ต้องจัดหางบประมาณหรือนำเงินส่วนตัวมาใช้จ่ายในการทำงานสืบสวนเสมอ ($\overline{X}$ = 3.67) อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ หน่วยงานได้ใช้เงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรหรือเบิกจ่ายมาอย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 3.33) การเบิกค่าใช้จ่ายงบประมาณในการปฏิบัติงานสืบสวนเป็นไปอย่างรวดเร็ว ($\overline{X}$ = 3.08) และในหน่วยงานได้รับการจัดสรรงบประมาณสำหรับงานสืบสวนอย่างพอเพียง ($\overline{X}$ = 2.67) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

7.11ปัจจัยด้านคุณสมบัติและความสามารถในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัว อย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณสมบัติและความสามารถในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.02) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การมีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจในขณะเข้าทำการสืบสวนจับกุมผู้กระทำความผิดทุกครั้ง ($\overline{X}$ = 4.17) การได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้เกี่ยวกับยุทธวิธีในด้านต่างๆ เกี่ยวกับการสืบสวนจากหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 4.08) เมื่อเกิดปัญหาข้อขัดข้องในการสืบสวนจับกุมผู้กระทำความผิด นั้นท่านสามารถที่จะแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ($\overline{X}$ = 4.00) และในหน่วยงานเจ้าหน้าที่งานสืบสวนมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 3.83) อยู่ในระดับมากทุกข้อคำถาม

7.12ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้า พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ถ้าไม่มีผู้ใหญ่สนับสนุนหรือให้ความช่วยเหลือแล้วยากที่จะเจริญก้าวหน้า ($\overline{X}$ = 3.92) อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ หน่วยงานมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าโดยเสมอภาคกันและการปฏิบัติงานสืบสวนมีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ($\overline{X}$ = 3.25) และ

Copyright by Mahidol University

ความก้าวหน้าในอาชีพการงานขึ้นอยู่กับการตั้งใจปฏิบัติหน้าที่และความสามารถของตัวเอง ($\overline{X}$ = 2.92) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

7.13ปัจจัยด้านความผูกพันในหน่วยงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันในหน่วยงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานมีความสามัคคีกันและคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ($\overline{X}$ = 4.08) เมื่อประสบปัญหาไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว เพื่อนร่วมงานยินดีให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษา ($\overline{X}$ = 4.07) ตัวท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานสืบสวน ($\overline{X}$ = 4.02) อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีการชิงดีชิงเด่นก้าวก่ายหน้าที่กันและการทำงานลักษณะตัวใครตัวมัน ($\overline{X}$ = 2.08) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

7.14ปัจจัยด้านทักษะในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิด เห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านทักษะในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในปัจจุบันตำรวจสืบสวนใช้วิธีการสืบสวนจากคำสั่งสอนและประสบการณ์ของรุ่นพี่ ($\overline{X}$ = 4.08) ในหน่วยงานมีแผนงาน เป้าหมายและนโยบายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานสืบสวนและในหน่วยงานกามรทำงานจะมีการวางแผนงานที่ดีและรอบคอบเสมอ ($\overline{X}$ = 3.67) อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ในการปฏิบัติงานได้มีการนำวิทยาการที่ทันสมัยต่างๆ ร่วมสนับสนุนการปฏิบัติงานสืบสวน ($\overline{X}$ = 3.25) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

7.15ปัจจัยด้านสวัสดิการและรายได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิด เห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสวัสดิการและรายได้ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การเบิกจ่ายเงินเกี่ยวกับรายได้ สวัสดิการต่างๆ ในหน่วยงานมีความล่าช้าไม่สะดวก ($\overline{X}$ = 3.42) การมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านต่างๆที่หน่วยงานมอบให้นอกเหนือจากสวัสดิการที่เบิกได้ตามระเบียบ ($\overline{X}$ = 3.25) การปฏิบัติงานสืบสวนมีรายได้เพียงพอที่จะเลี้ยงตนเองครอบครัวได้อย่างมีความสุข ($\overline{X}$ = 3.17) รายได้และค่าตอบแทนในการทำงานสืบสวนเหมาะสมกับความรับผิดชอบต่องาน ($\overline{X}$ = 2.92) อยู่ในระดับปานกลาง ทุกข้อคำถาม

7.16ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในหน่วยงานมียานพาหนะและจัดสรรน้ำมันเชื้อเพลิงใช้ใช้อย่างเพียงพอแล้วและหน่วยงานมีการจัดเครื่องมือใช้อำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงานได้อย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.50) มีอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานสืบสวนอยู่อย่าง

Copyright by Mahidol University

เพียงพอและครบครัน ($\overline{X}$ = 3.25) และอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานสืบสวนมีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพทัดเทียมที่คนร้ายใช้ ($\overline{X}$ = 2.92) อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อคำถาม

7.17ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ด้านปัจจัยภายนอกหน่วยงาน จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายนอกหน่วยงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประสานงานระหว่างหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 3.92) ด้านการสืบสวนหาข่าวและการมีสายลับให้ข่าว ($\overline{X}$ = 3.83) ด้านการเสนอข่าวต่อสื่อมวลชน ($\overline{X}$ = 3.72) แลด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ($\overline{X}$ = 3.54) อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ด้านพื้นที่รับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.23) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

7.18ปัจจัยด้านพื้นที่รับผิดชอบ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านพื้นที่รับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีเส้นทางคมนาคมที่สามารถเดินทางติดต่อไปมาสะดวกไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานสืบสวน ($\overline{X}$ = 4.00) อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ จำนวนประชากรในพื้นที่รับผิดชอบมีมากเกินกำลังเจ้าหน้าที่สืบสวนที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดี ($\overline{X}$ = 3.17) หน่วยงานมีพื้นที่รับผิดชอบมากทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานและดูแลได้อย่างทั่วถึง ($\overline{X}$ = 3.08) และในพื้นที่รับผิดชอบมีกลุ่มบุคคลเฝ้าระวังและกลุ่มแก๊งที่มักก่ออาชญากรรมอยู่มากมายจนยากที่จะปราบปรามให้หมดไป ($\overline{X}$ = 2.67) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

7.19ปัจจัยด้านการสืบสวนหาข่าวและการมีสายลับให้ข่าว พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการสืบสวนหาข่าวและการมีสายลับให้ข่าว ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สายลับมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการช่วยเหลือการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนให้ได้ผลดี ($\overline{X}$ = 4.33) หน่วยงานมีการสืบสวนหาข่าว การวิเคราะห์ข่าวสารก่อนการออกไปจับกุมคนร้ายทุกครั้ง($\overline{X}$ = 4.00) และสายลับมีความน่าเชื่อถือและสามารถเชื่อใจได้ช่วยให้สามารถจับกุมผู้กระทำผิดได้หลายครั้ง ($\overline{X}$ = 3.92) อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ แม้ไม่มีสายลับให้ข่าวก็ตาม ความสำเร็จในการจับกุมผู้กระทำผิดเป็นผลมาจากตัวเอง($\overline{X}$ = 3.08)อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

7.20ปัจจัยด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ได้มีการศึกษาหาความรู้ กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานสืบสวนอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.00) อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องไม่เอื้ออำนวยและคุ้มครองต่อการปฏิบัติงานสืบสวนเท่าที่ควรและการสืบสวน บางครั้งท่านต้อง

Copyright by Mahidol University

เสี่ยงต่อการฝ่าฝืนกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงและบรรลุผล($\overline{X}$ = 3.42) และกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานสืบสวนมีความยุ่งยาก มีข้อจำกัด ทำให้เป็นอุปสรรคในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.33) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

7.21ปัจจัยด้านการประสานงานระหว่างหน่วยงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการประสานงานระหว่างหน่วยงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.92) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การประสานงานที่ดีกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีผลต่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงานสืบสวน ($\overline{X}$ = 4.42) หน่วยงานต่างๆในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้ความร่วมมือกับท่านในการติดต่อประสานงานเป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 4.00) การได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานของภาครัฐและเอกชนต่างๆเสมอในการติดต่อประสานข้อมูล ($\overline{X}$ = 3.67) และหน่วยงานได้มีการประสานงาน แจ้งข่าวสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานกับหน่วยงานอื่นๆ เสมอ($\overline{X}$ = 3.58) อยู่ในระดับมากทุกข้อคำถาม

7.22ปัจจัยด้านการเสนอข่าวต่อสื่อมวลชน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการเสนอข่าวต่อสื่อมวลชน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การเสนอข่าวของสื่อมวลชนเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 4.00) และการเสนอข่าวของสื่อมวลชนเป็นการเผยแพร่ถึงผลงานทำให้มีกำลังใจทำงานมากขึ้น ($\overline{X}$ = 3.87) อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ การเสนอข่าวของสื่อมวลชนที่มีรายละเอียดของแนวทางการสืบสวนทำให้ปฏิบัติงานได้ยากขึ้นและการเสนอข่าวของสื่อมวลชนซึ่งมีรายละเอียดของคดีทำให้ผู้ต้องหาไหวตัวและหลบหนีไปได้($\overline{X}$ = 3.50)อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

7.23ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า

7.23.1 ปัจจัยทางด้านภูมิหลังส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ได้แก่ อายุ การฝึกอบรมหรือศึกษาเพิ่มเติม ระดับชั้นยศและระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

7.23.2 ปัจจัยภายในหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ได้แก่ ด้านกำลังพล ด้านงบประมาณ ด้านงบประมาณ ด้านคุณสมบัติและความสามารถในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าด้านความผูกพันในหน่วยงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านทักษะในการทำงานด้านสวัสดิการและรายได้และด้านวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

