



ประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวนสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4

วิทยานิพนธ์

ของ

สืบตำรวจโทชัชชัย วรรณสุทธิ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มีนาคม 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวนสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4

วิทยานิพนธ์

ของ

สืบตำรวจโทชัชชัย วรรณสุทธิ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มีนาคม 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

EFFECTIVENESS OF THE INVESTIGATION
OF THE PROVINCIAL POLICE REGION 4

BY

Pol.Cpl. CHATCHAI VANASUTHI

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Public Administration Degree in Public Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University

March 2020






All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวนสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ สิบตำรวจโทชัชชัย วรรณสุทธิ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

 ประธานกรรมการสอบ		กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิธิ การสมดี) และผู้ทรงคุณวุฒิ		(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย รมเย็น)	ประธานที่ปรึกษา
			วิทยานิพนธ์
 กรรมการสอบ		กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุตมกิจมงคล) แต่งตั้งเพิ่มเติม		(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง)	กรรมการที่ปรึกษา
			วิทยานิพนธ์
	 กรรมการสอบ	
	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร)	แต่งตั้งเพิ่มเติม	

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว
.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล)
รักษาการแทนประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว
.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 25 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2563
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาช่วยเหลือ แนะนำ และให้คำปรึกษาอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย รมเย็น ประธานที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณี สวัสดิ์ไธสง กรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาถ่ายทอดความรู้ แนวคิด วิธีการ คำแนะนำ และตรวจสอบแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญ และคณะกรรมการสอบป้องกัน ทุกท่าน ที่กรุณา ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และได้กรุณาปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่อง พร้อมให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิง ทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณ ผู้กำกับการ, สารวัตรใหญ่ และสารวัตร สถานีตำรวจ สังกัด ตำรวจภูธรภาค 4 ทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์และความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัย ตลอดจนพนักงานสอบสวน สถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ทุกท่าน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และญาติพี่น้องทุกท่านที่คอยช่วยเหลือสนับสนุน ทั้งด้านกำลังใจและกำลังทรัพย์ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำ และคอยให้กำลังใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ ด้วย คุณค่าทั้งหลายที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูแก่เวที แต่บิดา มารดา และบูรพาจารย์ที่เคยอบรมสั่งสอน ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

สืบตำรวจโทชัชชัย วรรณสุทธิ

ชื่อเรื่อง	ประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวนสังกัดตำรวจภูธรภาค 4
ผู้วิจัย	สืบตำรวจโทชัชชัย วรรณสุทธิ
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาพรรณ สวัสดิ์ไธสง
ปริญญา	ร.บ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานสอบสวน สถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 350 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1. ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การรับแจ้งความ ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมาคือ การตรวจสถานที่เกิดเหตุ ($\bar{X} = 4.39$) การไต่ถามข้อพิพาท ($\bar{X} = 4.34$) การสอบสวนปากคำ ($\bar{X} = 4.34$) การเปรียบเทียบปรับ ($\bar{X} = 4.32$) การเก็บรักษาและการคืนของกลาง ($\bar{X} = 4.31$) การประกันตัวผู้ต้องหา ($\bar{X} = 4.30$) การสืบสวนจับกุม ($\bar{X} = 4.29$) การทำและสรุปสำนวนการสอบสวน ($\bar{X} = 4.13$) และการเป็นพยานศาลและการติดตามพยาน ($\bar{X} = 3.98$) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานสอบสวนต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ในภาพรวมตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ สถานภาพ คุณวุฒิที่ใช้ในการ

บรรจุเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และขนาดของสถานีตำรวจที่พนักงานสอบสวน
ปฏิบัติงานอยู่ พบว่า ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธร
ภาค 4 ในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน, งานสอบสวน

TITLE	Effectiveness of the Investigation of the Provincial Police Region 4
AUTHOR	Pol.Cpl. Chatchai Vanasuthi
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Lamai Romyen Asst. Prof. Dr. Sanyasorn Swasthaisong
DEGREE	M.P.A. (Public Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2020

ABSTRACT

The purposes of this research included the following: 1) to study the level of an effectiveness of the investigation of the Provincial Police Region 4, and 2) to compare the effectiveness of the investigation of the Provincial Police Region 4 on the basis of different personal qualities. The samples were 350 inquiry police officers who reported to the Provincial Police Region 4. The questionnaire was used as a tool to collect data and statistics employed for data analysis consisted of frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and One-way ANOVA.

The study revealed these results:

1. The effectiveness of the investigation of the Provincial Police Region 4, as a whole, was at the high level ($\bar{X} = 4.28$). When considering each aspect, it was found that the effectiveness of all aspects was at a high level. Raking these aspects according to the levels of their effectiveness, it was found that the effectiveness of receiving the reports and filings of crime, charges and complaints was at the highest level ($\bar{X} = 4.39$); inspecting the scenes was at the second highest level ($\bar{X} = 4.39$); mediating and reconciling the conflicts was at the third highest level ($\bar{X} = 4.34$); interviewing and interrogating the involved parties was at the fourth highest level ($\bar{X} = 4.34$); comparing and imposing the fines was at the fifth highest level ($\bar{X} = 4.32$); keeping and returning the articles, objects, properties in dispute, and other proofs were at the sixth highest level ($\bar{X} = 4.31$); bailing out the offenders was at the seventh highest level ($\bar{X} = 4.30$); investigating the case and arresting the offenders and the culprits were at the eight highest level ($\bar{X} = 4.29$); writing the concluding reports of

the interrogations and interviews was at the ninth highest level ($\bar{X} = 4.13$); and being/summoning the witnesses and giving testimony were at the lowest level ($\bar{X} = 3.98$).

2. Comparing the effectiveness of the investigation of the Provincial Police Region 4 on the basis of different qualities of the inquiry police officers who reported to the Provincial Police Region 4, it was found that the police officers whose genders, ages, educational backgrounds, ranks, statuses, degrees, sizes of the stations differed, as a whole, did not possess different effectiveness of their investigation.

Keywords: Effectiveness, investigation

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
สมมติฐานของการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	6
กรอบแนวคิดของการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล	13
แนวคิดเกี่ยวกับงานสอบสวน	33
บริบทตำรวจภูธรภาค 4	52
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	56
3 วิธีดำเนินการวิจัย	73
ประชากรกลุ่มตัวอย่าง	73
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	75
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ	76
การเก็บรวบรวมข้อมูล	79
การวิเคราะห์ข้อมูล	80
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	80

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	82
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	82
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	83
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	116
สรุปผลการวิจัย	116
อภิปรายผลการวิจัย	121
ข้อเสนอแนะการวิจัย	126
บรรณานุกรม	128
ภาคผนวก	136
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์	137
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ	156
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	158
ภาคผนวก ง ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม	168
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	174
ภาคผนวก ฉ คำอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม	176
ประวัติย่อของผู้วิจัย	182

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ	32
2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	75
3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	84
4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลในการดำเนินงาน ของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยภาพรวม	87
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลในการดำเนินงาน ของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ด้านการรับแจ้งความ รายชื่อ	88
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลในการดำเนินงาน ของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ด้านการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท รายชื่อ ..	89
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลในการดำเนินงาน ของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ด้านการเปรียบเทียบปรับ รายชื่อ	90
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลในการดำเนินงาน ของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ด้านการสอบสวนปากคำ รายชื่อ	91
9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลในการดำเนินงาน ของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ด้านการตรวจสถานที่เกิดเหตุรายชื่อ .	92
10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลในการดำเนินงาน ของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ด้านการสืบสวนจับกุม รายชื่อ	93
11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลในการดำเนินงาน ของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ด้านการเก็บรักษาและการคืน ของกลาง รายชื่อ	94
12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลในการดำเนินงาน ของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ด้านการประกันตัวผู้ต้องหา รายชื่อ	95

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลในการดำเนินงาน ของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ด้านการทำและสรุปสำนวน การสอบสวน รายข้อ	96
14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลในการดำเนินงาน ของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ด้านการเป็นพยานศาลและ การติดตามพยาน รายข้อ	97
15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานสอบสวน ต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ	99
16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานสอบสวน ต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ	100
17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานสอบสวน ต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา	102
18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานสอบสวน ต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านชั้นยศ	104
19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานสอบสวน ต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ	106
20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานสอบสวน ต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านคุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจ ชั้นสัญญาบัตร	108

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานสอบสวน ต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านขนาดของสถานีตำรวจที่พนักงานสอบสวน ปฏิบัติงานอยู่	110
22 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล	112
23 จำนวนและร้อยละของประชากรกลุ่มตัวอย่าง ที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด ..	114

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	8
2 ตัวแบบค่านิยมประสิทธิผลองค์การ	27
3 ตัวแบบประสิทธิผลองค์การ	28
4 โครงสร้างองค์กร ดำรงจรรยาภาค 4	54

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นหน่วยงานหลักในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมและเป็นองค์กรหนึ่งที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการรับผิดชอบโดยตรงในการแก้ปัญหาอาชญากรรมที่มีผลกระทบต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ตลอดจนความสงบเรียบร้อยของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงกลไกการบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น เพื่อนำมาซึ่งความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง อันเป็นจุดหมายปลายทางของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ วิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้การปฏิบัติภารกิจสัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพ คือ การแสวงหาเส้นทางพัฒนาองค์กร กำหนดหลักการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ทำงานให้สนองตอบความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมและทันเหตุการณ์ ตลอดจนพัฒนาข้าราชการตำรวจให้มีจิตสำนึกเป็นตำรวจอาชีพ มิใช่เพียงเป็นบุคคลที่มีอาชีพเป็นตำรวจโดยมีแต่เครื่องแบบเท่านั้น แต่ต้องมีจิตวิญญาณของผู้พิทักษ์รับใช้ และให้บริการแก่ประชาชนด้วยความถูกต้องรวดเร็วและเป็นธรรมอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะเห็นได้ว่าภารกิจตำรวจในปัจจุบันนี้ เป็นภารกิจที่หนักไปในทางป้องกันและปราบปราม และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ตลอดจนเสริมสร้างศรัทธา ทศนคติ และค่านิยมที่ดีของประชาชนที่มีต่อตำรวจ โดยมีหลักการปฏิบัติหน้าที่อยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม ความเสมอภาคตามหลักกฎหมายอย่างเคร่งครัด ไม่หวั่นเกรงอิทธิพลหรือภาวะครอบงำอื่น ๆ ทั้งจะต้องระมัดระวังมิให้เกิดความลำเอียงยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และไม่กระทำผิดกฎหมายเสียเอง มิฉะนั้นแล้วจะเป็นการก่อความเดือดร้อนแก่ประชาชน (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2550)

เจ้าหน้าที่ตำรวจอยู่ในฐานะเป็น “กลไกของรัฐ” ในด้านการเป็นกลไกปราบปราม อาชญากรรมและการทำผิดกฎหมาย ทั้งนี้ Althusser ได้ทำการวิเคราะห์รัฐว่า อำนาจอรัฐ (State power) นั้นเป็นอย่างหนึ่ง และกลไกของรัฐ (State apparatus) ก็เป็นอย่างหนึ่ง อำนาจอรัฐเป็นความสัมพันธ์ทางอำนาจที่เป็นตัวกลางระหว่างรัฐกับพลังทางสังคมอื่น ๆ

ซึ่งรูปธรรมในการแสดงออกของพลังอำนาจรัฐก็คือนโยบายและการกระทำต่าง ๆ ซึ่งจะต้องมีกลไกมารองรับในการนำนโยบายไปปฏิบัติซึ่งกลไกนี้ก็คือ ระบบราชการ ซึ่งจะทำหน้าที่ด้านการปราบปราม เช่น ทหาร ตำรวจ ศาล และด้านอุดมการณ์ เช่น ศาสนา ศึกษา กฎหมาย การเมือง เนื่องจากสภาวะปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ตลอดจนการขยายตัวของชุมชน เช่น หมู่บ้าน แฟลต อพาร์ทเมนท์ คอนโดมิเนียม บ้านเช่า เพิ่มปริมาณขึ้นอย่างรวดเร็ว ประกอบกับเกิดปัญหาการว่างงาน ในกลุ่มผู้ใช้แรงงานสูง จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้สถิติอาชญากรรมมีแนวโน้มสูงขึ้น เช่น คดีประทุษร้ายต่อทรัพย์ ลักทรัพย์ วิ่งราวทรัพย์ ชิงทรัพย์ ปล้นทรัพย์ ด้วยทำร้าย เจ้าทรัพย์หรือทำอันตรายถึงขั้นเสียชีวิต จึงเป็นหน้าที่ของตำรวจในการสอดส่องดูแลปัญหาดังกล่าว (พินตำรวจตรีวีรพงษ์ พึ่งเดชะ, 2551, หน้า 1)

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จึงได้มุ่งเน้นให้มีการเพิ่มอัตรากำลังพล งานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมทุกจังหวัดทั่วประเทศ เพื่อรองรับกับการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจและปัญหาอาชญากรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ตำรวจภูธรภาค 4 ประกอบด้วย จังหวัดกาฬสินธุ์ ขอนแก่น หนองบัวลำภู อุดรธานี สกลนคร นครพนม เลย ร้อยเอ็ด มหาสารคาม มุกดาหาร หนองคาย และจังหวัดบึงกาฬ รวม 12 จังหวัด 248 สถานี ตำรวจมีอัตรากำลังพลรวม 32,881 คน (HQ of Provincial Police Region 4, 2011) เป็นหน่วยงานขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้รับการบรรจุอัตรากำลังพลของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตร ดำเนินงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมทุกสถานี เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันอาชญากรรมโดยทั่วไปของสถานี ตำรวจต่าง ๆ คือ การจัดสายตรวจออก ตรวจตราระวังป้องกัน และระงับเหตุตามจุด ล่อแหลมต่าง ๆ เพื่อตัดโอกาสในการกระทำผิดของคนร้าย แต่ในปัจจุบันรูปแบบ วิธีการ และลักษณะการกระทำผิดของคนร้าย มีแนวโน้มที่จะมีความรุนแรง สลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เพราะมีการวางแผน มีการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ และมีการรวมตัวเป็นกลุ่ม เป็นแก๊ง หรือขบวนการ จึงทำให้การป้องกันปราบปรามอาชญากรรมมีความยากลำบากมากยิ่งขึ้น (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2550)

สถานีตำรวจเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติการที่สำคัญที่สุดหน่วยหนึ่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในการที่จะปฏิบัติการกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ได้ กำหนดไว้ปัจจุบันมีสถานีตำรวจที่เป็นสถานีตำรวจนครบาล สถานีตำรวจภูธรอำเภอและ สถานีตำรวจภูธรตำบลไว้บริการประชาชนทั่วประเทศ ซึ่งได้แบ่งสายการบังคับบัญชาและ

สายงานการปฏิบัติตามลักษณะและความรับผิดชอบแบ่งออกเป็น 5 สายงาน ได้แก่ งานสอบสวน งานสืบสวน งานป้องกันและปราบปราม งานจราจร และงานธุรการ (พันทำรวจตรีวิรุฬพงษ์ พึ่งเดชะ, 2551, หน้า 3)

โดยงานที่ถือว่าเป็นสายงานหลักและเป็นหัวใจของตำรวจ คือ สายงานสอบสวน กล่าวคือเมื่อมีการกระทำผิดที่มีโทษทางอาญาใดเกิดขึ้น บุคคลที่ประชาชนจะต้องเข้าแจ้งความร้องทุกข์ก็คือ พนักงานสอบสวน ซึ่งพนักงานสอบสวนจะเป็นผู้ที่สอบปากคำ เก็บรวบรวมพยานหลักฐานต่าง ๆ สรุปสำนวนการสอบสวนเสนอไปยังพนักงานอัยการ และเข้าสู่ขั้นตอนการของชั้นศาลเป็นไปตามกระบวนการยุติธรรม ขั้นตอนของกระบวนการยุติธรรมจึงเริ่มต้นที่พนักงานสอบสวนเป็นคนแรก ดังนั้นการสอบสวนจึงเป็นการรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อนำเอาตัวผู้กระทำความผิด หรือผู้ถูกกล่าวหาเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม โดยมีหลักเกณฑ์ วิธีการ รูปแบบระเบียบ ข้อกำหนด และเงื่อนไขต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเป็นธรรมให้แก่ประชาชนทั้งฝ่ายผู้เสียหายและผู้ที่ถูกกล่าวหา ตำรวจซึ่งมีหน้าที่ดังกล่าวนี้ คือ พนักงานสอบสวน ซึ่งเป็นตำรวจประจำสถานีตำรวจนั่นเอง (พันทำรวจตรีวิรุฬพงษ์ พึ่งเดชะ, 2551, หน้า 3)

ในการควบคุมอาชญากรรมนั้น กระบวนการยุติธรรม ซึ่งได้แก่ ตำรวจ อัยการ ศาลและราชทัณฑ์ ตำรวจ เป็นด่านแรกในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการรวบรวมพยานหลักฐาน เพื่อนำขึ้นสู่การฟ้องคดีของอัยการ และการดำเนินคดีของศาลต่อไป ทั้งนี้ผู้กระทำความผิดจะได้รับการลงโทษเป็นการตอบแทนแก่การกระทำหรือไม่ นั้นขึ้นอยู่กับพยานหลักฐานที่ตำรวจจะรวบรวมได้ในเบื้องต้นเป็นสำคัญในส่วนของตำรวจ ซึ่งตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญามาตรา 131 จะกำหนดให้พนักงานสอบสวนเป็นผู้รวบรวมพยานหลักฐานทางคดีทั้งหมดและวินิจฉัยตามรูปคดีจากพยานหลักฐานว่าควรสั่งฟ้องหรือสั่งไม่ฟ้องผู้ที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดซึ่งตามหลักแล้วตำรวจที่ต้องปฏิบัติหน้าที่โดยตรง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ฝ่ายสอบสวน ซึ่งได้แก่ สารวัตรสอบสวน รองสารวัตรสอบสวนหรือพนักงานสอบสวน ที่ต้องดำเนินการสอบสวนคดีอาญาทุกประเภท และต้องรับผิดชอบสำนวนการสอบสวน เริ่มตั้งแต่รับคำร้องทุกข์ จนกระทั่งถึงขั้นการพิจารณาคดีในชั้นศาล (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2550)

ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ การสอบสวนคดีอาญา ได้แก่ พนักงานสอบสวนผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบอันมี พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจดังกล่าวมาแล้วข้างต้น ฝ่ายเดียวที่มีอำนาจในการสอบสวนคดีอาญา

และเมื่อมีการสอบสวนคดีอาญานั้น เมื่อพนักงานสอบสวนทราบว่ามีการกระทำความผิดเกิดขึ้น ไม่ว่าจะจากการกล่าวโทษ จากการรับคำร้องทุกข์หรือวิธีอื่นใดก็ตาม พนักงานสอบสวนจะต้องรีบออกไปดำเนินการสอบสวนโดยมิชักช้าอันหมายถึงการรวบรวมพยานหลักฐานดังกล่าว อีกทั้งดำเนินการทั้งหลายเกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหาเพื่อพิสูจน์ความผิดและเอาตัวผู้กระทำความผิดมาฟ้องลงโทษ ในการรวบรวมพยานหลักฐานและดำเนินการทั้งหลายอื่น ๆ เหล่านี้ พนักงานสอบสวนจะต้องรวบรวมพยานหลักฐานต่าง ๆ เพียงใช้ยืนยันผู้ต้องหาอย่างเดียวไม่ได้ ยังจะต้องรวบรวมพยานหลักฐานอันเป็นผลดีแก่ผู้ต้องหาด้วย และเพื่อให้การรวบรวมพยานหลักฐานและการดำเนินการของการสอบสวนเป็นไปอย่างรวดเร็วและถูกต้องกฎหมายได้ให้อำนาจพนักงานสอบสวนที่จะใช้มาตรการบังคับอันมีการออกหมายเรียกหมายจับและหมายปล่อยตัวผู้ต้องหา (สุวัตร์ ไรโรสกุล และ จุฑาภรณ์ คงรักษ์กวิน, 2554, หน้า 33-34)

ปัจจุบันพนักงานสอบสวนซึ่งปฏิบัติหน้าที่งานสอบสวนตามสถานีตำรวจต่าง ๆ ทั่วประเทศมักประสบปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่หลายประการ เช่น พนักงานสอบสวนมีไม่เพียงพอหรือสมดุลต่อปริมาณงานในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบ ขั้นตอนการทำงานที่มีสายงานยาวเกินความจำเป็น ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่ล้าสมัยไม่ทันต่อกฎหมายที่เปลี่ยนแปลงหรือสภาพความเป็นจริงของสังคมในปัจจุบัน จำนวนผู้ช่วยพนักงานสอบสวนมีจำนวนน้อยไม่เหมาะสมเพียงพอหรือสอดคล้องกับปริมาณงานหรือจำนวนพนักงานสอบสวนในแต่ละพื้นที่ การให้การสนับสนุนจากหน่วยงานทั้งทางด้านอุปกรณ์สำนักงาน เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยยานพาหนะ อุปกรณ์การสื่อสารไม่ครบถ้วนเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้โดยสภาพความเป็นจริงแล้ว เป็นสิ่งที่พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่จัดหามาด้วยงบประมาณของตนเอง (กิตติชัย รุจิราวินิจชัย, 2557)

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยถึงประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยมีความมุ่งหมายของการวิจัย เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 และเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยจะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางและเป็นข้อเสนอแนะในการวางแผนกลยุทธ์เพื่อการปรับปรุงองค์กรและบุคลากร ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน แกไขปรับปรุงพัฒนาด้านการปฏิบัติ

หน้าที่งานสอบสวนของพนักงานสอบสวน และเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นหรืออาจเกิดขึ้นได้ในแนวทางที่ถูกต้องอันจะเป็นผลประโยชน์สูงสุดต่อสังคมและประเทศชาติต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลหรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

- ประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล

ความสำคัญของการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ ผลการวิจัยมีความสำคัญดังนี้

1. ทำให้ทราบระดับระดับประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4

2. ทำให้ทราบถึงความแตกต่างของประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. ผลจากการวิจัยสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวนให้ดียิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานสอบสวนสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 1,956 นาย (ที่มา : ตำรวจภูธรภาค 4, 2562)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานสอบสวนสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 350 คน การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973, p. 127 อ้างถึงใน อรุณ จิรวัดน์กุล, 2557, หน้า 26) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือยอมให้มีความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 และทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling)

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสอบสวนสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ประกอบด้วย

1.1 เพศ

1.2 อายุ

1.3 ระดับการศึกษา

1.4 ชั้นยศ

1.5 สถานภาพ

1.6 คุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร

1.7 ขนาดของสถานีตำรวจที่พนักงานสอบสวนปฏิบัติงานอยู่

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ประกอบด้วย

- 2.1 การรับแจ้งความ
- 2.2 การไต่ถามข้อพิพาท
- 2.3 การเปรียบเทียบปรับ
- 2.4 การสอบสวนปากคำ
- 2.5 การตรวจสถานที่เกิดเหตุ
- 2.6 การสืบสวนจับกุม
- 2.7 การเก็บรักษาและการคืนของกลาง
- 2.8 การประกันตัวผู้ต้องหา
- 2.9 การทำและสรุปสำนวนการสอบสวน
- 2.10 การเป็นพยานศาลและการติดตามพยาน