Copyright by Mahidol University

7.23.3 ปัจจัยภายนอกหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ได้แก่ ด้านพื้นที่รับผิดชอบด้านการสืบสวนหาข่าวและการมีสายลับให้ข่าวด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องด้านการประสานงานระหว่างหน่วยงานและด้านการเสนอข่าวต่อสื่อมวลชน

8. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย (Recommendations)

8.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ภาพรวมด้านประสิทธิภาพของหน่วยงาน

8.1.1 ด้านความพึงพอใจของประชาชนมีระดับคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอยู่ในระดับต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับประสิทธิภาพในด้านอื่นๆ ดังนั้นทางหน่วยงานควรมีการพัฒนาและส่งเสริมงานด้านการให้บริการแก่ประชาชนอย่างจริงจังและเป็นระบบเพื่อความพึงพอใจของประชาชนที่มาใช้บริการ รวมทั้งควรมีการอำนวยความสะดวกต่างๆ ภายในสถานีตำรวจเพิ่มความเป็นระบบ ความรวดเร็วและลดขั้นตอนการดำเนินการต่างๆสำหรับผู้มาติดต่อราชการ มีการปรับทัศนคติและปลูกฝังให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีหัวใจที่รักในการบริการ โดยให้ความสำคัญกับประชาชนและควรมีการลงพื้นที่หรือชุมชนอย่างต่อเนื่องเพื่อแสวงหาความร่วมมือที่ดีจากประชาชน

8.2 ปัจจัยภายในหน่วยงาน

8.2.1 ด้านกำลังพลทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติและหน่วยงานต้นสังกัดควรมีการจัดกำลังพลให้มีความสอดคล้องและมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่จะต้องปฏิบัติ รวมทั้งควรมีการคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายสืบสวนอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรมแล้ว การคัดเลือกบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในฝ่ายสืบสวนส่วนใหญ่มีผลต่อการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ควรมีการพัฒนาระบบการแต่งตั้งโยกย้ายให้เป็นธรรม มีความโปร่งใส ให้คนเก่งหรือคนที่เหมาะสมได้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่เพื่อแก้ไขการใช้เส้นสายในการแต่งตั้งโยกย้ายอย่างจริงจัง

8.2.2ด้านงบประมาณ ทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติและหน่วยงานต้นสังกัดควรมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงานที่รับผิดชอบ รวมทั้งควรมีการลดปริมาณหรือจำนวน

Copyright by Mahidol University

ของโครงการต่างๆ ที่ได้มีการกำหนดมาตั้งแต่ในขั้นนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติ โดยที่ไม่ได้มีการจัดสรรงบประมาณลงมาเพื่อให้ผู้ที่ปฏิบัติงานได้ใช้จ่ายอย่างเพียงพอ

8.2.3 ด้านโอกาสก้าวหน้าทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติและหน่วยงานต้นสังกัดควรมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกนายได้มีโอกาสแสดงทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน รวมทั้งควรมีการพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกนายจากผลการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม มีความโปร่งใส ตรงไปตรงมา ปราศ จากอคติและให้ปลอดจากระบบอุปถัมภ์

8.2.4ด้านสวัสดิการและรายได้ ทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติและหน่วยงานต้นสังกัดควรมีการจัดสวัสดิการในด้านต่างๆ เช่น ที่พักอาศัย ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าล่วงเวลาในการทำงาน เงินเบี้ยเลี้ยง เงินสวัสดิการ เงินค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น ให้มีความเพียงพอและเหมาะสมกับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสายงานสืบสวนทุกนาย รวมทั้งควรมีการเพิ่มเงินเดือนและค่าตอบแทนในการทำงานด้านการสืบสวนให้มีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบต่องานและสามารถที่จะเลี้ยงดูครอบครัวได้อย่างมีความสุข

8.2.5 ด้านวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ทางหน่วยงานต้นสังกัดควรมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนเช่น เสื้อเกราะ รถยนต์ รถจักรยานยนต์ โทรศัพท์มือถือ วิทยุสื่อสาร คอมพิวเตอร์ กล้องถ่ายรูป กล้อง CCTV เป็นต้น ให้มีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงาน รวมทั้งควรมีการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพมาใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่ใช่ให้ผู้ที่ปฏิบัติงานเป็นผู้สรรหามาเองเนื่องจากอุปกรณ์ดังกล่าวมักมีราคาที่สูงและก็มีความจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน

8.3 ปัจจัยภายนอกหน่วยงาน

8.3.1 ด้านพื้นที่รับผิดชอบทางหน่วยงานต้นสังกัดควรมีการจัดสรรอัตรากำลังพลหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจในสายงานสืบสวนให้มีความสอดคล้องและมีความเหมาะสมกับสถานการณ์หรือพื้นที่ที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน และควรมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบสายของงานในด้านต่างๆ ให้มีความเหมาะสม รวมทั้งควรมีการปรับลดพื้นที่ที่รับผิดชอบของสถานีตำรวจในสังกัด เนื่องจากในปัจจุบันสถานีตำรวจในแต่ละท้องที่มีพื้นที่ในความรับผิดชอบกว้างขวางเกินไปซึ่งอาจทำให้ไม่สามารถที่จะดูแลลัรับผิดชอบได้อย่างทั่วถึง

Copyright by Mahidol University

9. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป(Recommendations for further study)

9.1ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยในด้านอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

9.2 ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9

9.3 ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัดสถานีตำรวจภูธรจังหวัด

9.4 ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1-9

9.5 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนที่มีต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสายงานสืบสวน

Copyright by Mahidol University

FACTORS RELATING TO WORKING EFFICIENCY OF INVESTTIGATION POLICE OFFICERS OF THE METROPOLITAN POLICE BUREAU

POL.MAJ. UPADIS RACHAKITJAROEN 5236896 SHCJ/M

M.A. (CRIMINOLOGY AND CRIMINAL JUSTICE)

THESIS ADVISORY COMMITTEE : SEREE WORAPHONG, Ph.D.,
CHANKANIT K. SUREYAMANEE, Ph.D.,

EXTENDED SUMMARY

1. Introduction

Bangkok is distinctive in characteristics from other provinces in Thailand, either the community areas, population density, economic, social and political conditions, and people's mental state. These also allowing crimes and other problems affecting the metropolitan lives differ from other cities. It is witnessed today that the Bangkok population are surging while having disguised population from rural areas and from abroad circulating to work in Bangkok. It rapidly creates urbanization and new communities by the surging number of population and density. The problems affecting the current economy impact joblessness, high standard of living and the social changes. They become critical factors leading to crimes in Bangkok because they have to struggle for life and survival in societies. In association with the societies in Bangkok are gradually changed with foreign cultures more; they become luxurious, accommodating entertainment complexes and immoralities. All are key factors and supports to criminal problems.

The counter crimes protocols are the criminal justice and a duty of the state to protect the members or the state population. Whence societies evolve by eras; the concepts and crime preventions are also changed. Formerly, the societal leaders have to create faith among the societal members adopting religion to direct social to

Copyright by Mahidol University

create fear and fears to offend. Even during finding fact on who is the wrongdoer; the religious faith is used as part of proving innocence. Faith and creed have been considerably changed during the Industrial Revolution and later philosophers and thinkers of laws attempted to the philosophical principles of life. The protection of human rights and all these changing thoughts certainly affected social administration and the counter crime protocols. The fact finding and the attempts of finding evidences in order to find the wrongdoers with certain systems and steps become a procedure happened after those changes (The Provincial Police Division 3, 2005:2).

The police agency holds such duties of counter crimes, peace and order which will bring safety and peace for people in societies including safety of life, body and property. Police personnel are the operational officials empowered by law to maintain peace and order for people and societies at large. Investigation is a duty indispensable to find facts which lead to justified adjudication in the justice administration for people.

By such definition, it is seen that a very important line of police command is justice administration in the criminal investigation which involves many laws and all of them connect to the rights of people. By principle, the police must maintain the sacredness of laws. Had violations of law arisen, the police must pursue and arrest all the violators while filing lawsuits to the public prosecutors and the prosecuting attorneys must in litigate the case to court and defendant lawyers to help the alleged or their clients in order to prove their innocence. However, police could not arrest all the wrongdoers because of many working limitations either police force, budget, expertise, technologies and values which will drive their decision in taking action. Besides, the counter crime protocols demand integration of the police and other agencies involved and cooperation from people in counter crimes for better efficiency. Detectives are an important line of police command because they are the start to find facts and evidence in order to know details of offense which will lead to gathering evidences and suing offenders to legal punishment. Therefore, the success of policing especially the detectives owns factors affecting the work which enable the police to work with happiness, with full ability and peace of mind in their investigations (Sawaeng Thirasawat, 1987; Chatphong Sornwong, 2002 cited in Chaisit Khemphet, 2008).

Copyright by Mahidol University

However, the Metropolitan Police Bureau holds the responsibility of prevention and suppression in the Bangkok areas which have high congested communities and people while being the capital where it is the center of trades and investments. Then, what follow the urban society is that the policing may unavoidably affect the rights of people as being enacted. This becomes the cause for people to view that police violate the rights of people though such policing brings peace and order. It also leads to the problem that investigations affect the rights of people. It is necessary for the field police to have knowledge and understand the principles, concepts and theories of investigation, and related laws on investigation. In addition, the investigation police are also facing the scarcity of experts, advanced sciences, and technologies necessary for investigations. All these things considerably affect police efficiency in the line of investigation under the Metropolitan Police Bureau.