ขอบเขตด้านพื้นที่ของการวิจัย

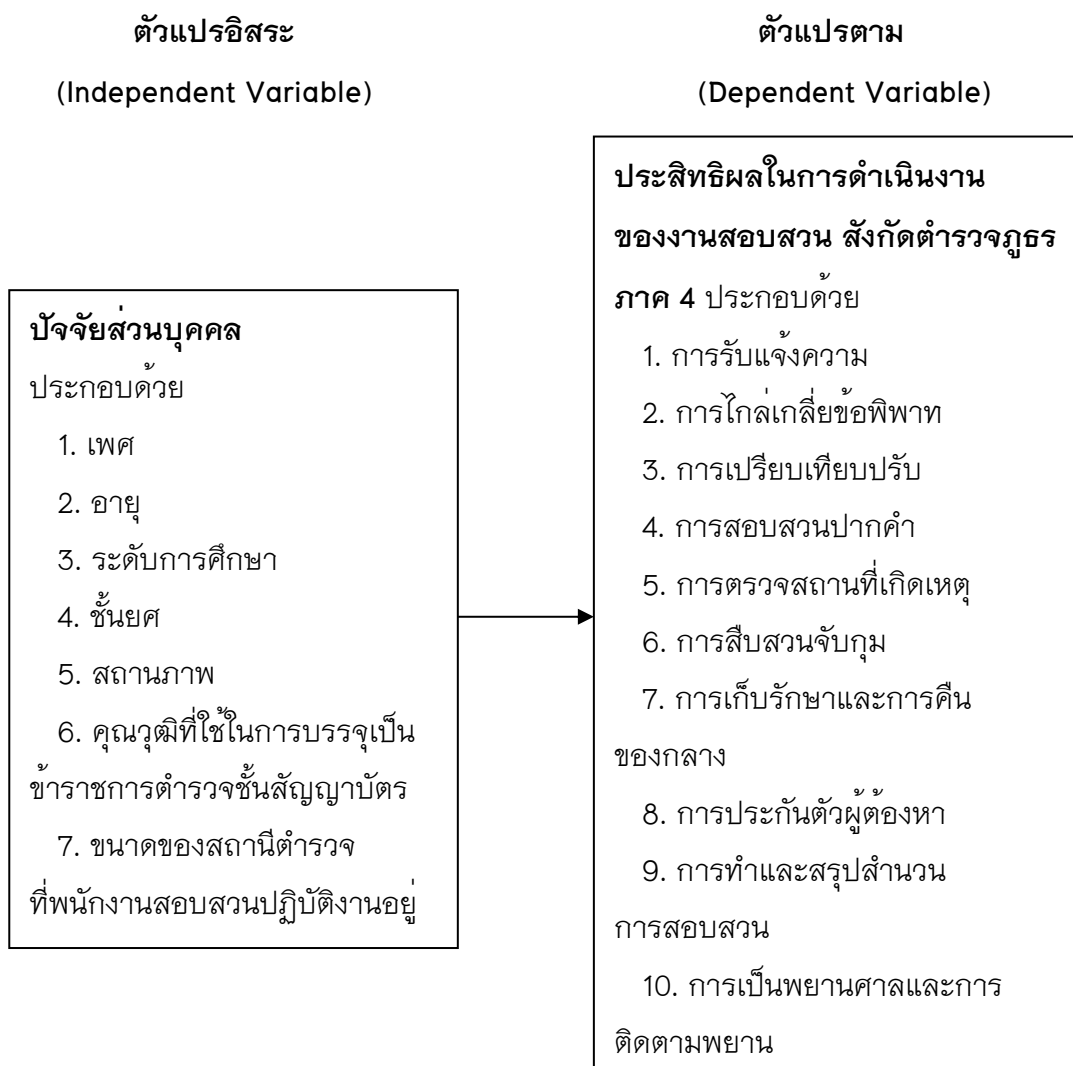
พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 12 จังหวัด 248 สถานี

ขอบเขตด้านระยะเวลาดำเนินการวิจัย

ช่วงเวลาที่ทำการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ระหว่างวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2562 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2562

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ซึ่งเป็นขอบข่ายของขั้นตอนและความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวน และแนวคิดเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของพนักงานสอบสวน และแนวคิดเกี่ยวกับหน้าที่ของพนักงานสอบสวน ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ธีรบุลย์ มั่งมี, 2548, หน้า 36) มาประยุกต์ใช้แบบบูรณาการและกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย เพื่อตอบคำถามของการวิจัย และกำหนดเป็นความมุ่งหมายของการวิจัยได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. ประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน หมายถึง ความสามารถหรือขีดความสามารถในการบริหารงาน หรือการดำเนินงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ของเจ้าหน้าที่ตำรวจของสถานีตำรวจที่ทำหน้าที่รับแจ้งความร้องทุกข์จากผู้เสียหาย สอบสวนรวบรวมพยานหลักฐานทางคดีเพื่อดำเนินคดีกับผู้กระทำผิด รวบรวมจัดทำสถิติเกี่ยวกับคดี รายงานข้อมูลสถิติคดีควบคุมตัวผู้ต้องหาส่งศาลส่งสำนวนคดีของ

พนักงานสอบสวนให้อัยการพิจารณา จัดส่งหมายเรียกพยานและเก็บรักษาของกลาง ในคดีเอกสารเกี่ยวข้องกับคดีและงานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการ การเปรียบเทียบปรับ ความผิดต่าง ๆ ตามอำนาจของพนักงานสอบสวน เช่น คดี พ.ร.บ. จราจร พ.ร.บ. รถยนต์ และความผิดอาญาโทษ การตรวจค้นจับกุมภายใต้และขอบเขตที่กฎหมายบัญญัติไว้ โดยพิจารณาจากผลงานที่เกิดขึ้นจริง โดยต้องเป็นการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด โดยตอบสนองความต้องการของประชาชนและประเทศชาติ ซึ่งงานสอบสวนประกอบด้วย

1.1 การรับแจ้งความ หมายถึง กระบวนการเริ่มต้นของพนักงานสอบสวน เมื่อมีผู้เสียหาย ผู้กล่าวโทษ หรือผู้หนึ่งผู้ใด มาแจ้งว่าไม่ว่ากรณีใด ๆ เพื่อให้พนักงานสอบสวนรับเรื่องไว้ดำเนินการทุกเรื่อง และดำเนินการในทางรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม หากพบว่าเป็นการแจ้งความเกี่ยวข้องกับการกระทำผิดที่มีโทษทางอาญา ก็ให้ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของกฎหมายต่อไป

1.2 การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท หมายถึง การที่ผู้ไกล่เกลี่ยทำการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทซึ่งเป็นคดีที่อยู่ระหว่างการพิจารณาของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ก่อนมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้กับคู่ความ เป็นการช่วยให้คู่ความทั้งสองฝ่ายสามารถบรรลุข้อตกลงร่วมกัน แต่ผู้ไกล่เกลี่ยไม่มีอำนาจในการกำหนดข้อตกลงให้แก่คู่ความแต่อย่างใด โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้เกิดการประนีประนอมยอมความให้จากความสมัครใจของคู่ความทั้งสองฝ่าย เป็นสำคัญ ดังนั้น ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจขอยกเลิกการไกล่เกลี่ยเสียเมื่อใดก็ย่อมได้

1.3 การเปรียบเทียบปรับ หมายถึง การระงับเมื่อคดีเล็กน้อย คือ การ “เปรียบเทียบ” อันเป็นการทำให้คดีเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่มีทางเลิกกันได้ในระดับสอบสวน สิ้นสุดลงในปัจจุบัน มิต้องนำขึ้นสู่ศาลโดยไม่จำเป็น

1.4 การสอบสวนปากคำ หมายถึง กระบวนการสำคัญยิ่งของพนักงานสอบสวนเพราะเป็นการรวบรวมพยานหลักฐานต่าง ๆ เพื่อประสงค์จะทราบข้อเท็จจริง และพฤติการณ์ต่าง ๆ อันเกี่ยวกับความผิดที่ถูกกล่าวหา โดยให้ความเป็นธรรมกับทั้งฝ่ายผู้เสียหาย และฝ่ายผู้ถูกกล่าวหา ตามขั้นตอนของกฎหมายที่ได้ให้อำนาจไว้ ด้วยความละเอียดรอบคอบ รัดกุม รวดเร็ว และมีศีลธรรม มีใจเป็นกลาง ทรงไว้ซึ่งความยุติธรรม ไม่เอนเอียงไปฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

1.5 การตรวจสถานที่เกิดเหตุ หมายถึง การตรวจสถานที่ที่มีการกระทำผิดเกิดขึ้น และอาจหาพยานวัตถุได้ด้วย ซึ่งจะให้ผู้ที่เป็นไปตรวจสถานที่เกิดเหตุสามารถอ่าน

สภาพของสถานที่เกิดเหตุได้ว่า ใครควรจะเป็นผู้กระทำผิด กระทำอย่างไร ด้วยวิธีการใด เมื่อเวลาอะไร และประสงค์ต่ออะไร

1.6 การสืบสวนจับกุม หมายถึง ความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวน ในการสืบหาตัวคนร้ายและทำการจับกุม เป็นการปฏิบัติตามข้อบังคับของ กระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยระเบียบการสอบสวนคดีอาญา พ.ศ. 2523 และตามกฎหมาย ซึ่งมีการกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขไว้ให้พนักงานชี้ตัวให้จับกุมหรือกรณีความผิด ซึ่งหน้าซึ่งก็ต้องทำการจับกุมทันที

1.7 การเก็บรักษาและการคืนของกลาง หมายถึง ดำเนินการเก็บรักษา และรับผิดชอบของกลางที่รับมอบหรือที่ยึดหรืออายัดไว้ในที่ปลอดภัย ให้เหมาะสมกับชนิด ลักษณะ สภาพ และคุณค่าของของกลางนั้น โดยจะเก็บรักษาไว้ในบริเวณสถานที่อื่น ที่พิจารณาเห็นสมควร

1.8 การประกันตัวผู้ต้องหา หมายถึง การดำเนินการให้ผู้ต้องหาหรือ จำเลยพ้นจากการควบคุมของเจ้าพนักงานหรือศาล เกี่ยวกับกระบวนการขั้นตอนประกันตัว ผู้ต้องหา การนัดผู้ต้องหามาพบเพื่อรายงานตัวเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง

1.9 การทำและสรุปสำนวนการสอบสวน หมายถึง การรวบรวม พยานหลักฐานต่าง ๆ และการดำเนินการทั้งหลายอันเกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหาเรียบร้อย แล้วสรุปสำนวนมีความเห็นควรสั่งฟ้อง ควรสั่งไม่ฟ้องหรืองดการสอบสวน หรือควรงด การสอบสวนตามหลักเกณฑ์ของกฎหมาย แล้วเสนอสำนวนต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อสั่งคดี เป็นความเห็นที่แท้จริงก่อนส่งสำนวนให้พนักงานอัยการพิจารณา ซึ่งเป็นหน้าที่ของ พนักงานสอบสวนจะต้องคอยติดตามสำนวนการสอบสวนที่ส่งให้พนักงานอัยการ

1.10 การเป็นพยานศาลและการติดตามพยาน หมายถึง การที่พนักงาน อัยการมีความเห็นสั่งฟ้องและยื่นฟ้องผู้ต้องหาต่อศาลแล้ว มีความจำเป็นต้องสืบพยาน เป็นหน้าที่ของพนักงานสอบสวนต้องคอยติดตามและนำพยานเข้าสืบต่อศาลให้ได้ โดยมีหน้าที่คอยสอดส่องดูแลพยานอยู่เสมอเพราะหากศาลยกฟ้อง เพราะเหตุขาด พยานหลักฐานไม่สามารถนำพยานเบิกความได้ พนักงานสอบสวนจะต้องมีความผิด ตามที่ระบุไว้ในระเบียบการตำรวจไม่เกี่ยวกับคดี

2. การสอบสวน หมายถึง การรวบรวมพยานหลักฐานและดำเนินการ ทั้งหลายอื่นตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายนี้ ซึ่งพนักงานสอบสวนได้ทำไปเกี่ยวกับ

ความผิดที่กล่าวหาเพื่อที่จะทราบข้อเท็จจริงหรือพิสูจน์ความผิด และเพื่อจะเอาตัวผู้กระทำผิดมาฟ้องลงโทษ

3. สถานีตำรวจ หมายถึง สถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

4. พนักงานสอบสวน หมายถึง ความถึง เจ้าพนักงานซึ่งกฎหมายให้มีอำนาจ และหน้าที่ในการสอบสวนคดีที่มีโทษทางอาญา ซึ่งเกิดขึ้นในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ

5. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลหรือสิ่งใด ๆ มีเป้าหมายและเครื่องมือ บ่งชี้ให้เห็นและเข้าใจถึงเรื่องราวหรือลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลหนึ่งบุคคลใดของพนักงานสอบสวนสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ประกอบด้วย

3.1 เพศ หมายถึง เพศชาย และเพศหญิงของพนักงานสอบสวนสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4

3.2 อายุ หมายถึง อายุเต็มบริบูรณ์ของพนักงานสอบสวนสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ได้จำแนกออกเป็น 4 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) กลุ่มอายุ 20-30 ปี 2) อายุ 31-40 ปี 3) อายุ 41- 50 ปี และ 4) อายุ มากกว่า 50 ปี

3.3 ระดับการศึกษา หมายถึง การศึกษาขั้นสูงสุดที่พนักงานสอบสวน สถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ได้รับ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี และ 3) สูงกว่าปริญญาตรี

3.4 ระดับชั้นยศ หมายถึง ระดับชั้นยศของพนักงานสอบสวนสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จำแนกออกเป็น 6 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) ร.ต.ต. 2) ร.ต.ท. 3) ร.ต.อ. 4) พ.ต.ต. 5) พ.ต.ท. และ 6) พ.ต.อ.

3.5 สถานภาพ หมายถึง สถานภาพของพนักงานสอบสวนสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จำแนกออกเป็น 6 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) โสด 2) สมรส และ 3) หม้าย/หย่าร้าง

3.6 คุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร หมายถึง คุณวุฒิที่พนักงานสอบสวนสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ใช้ในการบรรจุ เป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำแนกออกเป็น 4 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) รร.นรต. 2) ปริญญาตรี 3) จ.ส.ต.-ต.ต. และ 4) อื่น ๆ

3.7 ขนาดของสถานีตำรวจที่พนักงานสอบสวนปฏิบัติงานอยู่ หมายถึง ขนาดของสถานีตำรวจที่พนักงานสอบสวนสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 พนักงานสอบสวนปฏิบัติงานอยู่ จำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) ขนาดเล็ก (สารวัตร)

2) ขนาดของกลาง (สารวัตรใหญ่) และ 3) ขนาดใหญ่ (ผู้กำกับการ)

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัด ตำรวจภูธร ภาค 4” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้กำหนด กรอบแนวคิด

ในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลในการดำเนินงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับงานสอบสวน
3. บริบทตำรวจภูธรภาค 4
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลในการดำเนินงาน

ในหัวข้อนี้ เป็นการกล่าวถึงแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลในการ ดำเนินงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ความหมายของประสิทธิผลในการดำเนินงาน

คมกริช ลิ้มเรืองวุฒิกุล (2547, หน้า 13) ได้อธิบายประสิทธิผล ไว้ว่า ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ผลผลิตหรือการดำเนินงานนั้น ๆ บรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ กล่าวคือ การที่เราจะพิจารณาว่าการดำเนินงานที่จัดทำขึ้นนั้น มีผลสำเร็จมากน้อยเป็นประการใด เราจะนำผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานไปเทียบกับ วัตถุประสงค์ที่เราที่กำหนดไว้ หากผลที่ได้เป็นไปตามวัตถุประสงค์แล้วก็แสดงว่า การดำเนินงานดังกล่าวมีประสิทธิภาพซึ่งเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าประสิทธิผล คือ ตัวการสำคัญที่จะเป็นเครื่องตัดสินในขั้นสุดท้ายว่าการบริหารและองค์กรประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด

รุจา รอดเข็ม (2547, หน้า 17) ได้อธิบายประสิทธิผลองค์กร ไว้ว่า ประสิทธิภาพองค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการปรับตัวและพัฒนาเพื่อความอยู่รอดขององค์กร

ยิ่งบุญ พดด้วง (2547, หน้า 26) ประสิทธิผลเป็นความมากมายของการที่องค์กรสนองต่อความต้องการของสังคมโดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกค้า ซึ่งวัดได้จากสิ่งที่ลูกค้าได้รับจากหน่วยงานในแง่ของคุณภาพสินค้าหรือบริการ ปริมาณความเรียบร้อยและความมาตรฐานของสินค้าหรือบริการ ความรวดเร็วของการบริการ ความเต็มใจช่วยเหลือความเป็นมิตรและลักษณะท่าทีของพนักงานหรือพฤติกรรมของพนักงานนั่นเอง

สุนทร สุขไทย (2547, หน้า 185) ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายและผลที่คาดว่าจะได้รับ เป็นการประเมินความสำเร็จของโครงการเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงานแล้ว ผลลัพธ์ออกทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และผลที่คาดว่าจะได้รับเพียงใด

ศุภชัย ยาวะประภาส (2548, หน้า 79-80) ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของนโยบาย การพิจารณาทางเลือกโดยใช้ประสิทธิผลเป็นเกณฑ์ทำได้โดยการวิเคราะห์ว่าทางเลือกนั้นสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ มากน้อยเพียงใด ถ้าบรรลุวัตถุประสงค์ก็ผ่านการพิจารณา ถ้าไม่บรรลุก็คือว่ายังไม่ผ่าน

กนกรัตน์ ภูระหงษ์ (2549, หน้า 7) ได้อธิบายประสิทธิผลการดำเนินงานไว้ว่า ประสิทธิผลการดำเนินงาน หมายถึง ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ของผู้บริหารที่มีต่อการดำเนินงานให้สำเร็จตามมาตรฐาน

สุรสิทธิ์ วชิรขจร (2549, หน้า 132) ประสิทธิผล เป็นการพิจารณาถึงผลของโครงการว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ ในทางสังคมศาสตร์หรือสาธารณสุขศาสตร์โครงการที่จัดทำขึ้นเป็นการบริการที่รัฐพึงมีให้แก่ประชาชน จึงไม่สามารถพิจารณาเฉพาะการลงทุนและผลที่ได้รับเท่านั้น แต่จะต้องพิจารณาถึงการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการด้วย การบรรลุวัตถุประสงค์จึงเป็นประเด็นที่สำคัญ ส่วนตัวชี้วัดที่ใช้จะขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของแผนงานหรือนโยบายนั้น ๆ

ชาญณรงค์ สุราสา (2550, หน้า 5) ได้อธิบายประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลการดำเนินงานตามแผนงานหลักประกอบด้วย การบริหารจัดการ การพัฒนาคุณภาพด้านบุคลากรด้านระบบเทคโนโลยีและการสื่อสาร และด้านระบบภาคีเครือข่าย

สุภาพร พิศาลบุตร (2550, หน้า 221) ได้นิยาม ประสิทธิภาพ ไว้ว่าเป็นคำตอบที่ทำให้ทราบว่าผลผลิตและจุดหมายที่กำหนดไว้ได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เพียงใด และมีเหตุผลอะไรที่ทำให้การปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จและอะไรบ้างที่ทำให้ล้มเหลว

เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ (2550, หน้า 291) ได้นิยามประสิทธิภาพไว้คือ ความน่าจะเป็นของการบรรลุจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์หรือเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงการบรรลุความสำเร็จ

ปานิสรา จรัสวิญญู (2550, หน้า 16) กล่าวถึง ประสิทธิภาพว่าเป็นการประเมินเพื่อจะรู้ว่านโยบาย/แผนงาน/โครงการ ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ซึ่งเป็นการประเมินความสำเร็จที่แท้จริงว่าเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงานตามนโยบาย/แผนงาน/โครงการ แล้วได้ผลงานหรือผลลัพธ์ออกมาทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และผลที่คาดว่าจะได้รับเพียงใด

สถาบันดำรงราชานุภาพ (2550, หน้า 31, อ้างถึงใน สุพัฒน์ กองศรีมา, 2552, หน้า 31) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง การใช้ความพยายามเพื่อบริหารโครงการให้ได้ผลผลิต (Outputs) ตามรายการต่าง ๆ (Specifications) ที่กำหนดไว้ด้วยทรัพยากรโครงการ (Inputs) ที่ไม่มากกว่าที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการโครงการ ในที่นี้ ผลผลิต หมายถึง ผลการปฏิบัติงาน บริการหรือกิจกรรมที่เจ้าหน้าที่ทำสำเร็จ สมบูรณ์พร้อมส่งมอบให้ประชาชนผู้รับบริการ ผลผลิตเป็นผลงานที่เกิดจากการดำเนินกิจกรรมของหน่วยบริการโดยตรง ในที่นี้กิจกรรม หมายถึง การกระทำของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เช่น การบันทึกข้อมูล เป็นต้น และผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากทำกิจกรรม

สุพัฒน์ กองศรีมา (2552, หน้า 32) ประสิทธิภาพ หมายถึง การดำเนินงานกองทุนสุขภาพขององค์กรบริหารส่วนตำบล เพื่อที่จะมุ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้ากำหนดไว้

จากการศึกษาความหมายของประสิทธิภาพ สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงาน หมายถึง ระดับความสำเร็จของการดำเนินงาน ในการที่จะทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ แผนงาน และเป้าหมายของการทำงานตามที่ได้กำหนดไว้

จากที่กล่าวถึงข้างต้นเห็นได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสำเร็จหรือผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เป็นเรื่องการเน้นความสำคัญของสิ่งที่ออก

แทนที่จะเป็นสิ่งป้อนเข้า จุดมุ่งหมายที่สำคัญของผลลัพธ์จึงได้แก่การศึกษาว่าผลลัพธ์ที่ปรากฏบรรลุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงใด

Price (1968, อ้างถึงใน สุวัฒน์ กงศรีมา, 2552, หน้า 31) ได้เสนอแนวคิดกับประสิทธิผลขององค์กรว่า หมายถึง ระดับบงศาหรือระดับความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล

Caplow (1964, p. 89, อ้างถึงใน ภรณี มหานนท์, 2529, หน้า 59) เสนอว่าประสิทธิผลขององค์กรควรวัดจากตัวแปร 4 ตัว คือ

1. ความมั่นคง หมายถึง ความสามารถในการรักษาโครงสร้างขององค์กรไว้
2. ความผสมผสาน หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการหลีกเลี่ยงการขัดแย้งระหว่างสมาชิกในองค์กร
3. ความสมัครใจ หมายถึง ความสามารถในการจัดให้มีความพึงพอใจสำหรับสมาชิก
4. ความสำเร็จ หมายถึง ผลรวมสุทธิของกิจกรรมขององค์กร

Mott (1972, p. 96) ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรโดยพิจารณาจาก

1. ปริมาณและคุณภาพของผลผลิต
2. ประสิทธิภาพ
3. ความสามารถในการปรับตัว
4. ความสามารถในการยืดหยุ่น

Gibson, and Other (1982, p. 27) ได้ทำการศึกษาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรโดยใช้หลายเกณฑ์ ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิต
2. ประสิทธิภาพ
3. ความพึงพอใจ
4. ความสามารถในการปรับตัว
5. การพัฒนาและการอยู่รอด

Parson (1960, p. 99, อ้างถึงใน พรชัย เชื้อชูชาติ, 2546, หน้า 33)

ได้เสนอความคิดในการวัดประสิทธิผลขององค์กรโดยพิจารณาจาก

1. การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม (Adaptation)
2. การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment)
3. การบูรณาการ (Integration)
4. การคงไว้ซึ่งระบบค่านิยม (Latency)

Hoy, and Miskel (1991, p. 384) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรโดยพิจารณาจาก

1. ความสามารถในการปรับเปลี่ยน
2. การบรรลุเป้าหมาย
3. ความพึงพอใจ
4. ความสนใจในชีวิต

Seiler (1967, p. 26 อ้างถึงใน แมน รถทอง, 2544, หน้า 76) ใช้ทฤษฎีระบบเป็นกรอบการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์กร โดยเห็นว่าประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการ คือ

1. ความสามารถในการผลิต (Productivity) หมายถึง กิจกรรมในการผลิตโดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด
2. ความพึงพอใจ (Satisfaction) หมายถึง กิจกรรมในการสนองตอบความสนใจสมาชิก
3. การพัฒนา (Development) หมายถึง กิจกรรมในการลงทุนในทรัพยากรสินค้านคน (Productivity) โดยเฉพาะการฝึกอบรมและการพัฒนา

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผล

พิทยา บวรวัฒนา (2544, หน้า 184-191) กล่าวว่า วิธีวัดประสิทธิผลขององค์กรมีอยู่ 4 วิธีด้วยกัน คือ

1. วิธีวัดประสิทธิผลขององค์กรจากความสามารถขององค์กรในการบรรลุเป้าหมาย (The Goal-Attainment Approach) ถือหลักว่าประสิทธิผลขององค์กรน่าจะวัดได้จากความสามารถขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เช่น พ่อค้าค้าขายมีกำไร เล่นกีฬาชนะ หมอรักษาคณไข้หาย ตำรวจจับขโมย หนึ่งมีข้อสังเกตคือ คำว่าเป้าหมายในที่นี้ หมายถึง เป้าหมายที่แท้จริงขององค์กร ซึ่งมีความแตกต่างจาก

วิธีดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย ทีมฟุตบอลที่ผู้เล่นสามารถเล่นได้สวยงามยิงลูกอันตราย ได้หลายลูกแต่กลับเล่นแพ้ อย่างนี้ถือว่าทีมฟุตบอลนั้นไม่บรรลุเป้าหมายที่แท้จริงถึงแม้ว่าทีมนั้นอาจจะบรรลุเป้าหมายที่ต้องการการเล่นให้สวยงามและยิงลูกอันตรายหลายลูก

เราจะสามารถใช้วิธีวัดประสิทธิผลขององค์กรจากความสามารถในการบรรลุเป้าหมายได้ต่อเมื่อลักษณะขององค์กรและเป้าหมายนั้น มีลักษณะตามข้อสมมติฐาน 5 ประการ กล่าว คือ

- 1.1 องค์กรที่เราศึกษานั้นในความเป็นจริงมีเป้าหมายที่แท้จริง
- 1.2 เราสามารถมองเห็นและเข้าใจเป้าหมายเหล่านั้น
- 1.3 จำนวนเป้าหมายที่แท้จริงขององค์กรควรมีปริมาณไม่มากจนเกินความสามารถที่เราจะวัดได้
- 1.4 ต้องมีความเห็นพ้องต้องกันในเป้าหมายที่แท้จริงเหล่านั้นและ
- 1.5 เราต้องสามารถวัดได้ว่าองค์กรกำลังบรรลุเป้าหมายได้แค่ไหน

เมื่อไหร่ อย่างไร

2. วิธีวัดประสิทธิผลขององค์กรโดยใช้ความคิดระบบ (The System Approach) การใช้หลักการวัดประสิทธิผลขององค์กรจากเป้าหมายขององค์กรนั้น ทำให้นักวิชาการเกิดความสนใจไปที่ปัจจัยนำออกขององค์กร การนำเอาความคิดระบบมาอธิบายองค์กรทำให้เราตระหนักว่า ยังมีส่วนอื่นขององค์กรนอกจากปัจจัยนำออกที่มีความสำคัญต่อองค์กร และถ้าเราหันมาวัดประสิทธิผลขององค์กรจากส่วนอื่น ๆ ขององค์กร เช่น ปัจจัยนำเข้า กระบวนการแปรปัจจัยนำเข้าให้เป็นปัจจัยนำออกแล้ว จะทำให้เราสามารถสร้างเกณฑ์การวัดประสิทธิผลเกณฑ์ใหม่ขึ้น ดังนั้น จึงได้เสนอให้วัดประสิทธิผลขององค์กรโดยคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

2.1 ความสามารถขององค์กรในการหาปัจจัยนำเข้า เช่น ทรัพยากร เงินทุนและคนที่จำเป็นต่อการผลิตปัจจัยนำออก โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถขององค์กรในการหาปัจจัยนำเข้าใหม่มาทดแทนปัจจัยนำเข้าเดิมที่ได้ใช้หมดไป เช่น หางบประมาณใหม่ หาสมาชิกใหม่ เพื่อมาแทนที่สมาชิกที่ลาออกและปลดเกษียณ หาข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของลูกค้า

2.2 ความสามารถขององค์กรในการแปรสภาพปัจจัยนำเข้าให้กลายเป็นปัจจัยนำออก

2.3 ความสามารถขององค์กรในการอยู่รอดท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ในแง่นี้องค์กรที่มีประสิทธิผล คือ องค์กรที่สามารถสร้างและรักษาความเข้าใจอันดีกับบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อม เช่น องค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้าประจำ ผู้จัดหาปัจจัยนำเข้า หน่วยงานของรัฐบาลและบุคคลต่าง ๆ ที่มีอำนาจสามารถสร้างความเสียหายต่อการดำเนินงานขององค์กรได้

2.4 ความสัมพันธ์แบบพึ่งพาระหว่างส่วนต่าง ๆ ขององค์กร ถ้าส่วนหนึ่งส่วนใดทำงานไม่ได้ไม่ดีแล้วจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของส่วนอื่น ๆ ด้วย

3. วิธีวัดประสิทธิผลขององค์กรโดยดูจากความสามารถขององค์กรในการชนะใจผู้มีอิทธิพล (The Strategic-Constituencies) ข้อสมมติฐานที่ว่าองค์กรได้รับความกดดันและข้อเรียกร้องจากกลุ่มผลประโยชน์ บุคคลต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อมตลอดเวลา ในจำนวนบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ เหล่านี้มีเฉพาะบางส่วนเท่านั้นที่มีความสำคัญยิ่งต่อองค์กร เพราะเป็นบุคคลและกลุ่มที่มีอิทธิพลสามารถกำหนดความเป็นความตายขององค์กรได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคคลและกลุ่มดังกล่าว สามารถควบคุมทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการอยู่รอดขององค์กร ดังนั้น นักวิชาการจึงถือหลักว่า องค์กรที่มีประสิทธิผล ได้แก่ องค์กรที่มีสายตาแหลมคมสามารถมองว่าบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์ใดในสภาพแวดล้อมที่มีความสำคัญต่อองค์กร และยังคงเป็นองค์กรที่สามารถชนะใจบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์ในสภาพแวดล้อมที่สำคัญทั้งหลายนี้ ทำให้บุคคลและกลุ่มผลประโยชน์ที่สำคัญไม่ดำเนินการขัดขวางการทำงานขององค์กร องค์กรที่เอาตัวรอดอยู่ได้ จะเป็นองค์กรที่กำหนดเป้าหมายขององค์กรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์ในสภาพแวดล้อมซึ่งมีอำนาจควบคุมทรัพยากรที่จำเป็นต่อความอยู่รอดขององค์กร

4. วิธีวัดประสิทธิผลขององค์กรจากค่านิยมที่แตกต่างกันของสมาชิกองค์กร (The Competing-Values Approach) เกณฑ์วัดประสิทธิผลขององค์กรที่จะใช้ขึ้นอยู่กับว่าใครมีตำแหน่งอะไร และมีผลประโยชน์อย่างไร ดังนั้น จึงเป็นเรื่องธรรมดาที่องค์กรจะมีเป้าหมายหลายเป้าหมายซึ่งขัดแย้งกัน เพราะบุคคลทั้งหลายที่กำหนดเป้าหมายขององค์กรนั้นต่างมีค่านิยมที่แตกต่างกัน ด้วยเหตุนี้การวัดประสิทธิผลขององค์กรจึงต้องพิจารณาค่านิยมต่าง ๆ ของผู้ประเมินผลองค์กร ซึ่งจะเป็นผู้เลือกว่าจะใช้มาตรวัดประสิทธิผลขององค์กรแบบไหนตัวอย่างเช่น สมาชิกองค์กรสาธารณะที่อยู่ในฝ่ายต่างกัน

(ฝ่ายนักบริหารงานระดับสูง ฝ่ายนักบริหารงานระดับกลาง ฝ่ายปฏิบัติงานหลัก ฝ่ายสนับสนุน ฝ่ายเสนาธิการ) จะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันเกี่ยวกับการใช้เกณฑ์วัดประสิทธิผลขององค์กร

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2551, หน้า, 102-103) กล่าวว่า การประเมินผลหรือการวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงาน แบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท ตามระยะเวลาที่ทำการประเมิน ดังนี้

1. การประเมินระหว่างการทำงาน เป็นการประเมินเพื่อติดตามดูผลผลิตของโครงการในขณะที่โครงการนั้น ๆ กำลังดำเนินอยู่ การประเมินประเภทนี้ให้ข้อมูลเชิงวิเคราะห์ที่จำเป็นแก่ผู้จัดการโครงการและผู้ตัดสินใจเพื่อปรับนโยบายวัตถุประสงค์ ตลอดจนการจัดการทรัพยากรของโครงการ ผลจากการประเมินระหว่างดำเนินการนี้ อาจจะทำให้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์สำหรับการวางแผนโครงการใหม่ได้ด้วย
2. การประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการ เป็นการประเมินเพื่อวิเคราะห์ผลผลิตทั้งหมดที่เกิดขึ้นเมื่อสิ้นสุดโครงการ การประเมินประเภทนี้จะให้สารสนเทศที่จำเป็นทั้งหมดแก่ผู้ตัดสินใจและผู้วางแผน สำหรับใช้เพื่อการวางแผนโครงการใหม่ และเพื่อเป็นแนวทางการประเมินผลในอนาคตต่อไป
3. การประเมินย้อนหลัง เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบย้อนหลังเมื่อโครงการสิ้นสุดไปแล้วในช่วงระยะเวลาหนึ่งว่ามีผลกระทบจากโครงการหรือไม่อย่างไร

ความหมายของประสิทธิผลขององค์กร

การค้นหานิยามความหมายของประสิทธิผลขององค์กรได้เกิดขึ้นเป็นเวลายาวนานจนกระทั่งล่วงเลยมาถึงปลายศตวรรษที่ 19 แม้ว่าประสิทธิผลขององค์กรจะมีการใช้กันอย่างแพร่หลายแต่ยังไม่มีคำนิยามและตัวชี้วัดกันอย่างแน่ชัด Cameron (1986, p. 9) เนื่องจากแนวคิดประสิทธิผลขององค์กรมีความคลุมเครือและเกิดปัญหาการนิยามหรือการให้ความหมาย Cameron (1981, p. 2) ได้แสดงความคิดเห็นในประเด็นปัญหาดังกล่าวไว้ว่าเนื่องจากเหตุผล 3 ประการเหตุผลประการแรก คือ การที่แนวคิดด้านองค์การ (Concepts of Organization) มีต้นกำเนิดแนวคิด (Conceptualization) มาจากหลายแนวคิดทั้งในประเด็นที่ว่าองค์การคืออะไรและแตกต่างจากองค์การอื่นอย่างไรซึ่งความหลากหลายของแนวคิดด้านองค์การนี้ได้ส่งผลให้ความพยายามที่จะกำหนดเกณฑ์หรือตัวชี้วัดมาตรฐานของประสิทธิผลขององค์กรต้องพลอยล้มเหลวไปด้วย เนื่องจากความไม่มีมาตรฐานในการนิยามองค์การ Cameron (1981, p. 2) เหตุผลประการ

ที่สอง คือ การศึกษาประสิทธิผลในอดีตนักวิจัยได้ใช้ตัวชี้วัดประสิทธิผลองค์การที่มีลักษณะไม่ทับซ้อนต่อกัน (Non-Overlapping) ส่งผลให้ไม่เกิดความพอกพูน (Not Cumulative) ทางวิชาการกล่าว คือ เมื่อนักวิจัยต้องการประเมินประสิทธิผลองค์การ ตัวชี้วัดที่ถูกเลือกนำมาใช้มักจะเป็นผลลัพธ์ของความสะดวก (Convenience) หรือความอคติ (Bias) ของนักวิจัยแทนที่จะมาจากการสร้างตัวชี้วัดอย่างเป็นระบบ Campbell (1977, p. 1) และ Steers (1977, p. 2) ส่งผลให้ไม่มีความก้าวหน้าใด ๆ ในแง่การศึกษาวิจัยด้านประสิทธิผลองค์การแต่มีความก้าวหน้าเล็กน้อยในการสร้างทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ Cameron (1981, p. 3) เหตุผลประการที่สามที่ก่อให้เกิดปัญหาในการนิยามประสิทธิผลองค์การก็คือ คุณสมบัติที่ซับซ้อนขององค์การเอง กล่าว คือ วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การมักจะมีหลากหลายขัดแย้งและยากต่อการนิยามความซับซ้อน (Complexity) ขององค์การนี้เองที่ก่อให้เกิดปัญหาในการนิยามเงื่อนไขที่เฉพาะเจาะจงในการวัดประสิทธิผลองค์การทั้งนี้ก็เพราะว่าบ่อยครั้งที่องค์การได้แสวงหาเป้าหมายที่ขัดแย้งซึ่งกันและกันยกเว้นองค์การที่มีเป้าหมายเพื่อแสวงหากำไรที่เงื่อนไขของประสิทธิผลจะถูกกำหนดมาจากการพิจารณาประเด็นทางด้านเศรษฐกิจเป็นสำคัญ แต่สำหรับองค์การประเภทอื่น ๆ ที่มีใช้องค์การที่มีเป้าหมายเพื่อแสวงหากำไรแล้วก็จะมีความยุ่งยากในการกำหนดชุดตัวชี้วัดที่สามารถวัดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การโดยรวมได้ความคลุมเครือหรือความกำกวมเหล่านี้ ทำให้การนิยามแนวคิดประสิทธิผลองค์การที่เคยใช้ในอดีตและแนวทางที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลในอดีตส่วนใหญ่ไม่มีความเหมาะสมต่อความวุ่นวายซับซ้อนขององค์การสมัยใหม่ Cameron (1981, p. 3) จากเหตุผลดังกล่าวจึงมีการให้นิยามความหมายที่แตกต่างกันไปตามความแตกต่างของผู้ศึกษาและยังมีความขัดแย้งกันเองด้วยจากการศึกษาเอกสารที่ได้รับการตีพิมพ์และเผยแพร่ได้มีผู้ให้คำนิยามประสิทธิผลขององค์การว่า คือ ระดับที่องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายได้ Etzioni (1964, p. 5) และ Georgopoulos and Tommenbaum (1957 อ้างถึงใน ภรณ์ กীরติบุตร, 2557, หน้า 65) ระบุว่าประสิทธิผลองค์การ หมายถึง ความมากน้อยของการที่องค์การในฐานะเป็นระบบทางสังคมสามารถบรรลุถึงเป้าหมายได้โดยใช้ทรัพยากรและหนทางที่มีอยู่โดยไม่ทำให้ทรัพยากรและหนทางเสียหายและไม่สร้างความตึงเครียดที่ไม่สมควรแก่สมาชิก

Robbins (1990, p. 77) ได้ให้คำนิยามประสิทธิผลขององค์การสามารถนิยามได้ว่าหมายถึง ระดับความสามารถที่องค์การจะบรรลุเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและ

ระยะยาวทั้งในเชิงผลลัพธ์และกระบวนการการเลือกตัวแปรหรือเรื่องที่น่ามาเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลสะท้อนค่านิยมของกลุ่มยุทธศาสตร์ที่มีอิทธิพลต่อการอยู่รอดขององค์การสะท้อนความสนใจของผู้ประเมินและระยะเวลาที่จัดตั้งองค์การขึ้นมา

ธงชัย สันติวงษ์ (2555, หน้า 4) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การจะมีขึ้นได้ย่อมอยู่กับเงื่อนไขว่าองค์การสามารถทำประโยชน์จากสภาพแวดล้อมจนบรรลุผลสำเร็จที่ตั้งใจไว้แต่สิ่งสำคัญที่สุดอยู่เบื้องหลังควบคู่กับประสิทธิภาพ คือ ประสิทธิภาพซึ่งหมายถึงการมีสมรรถนะสูงสามารถมีระบบการทำงานที่ก่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดโดยได้ผลผลิตที่คุณภาพสูงกว่ามูลค่าของทรัพยากรที่ใช้ไปจากค่านิยมข้างต้นอาจสรุปได้ว่าประสิทธิภาพขององค์การ คือ ระดับความสามารถขององค์การในการบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การที่องค์การนั้นกำหนดขึ้นซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญในการที่จะบ่งชี้ถึงความสามารถในการอยู่รอดขององค์การ

วิทยา ด้านธำรงกุล (2550, หน้า 27) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง ความสามารถในการเลือกเป้าหมายที่เหมาะสมและบรรลุเป้าหมายนั้น ๆ ประสิทธิภาพจึงวัดกันที่ว่าองค์การสามารถสนองตอบผู้บริโภคลินค้าหรือบริการที่เป็นที่ต้องการหรือไม่และสามารถบรรลุในสิ่งที่พยายามจะทำมากน้อยเพียงใด

รุ่ง แก้วแดง และ ชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2553, หน้า 169) ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง ความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปหรือบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

เปรมสุริย์ เชื้อมทอง (2554, หน้า 9) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การ คือ ผลงานของกลุ่มซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ดังนั้นประสิทธิภาพขององค์กรปกครองท้องถิ่น คือ ความสำเร็จขององค์กรปกครองท้องถิ่นที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่นที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงานเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้

Seashore and Yuchtman quoting Hall (1991, p. 1) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพขององค์การ คือ ความสามารถขององค์การในการนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดและมีคุณค่าจากสภาพแวดล้อมมาใช้ประโยชน์เพื่อสนับสนุนการดำเนินการขององค์การ

Hoy and Miskel (1991, p. 51) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถใช้ภาวะผู้นำเป็นศูนย์กลางในการจัดการบุคลากรทำให้บุคลากรและ

ประชาชนเกิดความพึงพอใจเป็นผลทำให้การดำเนินงานขององค์การมีประสิทธิภาพ
สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ

Gibson Others (1982, p. 812) นิยามประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิผลเป็นเรื่อง
ของการกระทำใด ๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้นการกระทำหรือ
ความพยายามจะมีประสิทธิผลสูงต่ำเพียงใด ขึ้นอยู่กับว่าผลที่ได้รับตรงนั้นครบถ้วน
ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพและใช้พลังงานน้อยเพียงใด

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2546 ได้ให้ความหมายของคำว่า
ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ผลสำเร็จผลที่เกิดขึ้นซึ่งขยายความได้ว่าเป็นผลที่เกิดขึ้น
จากการดำเนินการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งนั่นเอง

ติน ปรัชญพฤทธิ (2551, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิผล
ขององค์การ (Effectiveness) ว่าเป็นระดับที่คนงานสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้มาก
น้อยเพียงใด

ศุภชัย ยาวะประภาส (2550, หน้า 2) ได้ให้ความหมายว่า หมายถึง
ความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของนโยบายการพิจารณาทางเลือก
โดยใช้ประสิทธิผลเป็นเกณฑ์ทำได้โดยการวิเคราะห์ว่าทางเลือกนั้นสามารถบรรลุ
วัตถุประสงค์หรือไม่มากน้อยเพียงใดถ้าบรรลุวัตถุประสงค์ก็ผ่านการพิจารณาถ้าไม่บรรลุ
วัตถุประสงค์ก็ไม่ผ่าน

จากการสังเคราะห์จากแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการของประเทศไทยและ
นักวิชาการของต่างประเทศ ผู้วิจัยให้ความหมายประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง
ความสำเร็จของประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่บรรลุ
วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของแผนงานการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณของรัฐ
มาดำเนินการให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาท้องถิ่นส่งผลต่อการพัฒนาประเทศไทย
อย่างยั่งยืนเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนในประเทศโดยการปฏิบัติราชการของ
หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีทิศทางยุทธศาสตร์หรือเป้าประสงค์ในการ
พัฒนาที่ชัดเจนมีกระบวนการปฏิบัติราชการหรือระบบราชการท้องถิ่นที่เป็น
มาตรฐานสากลรวมถึงมีการติดตามประเมินผลหรือพัฒนาท้องถิ่นต้องปรับปรุงอย่าง
ต่อเนื่องเป็นระบบให้ประชาชนได้รับผลประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาท้องถิ่นในประเทศไทย
อย่างแท้จริงและยั่งยืน

แนวคิดการศึกษาประสิทธิผลที่ยืดแบบหลายเกณฑ์

แนวทางการศึกษาประสิทธิผลแบบหลายเกณฑ์เป็นอีกวิธีการหนึ่งในการนำมาใช้ในการศึกษาประสิทธิผลองค์การโดยมีฐานคติเบื้องต้นว่าประสิทธิผลมิใช่แนวคิดที่เกิดจากการสังเกตปรากฏการณ์แล้วอุปนัยมาอยู่ในระดับนามธรรมแต่เป็นสิ่งที่ประกอบสร้างขึ้นตามค่านิยม Quinn and Rohrbaugh (1983, P. 2 อ้างถึงใน พงษ์เทพ จันทสุวรรณ, 2553, หน้า 9) กล่าว คือ แนวทางนี้มีมุมมองว่าประสิทธิผลขององค์การนั้นจะผันแปรไปตามค่านิยมของแต่ละบุคคลการประเมินประสิทธิผลขององค์การจะขึ้นอยู่กับว่าใครเป็นผู้ประเมินและผู้ประเมินนั้นให้น้ำหนักในเรื่องใดเป็นสำคัญในการประเมินและไม่มีแนวทางใดที่ดีที่สุดในการประเมินประสิทธิผลเนื่องจากแนวคิดเรื่องประสิทธิผลเป็นจิตวิสัย เป็นไปได้ยากที่ทุกคนจะเห็นพ้องต้องกันขึ้นอยู่กับค่านิยมและผลประโยชน์ด้วยซึ่งแนวทางนี้เกิดจากความพยายามของนักวิชาการในการบูรณาการแนวคิดประสิทธิผลเพื่อแสวงหาแนวทางในการประกอบสร้างองค์ประกอบของประสิทธิผลโดย Steers (1977, p. 1) และ Campbell (1977, p. 1) ได้เสนอแนวทางที่คล้ายกัน คือ ชั้นแรกควรกำหนดตัวแปรที่คาดว่า จะเป็นตัววัดประสิทธิผลหลังจากนั้นก็ให้ทำการศึกษาว่าตัวแปรเหล่านั้นมีความสัมพันธ์ที่เหมือนกันอย่างไร (พงษ์เทพ จันทสุวรรณ, 2553, หน้า 2) จากแนวทางดังกล่าวนี้ได้มีนักวิชาการหลายท่านพยายามที่จะทำตามเช่น Scott (1977); Cameron (1979); Seashore (1979) โดยพยายามที่จะบูรณาการตัวแบบประสิทธิผลองค์การเข้าด้วยกัน