As above reasons, the researcher being the police in the line of investigation command under the Metropolitan Police Bureau was interested to study factors relating to working efficiency of investigation police officers of the Metropolitan Police Bureau in order to find causes and solutions to the limitations affecting the investigation for the benefits of investigation development in the Royal Thai Police Office.

2. Abstract

This research investigated and compared factors relating to working efficiency of investigation police officers of the Metropolitan Police Bureau. A questionnaire was used for data collection from a Sample of 108 investigation police officers ranked from Police Sub-Lieutenant to Police Captain working in the Metropolitan Police Bureau. The statistical applications used to analyze and pretent data were; percentages, means, standard deviation, f-test (One-way Analysis of Variance) and Pearson Product Moment Correlation. The research revealed that:

1. The participants were aged between 21-30 years , graduate holders of a bachelors degree and trained. They were Buddhists, married, with the rank of Police Captain, having worked to 1-5 years in the government service and 1-7 years in the

Copyright by Mahidol University

investigation affairs. Their earnings with family income were more than 30,000 Baht per month but their spending was between 5,001-10,000 Baht per month.

2. Their overall working efficiency was at high level ($\overline{X}$ = 3.57). When categorized by each aspect, it was found that the levels of law and case ($\overline{X}$ = 3.88), their satisfaction ($\overline{X}$ = 3.83), their promptness and police tactics ($\overline{X}$ = 3.54) and investigation and arrests ($\overline{X}$ = 3.52) were high. On the contrary, people satisfaction was at moderate level ($\overline{X}$ = 3.08).

3. Factors relating to working efficiency of the participants in relation to internal factors of agency in general, were at moderate level ($\overline{X}$ = 3.44). Categorized by each aspect, it was found that the levels of qualification and work ability ($\overline{X}$ = 4.02), working skills ($\overline{X}$ = 3.67), agency bond and interrelation with colleagues ($\overline{X}$ = 3.58) were high whereas, advancement opportunity ($\overline{X}$ = 3.33), working equipments ($\overline{X}$ = 3.29), police force ($\overline{X}$ = 3.25), budget ($\overline{X}$ = 3.19), welfare and income ($\overline{X}$ = 3.18) were at moderate level.

4. Factors relating to working efficiency in relation to external factors of the agency, were at high level ($\overline{X}$ = 3.65). Each aspect, revealed that the levels of coordination among agencies ($\overline{X}$ = 3.92), detective affairs and secret agents ($\overline{X}$ = 3.83), news media presentation ($\overline{X}$ = 3.72), laws and related rules ($\overline{X}$ = 3.54) were at high levels whereas the responsible areas ($\overline{X}$ = 3.23) were at moderate level.

5. The results of the hypothetical test revealed that the factors significantly relating to working efficiency of investigation police officers were age, training or additional education, ranks, tenure of working, internal factors and external factors.

It was recommended that the agency should sufficiently provide equipment necessary for investigation such as bulletproof vests, vehicles, motorcycles, hand-phones, wireless communication devices, computers, CCTV, and so on. This includes providing advanced and efficient tools in working rather than self-support because those equipment are so expensive but indispensable for efficient investigations.

Copyright by Mahidol University

3. Objectives

3.1. To investigate the factors relating to working efficiency of investigation police officers of the Metropolitan Police Bureau.

3.2. To find solutions to the investigation problems from the opinions of the investigation police officers under the Metropolitan Police Bureau.

4. Hypothesis

4.1. The personal data and demography, economy, internal factors, and external factors of the agency have relationship with working efficiency of the investigation police officers of the Metropolitan Police Bureau.

5. Scope OF Research

The study of factors relating to working efficiency of investigation police officers of the Metropolitan Police Bureau has been scoped as below.

5.1. The Content Scope

It was the study on the attitudes of the investigation police officers on the factors relating to working efficiency of investigation police officers of the Metropolitan Police Bureau.

5.2. The Scope of Population and Samples

It was scoped only on the investigation police officers of the Metropolitan Police Bureau. The population and samples were 150 investigation police officers under the fiscal budget of 2015 ranked from Police Sub-Lieutenant to Police Captain.

6. Research Methodology

The study of factors relating to working efficiency of investigation police officers of the Metropolitan Police Bureau has been methodologized as below.

Copyright by Mahidol University

6.1. Research Design

A quantitative research was used in this research relying on the analysis of the opinion survey aimed to know the factors relating to working efficiency of investigation police officers.

6.2. Population and Samples

They were 108 investigation police officers ranked Police Sub-Lieutenant to Police Captain under supervision of the Metropolitan Police Bureau whom being sized by being based on Krejcie and Morgan.

6.3. Research Instrument

It was a questionnaire developed to meet the research objectives, i.e.

6.3.1. The demographic personal data involve age, educational level, training or additional education, religion, marital status, rank, years in the government service and tenure in investigation.

6.3.2. Economic factors involve the monthly family income and expenses in the workplace.

6.3.3. Efficiency of the agency involves satisfaction of the officers, satisfaction of people on investigation and arrestment, law and case, police tactics which were characterized in summate rating based on Likert Scale.

6.3.5. Agency involves police force, budget, qualification and workability, advancement opportunity, working skills, welfare and income, working equipment which were characterized in summate rating based on Likert Scale.

6.3.5. External factors involve responsible areas, detective and secret agents, laws and rules involved, coordination among agencies, news media presentation, which were characterized in summate rating based on Likert Scale.

The questions imposed were related to human research and they have been approved in the procedures of the Human Ethic Research: Mahidol University

6.4. Data Collection

The researcher requested the Faculty of social Sciences and Humanity for cooperation in data collection conducted with the investigation police officers ranked Police Sub-Lieutenant to Police Captain under supervision of the Metropolitan Police Bureau. The researcher has collected data by himself, processed and analyzed them under the conceptual framework design.

Copyright by Mahidol University

6.5. Statistical Applications

The applications were percentages, mean, standard deviation (S.D.), F -test (One–way Analysis of Variance), and Pearson Product Moment Correlation by statistical significance at .05 and error at 5 percentages.

7. Results

7.1. Samples were 21-30 years old, graduated in bachelor degree and trained. They were Buddhists, married, and ranked at Police Captain with 1-5 years in the government service, and 1-7 years in the investigation affairs. Their earnings with family income were more than 30,000 Baht per month but their spending in their working was between 5,001-10,000 Baht per month.

7.2. Their working efficiency by overview was at high level ($\overline{X}$ = 3.57). When being categorized by each aspect, it was found that the levels of law and case ($\overline{X}$ = 3.88), their satisfaction ($\overline{X}$ = 3.83), their promptness and police tactics ($\overline{X}$ = 3.54) and investigation and arrestment ($\overline{X}$ = 3.52) were high; followed by people satisfaction was at moderate level ($\overline{X}$ = 3.08), respectively.

7.3. Satisfaction of the investigation police officers revealed that by overview, the majority of police were highly satisfied ($\overline{X}$ = 3.83). When being categorized by each item, it was found that the levels of affection and pride being the investigation police ($\overline{X}$ = 4.33), attentiveness and devotion to the success of the job ($\overline{X}$ = 4.00), and paid importance to every case arisen in the responsible areas without any exceptions or discriminations ($\overline{X}$ = 3.58) were high; followed by willingness and promptness to face risky situations in arresting criminals ($\overline{X}$ = 3.42), which was at moderate level, respectively.

7.4. Satisfaction of people revealed that by overview, the most samples were moderately satisfied ($\overline{X}$ = 3.83). When being categorized by each item, it was found that the levels of people' cooperation and providing useful information for investigation, people accepting advice and following the public relation announced ($\overline{X}$ = 3.25), the agency has routinely been recognized by people and media ($\overline{X}$ = 3.08), and the agency has often been complained on the slowness of lawsuit ($\overline{X}$ = 2.75) were moderate at every question.

Copyright by Mahidol University

7.5. With investigation and arrestment, it was found that by overview, most samples were highly satisfied ($\overline{X}$ = 3.52). When being categorized by each item, it was found that the levels of the results of arrestment passed the assessment criteria specified by the Royal Thai Police Office ($\overline{X}$ = 3.67), upon case arisen, the investigation police always sued the criminals ($\overline{X}$ = 3.58) were high; followed by the moderate levels of the investigation section scored good marks in every indicators of investigation under the inspections of the Inspector General from the Royal Thai Police Office($\overline{X}$ = 3.50), and the investigation section owned complete information of individuals, community and gangs in the areas($\overline{X}$ = 3.33), respectively.

7.6. With laws and cases, it was found that that by overview, most samples were highly satisfied ($\overline{X}$ = 3.88). When being categorized by each item, it was found that the levels of procedures have been in line with laws and never been complained or countercharged ($\overline{X}$ = 4.17), submission of evidence into lawsuit was with due process and prudence ($\overline{X}$ = 3.92), the alleged rejecting arrestment but mostly were sentenced because of firm and intact evidences ($\overline{X}$ = 3.75), and the ability to collect necessary evidences were intact ($\overline{X}$ = 3.67) were high in every question.

7.7. With promptness and police tactics, it was found that that by overview, most samples were highly satisfied ($\overline{X}$ = 3.54). When being categorized by each item, it was found that the levels of after arrestment, all the team members were safe without loss of life or uninvolved property of people during the arrestment and there was no discord within the investigation section by being the efficient teamwork in every mission ($\overline{X}$ = 3.92) were high; followed by the moderate levels of upon charge of arrestment and criminals were often alerted and slipped away ($\overline{X}$ = 2.42), respectively.

7.8. The internal factors relating to working efficiency of investigation police officers of the Metropolitan Police Bureau, were found that that by overview, most samples were moderately satisfied ($\overline{X}$ = 3.44). By each item, it was found that the levels of the qualifications and workability ($\overline{X}$ = 4.02), working skills ($\overline{X}$ = 3.67) and the agency bond and colleague relation ($\overline{X}$ = 3.58) were high; followed by the moderate levels of advancement opportunity ($\overline{X}$ = 3.33), working equipments ($\overline{X}$ = 3.29), police force ($\overline{X}$ = 3.25), budget ($\overline{X}$ = 3.19), and welfare and income ($\overline{X}$ = 3.18), respectively.

Copyright by Mahidol University

7.9. With the police force, it was found that that by overview, most samples were moderately satisfied ($\overline{X}$ = 3.25). By each item, it was found that the levels of assignments and investigation team have been adequately allocated and the investigation police had knowledge and ability and proper qualification in working ($\overline{X}$ = 3.50), screening police for investigation was unplanned and without standards ($\overline{X}$ = 3.08), the police force in the agency were adequate to the quantity of the jobs ($\overline{X}$ = 2.92) were moderate in every question.

7.10. With budget, it was found that that by overview, most samples were moderately satisfied ($\overline{X}$ = 3.19). By each item, it was found that the level of personal budgeting was often used ($\overline{X}$ = 3.67) was high, followed by the moderate levels of the agency efficiently used or disbursed the allocated budget ($\overline{X}$ = 3.33), disbursement for investigation was speedy ($\overline{X}$ = 3.08) and the agency adequately allocated budget ($\overline{X}$ = 2.67), respectively.

7.11. With the qualification and workability, it was found that that by overview, most samples were highly satisfied ($\overline{X}$ = 4.02). By each aspect, it was found that the levels of promptness of the mind and body during every criminal arrestment charging ($\overline{X}$ = 4.17), being trained to acquire the knowledge of police tactics on investigation from the agency ($\overline{X}$ = 4.08), upon objections of investigation on arrestment, the police could solve them by themselves ($\overline{X}$ = 4.00), and the investigation police were well equipped with knowledge and ability to work ($\overline{X}$ = 3.83) were high in every question.

7.13. With the agency bond and colleague relation, it was found that that by overview, most samples were highly satisfied ($\overline{X}$ = 3.58). By each aspect, it was found that the levels of the agency was unite and reckoning on the common good rather than the personal good ($\overline{X}$ = 4.08), upon facing job troubles and personal troubles; colleagues were willing for assistance and consultation ($\overline{X}$ = 4.07), and the police and colleagues reciprocally cooperated and exchanged opinions and helps in investigation ($\overline{X}$ = 4.02) were high; followed by the moderate level of rivalry among colleagues, interference of duty and one-man-show working ($\overline{X}$ = 2.08), respectively.

7.14. With working skills, it was found that that by overview, most samples were highly satisfied ($\overline{X}$ = 3.67). By each aspect, it was found that the levels of the senior’s instructions and experiences were used in investigation ($\overline{X}$ = 4.08), and

Copyright by Mahidol University

having clear action plan, goal and policy for investigation in the agency and always having good and prudent actions in the agency ($\overline{X}$ = 3.67), were at high levels; followed by the moderate level of advanced sciences were applied and supported in working ($\overline{X}$ = 3.25), respectively.

7.15. With welfare and income, it was found that that by overview, most samples were moderately satisfied ($\overline{X}$ = 3.18). By each aspect, it was found that the levels of disbursement of income and welfares in the agency was slow and inconvenient ($\overline{X}$ = 3.42), satisfaction of other welfares rewarded by the agency could be disbursed by regulations ($\overline{X}$ = 3.25), investigation job adequately met self and family supports with happiness ($\overline{X}$ = 3.17), income and remuneration in the investigation job served the responsible job ($\overline{X}$ = 2.92) were at moderate levels in every question.

7.16. With working equipments, it was found that that by overview, most samples were moderately satisfied ($\overline{X}$ = 3.29). By each aspect, it was found that having vehicles and adequate fuel allocation with appropriate facilities in the agency ($\overline{X}$ = 3.50), having intact necessary equipments and tools for investigation ($\overline{X}$ = 3.25), equipments and tools for investigation were modern compared to what criminal used ($\overline{X}$ = 2.92), were at moderate levels in every question.

7.17. The external factors relating to working efficiency of investigation police officers of the Metropolitan Police Bureau were found that that by overview, most samples were highly satisfied ($\overline{X}$ = 3.65). By each item, it was found that the coordination among agencies ($\overline{X}$ = 3.92), detection and having secret agent ($\overline{X}$ = 3.83), news media presentation ($\overline{X}$ = 3.72), related laws and regulations ($\overline{X}$ = 3.54), were at high levels; followed by the moderate level of the responsible areas ($\overline{X}$ = 3.23), respectively.

7.18. With the responsible areas, it was found that that by overview, most samples were moderately satisfied ($\overline{X}$ = 3.29). By each aspect, it was found that having routes easing contact without obstacles for efficient investigation ($\overline{X}$ = 4.00) was at high level; followed by the moderate levels of density of people in the responsible areas for efficient investigation ($\overline{X}$ = 3.17), large responsible areas disabling the coverage of works and supervision ($\overline{X}$ = 3.08), having the watchdogs and surplus criminal gangs troubling suppression in the responsible areas ($\overline{X}$ = 2.67), respectively.

Copyright by Mahidol University

7.19. With detective and having secret agents, it was found that that by overview, most samples were highly satisfied ($\overline{X}$ = 3.83). By each aspect, it was found that secret agents were very necessary for efficient investigation ($\overline{X}$ = 4.33), having information searches and analysis before every arrestment in the agency ($\overline{X}$ = 4.00), secret agents were credible and reliable to help arrest criminals many times ($\overline{X}$ = 3.92), were at high levels; followed by the moderate level of without secret agents; the success of arrest coming from police ($\overline{X}$ = 3.08), respectively.

7.20. With related laws and regulations, it was found that that by overview, most samples were highly satisfied ($\overline{X}$ = 3.54). By each aspect, it was found that often having been educated on knowledge, laws, and related refutations for investigation ($\overline{X}$ = 4.00), was at high level; followed by the moderate levels of related laws and regulations unlikely facilitating and protecting the investigation jobs and sometimes, it was necessary to take risk on violating the related laws and regulations to gain facts and success ($\overline{X}$ = 3.42), and the related laws and regulations on investigation were troublesome, restricted and created barriers in working ($\overline{X}$ = 3.33), respectively.

7.21. With the coordination among agencies, it was found that that by overview, most samples were highly satisfied ($\overline{X}$ = 3.92). By each aspect, it was found that good coordination with agencies involved contribute expedite investigation ($\overline{X}$ = 4.42), agencies under supervision of the Royal Thai Police Office well cooperated in the coordination ($\overline{X}$ = 4.00), always having well cooperation from the public and private offices in information coordination ($\overline{X}$ = 3.67), and always having coordination, information reports and exchanges of opinions in working with other agencies ($\overline{X}$ = 3.58) were at high levels in every question.

7.22. With news media presentation, it was found that that by overview, most samples were highly satisfied ($\overline{X}$ = 3.72). By each aspect, it was found that media presentation was important and praised by the immediate supervisors ($\overline{X}$ = 4.00), and news media presentation was disseminating performances for better morale ($\overline{X}$ = 3.87), were at high levels; followed by the moderate level of news media presentation on investigation details bringing troubles in working and it alerted the alleged to slip away ($\overline{X}$ = 3.50),

Copyright by Mahidol University

7.23. The hypothetical tests of factors relating to working efficiency of investigation police officers of the Metropolitan Police Bureau, revealed that:

7.23.1. Personal data having relationship with work efficiency were age, training or additional education, ranks and duration of government services.

7.23.2. Internal factors having relationship with working efficiency of investigation police officers of the Metropolitan Police Bureau were police force, budget, qualifications and workability, advancement opportunity, agency bond and colleague relation, working skills, welfares and income and working equipments.

7.23.3. Internal factors having relationship with working efficiency of investigation police officers of the Metropolitan Police Bureau were the responsible areas, searching information and having secret agents, related laws and regulations, coordination among agencies and news media presentation.

8. Recommendations

8.1. Applications

The overviews of agency efficiency

8.1.1. The satisfaction of people is in the moderate level which is the lowest level compared with other police efficiency. So, the agency should seriously and systematically develop and support people's services including facility in the police stations with system, expeditions, and reducing steps of procedure for the persons who approach for official affairs. There should be an adaptation of attitudes and implanting police to own service with a heart through prioritizing people and conducting local visits or community visits persistently to seek people's cooperation.

8.2. The Internal Factors

8.2.1. The police force – the Royal Thai Police Office and the immediate supervisory agency should allocate the police force to meet and serve the quantity of the job including there should be systematic and constructive selection of personnel equipped with knowledge, ability and appropriateness to investigation. Most

Copyright by Mahidol University

personnel selection for investigation affects the promotion. Besides, there should be system of fair promotion with transparency, allowing the smart or personnel fit would be working to serious solve the promotion routes.

8.2.2. Budget - the Royal Thai Police Office and the immediate supervisory agency should properly and adequately allocate budget to meet the jobs of the investigation police including reducing quantity or number of the projects designed first in the policy and practices without adequately allocating budgets for te4h doers.