อย่างไรก็ตาม Quinn and Rohrbaugh (1983, P. 1) ได้แสดงความเห็นว่าการความพยายามในการบูรณาการแนวคิดประสิทธิผลที่ได้กระทำมาข้างต้นยังมีความคลุมเครือเพราะแนวคิดที่บูรณาการขึ้นมาแล้วยังมีความแตกต่างหลากหลายและไม่สามารถเชื่อมโยงได้ว่าแนวคิดแต่ละแนวคิดมีความเชื่อมโยงกันอย่างไรและควรจัดกลุ่มอย่างไร จึงจะเหมาะสมไม่ทับซ้อนกันและสาเหตุที่ก่อให้เกิดภาวะคลุมเครือของตัวแบบเชิงบูรณาการดังกล่าวข้างต้นอาจเกิดจากการขาดเครื่องมือหรือวิธีการในการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวแปรที่เหมาะสม ในขณะที่อาจจะกล่าวได้ว่า การบูรณาการแนวคิดประสิทธิผลยังมีความหลากหลายด้านตัวแบบการเชื่อมโยงระหว่างแนวคิดที่แตกต่างไม่มีความชัดเจนและขาดหลักเกณฑ์ในการจำแนกแนวคิดหรือการจัดกลุ่มประเภทแนวคิดที่ใช้ในตัวแบบเชิงบูรณาการและสาเหตุที่สำคัญที่ทำให้เกิดความคลุมเครือดังกล่าว คือ ในขณะที่ขาดเครื่องมือหรือวิธีการในการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวแปรที่เหมาะสม

ด้วยเหตุนี้ Quinn and Rohrbaugh (1983, p. 2) จึงได้ทำการศึกษาประสิทธิผลขององค์การโดยการจัดระบบเกณฑ์วัดประสิทธิผลขององค์การอย่างเป็นรูปธรรมจนได้ตัวแบบเชิงบูรณาการที่เข้มแข็ง คือ ตัวแบบการแข่งขันของค่านิยม (The Competing-Values Approach) แนวคิดนี้มีมุมมองว่าประสิทธิผลขององค์การนั้นจะผันแปรไปตามค่านิยมของแต่ละบุคคลกล่าว คือ การประเมินประสิทธิผลขององค์การจะขึ้นอยู่กับว่าใครเป็นผู้ประเมินและผู้ประเมินนั้นให้น้ำหนักในเรื่องใดเป็นสิ่งสำคัญในการประเมินแนวทางนี้มีฐานคิดว่าไม่มีแนวทางใดที่ดีที่สุดในการประเมินประสิทธิผลเนื่องจากแนวคิดเรื่องประสิทธิผลเป็นจิตวิสัย เป็นไปได้ยากที่ทุกคนจะเห็นพ้องต้องกันขึ้นอยู่กับค่านิยมและผลประโยชน์ด้วย Robbins (1990, p. 68) โดยที่กลุ่มค่านิยมพื้นฐานที่มีการแข่งขันกันภายในองค์การมีสามกลุ่มดังนี้

กลุ่มแรกเป็นกลุ่มค่านิยมของ “ความยืดหยุ่น” (Flexibility) กับ “การควบคุม” (Control) กลุ่มพื้นฐานแรกนี้เป็นการพิจารณาโครงสร้างขององค์การซึ่งมีสองมิติที่อยู่ในตัวตรงกันข้าม คือ ความยืดหยุ่นกับการควบคุมความยืดหยุ่นให้คุณค่ากับนวัตกรรม การปรับตัวและการเปลี่ยนแปลงในทางตรงกันข้ามการควบคุมเน้นไปที่ความมีเสถียรภาพ คำสั่งและความสามารถในการทำนายสิ่งที่เกิดขึ้นภายในองค์การมิติความยืดหยุ่นและการควบคุมดังกล่าวนี้มีลักษณะเป็นข้อตรงกันข้ามคล้ายคลึงกับการปรับตัว (Adaptation) การดำรงรักษา (Maintenance) ในทฤษฎีระบบสังคมนั่นเอง

กลุ่มที่สองเป็นกลุ่มค่านิยมที่ใช้การจัดการภายในองค์การเป็นจุดเน้น สามารถจำแนกเป็นการเน้นความเป็นอยู่ที่ดีและการพัฒนาของบุคคล (People) ภายในองค์การหรือเน้นภายในและการบูรณาการ (Internal) และการพัฒนาตัวองค์กร (Organization) หรือเน้นภายนอกและสร้างความแตกต่าง (External) กล่าวอย่างง่าย ๆ ก็คือ การจัดการจะเน้นที่คนหรืองานนั่นเองการเน้นที่คนจะให้ความสำคัญกับความรู้สึกลและความต้องการของบุคคลภายในองค์การส่วนการเน้นที่งานนั้นจะให้ความสำคัญกับผลิตภาพ (Productivity) และการบรรลุความสำเร็จของงาน (Task Accomplishment)

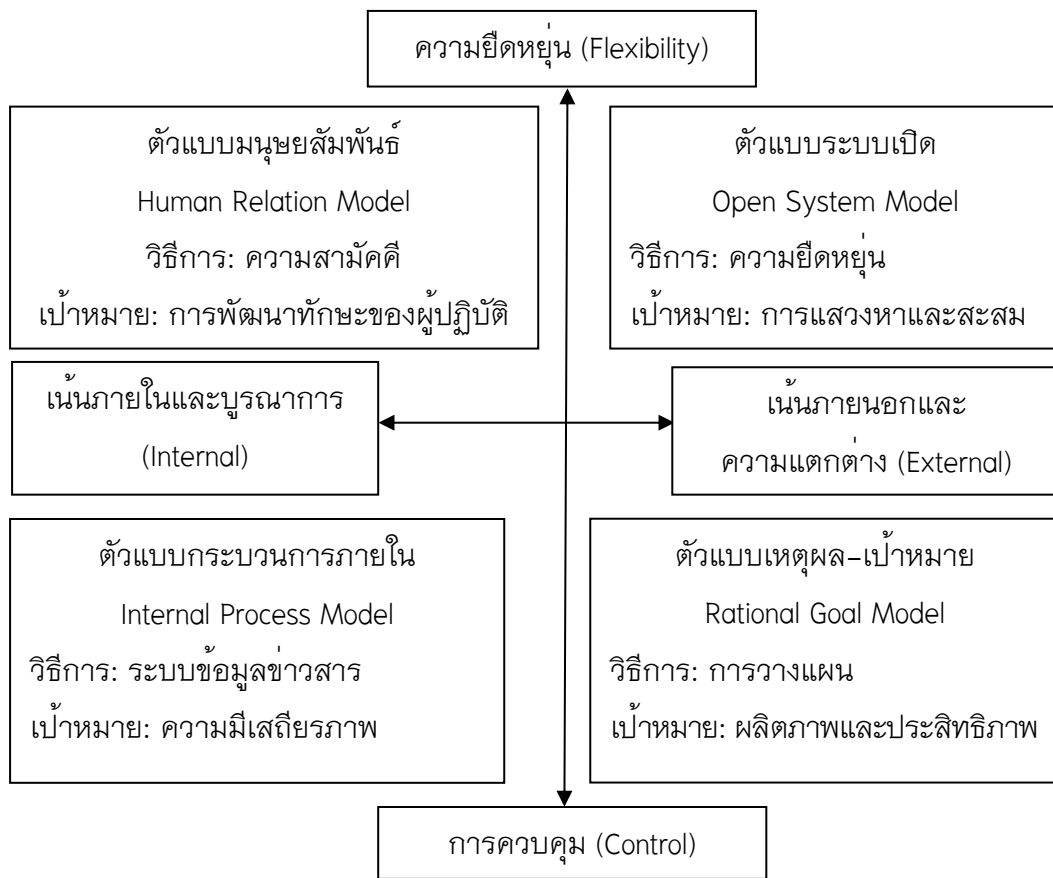
กลุ่มที่สามเป็นกลุ่มค่านิยมที่มีความสัมพันธ์กันของวิธีการขององค์การ (Organizational Means) กับเป้าหมายขององค์การ (Organizational Ends) การเน้นวิธีการเป็นการให้ความสำคัญกับกระบวนการภายในและความต่อเนื่องระยะยาวขณะที่การเน้นเป้าหมายขององค์การเป็นการเน้นที่ผลลัพธ์สุดท้ายและระยะสั้นโดย Quinn and Rohrbaugh (1983, p. 1) ได้แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ของตัวแบบอีก 4 ตัวแบบที่ถูกจำแนกออกมาดังนี้

ตัวแบบมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Model) จะมีชุดค่านิยมที่มีความสำคัญ คือ ชุดค่านิยมด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) และชุดค่านิยมที่เน้นภายในองค์กร (Internal) โดยมีวิธีการ (means) คือ ความสามัคคี (Cohesion) และขวัญกำลังใจ (Morale) และมีผลลัพธ์หรือเป้าหมาย (Ends) คือ การพัฒนาทักษะของผู้ปฏิบัติ (Skilled Work Force)

ตัวแบบระบบเปิด (Open System Model) จะมีชุดค่านิยมที่สำคัญ คือ ชุดค่านิยมด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) และชุดค่านิยมที่เน้นภายนอกองค์กร (External) โดยมีวิธีการ (Means) คือ ความยืดหยุ่น (Flexibility) และความเตรียมพร้อม (Readiness) และมีผลลัพธ์หรือเป้าหมาย (Ends) คือ การแสวงหาและสะสมทรัพยากร (Acquisition of Resources)

ตัวแบบเหตุผลและเป้าหมาย (Rational Goal Model) จะมีชุดค่านิยมที่สำคัญ คือ ชุดค่านิยมด้านการควบคุม (Control) และชุดค่านิยมที่เน้นภายนอกองค์กร (External) โดยมีวิธีการ (Means) คือ การวางแผน (Planning) และมีผลลัพธ์หรือเป้าหมาย (Ends) คือ ความสามารถในการผลิต (Productivity) และประสิทธิภาพ (Efficiency)

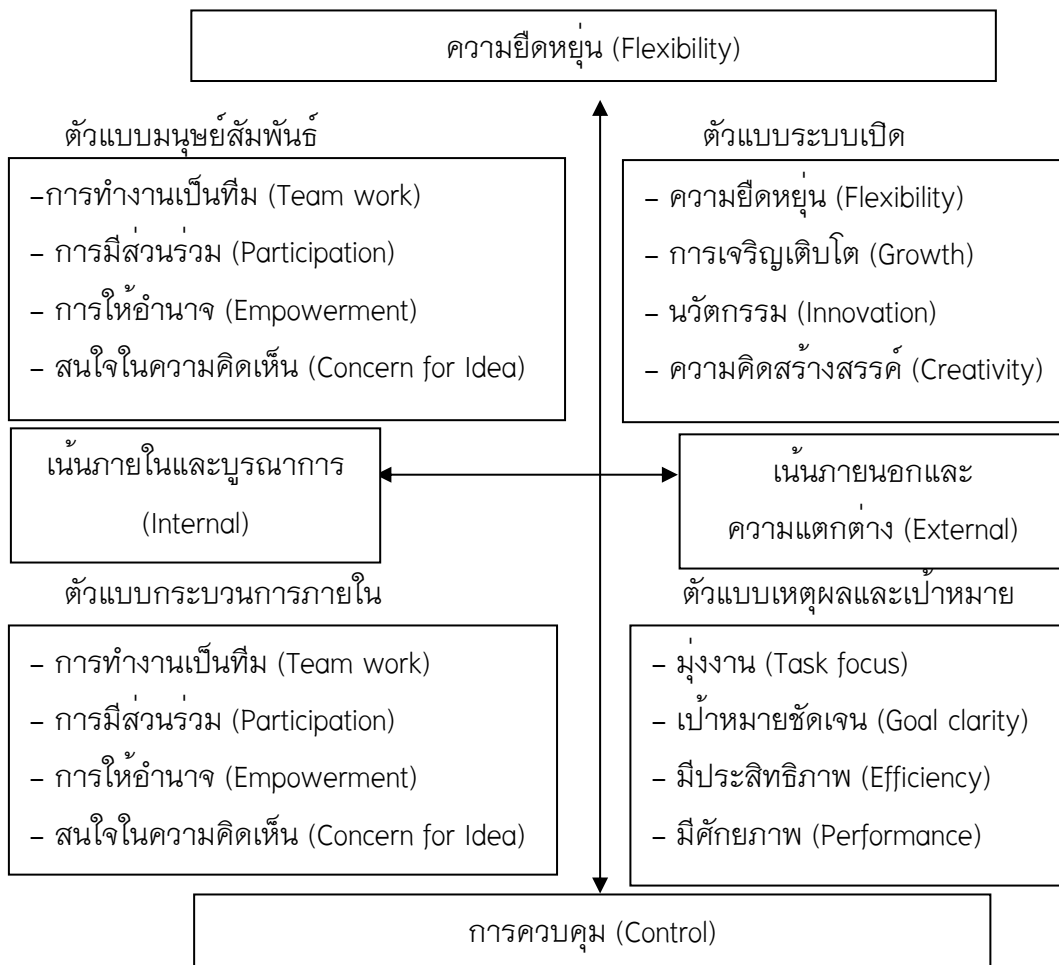
ตัวแบบกระบวนการภายใน (Internal Process Model) จะมีชุดค่านิยมที่สำคัญ คือ ชุดค่านิยมด้านการควบคุม (Control) และชุดค่านิยมที่เน้นภายในองค์กร (Internal) โดยมีวิธีการ (Means) คือ การจัดการระบบข้อมูลข่าวสาร (Information Management) และมีผลลัพธ์หรือเป้าหมาย (Ends) คือ ความมีเสถียรภาพ (Stability) แสดงตัวแบบค่านิยมประสิทธิผลองค์กรดังภาพตัวแบบค่านิยมประสิทธิผลองค์กร ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ตัวแบบค่านิยมประสิทธิผลองค์กร

ที่มา: Quinn and Rohrbaugh (1983, p. 2 อ้างถึงใน ศุภชัย ยาวะประภาส, 2550, หน้า 2)

ต่อมาในงานการศึกษาประสิทธิผลองค์กรภายใต้ตัวแบบการแข่งขันของค่านิยม (Competing Values Framework) ได้แสดงให้เห็นว่าการสร้างเกณฑ์ในการวัดประสิทธิผลองค์กรนั้นอาจจะลดเหลือเพียง 2 กลุ่มค่านิยม คือ กลุ่มค่านิยมด้านโครงสร้าง (Structure) และกลุ่มค่านิยมด้านการมุ่งเน้น (Focus) โดยกลุ่มค่านิยมแรกเป็นกลุ่มที่สะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างของการให้ความสำคัญระหว่างความยืดหยุ่น (Flexibility) หรือการเปลี่ยนแปลง (Change) และการควบคุม (Control) หรือความมีเสถียรภาพ (Stability) ส่วนกลุ่มค่านิยมที่สองเป็นกลุ่มที่สะท้อนให้เห็นถึงประเด็นที่องค์กรต้องการมุ่งเน้น (Focus) โดยแสดงถึงการมุ่งเน้นภายในองค์กร (Internal) ซึ่งให้ความสำคัญไปที่บุคคลและการมุ่งเน้นภายนอกองค์กร (External) ซึ่งให้ความสำคัญไปที่องค์กร Quinn (1988, P. 1) ตัวแบบประสิทธิผลองค์กรดังที่แสดงในภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 ตัวแบบประสิทธิผลองค์การ

ที่มา : Quinn (1988, p. 3 อ้างถึงใน พงษ์เทพ จันทสุวรรณ, 2553, หน้า 10)

ประสิทธิผลองค์การเป็นแนวคิดที่ได้รับการศึกษามายาวนานเนื่องจากเป็นแนวคิดหลักที่จะส่งผลต่อการขับเคลื่อนองค์การในด้านต่าง ๆ ให้เกิดผลตรงตามเป้าประสงค์ขององค์การประสิทธิผลองค์การจึงเป็นเป้าหมายสูงสุดที่ผู้บริหารต้องการจะบรรลุถึง ซึ่งการศึกษาแนวคิดประสิทธิผลองค์การมีฐานคิดที่สำคัญ 2 ฐานคิด คือ 1 ฐานคิดที่เชื่อว่าเกณฑ์ในการวัดประสิทธิผลองค์การมีเพียงเกณฑ์เดียวจึงมีแนวคิดเกณฑ์วัดประสิทธิผลเชิงเดียวและ 2 ฐานคิดที่เชื่อว่าการวัดประสิทธิผลองค์การนั้นต้องประกอบไปด้วยหลายเกณฑ์จึงมีแนวคิดเกณฑ์วัดประสิทธิผลแบบหลายเกณฑ์แม้ว่าประสิทธิผลขององค์การจะมีการใช้กันอย่างแพร่หลายแต่ยังไม่มี การให้คำนิยามความแตกต่างของผู้ศึกษา และยังมีข้อขัดแย้งกันเองด้วยอาจสรุปได้ว่าประสิทธิผลองค์การ คือ ระดับความสามารถขององค์การในการบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การที่องค์การนั้นกำหนดขึ้น

ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญในการที่จะบ่งชี้ถึงความสามารถในการอยู่รอดขององค์กรและตัวชี้วัดกันอย่างแน่ชัดเนื่องจากไม่มีเงื่อนไขที่สมบูรณ์แบบในการให้คำนิยามหรือความหมายของประสิทธิผลองค์กร (Cameron, 1986, p. 1) ดังนั้นจึงมีการให้นิยามความหมายที่แตกต่างกันออกไป

สรุปแนวคิดเกณฑ์วัดประสิทธิผลที่ยืดแบบเชิงเดี่ยวมี 4 ตัวแบบซึ่งแต่ละแนวคิดจะมีแนวทางในการศึกษาที่แตกต่างกัน คือ 1 แนวคิดตัวแบบเชิงเป้าหมาย (The Goal-Attainment Approach) ตัวแบบนี้จะเป็นการนำแนวคิดด้านประสิทธิผลเชื่อมโยงเข้ากับความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรใช้ได้ก็ต่อเมื่อองค์กรมีเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถวัดระดับความสำเร็จนั้นได้ 2 แนวคิดตัวแบบทรัพยากรเชิงระบบ (The System-Resource Approach) แนวคิดนี้จะพิจารณาในแง่ของการได้รับทรัพยากรที่จำเป็นอย่างเพียงพอต่อการที่ระบบจะสามารถดำรงอยู่ได้ 3 แนวคิดตัวแบบกระบวนการภายในองค์กร (Internal Process Approach) แนวคิดนี้มีความเชื่อที่ว่าองค์กรจะมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นก็ต่อเมื่อองค์กรสามารถรักษาสภาพของกระบวนการภายในให้อยู่ในระดับที่ดีมากยิ่งขึ้น 4 แนวคิดตัวแบบกลุ่มยุทธศาสตร์ (Strategic-Constituencies Approach) แนวคิดนี้มองว่าการมีประสิทธิผลขององค์กรก็คือ การที่องค์กรสามารถทำให้กลุ่มผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญในทางยุทธศาสตร์มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุดที่จะยอมรับได้

แนวทางการศึกษาเพื่อประเมินประสิทธิผลขององค์กร

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมพบว่ามีแนวทางการศึกษาเพื่อประเมินประสิทธิผลขององค์กรในปัจจุบันสามารถแบ่งออกเป็น 2 แนวทางใหญ่ คือ แนวทางการศึกษาประสิทธิผลที่ยืดแบบเกณฑ์เดี่ยว และแนวทางการศึกษาประสิทธิผลที่ยืดแบบบูรณาการหรือแบบหลายเกณฑ์

1. แนวคิดศึกษาประสิทธิผลที่ยืดแบบเกณฑ์เดี่ยว Cameron (1981, pp. 3-8) ได้แบ่งแนวคิดที่สำคัญ 4 แนวคิด คือ แนวคิดตัวแบบเชิงเป้าหมาย (The Goal Attainment Approach) แนวคิดตัวแบบทรัพยากรเชิงระบบ (The System Resource Approach) แนวคิดตัวแบบกระบวนการภายในองค์กร (Internal Process Approach) แนวคิดตัวแบบกลุ่มยุทธศาสตร์ (Strategic Constituencies Approach) ซึ่งแต่ละแนวคิดจะมีแนวทางในการศึกษาที่แตกต่างกันดังนี้

1.1 แนวคิดตัวแบบเชิงเป้าหมาย (The Goal Attainment Approach)
โดยแนวคิดนี้เป็นแนวคิดนิยมใช้มากที่สุดมีความคิดว่าองค์กรควรจะมีมุ่งไปที่การบรรลุถึง

เป้าหมายสุดท้ายหรือผลลัพธ์ (Ends) มากกว่าที่จะสนใจวิธีการ (Means) ในแนวทางนี้มีฐานคติว่าองค์การมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมีเหตุผลและแสวงหาเป้าหมายของตนเองดังนั้นการบรรลุถึงเป้าหมายและความสำเร็จจึงเป็นตัววัดที่เหมาะสมของประสิทธิผล Robbins (1990, p. 53) กล่าวได้ว่าเป็นการนำแนวคิดด้านประสิทธิผลเชื่อมโยงเข้ากับความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ Etzioni (1964, p. 2) และ Price (1972, p. 1) การใช้วิธีวัดประสิทธิผลขององค์การด้วยแนวคิดนี้จะใช้ได้ก็ต่อเมื่อลักษณะขององค์การและเป้าหมายนั้นมีลักษณะตามสมมติฐาน 5 ประการ คือ 1. องค์การที่เราศึกษานั้นในความเป็นจริงมีเป้าหมายที่แท้จริง 2. เราสามารถมองเห็นและเข้าใจเป้าหมายเหล่านั้น 3. จำนวนเป้าหมายที่แท้จริงขององค์การควรมีปริมาณไม่มากจนเกินความสามารถที่เราจะวัดได้ 4. ต้องมีความเห็นพ้องต้องกันในเป้าหมายที่แท้จริงเหล่านั้น และ 5. เราต้องสามารถวัดได้ว่าองค์การกำลังบรรลุเป้าหมายได้แค่ไหนเมื่อไรอย่างไร แต่อย่างไรก็ตามวิธีการนี้เป็นวิธีที่มีความไม่สมบูรณ์ในวิธีการ (Methodological Shortcoming) และไม่เป็นกลางเท่าที่ควรเนื่องจากเป้าหมายในทางปฏิบัติมักแตกต่างจากเป้าหมายที่กำหนดไว้และมีหลายเป้าหมายที่ต้องจัดลำดับความสำคัญและช่วงเวลา

1.2 แนวคิดตัวแบบทรัพยากรเชิงระบบ (The System Resource

Approach) ผู้นำแนวทางนี้ คือ Yuchtman and Seashore (1967, p. 2) ซึ่งพยายามหลีกเลี่ยงจุดอ่อนและข้อบกพร่องบางประการของการประเมินประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมาย โดยไม่พิจารณาถึงเป้าหมายขององค์การเลยเพราะเห็นว่าเป็นไปได้อย่างที่จะใช้การบรรลุเป้าหมายเป็นเครื่องวัดประสิทธิผลโดยผู้วิจัยใช้แบบจำลองของระบบทรัพยากรในการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การแทนแนวความคิดนี้มองว่าองค์การควรจะคำนึงถึงความสามารถในการได้มาของปัจจัยนำเข้า (Inputs) และกระบวนการเปลี่ยนผ่านปัจจัยนำเข้า (Transactional Process) ไปเป็นปัจจัยนำออก (Outputs) ด้วยเพื่อที่จะได้ทราบถึงความมีเสถียรภาพและความสมดุลขององค์การในระยะยาวแนวทางนี้มีฐานคติว่าองค์การได้สร้างความสัมพันธ์กับระบบย่อยถ้าหากระบบย่อยทำงานได้ไม่ดีจะส่งผลต่อการทำงานของระบบทั้งหมด Robbins (1990, p. 58) ความสัมพันธ์ระหว่างระบบต่าง ๆ ที่สำคัญของแนวคิดนี้สามารถจัดอยู่ในรูปของตัวแปรหรือสัดส่วนได้ประกอบด้วยปัจจัยส่งออก/ปัจจัยนำเข้า (O/I) กระบวนการเปลี่ยนผ่าน/ปัจจัยนำเข้า (T/I) กระบวนการเปลี่ยนผ่าน/ปัจจัยส่งออก (T/O) การเปลี่ยนแปลงของปัจจัยนำเข้า (I/I) และอื่น ๆ อย่างไรก็ตามแนวคิดตัวแบบทรัพยากร

เชิงระบบนี้ก็ไม่ได้ต่างจากแนวคิดตัวแบบเชิงเป้าหมายเท่าใดนักเพราะที่จริงแล้วเป้าหมายขององค์การอย่างหนึ่งก็คือ สรรหา (Acquisition) ทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมนั่นเอง

1.3 แนวคิดตัวแบบกระบวนการภายในองค์การ (Internal Process Approach) ตัวแบบนี้จะมุ่งเน้นไปที่กระบวนการภายใน (Internal Processes) และการดำเนินงานภายในองค์การ (Operations of the Organization) เป็นสำคัญโดยมุมมองแบบกระบวนการภายในจะมองว่าการที่องค์การจะมีประสิทธิผลก็ต่อเมื่อกระบวนการทำงานภายในองค์การมีระดับที่เหมาะสมหรือมีความยาวไม่มากเกินไปจนเกิดความจำเป็นไม่มีขั้นตอนของกระบวนการมากเกินไปจนสภาพเช่นนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสมาชิกภายในองค์การมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับระบบภายในองค์การส่งผลให้การทำหน้าที่ภายในองค์การจะมีสภาพราบรื่นและมีผลงานที่ดีโดยสิ่งที่เชื่อมโยงให้สมาชิกภายในองค์การแต่ละคนมีความสามารถในการทำงานเช่นนี้ได้ก็คือ ความไว้วางใจ (Trust) และความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน (Benevolence) ซึ่งส่งผลต่อเนื่องไปถึงการไหลเวียนของข่าวสาร (Information Flows) ภายในองค์การจะเป็นไปด้วยความราบรื่นไม่ติดขัดในเชิงโครงสร้างทั้งแนวตั้งและแนวนอน Likert (1967, p. 1) ซึ่งสภาพแบบนี้บางครั้งก็ถูกเรียกว่าระบบที่มีสุขภาพดี (Healthy Systems) ดังนั้นแนวทางการศึกษากระบวนการภายในจึงมีความเชื่อว่าองค์การจะยิ่งมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นถ้าองค์การสามารถรักษาสภาพของกระบวนการภายในให้อยู่ในระดับที่มีสุขภาพดีมากยิ่งขึ้นและในทางตรงกันข้ามองค์การจะยิ่งไม่มีประสิทธิผลถ้ากระบวนการภายในองค์การอยู่ในระดับที่มีสุขภาพแย่ง Cameron (1981, p. 4)

1.4 แนวคิดตัวแบบกลุ่มยุทธศาสตร์ (Strategic Constituencies Approach) แนวคิดนี้มีมุมมองว่าความสามารถในการตอบสนองของความต้องการและความสามารถในการสร้างความพึงพอใจให้กับกลุ่มบุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญกับองค์การหรือผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญในทางยุทธศาสตร์เป็นเครื่องมือชี้วัดว่าองค์การจะมีประสิทธิผลหรือไม่แนวทางนี้มีฐานคิดว่าองค์การประกอบด้วยกลุ่มย่อยที่ต่างก็แข่งขันกันควบคุมทรัพยากรดังนั้นจึงประเมินว่าองค์การประสบผลสำเร็จในการตอบสนองของผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญในทางยุทธศาสตร์ได้หรือไม่ Robbins (1990, pp. 62-63) ซึ่งในการตัดสินใจว่าใครเป็นผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญในทางยุทธศาสตร์มากที่สุดในบรรดาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องนั้นกระทำได้ยากเพราะในกลุ่มบุคคลเหล่านี้มีเฉพาะบางส่วนเท่านั้นที่มีความสำคัญต่อองค์การอย่างจริงจังและมีความสามารถในการควบคุมทรัพยากรที่มีความจำเป็นต่อ

การอยู่รอดขององค์การอีกทั้งการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่มีผลทำให้กลุ่มผู้มีส่วนรวมที่สำคัญในทางยุทธศาสตร์เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งตัวบุคคลและความต้องการ รายละเอียดตามตารางดังนี้

ตาราง 1 การเปรียบเทียบทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ

แนวทาง	คำนิยาม	เงื่อนไขการนำไปประยุกต์ใช้
1. The Goal Attainment	การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	เป้าหมายที่ชัดเจนมีขอบเขตเวลาชัดเจนและวัดได้
2. Systems Resource	ต้องการแสวงหาทรัพยากร	มีความเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยนำเข้าและผลผลิตชัดเจน
3. Internal Process	การไม่มีแรงกดดันภายใน, ระบบภายในราบเรียบ	มีความเชื่อมโยงระหว่างกระบวนการและงานหลัก
4. Strategic Constituencies	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของทั้งหมดมีความพึงพอใจระดับหนึ่ง	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีอำนาจอิทธิพลเหนือองค์การและองค์การตอบสนองต่อความต้องการนั้น ๆ

ที่มา : Cameron (1981, p. 3 อ้างถึงใน ดิน ปรัชญพฤทธิ, 2551, หน้า 5)

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การประเมินประสิทธิผล การปฏิบัติงาน คือ ระบบการประเมินผลตัวบุคคลกร อันเกี่ยวเนื่องมาจากผลการปฏิบัติงาน โดยอาศัยหลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ อย่างปราศจากอคติใด ๆ ทั้งนี้เพื่อการดำเนินการตัดสินใจ วินิจฉัย ปรับปรุง ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพมากขึ้น จนเป็นที่พึงพอใจ และเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรเห็นช่องทางความก้าวหน้าของเขา ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรเจริญเติบโต ปกติผู้บังคับบัญชาตามสายงานโดยตรงจะเป็นผู้ประเมิน และพิจารณาทบทวน โดยมีผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป ดังนั้น ไม่ว่าใครก็ตามที่ประเมินคนอื่น คนคนนั้นก็จะถูกประเมินด้วยเหมือนกัน ว่าที่ตนประเมินไปนั้นถูกต้องเชื่อถือได้เพียงไร ด้วย จึงกล่าวได้ว่า ผู้ประเมินจะถูกประเมินโดยผู้บังคับบัญชาระดับสูง ๆ ขึ้นไป เป็นทอด ๆ ยกเว้นผู้ที่มิได้เป็นผู้บังคับบัญชา

แนวคิดเกี่ยวกับงานสอบสวน

ความหมายของงานสอบสวน

การสอบสวนเป็นกระบวนการทางกฎหมายเพื่อที่จะทราบข้อเท็จจริงและพฤติการณ์เกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหา หรือพิสูจน์ความผิดและเอาตัวผู้กระทำผิดมาฟ้องลงโทษ ซึ่งอาจจะไม่มีผู้กระทำผิดตามที่กล่าวหาก็ได้ โดยสิ่งที่ต้องการ คือ พยานหลักฐาน ซึ่งแบ่งได้เป็นพยานบุคคล พยานวัตถุ และพยานเอกสารโดยจะได้อธิบายถึง ความหมายของการสอบสวน ข้อปฏิบัติของพนักงานสอบสวนเบื้องต้น รวมถึงเทคนิคและวิธีการสืบสวน ดังนี้

ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาได้ให้คำนิยามไว้ในมาตรา 2 (11) ว่า “การสอบสวน” หมายความว่า การรวบรวมพยานหลักฐาน และการดำเนินการทั้งหลายอื่น ตามบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายนี้ ซึ่งพนักงานสอบสวนได้ทำไปเกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหาเพื่อที่จะทราบข้อเท็จจริงหรือพิสูจน์ความผิด และเพื่อจะเอาตัวผู้กระทำผิดมาฟ้องลงโทษ

ความหมายของพนักงานสอบสวน

ตาม ป.วิ.อ. ม.2 (6) พนักงานสอบสวน หมายความว่า เจ้าพนักงานซึ่งกฎหมายให้มีอำนาจและหน้าที่ทำการสอบสวน

คำว่า “สอบสวน” ตาม ป.วิ.อ. ม.2 (11) หมายความว่า “การรวบรวมพยานหลักฐานและการดำเนินการทั้งหลายอื่นตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายนี้ ซึ่งพนักงานสอบสวนได้ทำไปเกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหาเพื่อที่จะทราบข้อเท็จจริงหรือพิสูจน์ความผิดและเพื่อจะเอาตัวผู้กระทำผิดมาฟ้องลงโทษ” (กัมพล อรุณพลอด, พล.ต.ต., 2548, หน้า 8-9)

พนักงานสอบสวน หมายถึง เจ้าหน้าที่ซึ่งกฎหมายให้มีอำนาจและหน้าที่ทำการสอบสวนได้แก่ รวบรวมพยานหลักฐานและการดำเนินการทั้งหลายอื่นตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ซึ่งพนักงานสอบสวนได้กระทำไปเกี่ยวกับความผิดตามที่กล่าวหา เพื่อที่จะทราบข้อเท็จจริงหรือพิสูจน์ความผิดและเพื่อที่จะเอาตัวผู้กระทำผิดมาฟ้องลงโทษ (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2 (6) และ (11))

ปรัชญาการสอบสวน

ในกระบวนการป้องกันไม่ให้เกิดอาชญากรรมขึ้นนั้น เป็นงานตามขั้นตอนก่อนคดีเกิดขึ้น ที่จะยับยั้งการกระทำผิด หรือมิให้ผู้กระทำผิดมาแล้วได้กลับไปกระทำความผิดซ้ำอีก และรวมถึงการยับยั้งมิให้ผู้ที่ไม่เคยกระทำความผิดที่จะมากระทำผิด

ส่วนกระบวนการควบคุมอาชญากรรมที่เป็นกระบวนการยุติธรรมทางอาญาที่ตำรวจดำเนินการตามกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาในการรวบรวมพยานหลักฐาน มีผู้ร้องทุกข์หรือพบการกระทำผิด เพื่อติดตามหาผู้กระทำผิดนั้น ๆ ตลอดจนการจับกุมคุมขัง และมีความเห็นในทางคดีเพื่อฟ้องร้องผู้กระทำผิดให้ได้รับโทษตามกฎหมาย คือ ขั้นตอนของกระบวนการสอบสวน

การควบคุมอาชญากรรมส่วนที่สองนี้ นับว่ามีผลกระทบโดยตรงต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชน ถ้าหากกระบวนการยุติธรรมส่วนตรงนี้ ตั้งตรงสง่า แข็งแรง ตระหนี่ง่าน โดยไม่หวั่นไหวต่อภัยอันตรายใด ๆ ที่อาจกีดกันอยู่รอบข้าง และใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือในการควบคุมอาชญากรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมทำให้ประชาชนได้รับความเป็นธรรมตามกฎหมาย

กระบวนการสอบสวนจะมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้น บุคคลากรที่เป็นพนักงานสอบสวนย่อมเป็นฟันเฟืองหลักที่จะทำให้วงล้อของกระบวนการยุติธรรมหมุนไปอย่างมีระบบ โดยยึดหลักปรัชญา 4 ประการ คือ ความถูกต้อง ความรวดเร็ว ความเสมอภาค และความยุติธรรม ประกอบกับความร่วมมือจากประชาชน ซึ่งไม่น้อยไปกว่ากัน

ภาระหน้าที่ของพนักงานสอบสวน

กระบวนการสอบสวนคดีอาญา เป็นกระบวนการขั้นต้นที่สำคัญยิ่งของกระบวนการยุติธรรมทางอาญา เพราะการสอบสวนเปรียบเสมือนต้นธารแห่งความยุติธรรม ถ้าหากเริ่มต้นผิดกระบวนการยุติธรรมในลำดับต่อไปก็ผิดตามไปด้วย ตามกฎหมายได้บัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของพนักงานสอบสวนที่จะต้องดำเนินการสืบสวนสอบสวน รวบรวมพยานหลักฐานทั้งปวง ก่อนเกิดเหตุ และหลังเกิดเหตุ ตลอดจนเมื่อมีการจับกุมผู้ต้องหาว่ากระทำผิดได้แล้ว เพื่อจะทราบข้อเท็จจริงและพฤติการณ์ต่าง ๆ อันเกี่ยวกับความผิด เพื่อที่จะรู้ตัวกระทำผิดและพิสูจน์ให้เห็นความผิดพนักงานสอบสวนก็ต้องรวบรวมพยานหลักฐานทั้งปวงเพื่อนำสืบในศาลจนสิ้นสงสัยและแน่ใจว่าเป็นการกระทำผิดและจำเลยเป็นผู้กระทำผิดนั้น ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

มาตรา 2 (11) จึงสามารถแยกภารกิจหน้าที่หลักของพนักงานสอบสวนในการสอบสวนคดีอาญาได้ดังนี้

1. เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหา ได้แก่ การดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1) การพิจารณาความผิด เมื่อผู้เสียหายมาร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนแล้ว โดยในคำร้องทุกข์นั้นปรากฏสาระสำคัญเกี่ยวกับลักษณะความผิดพฤติการณ์ต่าง ๆ ที่ความผิดนั้นได้กระทำลงไปตลอดจนความเสียหายที่ได้รับ และให้เป็นหน้าที่ของพนักงานสอบสวน ที่จะพิจารณาว่ากระทำตามคำร้องทุกข์นี้ ควรจะเป็นความผิดฐานใด ตามมาตราใด (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 123)

2) การบันทึกปากคำผู้เสียหายและพยาน พนักงานสอบสวนมีอำนาจทำการบันทึกปากคำของผู้เสียหาย หรือบุคคลอื่น ๆ ที่เห็นว่าถ้อยคำของเขาอาจจะเป็นประโยชน์แก่คดีได้ (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 133)

3) การบันทึกปากคำผู้ต้องหา พนักงานสอบสวนอาจใช้ถ้อยคำให้การของผู้ต้องหาเป็นพยานหลักฐานยืนยันการกระทำผิดตามข้อกล่าวหาได้ ทั้งนี้เพราะกฎหมายได้บัญญัติให้พนักงานสอบสวนก่อนทำการสอบสวนแจ้งให้ผู้ต้องหาทราบก่อนว่า “ถ้อยคำที่ผู้ต้องหากล่าวหานั้นอาจใช้เป็นพยานหลักฐานยืนยันเขาในการพิจารณาคดีได้” (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 134) ซึ่งหมายรวมถึงการพิจารณาคดีของเจ้าพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพิจารณาของศาลซึ่งมีอำนาจหน้าที่พิจารณาพิพากษาคดีนั้น

4) การรวบรวมพยานหลักฐาน เป็นการดำเนินการส่วนหนึ่งของพนักงานสอบสวนเกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหา การรวบรวมพยานหลักฐาน นอกจากจะรวบรวมพยานหลักฐานทั้ง 3 ประเภท ได้แก่ พยานบุคคล พยานวัตถุ และพยานเอกสาร เพื่อประโยชน์ในการรวบรวมพยานหลักฐานดังกล่าว พนักงานสอบสวนยังมีอำนาจดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจตัวผู้เสียหาย การตรวจตัวผู้ต้องหา การตรวจค้นสิ่งของการทำภาพถ่าย แผนที่ หรือภาพถ่ายจำลองหรือพิมพ์ลายนิ้วมือ ลายมือหรือลายเท้าของผู้ต้องหา การค้นเพื่อพบสิ่งของซึ่งมีไว้เป็นความผิดหรือได้โดยการกระทำความผิดหรือได้ใช้หรือสงสัยว่าได้ใช้ในการกระทำความผิด ออกหมายเรียกบุคคลซึ่งครอบครองสิ่งของการยึดไว้ซึ่งสิ่งของที่ค้นพบหรือส่งมาให้ตามหมายเรียก

2. เพื่อที่จะทราบข้อเท็จจริงหรือพิสูจน์ความผิด การที่จะทราบข้อเท็จจริงหรือพิสูจน์ความผิดอาจจะกระทำได้โดยการพิจารณาจากพยานหลักฐานต่าง ๆ ที่พนักงานสอบสวนได้ดำเนินการตามที่ได้กล่าวไว้แล้วในข้อ 1 ข้างต้น ซึ่ง ได้แก่ พยานบุคคล พยานเอกสาร และ วัตถุพยาน พยานผู้เชี่ยวชาญ และจากการบันทึกคำให้การของผู้ต้องหา

3. เพื่อจะเอาตัวผู้กระทำความผิดมาฟ้องลงโทษ พนักงานสอบสวนมีวิธีการเอาตัวผู้กระทำความผิดมาฟ้องลงโทษ ดังนี้

- 1) โดยการออกหมายเรียกให้มาพบพนักงานสอบสวน
- 2) โดยการออกหมายจับ และดำเนินการออกประกาศสืบจับ

ตามระเบียบของทางราชการต่อไป

- 3) โดยการรับตัวจากเจ้าพนักงานตำรวจ หรือราษฎรผู้ทำการจับกุม
- 4) โดยผู้ต้องหาเข้าพบ หรือเข้ามาขอตัวต่อพนักงานสอบสวนด้วยตนเอง
- 5) โดยพนักงานสอบสวนเป็นผู้จับเองในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ เมื่อปรากฏว่าบุคคลนั้นได้กระทำความผิดซึ่งหน้า

โดยเป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่า อำนาจหน้าที่ในการสอบสวน เป็นอำนาจหน้าที่เฉพาะตัวจะมอบให้บุคคลอื่นทำการแทนไม่ได้ เว้นแต่การใดในการสอบสวนอยู่นอกเขตอำนาจของตนมีอำนาจส่งประเด็นไปให้พนักงานสอบสวนซึ่งมีอำนาจทำการนั้นจัดการแทนได้หรือการใดที่เป็นสิ่งเล็กน้อยพนักงานสอบสวนมีอำนาจสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำแทนได้ แต่ทั้งนี้เมื่อประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา หรือกฎหมายอื่นมิได้บัญญัติเจาะจงให้ทำด้วยตนเอง

ความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวน มีดังนี้

1. การรับแจ้งความ เป็นความรับผิดชอบเบื้องต้นของพนักงานสอบสวน เกิดขึ้นเมื่อมีผู้เสียหายหรือผู้รับมอบอำนาจหรือผู้หนึ่งผู้ใดมาแจ้งความไม่ว่าจะโดยวิธีใด ๆ จะต้องรับแจ้งไว้ทุกเรื่อง และดำเนินการในทางรักษาความสงบเรียบร้อยให้ได้ นอกเหนือจากการเป็นพนักงานสอบสวนที่มีหน้าที่สอบสวนคดีอาญาตามกฎหมาย ซึ่งเป็นกรณีที่จะต้องรับคำร้องทุกข์ และทำการสอบสวนตามระเบียบและกฎหมายต่อไป

2. การสืบสวนจับกุมเป็นความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวนในการสืบหาตัวคนร้ายและทำการจับกุม เป็นการปฏิบัติตามข้อบังคับของกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยระเบียบการสอบสวนคดีอาญา พ.ศ. 2523 และตามกฎหมาย ซึ่งมีการกำหนดหลักเกณฑ์

และเงื่อนไขไว้ให้พนักงานชี้ตัวให้จับกุมหรือกรณีความผิดซึ่งหน้าซึ่งก็ต้องการจับกุมทันที

3. การควบคุมเป็นความรับผิดชอบโดยตรงของพนักงานสอบสวน เกิดขึ้นหลังจากมีการจับกุมหรือได้ตัวผู้ต้องหา ซึ่งการควบคุมนี้มีขอบเขต ระยะเวลา วิธีการตามที่ระบุไว้ในกฎหมายซึ่งการควบคุมในชั้นสอบสวนจะเริ่มตั้งแต่แจ้งข้อหา ลงประจำวันควบคุมตัวที่สถานีตำรวจ จะสิ้นสุดเมื่อผู้ต้องหาตายหรือได้รับการปล่อยชั่วคราวหรือพนักงานสอบสวนผู้มีอำนาจเห็นควรสั่งไม่ฟ้องในการควบคุมนี้ พนักงานสอบสวนจะต้องแจ้งสิทธิตามกฎหมายให้ผู้ต้องหาทราบด้วยว่า มีสิทธิพบและปรึกษาผู้ที่จะเป็นทนายสองต่อสอง ได้รับการเยี่ยมตามสมควรและได้รับการรักษาพยาบาลโดยเร็วเมื่อเกิดการเจ็บป่วยและมีสิทธิให้ทนายหรือผู้ซึ่งตนไว้วางใจเข้าฟังการสอบสวนปากคำตนได้

4. การปล่อยตัวชั่วคราวเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นต่อจากการควบคุม เป็นสิทธิของประชาชนพระราชบัญญัติประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2499 ตามกฎหมายและเป็นการบริการที่จะต้องมอบให้แก่ประชาชนด้วยความสะดวกและรวดเร็ว ซึ่งพนักงานสอบสวนจะต้องอธิบายและมีความเห็นวินิจฉัย การปล่อยตัวชั่วคราวและแจ้งให้ผู้ร้องขอทราบใน 24 ชั่วโมง ซึ่งหากอนุญาตให้ปล่อยชั่วคราวแล้ว ก็ยังคงสามารถทำการสอบสวนต่อไปได้ ซึ่งเมื่อทำการสอบสวนเสร็จก็จะให้นายประกันส่งตัวผู้ต้องหาเพื่อนำส่งพนักงานอัยการต่อไป

5. การสอบสวนเป็นความรับผิดชอบที่สำคัญยิ่งของพนักงานสอบสวน เพราะเป็นการรวบรวมพยานหลักฐานต่าง ๆ ที่ทำเป็นรูปสำนวนการสอบสวนเพื่อประสงค์จะทราบข้อเท็จจริงและพฤติการณ์ต่าง ๆ อันเกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหา เพื่อรู้ตัวผู้กระทำความผิดและพิสูจน์ให้เห็นความผิดในการปฏิบัติควรตั้งรูปคดีและประเด็นของเรื่องก่อน แล้วทำการสอบสวนไปตามประเด็นในการนี้กฎหมายให้อำนาจพนักงานสอบสวนไว้หลายประการและต้องกระทำโดยละเอียดรอบคอบ รัดกุมรวดเร็ว และมีคุณธรรม มีใจเป็นกลาง ทรงไว้ซึ่งคุณธรรม

6. การปฏิบัติอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับพนักงานสอบสวน เป็นการปฏิบัติเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงมากยิ่งขึ้น ได้แก่ การค้น การออกหมายเรียก การชันสูตรพลิกศพ การออกดำเนินรูปพรรณ การพิมพ์ลายนิ้วมือ รวมตลอดถึงการเปรียบเทียบปรับคดีอาญา การปฏิบัติตามข้อตกลงระหว่างกระทรวงกลาโหมกับกระทรวงมหาดไทย การติดต่อกับหน่วยราชการต่าง ๆ

7. การสรุปสำนวนและเสนอผู้บังคับบัญชา หลักจากที่พนักงานสอบสวนได้รวบรวมพยานหลักฐานต่าง ๆ และการดำเนินการทั้งหลายอันเกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหาเรียบร้อยแล้ว ก็จะสรุปสำนวนมีความเห็นควรสั่งฟ้อง ควรสั่งไม่ฟ้องหรืองดการสอบสวนหรือควรงดการสอบสวนตามหลักเกณฑ์ของกฎหมาย แล้วเสนอสำนวนต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อสั่งคดีเป็นความเห็นที่แท้จริงก่อนส่งสำนวนให้พนักงานอัยการพิจารณา ซึ่งเป็นหน้าที่ของพนักงานสอบสวนจะต้องคอยติดตามสำนวนการสอบสวนที่ส่งให้พนักงานอัยการ

8. การส่งสำนวนให้พนักงานอัยการ เมื่อพนักงานสอบสวนทำการสอบสวนเสร็จสิ้นและผู้บังคับบัญชามีความเห็นทางคดีเสร็จสิ้นแล้ว พนักงานสอบสวนจะส่งสำนวนให้พนักงานอัยการพิจารณาทุกคดีไปไม่ว่าจะมีความเห็นทางคดีอย่างไร โดยเฉพาะหากเป็นความเห็นควรสั่งฟ้องจะต้องส่งสำนวนพร้อมตัวผู้ต้องหาไปยังพนักงานอัยการ เว้นแต่ผู้ต้องหาหนีอยู่แล้วเป็นหน้าที่ของพนักงานสอบสวนที่จะต้องคอยติดต่อกับพนักงานอัยการ เพื่อจะได้ทราบหากมีข้อบกพร่อง และจำเป็นต้องชี้แจง หรือดำเนินการสอบสวนเพิ่มเติม เพื่อให้สะดวกและเกิดผลดี

9. การติดตามพยานไปเบิกความในศาล เมื่อพนักงานอัยการมีความเห็นสั่งฟ้องและยื่นฟ้องผู้ต้องหาต่อศาลแล้ว มีความจำเป็นต้องสืบพยาน เป็นหน้าที่ของพนักงานสอบสวนต้องคอยติดตามและนำพยานเข้าสืบต่อศาลให้ได้ โดยมีหน้าที่คอยสอดส่องดูแลพยานอยู่เสมอเพราะหากศาลยกฟ้อง เพราะเหตุขาดพยานหลักฐานไม่สามารถนำพยานไปเบิกความได้ พนักงานสอบสวนจะต้องมีความติดตามที่ระมัดระวังในระเบียบการตำรวจไม่เกี่ยวกับคดี

ความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวนจะเริ่มตั้งแต่การรับแจ้งความ จนกระทั่งคดีขึ้นสู่ศาลโดยการนำพยานไปเบิกความศาลที่กล่าวมาทั้งหมดบางครั้งพนักงานสอบสวนจะต้องรับผิดชอบพร้อม ๆ กันหลายคดี บางครั้งพนักงานสอบสวนก็จะต้องมีหน้าที่อื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอบสวน เช่น การออกตรวจท้องที่ การตั้งจุดตรวจค้น การระดมพิเศษ ทำให้งานของพนักงานสอบสวนมีกว้างมากกว่าในหน้าที่อื่น และยังเป็นงานที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบคำสั่งอีกมากมาย จึงมีโอกาที่จะบกพร่องได้ง่าย ดังนั้น ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนยังต้องเป็นผู้ที่พร้อมด้วยกำลังกาย และปัญญาอย่างมาก ต้องเป็นผู้ที่หมั่นศึกษาความรู้ทั้งเกี่ยวกับกฎระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับ ตลอดจนแนวคำพิพากษาฎีกา และความเห็นของพนักงานอัยการอีกครั้งโดยเฉพาะต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตเป็นอันมาก

อำนาจหน้าที่ของพนักงานสอบสวน

พนักงานสอบสวนมีอำนาจดังนี้

1. รวบรวมพยานหลักฐานทุกชนิดเท่าที่สามารถจะทำได้ เพื่อประสงค์จะทราบข้อเท็จจริงและพฤติการณ์ต่าง ๆ อันเกี่ยวกับความผิดที่ถูกล่ามทา เพื่อที่จะรู้ตัวผู้กระทำผิดและพิสูจน์ให้เห็นความผิด หรือความบริสุทธิ์ของผู้ต้องหา (ป.วิ.อ. ม.131)

2. มีอำนาจตรวจ (ป.วิ.อ. ม.132 (1))

2.1 ตรวจตัวผู้เสียหาย เมื่อผู้เสียหายยินยอม

2.2 ตรวจตัวผู้ต้องหา

2.3 การตรวจตัวผู้เสียหายหรือตรวจตัวผู้ต้องหา ตามข้อ 2.1, 2.2 หากผู้เสียหายหรือผู้ต้องหาเป็นหญิงให้จัดให้เจ้าพนักงานซึ่งเป็นหญิงหรือให้หญิงอื่นเป็นผู้ตรวจ

2.4 ในการตรวจตัวผู้เสียหายหรือผู้ต้องหาจะขออนุญาตบุคคลใดมารวมในการตรวจก็ได้

2.5 ตรวจสิ่งของหรือทางอันสามารถอาจใช้เป็นพยานหลักฐานได้

2.6 ทำภาพถ่าย แผนที่ หรือภาพวาด จำลองหรือพิมพ์ลายนิ้วมือ ลายมือ หรือลายเท้า

2.7 บันทึกรายละเอียดทั้งหลายซึ่งน่าจะทำให้คดีแจ่มกระจ่างขึ้น

3. มีอำนาจค้น (ป.วิ.อ. ม.132 (2))

3.1 เพื่อพบสิ่งของซึ่งมีไว้เป็นความผิด

3.2 เพื่อพบสิ่งของซึ่งได้มาโดยการกระทำผิด

3.3 เพื่อพบสิ่งของซึ่งได้ใช้หรือสงสัยว่าได้ใช้ในการกระทำผิด

3.4 เพื่อพบสิ่งของซึ่งอาจใช้เป็นพยานหลักฐานได้ โดยพนักงานสอบสวนจะต้องปฏิบัติตาม ป.วิ.อ. ว่าด้วยการค้น

4. มีอำนาจออกหมายเรียกบุคคล (ป.วิ.อ. ม.132 (3))

4.1 หมายเรียกบุคคลซึ่งครอบครองสิ่งของซึ่งอาจใช้เป็นพยานหลักฐานได้ แต่บุคคลที่ถูกระบุชื่อไม่ต้องมาเองเมื่อจัดส่งสิ่งของมาตามหมายแล้ว ให้ถือเสมือนว่าได้ปฏิบัติตามกฎหมาย

4.2 การที่พนักงานสอบสวนมีหนังสือตรวจสอบข้อมูลการใช้โทรศัพท์มือถือไปยังบริษัทที่บริการ พร้อมกับให้ส่งข้อมูลมาให้พนักงานสอบสวน

5. มีอำนาจยึด (ป.วิ.อ. ม.132 (4)) ให้พนักงานสอบสวนมีอำนาจยึดไว้ซึ่งสิ่งของที่ค้นพบหรือส่งมาตาม ป.วิ.อ. ม.132 (2) และ (3)

6. อำนาจออกหมายเรียกผู้เสียหายหรือบุคคลใดมาพบและสอบสวนปากคำ (ป.วิ.อ. ม.133)

7. อำนาจสอบผู้ต้องหา (ป.วิ.อ. ม.134,135)

7.1 เมื่อผู้ต้องหาถูกเรียก หรือส่งตัวมา หรือเข้าหาพนักงานสอบสวนเอง หรือปรากฏว่าผู้ใดซึ่งมาอยู่ต่อหน้าพนักงานสอบสวนเป็นผู้ต้องหา

7.2 ให้พนักงานสอบสวน ถามชื่อตัว ชื่อรอง ชื่อสกุล สัญชาติ บิดามารดา อายุ ที่อยู่ ที่เกิด และแจ้งให้ทราบถึงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการกระทำที่กล่าวหาว่าผู้ต้องหาได้กระทำความผิดแล้วจึงแจ้งข้อหาให้ทราบ

8. อำนาจตรวจพิสูจน์บุคคล วัตถุ หรือเอกสารทางวิทยาศาสตร์ในกรณีจำเป็นต้องใช้พยานหลักฐานทางวิทยาศาสตร์เพื่อพิสูจน์ความผิดหรือความบริสุทธิ์ของผู้ต้องหา ให้พนักงานสอบสวนมีอำนาจตรวจพิสูจน์บุคคล วัตถุหรือเอกสารใด ๆ โดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ได้ตาม ป.วิ.อ. ม.131/1 วรรคแรก

9. อำนาจอื่น ๆ ของพนักงานสอบสวน

9.1 มีอำนาจสั่งมิให้ผู้ใดออกจากสถานที่นั้นชั่วคราว (ป.วิ.อ. ม.137)
(เพื่อมิให้ความลับรั่วไหล)

9.2 พนักงานสอบสวนมีอำนาจสอบสวนเอง หรือส่งประเด็นไปสอบสวน เพื่อทราบความเป็นมาแห่งชีวิตและความประพฤติอันเป็นอาชญากรรมของผู้ต้องหา แต่ต้องแจ้งให้ผู้ต้องหาทราบข้อความทุกข้อที่ได้มา (ป.วิ.อ. ม.138)

9.3. มีหน้าที่บันทึกและรวบรวมเอกสาร (ป.วิ.อ. ม.139) สิ่งที่พนักงานสอบสวนรวบรวมเข้าสำนวนคือ

- 1) บันทึกต่าง ๆ ที่ได้กระทำไว้
- 2) บันทึกและเอกสารอื่น ๆ ที่พนักงานสอบสวนอื่นได้ส่งมาให้
- 3) เอกสารอื่น ๆ ที่เป็นหลักฐานทางคดี ไม่ว่าจะหาได้เองหรือฝ่ายใดฝ่าย

หนึ่งยื่นพยาน

9.4 มีหน้าที่จัดทำบันทึกรายชื่อพยานบุคคล (ป.วิ.อ. ม.139) โดยให้พนักงานสอบสวนจัดทำ

- 1) รายชื่อพยานบุคคล

- 2) ที่อยู่หรือสถานที่ติดต่อ
- 3) หมายเลขโทรศัพท์
- 4) ช่องทางอื่นที่ใช้ในการติดต่อให้เก็บไว้ ณ ที่ทำการของพนักงาน

สอบสวน

9.5 มีอำนาจให้เจ้าพนักงานอื่นทำการแทน (ป.วิ.อ. ม.128)

1) ส่งประเด็นไปให้พนักงานสอบสวนอื่นซึ่งมีอำนาจจัดการให้เป็นกรณีที่พนักงานสอบสวนท้องที่อื่น ซึ่งไม่ใช่พนักงานสอบสวนท้องที่ที่เกิดเหตุ หรือท้องที่จับผู้ต้องหาได้ หรือท้องที่ที่ผู้ต้องหาหนีที่อยู่ เมื่อได้รับประเด็นการสอบสวนแล้วทำการสอบสวนส่งผลการสอบสวนนั้นมาให้พนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบรวมเข้าเป็นสำนวนการสอบสวนไม่ทำให้เป็นการสอบสวนโดยมิชอบ

2) ให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำแทน การใดเป็นสิ่งที่เล็กน้อยที่กฎหมายมิได้เจาะจงให้ทำด้วยตนเอง เช่น การถ่ายภาพ การพิมพ์มือผู้ต้องหา เป็นต้น

9.6 มีอำนาจชั้นสูตรพลิกศพ (ป.วิ.อ. ม. 129)

9.7 พนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบมีอำนาจทำความเข้าใจเมื่อการสอบสวนเสร็จแล้ว (ป.วิ.อ. ม.140)

9.8 การดำเนินการอื่นเกี่ยวกับการสอบสวน

- 1) การนำผู้ต้องหาซึ่งสถานที่เกิดเหตุประกอบคำรับสารภาพ
- 2) การตรวจสอบประวัติพิมพ์มือผู้ต้องหาว่าเคยต้องโทษคดีอาญามาก่อนหรือไม่
- 3) การยื่นคำร้องขอฝากขังเพื่อขอให้ศาลออกหมายขังระหว่างสอบสวน
- 4) การที่ศาลชั้นต้นสั่งอนุญาตให้ฝากขังผู้ต้องหาของเจ้าพนักงานสอบสวนทั้งสองครั้งโดยที่ผู้ต้องหาไม่ได้คัดค้านประการใดนั้น เป็นคำสั่งที่ชอบด้วย ป.วิ.อ. ม. 87 วรรคสี่แม้ต่อมาภายหลังจะปรากฏตามผู้ต้องหากล่าวอ้างว่าผู้ต้องหาถูกทำร้ายขู่เชิญให้รับสารภาพมาก่อนหน้านั้นก็ไม่มีผลทำให้คำสั่งอนุญาตให้ฝากขังที่ชอบด้วยกฎหมายต้องกลับกลายเป็นไม่ชอบด้วยกฎหมายไปไม่ผู้ต้องหาชอบที่จะดำเนินคดีแก่ผู้ที่ทำร้ายตนตามสิทธิที่มีอยู่ ส่วนคำรับสารภาพของผู้ต้องหาจะรับฟังได้หรือไม่ เพียงใดนั้นเป็นเรื่องที่ต้องวินิจฉัยในชั้นพิจารณาของศาล ไม่มีเหตุเพิกถอนคำสั่งอนุญาตให้ฝากขังทั้งสองครั้ง (ฎีกา 3502/2542)

ขั้นตอนการปฏิบัติหน้าที่ และความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวน

ขั้นตอนและความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวน มีดังนี้ (ธีรบุลย์ มั่งมี, 2548, หน้า 36)

1. การรับแจ้งความ เป็นกระบวนการเริ่มต้นของพนักงานสอบสวน เมื่อมีผู้เสียหาย ผู้กล่าวโทษ หรือผู้หนึ่งผู้ใด มาแจ้งว่าไม่ว่ากรณีใด ๆ เพื่อให้พนักงานสอบสวนรับเรื่องไว้ดำเนินการทุกเรื่อง และดำเนินการในทางรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม หากพบว่าเป็นการแจ้งความเกี่ยวข้องกับการกระทำผิดที่มีโทษทางอาญา ก็ให้ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของกฎหมายต่อไป

2. การสืบสวนจับกุม เป็นความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวน และเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการรวมพยานหลักฐานทั้งหลาย เพื่อสืบสวนหาตัวผู้กระทำผิดและจับกุมตัวมาดำเนินการตามกระบวนการยุติธรรม เป็นไปตามข้อบังคับของกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย ระเบียบการสอบสวนคดีอาญา พ.ศ.2523 และตามกฎหมายซึ่งได้กำหนดอำนาจและหน้าที่ของพนักงานสอบสวนในการดำเนินการตามขั้นตอน เพื่อติดตามผู้กระทำผิดมาดำเนินคดีตามกฎหมายไว้แล้ว

3. การควบคุม เป็นความรับผิดชอบโดยตรงของพนักงานสอบสวนในการควบคุมตัวผู้ต้องหาหลังจากมีการจับกุมตัวผู้ต้องหา โดยการควบคุมตัวผู้ต้องหาในชั้นสอบสวนนี้จะมีกำหนดระยะเวลาไว้ตามกฎหมาย ตามแต่โทษหรืออายุของผู้ต้องหา โดยเมื่อมีการควบคุมตัวผู้ต้องหาเมื่อใด กฎหมายก็ได้กำหนดให้ต้องแจ้งสิทธิของผู้ต้องหาตามกฎหมายให้ทราบเป็นอย่างแรก

4. การปล่อยชั่วคราว เมื่อผู้ต้องหาถูกควบคุมตัวเมื่อใด เป็นสิทธิตามกฎหมายของผู้ต้องหาที่จะได้รับการปล่อยตัวชั่วคราวไปในชั้นสอบสวน หากมีการยื่นคำร้องขอประกัน โดยนายประกันซึ่งได้ประกันตัวผู้ต้องหาไป หรืออาจเป็นการประกันตัวผู้ต้องหาหาด้วยตนเอง ต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขในสัญญาประกันซึ่งหากมีการปล่อยตัวชั่วคราวไปแล้วพนักงานสอบสวนก็ยังมีอำนาจหน้าที่ในการสอบสวนรวบรวมพยานหลักฐานต่อไป โดยหากสำนวนการสอบสวนเสร็จสิ้น ก็จะแจ้งให้กับนายประกันส่งตัวผู้ต้องหา หรือตัวผู้ต้องหา(กรณีประกันตัวเอง) มาพบเพื่อส่งไปยังอัยการต่อไป

5. การสอบสวน การสอบสวนเป็นกระบวนการสำคัญยิ่งของพนักงานสอบสวนเพราะเป็นการรวบรวมพยานหลักฐานต่าง ๆ เพื่อประสงค์จะทราบข้อเท็จจริงและพฤติการณ์ต่าง ๆ อันเกี่ยวกับความผิดที่ถูกกล่าวหา โดยให้ความเป็นธรรมกับทั้งฝ่าย

ผู้เสียหาย และฝ่ายผู้ถูกกล่าวหา ตามขั้นตอนของกฎหมายที่ได้ให้อำนาจไว้ ด้วยความระเอียดรอบคอบ รัดกุม รวดเร็ว และมีศีลธรรม มีใจ เป็นกลาง ทรงไว้ซึ่งความยุติธรรมไม่เอนเอียงไปฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

6. การปฏิบัติอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวน เป็นการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการรวบรวมพยานหลักฐานของพนักงานสอบสวน เช่น การตรวจค้น การออกหมายเรียก การชันสูตรพลิกศพ การพิมพ์ลายนิ้วมือ การตรวจสอบประวัติผู้ต้องหา การเปรียบเทียบปรับคดีอาญา/จราจร การปฏิบัติตามข้อตกลงระหว่างกระทรวงกลาโหมกับกระทรวงมหาดไทย การติดต่อประสานงานกับต่างหน่วยงาน

7. การสรุปสำนวนและเสนอผู้บังคับบัญชา หลังจากพนักงานสอบสวนได้ใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อแสวงหาพยานหลักฐาน และการดำเนินการทั้งหลายอื่นที่เกี่ยวข้องกับความผิดที่ถูกกล่าวหาแล้ว พนักงานสอบสวนจะได้รวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องทั้งหมด เพื่อสรุปสำนวนการสอบสวนมีความเห็นทางคดี เสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป ก่อนเสนอสำนวนไปยังพนักงานอัยการ

8. การส่งสำนวนให้พนักงานอัยการ เมื่อพนักงานสอบสวนได้สรุปสำนวนการสอบสวนเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นและมีความเห็นทางคดีเสร็จสิ้นแล้ว พนักงานสอบสวนจะได้ส่งสำนวนการสอบสวนพร้อมตัวผู้ต้องหาไปยังพนักงานอัยการ เว้นแต่ผู้ต้องหาจะถูกควบคุมตัวอยู่แล้ว

9. การสอบสวนเพิ่มเติมตามคำสั่งของพนักงานอัยการ เป็นหน้าที่ของพนักงานสอบสวนที่จะต้องดำเนินการตามคำสั่งของพนักงานอัยการโดยเร็ว และรีบด่วนตามประเด็นที่พนักงานอัยการได้สั่งการมา

10. การติดตามพยานไปเบิกความในศาล ในการสืบพยานชั้นศาลนั้น ยังคงเป็นหน้าที่ของพนักงานสอบสวนซึ่งจะต้องคอยติดตามนำพยานขึ้นสืบต่อศาลให้ได้ และเป็นหน้าที่ที่พนักงานสอบสวนจะต้องคอยติดตามพยานมาเบิกความต่อศาล เพราะหากไม่สามารถนำพยานมาเบิกความต่อศาลได้ อาจเป็นเหตุให้ศาลยกฟ้อง และเกิดความเสียหายต่อคดี และพนักงานสอบสวนเองจะต้องมีความผิดตามที่ระบุไว้ในระเบียบการตำรวจไม่เกี่ยวกับคดี

การบริหารงานสอบสวน

การสอบสวนคดีอาญา เป็นขั้นตอนตามกฎหมายที่สำคัญ เพราะพยานหลักฐานต่าง ๆ ที่รวบรวมไว้ในสำนวนที่ส่งให้พนักงานอัยการเพื่อพิจารณาจะสั่งฟ้อง หรือไม่ฟ้อง

ผู้ต่องานนั้นพนักงานอัยการจะได้นำพยานหลักฐานดังกล่าวไปสืบพยานในชั้นศาลพิจารณา หากการสอบสวนเป็นไปอย่างขาดประสิทธิภาพของประชาชนแล้ว ยังส่งผลต่อการป้องกัน และปราบปรามอาชญากรรมด้วย ผู้บริหารการสอบสวนหรือผู้บังคับบัญชาของพนักงานสอบสวนจึงต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และคำนึงถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จ เพื่อที่จะให้เกิดผลลัพธ์ของกระบวนการสอบสวนที่เน้นถึงคุณภาพว่าปริมาณแนวทางปฏิบัติดังนี้

1. ภาวะผู้นำ ความสำเร็จของงานจะเกิดขึ้นได้ ผู้นำย่อมเป็นตัวจักรสำคัญของความสำเร็จนั้นเพราะจะต้องเป็นผู้ตัดสินใจสั่งการกำหนดนโยบายบริหารและมอบการปฏิบัติ ทั้งควบคุมการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพ บุคลากรในองค์กรจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้นำจะแสดงทิศทางที่ชัดเจนเป็นแบบอย่าง

2. การวางแผนการสอบสวน ผู้บริหารงานสอบสวนจะต้องกำหนดแนวทางปฏิบัติให้พนักงานสอบสวน เพื่อให้การอำนวยความสะดวกธรรมดาไม่สะดุดกับปัญหาหรืออุปสรรคใด ๆ การสอบสวนคดีอาญานั้น พนักงานสอบสวนจะต้องปฏิบัติ หรือสอบสวนไปตามกฎหมายก็จริงแล้วคดีอาญาที่เกิดขึ้น มีทั้งคดีอาญาธรรมดาที่ไม่ยุ่งยากไปจนถึงปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงเพื่อให้การสอบสวนบรรลุผลและประสิทธิภาพ