8.2.3. Advancement opportunity - the Royal Thai Police Office and the immediate supervisory agency should support and promote all police to have opportunity to fully display skills, knowledge, and ability in working for their job advancement, which includes systematically and objectively considering promotion from every police performance, their knowledge and ability with transparency, frankness, without prejudice and free from patronization.

8.2.4. Welfares and income - the Royal Thai Police Office and the immediate supervisory agency should adequately and appropriately provide welfares in various aspects such as residence, fuel expenses, overtime pay, allowance pays, welfare money, and dependent education expenses and so on for all the investigation police which includes increasing salary and remunerations to meet the responsible duties and enabling them to happily raise their families.

8.2.5. Working equipments - the immediate supervisory agency should provide necessary equipments in investigation such as bulletproof vests, vehicles, vehicles, motorcycles, hand-phones, wireless communication devices, computers, CCTV, and so on. This includes providing advanced and efficient tools in working rather than self-supports because those equipments are so expensive but indispensable for efficient investigations.

8.3. The External Factors

8.3.1. The responsible areas - the immediate supervisory agency should allocate the investigation police force or police to appropriately meet the situations and the current responsible areas and should appropriately relocate the responsible duties and lines of commands, which includes reducing the responsible

Copyright by Mahidol University

areas of the police stations under supervision because today each local police station supervises too large areas and disables the conduct intact supervisions.

9. Recommendations for Further Studies

9.1. There should be studies on other factors relating to working efficiency of investigation police officers of the Metropolitan Police Bureau.

9.2. There should be studies on factors relating to working efficiency of investigation police officers of the Metropolitan Police Bureau 1-9.

9.3. There should be studies on factors relating to working efficiency of investigation police officers of the Provincial Police Divisions.

9.4. There should be studies on factors relating to working efficiency of investigation police officers of the Provincial Police Divisions 1-9

9.5. There should be comparative studies with opinions of the non-commissioned investigation police on factors relating to working efficiency of the investigation police.

Copyright by Mahidol University

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กฤษฎ์ อุทัยรัตน์. (2545). **คัมภีร์ "หัวบริหาร": ยอดคนยอดบริหาร**. กรุงเทพฯ: ส.ส.ท.

กริช ปัจฉิมสวัสดิ์. (2518). **วิธีปฏิบัติเพื่อป้องกันอาชญากรรมโดยทั่วไป**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ชัยสิทธิ์ เข็มเพชร. (2551). **ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอุบลราชธานี**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

ชุบ กาญจนประกร. (2506). **หลักรัฐประศาสนศาสตร์**. เอกสารประกอบคำบรรยาย (โรเนียว). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสวัสดิการ

นงเยาว์ แก้วมรกต. (2542). **ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นิคม เทียนห้าว. (2548). **ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองตำรวจป่าไม้ใน คดีตามพระราชบัญบัติป่าไม้**.วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2556. กรุงเทพฯ

พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547. กรุงเทพฯ

ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา พ.ศ.2478. กรุงเทพฯ

ปรานอม กิตติดุษฎีธรรรม. 2538. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์การ:ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทการทอด้วยเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์.** วิทยานิพนธ์คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ประเวศน์ มหารัตนกุล. (2542). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวทางใหม่**. กรุงเทพฯ: ส.ส.ท.

Copyright by Mahidol University

ประเสริฐ เมฆมณี. (2527**). ตำรวจและกระบวนการยุติธรรม (ฉบับปรับปรุงแก้ไข)**. กรุงเทพฯ: บริษัท บพิธการพิมพ์ จำกัด.

ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2524). **การบริหารงานตำรวจ**. เอกสารการศึกษารัฐประศาสนศาสตร์ ฉบับที่ 36. คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ภัคพงศ์ สายอุบล. (2547). **ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานสืบสวน: ศึกษาเฉพาะกรณีตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คพับลิเคชั่น.

ราเชน อิ่มใจ. (2551). **การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนในกองบังคับการกองปราบปราม กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

วิโรจน์ สารรัตนะ และสัมพันธ์ พันธ์พฤกษ์. (2545). **การบริหาร หลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษา และบทวิเคราะห์องค์การทางการศึกษาไทย**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.

วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2531). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของข้าราชการต่อกองสารวัตรนักเรียนกรมพลศึกษา**. สารนิพนธ์รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารรัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2514). **การบริหารกรุงเทพมหานคร**. สารานุกรมการบริหารสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: เกษมสุวรรณการพิมพ์

สมยศ นาวีการ. (2540). **การบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ดอกหญ้า

สวัสดิ์ กาญจนสุวรรณ. (2542). **หลักการบริหารการศึกษา**. สงขลา: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสงขลา.

สังวร ลิ้มรส (2552) **ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตำรวจฝ่ายสืบสวนกองกำกับการสืบสวนสอบสวนตำรวจนครบาล 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

สุกานดา ศุภคติสันติ์. 2540. **ลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์

Copyright© by Rangsit University

ปริญญามหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุทิน หวังกลับ. (2549). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานตำรวจชุมชนประจำตำบล: กรณีศึกษาตำรวจชุมชนประจำตำบล จังหวัดบุรีรัมย์.** วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สุรินทร์ ถั่วทอง. (2525). **จากยกกระบัตรสู่อัยการ**. บทบัณฑิตย์ เล่มที่ 39 ตอน 2 พ.ศ. 2525. กรุงเทพฯ; หน้า 141 – 169

โสภา ทรัพย์มากอุดม. (2533). **ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย**.วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อนันต์ชัย คงจันทร์. 2529.ความผูกพันต่อองค์การ **จุฬาลงกรณ์ปริทัศน์.** 9,34(กันยายน):34-41

อาจารี นาคศุภรังสี. (2540). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในธุรกิจโรงแรม**. วิทยานิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภาษาอังกฤษ

Baron, James N., and William T. Bielby. (1986). The proliferation of job titles in organizations.**Administrative Science Quarterly**. 31 (December): 561–86.

Becker and D. Neuhauser. (1975). **The efficient organization**. New York: Elsevier Scientific Publishing Co.

Herzberg, Frederick. (1968). **Motivation, Moral and Money**. Psychology Today.

George D.Eastman. (1972). Police managers and their perceptions of higher education**. Journal of Criminal justice**. No.1,Vol.2, Summer 1973; 113-114

George D. Eastman and Esther M. Eastman, Eds., (1969.) **Municipal Police Administration**. Washington, DC: International City Management Association

Gilmer. B. V. 1971. **Industrail Psychology**. New York: McGraw-Hill, Book Compay.

Simon, H.A. (1960). **The new science of management decision**. New York, NY: Harper and Row.

Steers Richard M. (1977). **Introduction to organizational behavior**. California: Goodyear Publishing Co, Inc.

Copyright by Mahidol University

Willson O.W. and Melaron Roy Clinton. (1972). **Police Administration**. (2rd ed.). New York: Mcgraw Hill Book Company.

Copyright by Mahidol University

ภาคผนวก

Copyright by Mahidol University

ภาคผนวก ก

ตาราง 1 พิสูจน์สมมติฐานปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน จำแนกตามปัจจัยด้านการศึกษา แตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	.12	1	.12	8.71	.07
ภายในกลุ่ม	1.54	106	.01		
รวม	1.66	107			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 เมื่อพิสูจน์สมมติฐานปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน จำแนกตามปัจจัยด้านการศึกษา ที่ต่างกัน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 2 พิสูจน์สมมติฐานปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน จำแนกตามปัจจัยด้านการนับถือศาสนาแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	.48	2	.24	7.63	.08
ภายในกลุ่ม	1.18	105	.01		
รวม	1.66	107			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 เมื่อพิสูจน์สมมติฐานปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน จำแนกตามปัจจัยด้านการนับถือศาสนา ต่างกัน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 3 พิสูจน์สมมติฐานปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน จำแนกตามปัจจัยด้านสถานภาพสมรส แตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	.04	1	.04	2.32	.13
ภายในกลุ่ม	1.62	106	.02		
รวม	1.66	107			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 เมื่อพิสูจน์สมมติฐานปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน จำแนกตามปัจจัยด้านสถานภาพสมรส ต่างกัน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 พิสูจน์สมมติฐานปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน จำแนกตามปัจจัยด้านอายุราชการ แตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	.52	3	.17	10.84	.10
ภายในกลุ่ม	1.14	104	.01		
รวม	1.66	107			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 เมื่อพิสูจน์สมมติฐานปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน จำแนกตามปัจจัยด้านอายุราชการ ต่างกัน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 5พิสูจน์สมมติฐานปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน จำแนกตามปัจจัยด้านรายได้โดยรวมของครอบครัวต่อเดือน แตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	.21	2	.11	7.70	*.06
ภายในกลุ่ม	1.45	105	.01		
รวม	1.66	107			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 เมื่อพิสูจน์สมมติฐานปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล จำแนกตามปัจจัยด้านรายได้โดยรวมของครอบครัวต่อเดือน แตกต่างกันพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 6 พิสูจน์สมมติฐานปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน จำแนกตามปัจจัยด้านค่าใช้จ่ายในการทำงาน แตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	.09	2	.04	6.83	*.06
ภายในกลุ่ม	1.57	105	.02		
รวม	1.66	107			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 เมื่อพิสูจน์สมมติฐานปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน จำแนกตามปัจจัยด้านค่าใช้จ่ายในการทำงาน แตกต่างกัน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 7 พิสูจน์สมมติฐานปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน จำแนกตามปัจจัยด้านอายุ แตกต่างกัน