3. การมอบหมายหน้าที่ ในการบริหารการสอบสวนผู้บริหารจะต้องมอบภารกิจตามความถนัดของแต่ละคน เพื่อให้การสอบสวนมีความคล่องตัวรวดเร็ว การปล่อยให้พนักงานสอบสวนแต่ละคนดำเนินการไปโดยลำพังอาจจะเกิดความเสียหายขึ้นได้ ผู้บริหารจึงควรใช้กลยุทธ์ในการแบ่งหน้าที่ หรือมอบหมายงานตามลักษณะของงานที่เหมาะสมกับความสามารถของพนักงานสอบสวน

4. การประสานงานอย่างต่อเนื่อง ลำพังการมอบหมายภารกิจให้พนักงานสอบสวนเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะคาดหวังประสิทธิภาพของงาน ผู้บริหารสอบสวนจะต้องหมั่นประสานอย่างใกล้ชิดตลอดเวลาของชิ้นงานเพื่อให้การสอบสวนคดีอาญาในแต่ละชั้นเป็นไปอย่างต่อเนื่องและเกิดประสิทธิภาพ

5. การเร่งรัดติดตาม ผู้บริหารงานสอบสวนทุกระดับจะต้องคอยติดตามผลงานของพนักงานสอบสวนอย่างต่อเนื่อง เข้าแก้ไขปัญหาระดับต่าง ๆ ของขั้นตอนการสอบสวนที่จะเกิดความผิดพลาดหรือหลงทาง เพื่อจะให้พนักงานสอบสวนเกิดความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลาลดการเกิดความล่าช้าของการสอบสวนได้

6. การวินิจฉัยสั่งการ ผู้บริหารที่มีความสามารถเท่านี้ที่การวินิจฉัยสั่งการจะเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพของงาน ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีความรู้และความรอบคอบ มีการตัดสินใจที่ถูกต้อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของงานสอบสวน

7. การให้มีส่วนร่วมในการบริหาร ผู้บริหารงานสอบสวน หรือผู้บังคับบัญชาพนักงานสอบสวนจะต้องให้พนักงานสอบสวนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารตามวาระและเกิดโอกาสอันควรเพราะจะทำให้ได้มีส่วนร่วมในการบริหารด้วยนั้น จะทำให้พนักงานสอบสวน เกิดความภาคภูมิใจ ในชิ้นงานซึ่งส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพของงานด้วย

8. ศักยภาพแวดล้อม สังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมีผลต่อประสิทธิภาพและความรวดเร็วของงาน ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ย่อมต้องนำสภาพแวดล้อมมาเป็นเครื่องมือประกอบในการบริหารที่จะตัดสินใจหรือปรับทิศทางการปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลดีต่อการบริหารงานสอบสวนวิชาชีพการสอบสวน และอุตสาหกรรมพยายาม

จรรยาบรรณพนักงานสอบสวน

ตามประมวลระเบียบการตำรวจเกี่ยวกับคดี ลักษณะ 8 บทที่ 1 ข้อ 208 ได้ระบุไว้ว่าพนักงานสอบสวนเป็นผู้ที่มีหน้าที่ในการสอบสวนอำนาจความยุติธรรมทางอาญาให้กับคู่กรณีจึงต้องมีคุณธรรมและจรรยาบรรณสูงเป็นพิเศษ โดยต้องทำใจเป็นกลางตรงไว้ซึ่งความยุติธรรมต้องการแต่ความเป็นจริงโดยบริสุทธิ์เท่านั้น การซักถามจะต้องระวังอย่าเป็นคำถามที่ชี้นำผู้ให้ถ้อยคำคล้อยตามหรือชี้ช่องทางอย่างใดอย่างหนึ่งในเวลาถามด้วยเหตุนี้พนักงานสอบสวนจึงพึงต้องมีจรรยาบรรณเป็นกรอบและแนวทางในการปฏิบัติซึ่งประกอบด้วย

1) พนักงานสอบสวน พึงยึดอุดมคติของตำรวจอย่างเคร่งครัด อุดมคติตำรวจก็คือเคารพเชื้อเพื่อต่อหน้าที่ กรณูปราณีต่อประชาชน อดทนต่อความเจ็บใจไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก ไม่มักมากในลาภผล มุ่งบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อปวงชน ดำรงตนยุติธรรมกระทำการด้วยปัญญา รักษาความไม่ประมาทเสมอชีวิต

2) พนักงานสอบสวน พึงระลึกถึงสิทธิและเสรีภาพของประชาชนตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ ซึ่งต้องศึกษาทำความเข้าใจกฎหมายและบทบัญญัติแห่งชาติรัฐธรรมนูญถึงและเสรีภาพของประชาชนอย่างถ่องแท้ ต้องแจ้งสิทธิตามกฎหมายให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนให้ตระหนักในหน้าที่ ต้องเคารพในสิทธิและเสรีภาพของประชาชนตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญโดยผู้บังคับบัญชาให้การ

อบรมเป็นประจำ ให้พนักงานสอบสวนมีบทบาทในการประชาสัมพันธ์ ให้ความรู้เรื่องสิทธิ ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ

3) พนักงานสอบสวน พึงอำนวยความสะดวกแก่ผู้กระทำความผิดอย่างเสมอภาค โดยถูกต้องตามกฎหมายและศีลธรรม การปฏิบัติหน้าที่ต้องอยู่บนพื้นฐานของความรู้สึกตรงไปตรงมาไม่มุ่งหวัง หรือแสวงหาประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะด้วยการเรียกร้อง แสดงท่าทีหรือกิริยาอาการอื่นใดและสามารถตรวจสอบได้ ไม่พยายามหลีกเลี่ยงหรือแสวงหาช่องว่างของกฎหมายเพื่อกระทำการที่ไม่ถูกต้องมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานในกรอบศีลธรรมตามหลักศาสนา

4) พนักงานสอบสวน ต้องกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม และชอบธรรม ต้องปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักวิชาการและจรรยาวิชาชีพต้องปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เกรงกลัวต่ออิทธิพลใด ๆ

5) พนักงานสอบสวน พึงวิเคราะห์ข้อเท็จจริงให้ได้ผลอันน่าเชื่อถือผู้นั้นได้กระทำผิดก่อนมีการแจ้งข้อกล่าวหาจับกุมดำเนินคดี และให้คำเนืองถึงสิทธิการปล่อยชั่วคราวด้วย

6) พนักงานสอบสวนพึงมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ด้วยความสุภาพอ่อนโยนมีไมตรีจิต และเต็มใจให้บริการประชาชน พนักงานสอบสวนปฏิบัติหน้าที่และให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรมเอื้อเฟื้อมีน้ำ ใจและใช้กิริยาวาจาที่สุภาพ อ่อนโยน โดยมีจิตสำนึก การให้บริการประชาชนเต็มใจแนะนำช่วยเหลือในการบริการประชาชนเสมือนญาติ

7) พนักงานสอบสวนพึงหมั่นศึกษาหาความรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา พนักงานสอบสวนพึงรักษาความลับในการสอบสวน ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม พัฒนาตน ให้มีความรู้ความชำนาญทันต่อเหตุการณ์ ขยันหมั่นเพียรทำความเข้าใจต่อกฎหมายและระเบียบปฏิบัติและนำไปยึดถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด มีความริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนาการปฏิบัติงานให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา

8) พนักงานสอบสวน พึงสำนึกและยึดมั่นในวิชาชีพการสอบสวนและอุตสาหพยายามในการปฏิบัติหน้าที่อย่างแข็งขันดำรงตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ในกระบวนการยุติธรรมด้วยการใช้ชีวิตที่เรียบง่าย ไม่ฟุ้งเฟ้อ อย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีหลักการ มีคุณธรรม เป็นที่ยอมรับนับถือของประชาชนปฏิบัติหน้าที่ในวิชาชีพการสอบสวนด้วยความมั่นคงและความภาคภูมิใจในเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นพนักงาน

สอบสวนปฏิบัติงานด้วยจิตวิญญาณของพนักงานสอบสวนให้เป็นที่เชื่อถือและศรัทธาของประชาชน (http://www.phraecop.com/code_of_conduct.htm)

ระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ว่าด้วย จรรยาบรรณของพนักงานสอบสวน พ.ศ. 2544 ตามข้อบังคับกระทรวงมหาดไทย ที่ 4/2499 ลงวันที่ 13 ตุลาคม 2499 เรื่อง วางระเบียบการตำรวจเกี่ยวกับคดี ซึ่งในลักษณะ 8 การสอบสวนบทที่ 1 ได้วางระเบียบว่าด้วย หลักทั่วไปว่าด้วยการสอบสวนไว้เป็นทางปฏิบัติแล้ว นั้น เนื่องจาก สำนักงานตำรวจแห่งชาติตระหนักถึงความสำคัญของการสอบสวนคดีอาญาอันเป็นภารกิจหลักในการอำนวยความยุติธรรมให้แก่ประชาชน โดยมีพนักงานสอบสวนเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่นี้ ซึ่งการดำเนินการจะต้องมีความโปร่งใส สุจริต รวดเร็วเสมอภาค และเที่ยงธรรมอย่างแท้จริง จึงได้กำหนดเป็นนโยบายเน้นหนักมุ่งปรับปรุงงานอำนวยความยุติธรรมทางอาญา โดยยึดหลักการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญควบคู่ไปกับการรักษาความสงบสุขของสังคม และพัฒนาพนักงานสอบสวนให้มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณที่เหมาะสมต่อการดำรงไว้ซึ่งบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กรต้นธารของกระบวนการยุติธรรมอาญา การที่พนักงานสอบสวนจะปฏิบัติหน้าที่ให้สัมฤทธิ์ผลและมีแนวทางการดำรงตนตามครรลองที่ถูกต้องได้ดีเพียงใดนั้น จำเป็นต้องอาศัยมือในลักษณะของจริยธรรม หรือจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนที่กำหนดขึ้นเป็นพิเศษ นอกเหนือจากจริยธรรมของข้าราชการตำรวจโดยทั่วไป ประกอบกับ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 77 ได้บัญญัติให้รัฐจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ แผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐกำหนดให้มีการรณรงค์และส่งเสริมค่านิยมสร้างสรรค์และจรรยาบรรณวิชาชีพของเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งหลักการของระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข ยุติธรรมโปร่งใสและความมีส่วนร่วม เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนสำนักงานตำรวจแห่งชาติเห็นเป็นการสมควรปรับปรุงพัฒนาจรรยาบรรณของพนักงานสอบสวนให้เป็นมาตรฐานเหมาะสมสอดคล้องกับปัจจัยต่าง ๆ และมีความชัดเจนบังเกิดผลในการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมยิ่งขึ้นโดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากกระบวนการประชาสังคมจึงสมควรแก้ไขระเบียบในเรื่องนี้เสียใหม่เพื่อเป็นหลักเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติของพนักงานสอบสวนควบคู่ไปกับอุดมคติของตำรวจ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนและสังคมส่วนรวม อาศัยอำนาจตามความในข้อ 3 แห่งข้อบังคับ

กระทรวงมหาดไทย ที่ 4/2499 ลงวันที่ 13 ตุลาคม 2499 ประกอบกับมาตรา 8 แห่งพระราชกฤษฎีกาโอนกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย ไปจัดตั้งเป็นสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2541 ที่ให้อำนาจผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ยกเลิก แก้ไข เพิ่มเติม ประมวลระเบียบการตำรวจ ทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับคดีและในส่วนที่ไม่เกี่ยวกับคดีได้ จึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้ ข้อ 1 ให้ยกเลิกความในลักษณะ 8 การสอบสวน บทที่ 1 ข้อ 208 แห่งประมวลระเบียบการตำรวจเกี่ยวกับคดีเสียทั้งหมด และให้ใช้ความที่แนบท้ายระเบียบนี้แทน ข้อ 2 ให้เพิ่มความที่แนบท้ายระเบียบนี้เป็นบทที่ 17 จรรยาบรรณของพนักงานสอบสวน ลักษณะ 8 การสอบสวน แห่งประมวลระเบียบการตำรวจเกี่ยวกับคดี ข้อ 3 ให้ใช้ระเบียบนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป ประกาศ ณ วันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2544 (<http://www.lawyerthai.com/articles/law/036.php>)

ลักษณะ 8 การสอบสวน บทที่ 17 จรรยาบรรณของพนักงานสอบสวน

(<http://www.sobsuan.com/modules.php?name=Forums&file=viewtopic&t=2937>)

ด้วยสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตระหนักถึงความสำคัญของการสอบสวน คดีอาญาอันเป็นภารกิจหลักในการอำนวยความยุติธรรมให้แก่ประชาชนโดยมีพนักงานสอบสวนเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่นี้ ซึ่งการดำเนินการจะต้องมีความโปร่งใส สุจริต รวดเร็ว เสมอภาคและเที่ยงธรรมอย่างแท้จริงโดยยึดหลักการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน ตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญควบคู่ไปกับการรักษาความสงบสุขของสังคมและพัฒนาพนักงานสอบสวนให้มีคุณธรรม จริยธรรมจรรยาบรรณที่เหมาะสมต่อการดำรงไว้ซึ่งบทบาทหน้าที่ที่ความรับผิดชอบขององค์กรต้นธารของกระบวนการยุติธรรมทางอาญา ที่พนักงานสอบสวนจะปฏิบัติหน้าที่ให้สัมฤทธิ์ผล จึงจำเป็นต้องกำหนดให้มีจรรยาบรรณของพนักงานสอบสวนเป็นกรอบและแนวทางในการประพฤติปฏิบัติควบคู่ไปกับ “อุดมคติของตำรวจ” ที่ได้กำหนดไว้แล้วในประมวลกฎระเบียบการตำรวจไม่เกี่ยวกับคดีลักษณะที่ 16 ตามผนวกแนบท้าย เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนและสังคมส่วนรวมดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ว่าด้วยจรรยาบรรณของพนักงานสอบสวน พ.ศ. 2544”

ข้อ 2 บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งอื่นใดในส่วนที่กำหนดไว้แล้วซึ่งขัดแย้งกับระเบียบนี้ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ 3 จรรยาบรรณของพนักงานสอบสวน ที่ต้องประพฤติปฏิบัติควบคู่ไปกับ
อุดมคติของตำรวจตามผนวกแนบท้าย ระเบียบนี้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนและ
สังคมส่วนรวม มีดังนี้

- (1) พนักงานสอบสวนต้องเคารพในสิทธิและเสรีภาพของประชาชน
ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ
 - (2) พนักงานสอบสวนต้องมีความซื่อสัตย์ สุจริต และยึดมั่นในศีลธรรม
 - (3) พนักงานสอบสวนต้องอำนวยความสะดวกด้วยความสำเร็จ
ต่อเนื่องไปรงใสและเป็นธรรมโดยปราศจากอคติ
 - (4) พนักงานสอบสวนต้องกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง
 - (5) พนักงานสอบสวนพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะ เสียสละ
และอดทนเพื่อประโยชน์แห่งการอำนวยความสะดวก
 - (6) พนักงานสอบสวนพึงมีมนุษยสัมพันธ์ดี ด้วยความสุภาพอ่อนโยน
มีไมตรีจิตและเต็มใจให้บริการประชาชน
 - (7) พนักงานสอบสวนพึงหมั่นศึกษาหาความรู้ และพัฒนาตนเอง
ตลอดเวลา
 - (8) พนักงานสอบสวนพึงสำนึก และยึดมั่นในวิชาชีพการสอบสวน
มีความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีและวิชาชีพของตนเอง
- ให้ผู้บังคับบัญชาของพนักงานสอบสวนทุกระดับชั้น ทำความเข้าใจและสอดคล้อง
ควบคุมดูแลให้พนักงานสอบสวนยึดถือประพฤติปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณของพนักงาน
สอบสวนอย่างแท้จริง เพื่อให้บังเกิดผลดีแก่ทั้งการปฏิบัติหน้าที่ของตน และสร้างความเป็น
ธรรมให้เกิดขึ้นแก่สังคม หากมีการละเลยหรือทำให้เห็นว่าพนักงานสอบสวนผู้ใดฝ่าฝืน
ก็ให้ผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาไปตามระเบียบแบบแผนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
และหากเข้าข่ายผิดวินัยก็ให้ดำเนินการในเรื่องวินัย
- (ระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ว่าด้วย จรรยาบรรณของพนักงานสอบสวน
พ.ศ. 2544 ลงวันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2544)
- (ผนวกแนบท้ายระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ว่าด้วยจรรยาบรรณของ
พนักงานสอบสวน พ.ศ. 2544 ลงวันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2544)
- แนวทางปฏิบัติตามจรรยาบรรณพนักงานสอบสวน พ.ศ. 2544 จรรยาบรรณ
พนักงานสอบสวน พ.ศ. 2544 ข้อกำหนด

- ข้อ 1 พนักงานสอบสวนต้องเคารพในสิทธิ และเสรีภาพของประชาชน ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญแนวทางปฏิบัติ
- 1.1 ต้องศึกษา ทำความเข้าใจกฎหมายและบทบัญญัติแห่งชาติ รัฐธรรมนูญ และเสรีภาพของประชาชนอย่างถ่องแท้
 - 1.2 ต้องแจ้งสิทธิตามกฎหมายให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ
 - 1.3 ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนให้ตระหนักในหน้าที่ ต้องเคารพ ในสิทธิและเสรีภาพของประชาชนตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญโดยผู้บังคับบัญชาให้การ อบรมเป็นประจำ
 - 1.4 ให้พนักงานสอบสวนมีบทบาทในการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เรื่องสิทธิ ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ

- ข้อ 2 พนักงานสอบสวนต้องมีความซื่อสัตย์ สุจริต และยึดมั่นในศีลธรรม แนวทางปฏิบัติ
- 2.1 การปฏิบัติหน้าที่ต้องอยู่บนพื้นฐานของความสุจริต ตรงไปตรงมา ไม่มุ่งหวังหรือแสวงหาประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะด้วยการเรียกร้อง แสวงหาที่ หรือกิริยาอาการอื่นใดและสามารถตรวจสอบได้
 - 2.2 ไม่พยายามหลีกเลี่ยงหรือแสวงหาช่องว่างของกฎหมายเพื่อกระทำการที่ไม่ถูกต้อง
 - 2.3 มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานในกรอบของศีลธรรมตามหลักศาสนา

- ข้อ 3 พนักงานสอบสวนต้องอำนวยความสะดวกด้วยความรวดเร็ว ต่อเนื่อง โปร่งใสและเป็นธรรม โดยปราศจากอคติแนวทางปฏิบัติ
- 3.1 ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง ไม่เข้ากับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง
 - 3.2 ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว อย่างเสมอภาค และเป็นธรรม ตามลำดับขั้นตอนภายในระยะเวลาที่ ตร. กำหนด
 - 3.3 ต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ได้ด้วย ความเต็มใจ

- ข้อ 4 พนักงานสอบสวน ต้องกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง แนวทางปฏิบัติ
- 4.1 ต้องปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม และชอบธรรม
 - 4.2 ต้องปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพ
 - 4.3 ต้องปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เกรงกลัวต่ออิทธิพลใด ๆ

ข้อ 5 พนักงานสอบสวนพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะ เสียสละ และอดทนเพื่อประโยชน์แห่งการอำนวยความยุติธรรม และแนวทางปฏิบัติ

5.1 ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ และอุทิศตนทุ่มเท สติปัญญา ความรู้ ความคิดที่มีอยู่ให้กับงานอย่างเต็มที่

5.2 ปฏิบัติงานในหน้าที่โดยมีจิตสำนึกและหลักการตามกฎหมาย เพื่อประโยชน์แห่งการอำนวยความยุติธรรม

5.3 ปฏิบัติงานในหน้าที่โดยมีจิตสำนึกพนักงานสอบสวนในเรื่องการเสียสละ อดทน และความรับผิดชอบต่อหน้าที่

ข้อ 6 พนักงานสอบสวนพึงมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ด้วยความสุภาพ อ่อนโยน มีเมตตาจิต และเต็มใจให้บริการประชาชนแนวทางปฏิบัติ

6.1 พนักงานสอบสวนปฏิบัติหน้าที่และให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาที่สุภาพ อ่อนโยน โดยมีจิตสำนึกการให้บริการประชาชน

6.2 เต็มใจแนะนำ ช่วยเหลือในการบริการประชาชนเสมือนญาติ

ข้อ 7 พนักงานสอบสวนพึงหมั่นศึกษาหาความรู้ และพัฒนาตนเองตลอดเวลา แนวทางปฏิบัติ

7.1 ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม พัฒนาตนให้มีความรู้ ความชำนาญทันต่อเหตุการณ์

7.2 ขยันหมั่นเพียร ทำความเข้าใจต่อกฎหมายและระเบียบปฏิบัติและนำไปยึดถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด

7.3 มีความริเริ่ม สร้างสรรค์ พัฒนาการปฏิบัติงานให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา

ข้อ 8 พนักงานสอบสวนพึงสำนึกและยึดมั่น ในวิชาชีพการสอบสวน มีความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีและวิชาชีพของตนเอง แนวทางปฏิบัติ

8.1 ดำรงตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการในกระบวนการยุติธรรม ด้วยการใช้ชีวิตที่เรียบง่าย ไม่ฟุ้งเฟ้อ อย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีหลักการ มีคุณธรรม เป็นที่ยอมรับนับถือของประชาชน

8.2 ปฏิบัติหน้าที่ในวิชาชีพการสอบสวนด้วยความมั่นคงและความภาคภูมิใจในเกียรติคุณและศักดิ์ศรีของความเป็นพนักงานสอบสวน

8.3 ปฏิบัติงานด้วยวิญญาณของพนักงานสอบสวนให้เป็นที่เชื่อถือและศรัทธาของประชาชน

จากแนวความคิดดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้พยายามว่ากรอบแนวการปฏิบัติของพนักงานสอบสวนไว้มากมาย โดยเน้นการปฏิบัติเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชนด้วยความยุติธรรม ด้วยความรวดเร็ว ต่อเนื่อง โปร่งใส ถูกต้องเป็นธรรม ปราศจากอคติ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ด้วยความสุภาพอ่อนโยน มีไมตรี ด้วยความเต็มใจให้บริการแก่ประชาชนเนื่องจากในการทำงานของพนักงานสอบสวนซึ่งเป็นจุดเริ่มแรกของกระบวนการยุติธรรม จะส่งผลให้พนักงานสอบสวนได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการเป็นพยานในคดี หรือแม้แต่กระทั่งได้รับเบาะแสที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน แม้กระทั่งหากคดีไปสู่การพิจารณาชั้นศาล ยังต้องอาศัยความร่วมมือจากประชาชนที่เป็นพยานในการเข้าเบิกความต่อศาล เพื่อให้กระบวนการยุติธรรมลุล่วงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง เป็นธรรม และสามารถนำผู้กระทำผิดมาลงโทษ หรือแม้กระทั่งทำให้ผู้บริสุทธิ์พ้นจากมลทิน