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน	**อายุ**								**f**	**Sig.**
	21-30 ปี		**31-40 ปี**		**41-50 ปี**		**51-60 ปี**			
	$\overline{X}$	S.D	$\overline{X}$	S.D	$\overline{X}$	S.D	$\overline{X}$	S.D		
ด้านประสิทธิภาพของหน่วยงาน										
1.ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่สืบสวน	3.86	.38	3.62	.13	3.25	.04	4.25	.00	26.62	*.00
2.ความพึงพอใจของประชาชน	3.07	.29	3.00	.02	2.75	.12	3.38	.13	16.54	*.00
3.การสืบสวนและจับกุม	3.57	.44	3.50	.26	3.25	.04	3.50	.26	2.03	.14
4.กฎหมายและคดี	3.75	.38	4.00	.01	4.00	.02	4.13	.13	9.46	.06
5.ความพร้อมและยุทธวิธีตำรวจ	3.54	.16	3.50	.02	3.50	.26	3.13	.15	3.19	.07
รวม	**3.56**	**.33**	**3.52**	**.09**	**3.35**	**.10**	**3.68**	**.13**	**9.12**	***.05**
ปัจจัยภายในหน่วยงาน										
1.กำลังพล	3.32	.55	3.13	.13	3.25	.04	2.50	.21	1.58	.20
2.งบประมาณ	3.39	.38	2.50	.00	4.00	.02	4.00	.02	42.84	*.00
3.คุณสมบัติและความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.04	.25	4.00	.03	3.50	.26	3.00	.02	0.31	.83
4.โอกาสก้าวหน้า	3.29	.34	3.00	.02	3.50	.26	3.50	.26	26.45	*.00
5.ความผูกพันในหน่วยงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.64	.26	3.50	.04	3.75	.38	4.00	.02	4.28	.07
6.ทักษะในการทำงาน	3.57	.40	4.00	.03	3.25	.08	3.25	.08	9.16	.06
7.สวัสดิการและรายได้	3.07	.18	3.25	.08	2.75	.01	3.38	.38	48.75	*.00
8.วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน	3.29	.41	3.38	.38	3.50	.26	3.50	.26	9.37	.06
รวม	**3.45**	**.35**	**3.35**	**.89**	**3.48**	**.16**	**3.39**	**.16**	**3.28**	***.03**

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 7 พิสูจน์สมมติฐานปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน จำแนกตามปัจจัยด้านอายุ แตกต่างกัน (ต่อ)

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน	**อายุ**								**f**	**Sig.**
	21-30 ปี		**31-40 ปี**		**41-50 ปี**		**51-60 ปี**			
	$\overline{X}$	S.D	$\overline{X}$	S.D	$\overline{X}$	S.D	$\overline{X}$	S.D		
ปัจจัยภายนอกหน่วยงาน										
1.พื้นที่รับผิดชอบ	3.04	.39	3.50	.26	3.75	.38	3.63	.02	18.49	*.00
2.การสืบสวนหาข่าว และการมีสายลับให้ข่าว	3.89	.12	3.63	.13	4.00	.02	4.00	.11	24.94	*.00
3.กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง	3.25	.27	4.00	.00	3.75	.38	3.75	.13	4.48	.08
4.การประสานงานระหว่างหน่วยงาน	3.96	.09	3.75	.26	4.00	.02	4.06	.03	13.52	*.00
5.ด้านการเสนอข่าวต่อสื่อมวลชน	3.52	.31	4.06	.11	3.89	.13	3.50	.04	29.94	*.00
รวม	**3.53**	**.24**	**3.79**	**.15**	**3.88**	**.19**	**3.79**	**.07**	**36.02**	***.00**
รวมทั้งหมด	**3.50**	**.13**	**3.52**	**.07**	**3.51**	**.06**	**3.68**	**.07**	**11.88**	***.00**

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 8 พิสูจน์สมมติฐานปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน จำแนกตามปัจจัยด้านการฝึกอบรม หรือการศึกษาเพิ่มเติม แตกต่างกัน

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน	ฝึกอบรม หรือการศึกษาเพิ่มเติม				t	Sig.
	ไม่เคย		เคย			
	$\overline{X}$	S.D	$\overline{X}$	S.D		
ด้านประสิทธิภาพของหน่วยงาน						
1.ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่สืบสวน	4.00	.02	3.82	.40	1.82	.18
2.ความพึงพอใจของประชาชน	3.00	.01	3.09	.29	0.88	.35
3.การสืบสวนและจับกุม	3.00	.01	3.57	.36	22.63	*.00
4.กฎหมายและคดี	3.23	.03	3.93	.29	50.96	*.00
5.ความพร้อมและยุทธวิธีตำรวจ	3.75	.38	3.52	.13	27.60	*.00
รวม	**3.40**	**.09**	**3.59**	**.30**	**31.34**	***.00**
ปัจจัยภายในหน่วยงาน						
1.กำลังพล	2.75	.28	3.30	.43	14.62	*.00
2.งบประมาณ	2.75	.28	3.23	.43	10.76	*.00
3. คุณสมบัติ และความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.75	.38	4.05	.18	24.08	*.00
4.โอกาสก้าวหน้า	3.25	.03	3.34	.36	0.57	.45
5.ความผูกพันในหน่วยงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.50	.26	3.59	.22	1.50	.22
6.ทักษะในการทำงาน	3.25	.03	3.70	.34	16.34	*.00
7.สวัสดิการและรายได้	3.25	.03	3.18	.22	0.88	.35
8.วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน	3.00	.01	3.31	.40	5.59	.21
รวม	**3.19**	**.16**	**3.46**	**.36**	**5.59**	***.02**
ปัจจัยภายนอกหน่วยงาน						
1.พื้นที่รับผิดชอบ	3.25	.03	3.22	.41	0.03	.87
2.การสืบสวนหาข่าว และการมีสายลับให้ข่าว	3.75	.38	3.80	.16	2.83	.10
3.กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง	3.25	.03	3.56	.42	5.22	*.02
4.การประสานงานระหว่างหน่วยงาน	4.00	.02	3.90	.16	2.83	.10
5.ด้านการเสนอข่าวต่อสื่อมวลชน	3.61	.13	3.73	.36	0.87	.35
รวม	**3.58**	**.12**	**3.64**	**.30**	**1.49**	**.22**
รวมทั้งหมด	**3.35**	**.01**	**3.55**	**.12**	**25.40**	***.00**

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 9 พิสูจน์สมมติฐานปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน จำแนกตามปัจจัยด้านระดับชั้นยศ แตกต่างกัน

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับชั้นยศ						f	Sig.
	ร้อยตำรวจตรี		ร้อยตำรวจ		ร้อยตำรวจเอก			
	$\overline{X}$	S.D	$\overline{X}$	S.D	$\overline{X}$	S.D		
ด้านประสิทธิภาพของหน่วยงาน								
1.ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่สืบสวน	4.25	.00	3.75	.31	3.75	.41	15.90	*.00
2.ความพึงพอใจของประชาชน	3.37	.13	3.06	.11	3.00	.32	5.94	.07
3.การสืบสวนและจับกุม	3.50	.26	3.50	.40	3.54	.40	0.16	.85
4.กฎหมายและคดี	4.13	.13	3.68	.45	3.92	.19	13.98	*.00
5.ความพร้อมและยุทธวิธีตำรวจ	3.62	.14	3.56	.21	3.50	.00	6.73	.06
รวม	**3.77**	**.13**	**3.51**	**.30**	**3.54**	**.26**	**6.73**	***.00**
ปัจจัยภายในหน่วยงาน								
1.กำลังพล	3.13	.13	3.43	.60	3.16	.31	5.51	.07
2.งบประมาณ	3.13	.13	3.31	.45	3.13	.48	2.27	.11
3. คุณสมบัติและความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.00	.02	4.12	.28	3.95	.09	4.75	.08
4.โอกาสก้าวหน้า	3.75	.01	3.31	.45	3.21	.17	23.86	*.00
5.ความผูกพันในหน่วยงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.50	.03	3.75	.31	3.50	.00	23.33	*.00
6.ทักษะในการทำงาน	3.62	.13	3.50	.31	3.79	.37	6.05	.06
7.สวัสดิการและรายได้	3.50	.00	3.06	.21	3.17	.12	53.57	*.00
8.วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน	3.50	.00	3.13	.38	3.33	.43	6.50	.06
รวม	**3.52**	**.06**	**3.33**	**.37**	**3.41**	**.25**	**6.65**	***.00**
ปัจจัยภายนอกหน่วยงาน								
1.พื้นที่รับผิดชอบ	3.50	.00	2.81	.27	3.41	.28	73.14	*.00
2.การสืบสวนหาข่าว และการมีสายลับให้ข่าว	3.87	.13	3.94	.11	3.75	.15	22.89	*.00
3.กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง	3.87	.13	3.12	.21	3.71	.34	63.49	*.00
4.การประสานงานระหว่างหน่วยงาน	3.87	.13	3.93	.11	3.91	.19	0.96	.39
5.ด้านการเสนอข่าวต่อสื่อมวลชน	4.00	.26	3.46	.22	3.80	.36	21.98	*.00
รวม	**3.82**	**.13**	**3.45**	**.18**	**3.72**	**.26**	**60.41**	***.00**
รวมทั้งหมด	**3.67**	**.05**	**3.47**	**.15**	**3.53**	**.08**	**22.52**	***.00**

Copyright © Mahidol University

ตารางที่ 10 พิสูจน์สมมติฐานปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน จำแนกตามปัจจัยด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านงานสืบสวน แตกต่างกัน

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน	**ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านงานสืบสวน**								**f**	**Sig.**
	1-5 ปี		**6-10 ปี**		**11-15 ปี**		**15 ปีขึ้นไป**			
	$\overline{X}$	S.D	$\overline{X}$	S.D	$\overline{X}$	S.D	$\overline{X}$	S.D		
ด้านประสิทธิภาพของหน่วยงาน										
1.ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่สืบสวน	3.50	.44	3.67	.32	3.25	.34	3.50	.26	2.67	.08
2.ความพึงพอใจของประชาชน	3.71	.39	4.00	.02	4.00	.02	4.12	.13	6.18	.07
3.การสืบสวนและจับกุม	3.54	.17	3.50	.31	3.50	.31	3.62	.12	3.16	.08
4.กฎหมายและคดี	3.25	.56	3.33	.60	3.25	.34	3.12	.11	12.81	*.00
5.ความพร้อมและยุทธวิธีตำรวจ	3.33	.37	2.91	.00	3.25	.34	3.12	.11	13.47	*.01
รวม	**3.47**	**.29**	**3.48**	**.25**	**3.45**	**.27**	**3.50**	**.15**	**13.32**	***.00**
ปัจจัยภายในหน่วยงาน										
1.กำลังพล	4.04	.26	4.00	.02	4.00	.02	4.00	.02	.82	.48
2.งบประมาณ	3.29	.36	3.08	.00	3.50	.31	3.75	.38	6.54	.07
3.คุณสมบัติและความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.67	.27	3.50	.03	3.50	.31	3.50	.31	.42	.74
4.โอกาสก้าวหน้า	3.50	.38	4.00	.02	3.75	.38	3.75	.38	23.54	*.00
5.ความผูกพันในหน่วยงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.08	.18	3.17	.12	3.25	.34	4.00	.02	6.30	.08
6.ทักษะในการทำงาน	3.20	.39	3.50	.36	3.50	.31	3.62	.12	19.52	*.00
7.สวัสดิการและรายได้	3.04	.42	3.33	.12	3.75	.38	3.50	.31	36.83	*.00
8.วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน	3.91	.12	3.67	.36	4.00	.02	3.50	.31	4.69	.08
รวม	**3.47**	**.30**	**3.16**	**.11**	**3.66**	**.26**	**3.70**	**.23**	**2.08**	**.13**

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 10 พิสูจน์สมมติฐานปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสืบสวน จำแนกตามปัจจัยด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านงานสืบสวน แตกต่างกัน (ต่อ)

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน	**ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านงานสืบสวน**								**f**	**Sig.**
	1-5 ปี		**6-10 ปี**		**11-15 ปี**		**15 ปีขึ้นไป**			
	$\overline{X}$	S.D	$\overline{X}$	S.D	$\overline{X}$	S.D	$\overline{X}$	S.D		
ปัจจัยภายนอกหน่วยงาน										
1.พื้นที่รับผิดชอบ	3.25	.29	3.70	.24	4.00	.02	3.87	.13	11.95	*.00
2.การสืบสวนหาข่าว และการมีสายลับให้ข่าว	3.95	.09	3.83	.23	3.89	.14	3.87	.13	30.04	*.00
3.กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง	3.49	.32	3.92	.04	3.50	.31	4.00	.02	1.04	.20
4.การประสานงานระหว่างหน่วยงาน	3.50	.38	3.56	.07	3.75	.38	3.64	.07	5.78	.07
5.ด้านการเสนอข่าวต่อสื่อมวลชน	3.25	.29	3.87	.13	3.67	.27	3.50	.31	22.98	*.00
รวม	3.54	.27	3.78	.17	3.76	.22	3.78	.13	20.86	*.00
รวมทั้งหมด	**3.48**	**.13**	**3.56**	**.07**	**3.50**	**.07**	**3.67**	**.05**	17.84	.*00

Copyright by Mahidol University

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

ตัวแปรทางด้านภูมิหลังส่วนบุคคล

1. อายุ

( ) 21 – 30 ปี ( ) 31 – 40 ปี ( ) 41 – 50 ปี ( ) 51 – 60 ปี

2. ระดับการศึกษา

( ) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ( ) ปริญญาโทหรือเทียบเท่า ( ) สูงกว่าปริญญาโท

3. การฝึกอบรม หรือการศึกษาเพิ่มเติม

( ) ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรม ( ) เคยเข้ารับการฝึกอบรม

4. การนับถือศาสนา

( ) พุทธ ( ) คริสต์ ( ) อิสลาม ( ) อื่น ๆ

5. สถานภาพสมรส

( ) โสด ( ) สมรส ( ) หย่าร้าง ( ) หม้าย

6. ระดับชั้นยศ

( ) ร้อยตำรวตรี ( ) ร้อยตำรวจโท ( ) ร้อยตำรวจเอก

7. อายุราชการ

( ) 1 – 5 ปี ( ) 6 – 10 ปี ( ) 11 – 15 ปี ( ) 15 ปีขึ้นไป

8. ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านงานสืบสวน

( ) 1 – 5 ปี ( ) 6 – 10 ปี ( ) 11 – 15 ปี ( ) 15 ปีขึ้นไป

ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ

1. รายได้โดยรวมของครอบครัวต่อเดือน

( ) ต่ำกว่า 10,000 บาท/เดือน ( ) 10,001 – 20,000 บาท/เดือน

( ) 20,001 – 30,000 บาท/เดือน ( ) มากกว่า 30,000 บาท/เดือน

2. ค่าใช้จ่ายในการทำงาน

( ) ต่ำกว่า 5,000 บาท/เดือน ( ) 5,001 – 10,000 บาท/เดือน

( ) 10,001 – 15,000 บาท/เดือน ( ) มากกว่า 15,000 บาท/เดือน

Copyright by Mahidol University

ภาพรวมด้านประสิทธิภาพของหน่วยงาน

ด้านประสิทธิภาพของหน่วยงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1.ด้านความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่สืบสวน					
1. ท่านมีความรักและภาคภูมิใจในความเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายสืบสวน					
2. ท่านตั้งใจทำงานด้วยความทุ่มเท เสียสละ เพื่อให้งานสำเร็จ					
3. ท่านให้ความสำคัญกับทุกคดีที่เกิดขึ้นในพื้นที่รับผิดชอบโดยไม่มีการละเว้นหรือเลือกปฏิบัติ					
4. ท่านมีความเต็มใจและพร้อมที่จะเผชิญกับสถานการณ์ที่เสี่ยงอันตรายในการเข้าจับกุมคนร้าย					
2.ด้านความพึงพอใจของประชาชน					
5. หน่วยงานของท่านถูกประชาชนร้องเรียนเกี่ยวกับความล่าช้าของคดีความอยู่เสมอ					
6. ประชาชนในพื้นที่ให้ความร่วมมือและให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการสืบสวนเป็นอย่างดี					
7. ประชาชนยอมรับฟังคำแนะนำและปฏิบัติตามสิ่งที่ท่านประชาสัมพันธ์ไปเป็นอย่างดี					
8. หน่วยงานของท่านได้รับการชมเชยจากประชาชนหรือสื่อมวลชนเป็นประจำ					
3.ด้านการสืบสวนและจับกุม					
9. เมื่อมีคดีเกิดขึ้นฝ่ายสืบสวนของท่านจะสามารถติดตามจับกุมคนร้ายมาดำเนินคดีได้เสมอ					
10. ผลการจับกุมคดีทุกประเภทของท่านในแต่ละปีผ่านตามเกณฑ์การประเมินที่ทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนดไว้					
11. ฝ่ายสืบสวนของท่านมีข้อมูลข่าวสารของบุคคลชุมชนและกลุ่มแก๊งต่างๆในพื้นที่อยู่อย่างครบถ้วน					

Copyright by Mahidol University

ด้านประสิทธิภาพของหน่วยงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
12. ฝ่ายสืบสวนของท่าน มีผลคะแนนที่ดีสำหรับตัวชี้วัดทุกๆด้านที่เกี่ยวกับงานสืบสวนในการตรวจราชการของจเรตำรวจแห่งชาติ					
4.ด้านกฎหมายและคดี					
13. ท่านสามารถรวบรวมพยานหลักฐานที่จำเป็นต่อการดำเนินคดีได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์					
14.ในการนำพยานหลักฐานต่างๆเข้าสู่คดี ท่านได้ดำเนินการอย่างถูกต้องตามหลักกฎหมายและมีความรัดกุมรอบคอบ					
15. ผู้ต้องหาที่ให้การปฏิเสธในชั้นจับกุม แต่ส่วนใหญ่ก็ถูกศาลพิพากษาลงโทษ เนื่องจากพยานหลักฐานครบถ้วนแน่นหนา					
16. การดำเนินการถูกต้องตามหลักและขั้นตอนของกฎหมาย ทำให้ท่านไม่เคยถูกผู้ต้องหาร้องเรียนหรือฟ้องกลับ					
5.ด้านความพร้อมและยุทธวิธีตำรวจ					
17. ภายหลังปฏิบัติการเข้าจับกุมคนร้าย ทีมงานฝ่ายสืบสวนทุกคนปลอดภัย					
18. ไม่มีการสูญเสียชีวิตหรือทรัพย์สินของประชาชนที่ไม่เกี่ยวข้อง ในขณะที่เข้าจับกุมคนร้าย					
19. เมื่อฝ่ายสืบสวนของท่านเข้าจับกุมคนร้าย คนร้ายมักไหวตัวทันหรือหลบหนีไปได้บ่อยครั้ง					
20. ไม่เกิดความแตกแยกในฝ่ายสืบสวน โดยทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพในทุกภารกิจ					

Copyright by Mahidol University

ปัจจัยภายในหน่วยงาน

ปัจจัยภายในหน่วยงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1.ด้านกำลังพล					
21. ในหน่วยงานของท่านมีกำลังเจ้าหน้าที่งานสืบสวนอยู่อย่างเพียงพอกับปริมาณงาน					
22. ในหน่วยงานของท่านมอบหมายหน้าที่และจัดชุดปฏิบัติการสืบสวนได้อย่างพอเหมาะ					
23. การพิจารณาคัดเลือกตำรวจเข้ามาทำงานสืบสวนเป็นไปอย่างไม่มีแบบแผนไม่มีมาตรฐาน					
24. ผู้ปฏิบัติงานสืบสวนมีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติที่เหมาะสมในการทำงาน					
2. ด้านงบประมาณ					
25. ในหน่วยงานของท่านได้รับจัดสรรงบประมาณสำหรับงานสืบสวนอย่างเพียงพอ					
26. ท่านต้องจัดหางบประมาณ หรือนำเงินส่วนตัวมาใช้จ่ายในการทำงานสืบสวนเสมอ					
27. หน่วยของท่านใช้เงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรหรือเบิกจ่ายมาอย่างมีประสิทธิภาพ					
28. การเบิกค่าใช้จ่ายงบประมาณในการปฏิบัติงานสืบสวนเป็นไปอย่างรวดเร็ว					
3. ด้านคุณสมบัติ และความสามารถในการปฏิบัติงาน					
29. ในหน่วยงานของท่าน เจ้าหน้าที่งานสืบสวนมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
30. เมื่อเกิดปัญหาข้อขัดข้องในการสืบสวนจับกุมผู้กระทำความผิด ท่านสามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง					
31. ท่านได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้เกี่ยวกับยุทธวิธีด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการสืบสวนจากหน่วยงาน					

Copyright by Mahidol University

ปัจจัยภายในหน่วยงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
32. ท่านมีความพร้อม ทั้งร่างกายและจิตใจในขณะเข้าทำการสืบสวนจับกุมผู้กระทำความผิดทุกครั้ง					
4.ด้านโอกาสก้าวหน้า					
33. หน่วยงานของท่านส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าโดยเสมอภาคกัน					
34. การปฏิบัติงานสืบสวนมีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบ					
35.ความก้าวหน้าในอาชีพการงานขึ้นอยู่กับการตั้งใจปฏิบัติหน้าที่และความสามารถของท่าน					
36. ถ้าไม่มีผู้ใหญ่สนับสนุนหรือให้ความช่วยเหลือแล้วยากที่จะเจริญก้าวหน้า					
5.ด้านความผูกพันในหน่วยงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
37. ท่าน และเพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานสืบสวน					
38. เมื่อประสบปัญหาไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว เพื่อนร่วมงานของท่านยินดีให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษา					
39.หน่วยงานของท่านมีความสามัคคีกันและคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว					
40. เพื่อนร่วมงานของท่านมีการชิงดีชิงเด่น ก้าวก่ายหน้าที่กัน และการทำงานลักษณะตัวใครตัวมัน					
6.ด้านทักษะในการทำงาน					
41. ในหน่วยงานของท่านมีแผนงาน เป้าหมายและนโยบายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานสืบสวน					
42. ในการปฏิบัติงานของท่านได้นำวิทยาการที่ทันสมัยต่าง ๆ ร่วมสนับสนุนการปฏิบัติงานสืบสวน					

Copyright by Mahidol University

ปัจจัยภายในหน่วยงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
43. ในหน่วยงานของท่าน การทำงานจะมีการวางแผนงานที่ดี และรอบคอบเสมอ					
44. ในปัจจุบันตำรวจสืบสวนใช้วิธีการสืบสวนจากคำสั่งสอนและประสบการณ์ของรุ่นพี่					
7.ด้านสวัสดิการและรายได้					
45. การเบิกจ่ายเงินเกี่ยวกับรายได้ สวัสดิการต่างๆ ในหน่วยงานของท่านมีความล่าช้าไม่สะดวก					
46. ท่านมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่หน่วยงานของท่านมอบให้ นอกเหนือจากสวัสดิการที่เบิกได้ตามระเบียบ					
47. การปฏิบัติงานสืบสวนมีรายได้เพียงพอที่ จะเลี้ยงตนเอง ครอบครัวได้อย่างมีความสุข					
48. รายได้ และค่าตอบแทนในการทำงานสืบสวน เหมาะสมกับความรับผิดชอบต่องาน					
8.ด้านวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน					
49. ท่านมีอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานสืบสวนอยู่อย่างเพียงพอและครบครัน					
50. อุปกรณ์และเครื่องมือที่ท่านใช้ในการปฏิบัติงานสืบสวนมีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพทัดเทียมที่คนร้ายใช้					
51. ในหน่วยงานของท่านมียานพาหนะ และจัดสรรน้ำมันเชื้อเพลิงใช้ใช้อย่างเพียงพอแล้ว					
52. หน่วยงานของท่านจัดเครื่องมือใช้อำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงานได้อย่างเหมาะสม					

Copyright by Mahidol University

ปัจจัยภายนอกหน่วยงาน

ปัจจัยภายนอกหน่วยงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1.ด้านพื้นที่รับผิดชอบ					
53. หน่วยงานของท่านมีพื้นที่รับผิดชอบมาก ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานและดูแลได้อย่างทั่วถึง					
54. ในพื้นที่รับผิดชอบของท่านมีกลุ่มบุคคลเฝ้าระวังและกลุ่มแก๊งที่มักก่ออาชญากรรมอยู่มากจนยากที่จะปราบปรามให้หมดไป					
55. จำนวนประชากรในพื้นที่รับผิดชอบมีมากเกินกำลังเจ้าหน้าที่สืบสวนที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดี					
56. มีเส้นทางคมนาคมที่สามารถเดินทางติดต่อไปมาสะดวก ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานสืบสวน					
2.ด้านการสืบสวนหาข่าว และการมีสายลับให้ข่าว					
57. หน่วยงานของท่านมีการสืบสวนหาข่าว การวิเคราะห์ข่าวสารก่อนการออกไปจับกุมคนร้ายทุกครั้ง					
58. สายลับมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการช่วยเหลือการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนให้ได้ผลดี					
59. สายลับของท่านมีความน่าเชื่อถือและสามารถเชื่อใจได้ช่วยให้ท่านจับกุมผู้กระทำผิดได้หลายครั้ง					
60. แม้ไม่มีสายลับให้ข่าวก็ตาม ความสำเร็จในการจับกุมผู้กระทำผิดเป็นผลมาจากตัวท่านเอง					
3.ด้านกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง					
61. ท่านได้ศึกษาหาความรู้ กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานสืบสวนอยู่เสมอ					
62. กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ไม่เอื้ออำนวยและคุ้มครองต่อการปฏิบัติงานสืบสวนเท่าที่ควร					
63.การสืบสวน บางครั้งท่านต้องเสี่ยงต่อการฝ่าฝืนกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงและบรรลุผล					
64. กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานสืบสวน มีความยุ่งยาก มีข้อจำกัด ทำให้เป็นอุปสรรคในการทำงาน					

Copyright by Mahidol University

ปัจจัยภายนอกหน่วยงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4.ด้านการประสานงานระหว่างหน่วยงาน					
65. หน่วยงานต่างๆในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้ความร่วมมือกับท่านในการติดต่อประสานงานเป็นอย่างดี					
66. ท่านได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานของภาครัฐและเอกชนต่างๆเสมอในการติดต่อประสานข้อมูล					
67. หน่วยงานของท่าน มีการประสานงาน แจ้งข่าวสาร และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เสมอ					
68. การประสานงานที่ดีกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีผลต่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงานสืบสวน					
5.ด้านการเสนอข่าวต่อสื่อมวลชน					
69.การเสนอข่าวของสื่อมวลชนที่มีราย ละเอียดของแนวทางการสืบสวนทำให้ปฏิบัติงานได้ยากขึ้น					
70. การเสนอข่าวของสื่อมวลชน ซึ่งมีรายละเอียดของคดีทำให้ผู้ต้องหาไหวตัว และหลบหนีไปได้					
71. การเสนอข่าวของสื่อมวลชน เป็นการเผยแพร่ถึงผลงานของท่าน ทำให้มีกำลังใจทำงานมากขึ้น					
72. การเสนอข่าวของสื่อมวลชน เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา					

Copyright by Mahidol University

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	พันตำรวจตรีอุปดิศย์ ราชกิจเจริญ
วัน เดือน ปีเกิด	8 พฤศจิกายน พ.ศ. 2524
สถานที่เกิด	จังหวัดเชียงราย ประเทศไทย
วุฒิการศึกษา	โรงเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ.2548 รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2558 ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (อาชญาวิทยาและงานยุติธรรม)
ที่อยู่ปัจจุบัน	885/30 หมู่ 3 ต.บางปูใหม่ อ.เมือง จ.สมุทรปราการ โทรศัพท์ 081 9588758 e-mail : ting_58@hotmail.com
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันและสถานที่ทำงาน	สารวัตรสืบสวน สถานีตำรวจนครบาลทุ่งมหาเมฆ กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 กองบัญชาการตำรวจนครบาล โทรศัพท์ 02 2861138

Copyright by Mahidol University