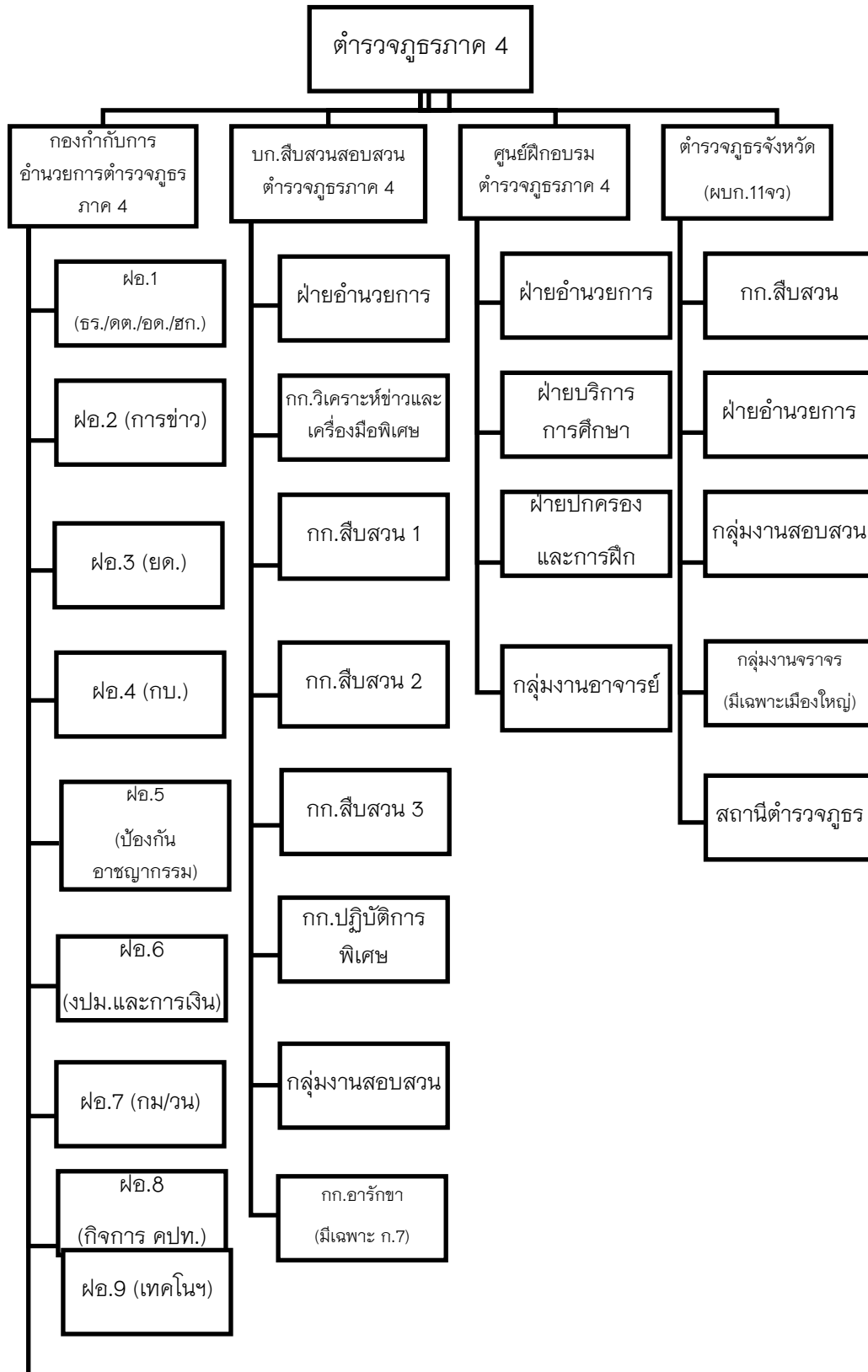
หากพนักงานสอบสวนผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่เป็นลำดับแรกของกระบวนการยุติธรรมสามารถปฏิบัติหน้าที่ไปได้โดยปราศจากปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน หากมีปัญหาหรืออุปสรรคก็มีผู้บังคับบัญชา หน่วยงานภาครัฐเข้ามามีส่วนในการเข้ามาร่วมแก้ไข เยียวยาถึงปัญหาและอุปสรรคดังกล่าวของพนักงานสอบสวน หรือการได้รับการสนับสนุนให้ความร่วมมือจากประชาชน ก็จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ ให้ประโยชน์กับสังคม เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนเป็นส่วนหนึ่งของกลไกการใช้อำนาจรัฐ ในป้องกันปราบปรามอาชญากรรม รวมถึงการควบคุมความสงบสุขของสังคม เพื่อจะทำให้สังคมมีความสงบสุข

บริบทตำรวจภูธรภาค 4

ตำรวจภูธรภาค 4 ประกอบด้วย จังหวัดกาฬสินธุ์ ขอนแก่น หนองบัวลำภู อุดรธานี สกลนคร นครพนม เลย ร้อยเอ็ด มหาสารคาม มุกดาหาร หนองคาย และจังหวัดบึงกาฬ รวม 12 จังหวัด 248 สถานี ตำรวจมีอัตรากำลังพลรวม 32,881 คน (HQ of Provincial Police Region 4, 2011) เป็นหน่วยงานขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานปฏิบัติเกี่ยวกับการถวายความปลอดภัย และรักษาพระเกียรติยศ ด้วยความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์และป้องกันปราบปรามอาชญากรรมทุกประเภท โดยเฉพาะอาชญากรรมที่สร้างความเดือดร้อนให้กับประชาชน ดังนั้น สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร จึงมีความสำคัญในการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในพื้นที่จังหวัดสกลนคร เป็นอย่างมาก หน่วยงานที่ทำหน้าที่การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม และอำนวยความสะดวกด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในจังหวัดสกลนคร

โครงสร้างองค์กร ตำรวจภูธรภาค 4



ภาพประกอบ 4 โครงสร้างองค์กร ตำรวจภูธรภาค 4

ที่มา : ตำรวจภูธรภาค 4 (2562)

โครงสร้างสถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ได้มีการแบ่งหน้าที่งานรับผิดชอบ ดังนี้ (ตำรวจภูธรภาค 4, 2562)

1. งานฝ่ายอำนวยการ งานฝ่ายอำนวยการของสถานีตำรวจ เป็นงานสนับสนุนและการบริการด้านต่าง ๆ ให้แก่ข้าราชการตำรวจ และงานบริการประชาชนที่มาติดต่อราชการ เพื่อให้การดำเนินงานกิจกรรมของสถานีตำรวจดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ สะดวกและรวดเร็ว และการบริการประชาชนที่มาติดต่อราชการให้ได้รับการบริการที่ดี ในภาพรวมของการดำเนินการของฝ่ายอำนวยการ เช่น งานการเงิน งานกำลังพล งานส่งกำลังบำรุงและพัสดุ งานขอประกันตัวผู้ต้องหา งานทะเบียนต่างด้าว งานขออนุญาตต่าง ๆ เป็นต้น

2. งานจราจร การดำเนินงานของฝ่ายปฏิบัติการด้านการจราจร มีการอบรม กวดขัน ความประพฤติระเบียบวินัย อำนวยความสะดวกการจราจรจัดกำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจจราจร และเจ้าหน้าที่รถยกไว้คอยอำนวยความสะดวกช่วยเหลือแก้ไขปัญหาจราจรในชั่วโมงเร่งด่วนและภาวะปกติ หรือในกรณีมีอุบัติเหตุเกิดขึ้น มีการบังคับใช้กฎหมายกับผู้ขับขี่ยานพาหนะที่ใช้รถใช้ถนน หรือกระทำความผิดเกี่ยวกับกฎหมายจราจรเพื่อให้ปฏิบัติตามและเป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของ พ.ร.บ.จราจรที่ทางราชการกำหนดไว้

3. งานสอบสวน มีหน้าที่รับแจ้งความร้องทุกข์จากผู้เสียหาย สอบสวนรวบรวมพยานหลักฐานทางคดีเพื่อดำเนินคดีกับผู้กระทำผิด รวบรวมจัดทำสถิติเกี่ยวกับคดี รายงานข้อมูลสถิติคดีควบคุมตัวผู้ต้องหาส่งศาลส่งสำนวนคดีของพนักงานสอบสวนให้อัยการพิจารณา จัดส่งหมายเรียกพยานและเก็บรักษาของกลางในคดีเอกสารเกี่ยวข้องกับคดีและงานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการ การเปรียบเทียบปรับความผิดต่าง ๆ ตามอำนาจของพนักงานสอบสวน เช่น คดี พ.ร.บ.จราจร พ.ร.บ.รถยนต์ และความผิดอาญา ลหุโทษ การตรวจค้นจับกุมภายใต้และขอบเขตที่กฎหมายบัญญัติไว้

4. งานสืบสวน มีหน้าที่ในการสืบสวน ติดตามจับกุมคนร้ายในคดีต่าง ๆ ออกสืบสวนหาข่าวสารต่าง ๆ เกี่ยวกับกลุ่มมิจฉาชีพที่อาจจะก่อเหตุต่าง ๆ ร่วมกับพนักงานสอบสวนคดีอาญา ตรวจจสถานการณ์ที่เกิดเหตุ รักษาสถานที่เกิดเหตุ เพื่อป้องกันมิให้มี

การทำลายหลักฐาน ซึ่งอาจใช้เป็นแนวทางประกอบการสอบสวน หาด่วนร้ายมาลงโทษ ได้ตลอดจนการรวบรวมพยานหลักฐานต่าง ๆ ที่พบในที่เกิดเหตุ

5. งานป้องกันและปราบปราม มีหน้าที่ในการถวายนความปลอดภัย และรักษาพระเกียรติยศ ด้วยความจงรักภักดี ต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ และการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมทุกประเภท เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานสายตรวจ ให้มีขีดความสามารถในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมอย่างเหมาะสมกับสภาพอาชญากรรม สภาพพื้นที่ กำหนดรูปแบบและแผนการตรวจให้เหมาะสม รักษาความปลอดภัยประจำจุดล่อแหลมต่อการเกิดอาชญากรรม การควบคุมความประพฤติของเด็กและเยาวชน มิให้เบี่ยงเบนไปในทางที่ผิดกฎหมาย มั่วสุมเกี่ยวข้องกับยาเสพติด ก่อเหตุทะเลาะวิวาท ก่อความเดือดร้อนในรูปแบบต่าง ๆ ต่อสังคม กวดขันปราบปรามจับกุมแหล่งอบายมุขที่ผิดกฎหมายทุกประเภท เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ภวัต น้อมกลาง (2551) ได้ทำการศึกษาปัญหา อุปสรรคของพนักงานสอบสวนในการสอบสวนประชาชนที่กระทำผิดอาญาตามกฎหมาย : ศึกษากรณี สถานีตำรวจนครบาลจระเข้จระเข้ การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการที่ใช้ในการสอบสวนคดีอาญา ตลอดจนศึกษาปัญหาและอุปสรรคของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน ในคดีอาญาของสถานีตำรวจนครบาลจระเข้จระเข้ เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่เป็นพนักงานสอบสวนประจำสถานีตำรวจนครบาลจระเข้จระเข้ จำนวน 6 ท่าน โดยใช้การสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานสอบสวน พบว่า ด้านระเบียบ คำสั่ง และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ด้านกระบวนการทำงานสอบสวน ภาระความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวนที่ผูกพันต่อเนื่อง ขอความช่วยเหลือกับผู้ร่วมงาน ด้านกำลังพล ด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ ในการแก้ไขปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัว ด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้และยานพาหนะ ด้านสวัสดิการต่าง ๆ เป็นปัญหาสำคัญที่พบบ่อยและเป็นปัญหาที่ยาก จะแก้ไขได้

รุจธนาภิตดี พรหมอนมัติ (2554) ศึกษาเรื่อง การวิจัยเรื่องการพัฒนางานด้านสืบสวนของกองกำกับสืบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ปัจจัยที่มีผลในการพัฒนางาน คือ การพัฒนางานด้านวิชาการ การพัฒนางานด้านบริการ การพัฒนางานด้านอุปกรณ์ เครื่องมือและเทคโนโลยีการพัฒนาด้านกฎหมาย และจรรยาบรรณวิชาชีพ การพัฒนาคุณสมบัติเฉพาะของข้าราชการตำรวจ การพัฒนาทักษะ ประสบการณ์ในการทำงาน และพัฒนาด้านความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพ สามารถบอกถึงปัญหาภายในหน่วยงาน คือ อัตรากำลังจำกัดไม่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ซึ่งรับมากกว่าเชิงรุก ภาระงานประจำมากจนไม่สามารถติดตามความก้าวหน้า ขาดแรงจูงใจในการทำงานบุคลากรบางส่วนถูกยืมตัวไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น

สุวัทธิ ไกรสกุล และจุฑาภรณ์ คงรักษ์กวิน (2554) ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของพนักงานสอบสวนในเขตพื้นที่สถานีตำรวจภูธรบางกรวย การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของพนักงานสอบสวนในเขตพื้นที่สถานีตำรวจภูธรบางกรวยและศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจโดยการศึกษาวิจัยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ(Survey Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือประชาชนที่เข้าใช้บริการกับพนักงานสอบสวนในเขตพื้นที่ สภ.บางกรวย ระหว่างเดือน พฤศจิกายน-ธันวาคม พ.ศ. 2556 รวมจำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ใช้เพื่อการวิเคราะห์ทางสถิติ ประกอบด้วย ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test จากการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

ผลการศึกษา พบว่า 1) ประชาชนที่มาใช้บริการกับพนักงานสอบสวนในเขตพื้นที่ สถานีตำรวจภูธรบางกรวย มีความพึงพอใจต่อการให้บริการของพนักงานสอบสวนในระดับดีมาก 2) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือนที่มาใช้บริการแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการให้บริการของพนักงานสอบสวนในเขตพื้นที่ สถานีตำรวจภูธรบางกรวย ไม่แตกต่างกัน

ว่าที่ร้อยตรีสนั่น สันหล้า (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะตามตำแหน่งงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษและพนักงานสอบสวนคดีพิเศษกรมสอบสวนคดีพิเศษโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะตามตำแหน่งประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะตามตำแหน่ง

งานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษและพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน วิเคราะห์ ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบ สมมติฐานใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่และ พนักงานสอบสวนคดีพิเศษ ส่วนใหญ่แสดงสมรรถนะตามตำแหน่งงานในด้านการแสวงหา ข้อเท็จจริงมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการสืบสวนและการสอบสวนคดีพิเศษ ตามลำดับ ส่วนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ด้าน ทั้งด้านคุณภาพ ของงาน ด้านปริมาณผลงาน และด้านความทันเวลา ตามลำดับผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะตามตำแหน่งที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษและพนักงานสอบสวน คดีพิเศษมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การศึกษาครั้งนี้จึงขอเสนอว่ากรมควรมีเครื่องมือพิเศษและอำนาจพิเศษตามกฎหมาย มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของเจ้าหน้าที่พนักงานสอบสวนคดีพิเศษ รวมทั้งการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม การกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผล การปฏิบัติงานจะต้องคำนึงถึงความยากง่ายของคดีแต่ละประเภทและนำสมรรถนะตาม ตำแหน่งงานมาใช้ด้วย ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน อย่างแท้จริง

ภูษิต มหาพรหม (2555) ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการสืบสวน คดีอาญาของกองบัญชาการตำรวจนครบาลศึกษาแนวทางในการพัฒนารูปแบบการสืบสวน คดีอาญาของกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่มีประสิทธิภาพและศึกษาเปรียบเทียบความ คิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการสืบสวนคดีอาญาของกองบัญชาการตำรวจนครบาล จำแนกตามภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานทั้ง วิธีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณ สำหรับวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธี สัมภาษณ์เชิงลึก กับกลุ่มตัวอย่าง ประกอบ ด้วยผู้บริหารของกองบัญชาการตำรวจนคร บาล 11 คน บุคคลในกระบวนการยุติธรรม 15 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านอาชญาวิทยา 5 คน รวมทั้งสิ้น 31 คน ส่วนการวิจัยเชิงปริมาณได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บ รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากร ได้แก่ นายตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่สืบสวนทั้ง 9 กองบังคับการตำรวจนครบาลจำนวนทั้งสิ้น 152 คน การวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษาได้ใช้ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อการทดสอบสมมติฐานในการวิจัยการ แสดงความคิดเห็นด้าน

นโยบาย กฎหมาย กฎ ระเบียบ บุคลากรจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติเสนอว่า ต้องมีการจัดทำระเบียบข้อตกลงกับหน่วยงาน ในการพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคล จะต้องสร้างขวัญและกำลังใจให้เจ้าหน้าที่ที่มีสายงานที่มีความก้าวหน้าโดยตรง ด้านการตรวจสถานที่เกิดเหตุและสภาพแวดล้อม ต้องให้ความสำคัญกับสถานที่เกิดเหตุ และระบุนรายละเอียดเกี่ยวกับพยานหลักฐานให้ครบถ้วน ด้านการประสานงานหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องจะต้องมีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ด้านความร่วมมือของประชาชนจะต้องพบปะประชาชนอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างเจตคติที่ดี ในความร่วมมือเพื่อป้องกันอาชญากรรมและด้านการใช้วิทยาการในการพิสูจน์หลักฐาน จะต้องสนับสนุนเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน

อัจฉราพรรณ สุวรรณมูติ (2556) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนา

ระบบงานและส่งเสริมความเชื่อมั่นต่อการตรวจพิสูจน์เอกสารและการปลอมแปลง : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสอบสวนที่เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร ผู้ทรงคุณวุฒิรุ่นที่ 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเชื่อมั่นของพนักงานสอบสวนที่มีต่องานตรวจพิสูจน์เอกสารของผู้เชี่ยวชาญ ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของผู้เชี่ยวชาญ ด้านการตรวจพิสูจน์เอกสารและการปลอมแปลงที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ในงานด้านการสอบสวนของพนักงานสอบสวนและแสวงหาแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข ผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ พนักงานสอบสวนที่เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร ผู้ทรงคุณวุฒิรุ่นที่ 1 จำนวน 225 คน และสัมภาษณ์เชิงลึกพนักงานสอบสวนและผู้เชี่ยวชาญด้านการตรวจพิสูจน์เอกสาร จำนวน 10 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 36-45 ปี การศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี มีชั้นยศพันตำรวจโท จากการศึกษาความเชื่อมั่นของพนักงานสอบสวนที่มีต่องานตรวจพิสูจน์พยานเอกสาร พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยในเรื่องความเชื่อมั่นต่อผลการตรวจพิสูจน์พยานเอกสารจากผู้ชำนาญหรือผู้เชี่ยวชาญ และมีกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มองไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ในเรื่องที่ว่า ผู้เชี่ยวชาญที่ทำงานด้านตรวจพิสูจน์เอกสาร ควรจะเป็นข้าราชการพลเรือน เช่น สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม ปัญหาและอุปสรรคในงานของนิติวิทยาศาสตร์ตำรวจไทย ส่วนใหญ่เป็นปัญหาทางด้านบุคลากร เช่น ปัญหาการขาดแคลนผู้ชำนาญในการตรวจพิสูจน์ทุกสาขา ปัญหาการอบรมให้ความรู้ทางด้านนิติวิทยาศาสตร์กับพนักงานสืบสวนสอบสวนและปัญหา

ในการจัดซื้อจัดหาเครื่องมือวิทยาศาสตร์ที่ใช้ในการตรวจพิสูจน์

รพีพัฒน์ ศรีศิริรักษ์ (2556) ได้ทำการศึกษา ปัญหาอุปสรรคและแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายสอบสวนในระบบงานยุติธรรม การสอบสวนเป็นขั้นตอนที่สำคัญของการดำเนินกระบวนการยุติธรรมทางอาญา และเป็นเงื่อนไขในการฟ้องคดีของพนักงานอัยการ การสอบสวนคดีอาญาของพนักงานสอบสวนจึงมีผลต่อการอำนวยความสะดวกยุติธรรมทางอาญาเป็นอย่างมาก หากการสอบสวนกระทำด้วยความถูกต้อง รวดเร็วและเป็นธรรมตามบทบัญญัติแล้ว ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์และผลดีต่อการอำนวยความสะดวกยุติธรรมทางอาญาในภาพรวม แต่จากการศึกษาพบว่ามีปัญหาและอุปสรรคข้อขัดข้องหลายประการทั้งปัญหาทางด้านกฎหมายและปัญหาทางด้านอื่น ๆ ที่ทำให้การสอบสวนไม่เป็นไปตามบทบัญญัติดังกล่าว

กรณีการสอบสวนที่ไม่ถูกต้อง ล่าช้าและไม่เป็นธรรม ปัญหาอาจเกิดจากการสอบสวนเองโดยลำพังของพนักงานสอบสวนเป็นเหตุให้ขาดการตรวจสอบและถ่วงดุลจากองค์กรอื่น การขาดการมีส่วนร่วมรวมทั้งการตรวจสอบการปฏิบัติงานของตำรวจจากภาคประชาชน และการสอบสวนรวบรวมพยานหลักฐานที่ไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ รวมถึงไปถึงปัญหาค่าตอบแทนของพนักงานสอบสวนที่ไม่เหมาะสมกับภาระงาน

ดังนั้นเพื่อให้การสอบสวนมีประสิทธิภาพ ถูกต้องและรวดเร็ว ควรมีแนวทางในการแก้ไขข้อขัดข้องดังกล่าวอันประกอบด้วยข้อเสนอแนะหลายประการ เช่น การกำหนดระเบียบหรือคำสั่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่วางแนวปฏิบัติให้พนักงานสอบสวนดำเนินการสอบสวนโดยถูกต้องรวดเร็วและเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น การเข้าสู่ตำแหน่งพนักงานสอบสวนหรือตำแหน่งอื่น ๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติควรเป็นไปด้วยความโปร่งใสตามระบบคุณธรรม รวมถึงการกำหนดมาตรการในการส่งเสริมสิทธิสวัสดิการ และความเจริญก้าวหน้าในอาชีพราชการของพนักงานสอบสวน ทั้งนี้เพื่อจุดมุ่งหมายในการสอบสวนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ อันจะทำให้การสอบสวนเป็นมาตรการทางกฎหมายที่ช่วยอำนวยความสะดวกยุติธรรมให้แก่ประชาชนและสร้างความเป็นธรรมให้แก่สังคมสืบไป

คมสันต์ คำสีลา (2556) ได้ทำการศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของงานสอบสวน สถานีตำรวจภูธร ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของงานสอบสวน สถานีตำรวจภูธร ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจ

ชั้นสัญญาบัตร งานสอบสวน สถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร จำนวน 139 นาย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test Scheffe's method

ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรค ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนสถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.77) 1) ปัญหาและอุปสรรค ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนสถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร ในด้านบุคลากร ภาวะเบียดและแนวทางปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.73) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความล่าช้าในการส่งประเด็นการสอบสวนไปยังสถานีตำรวจภูธรอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.24) มีปัญหาในระดับมาก รองลงมาคือ ปัญหาความร่วมมือระหว่างพนักงานสอบสวนกับหน่วยงานภาคเอกชน (ค่าเฉลี่ย 2.81) มีปัญหาในระดับปานกลาง 2) ปัญหาและอุปสรรค ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนสถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร ในด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ สถานที่ และสวัสดิการ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.80) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คืองบประมาณที่จัดสรรให้ทำงานสอบสวนไม่เพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 4.00) มีปัญหาในระดับมาก รองลงมาคือ ค่าตอบแทนหรือเงินประจำ ตำแหน่ง ของพนักงานสอบสวนไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 2.75) มีปัญหาในระดับปานกลาง

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของงานสอบสวน สถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การเก็บรักษาของกลางและการคืนของกลาง (ค่าเฉลี่ย 4.61) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การตรวจสถานที่เกิดเหตุ (ค่าเฉลี่ย 4.48) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การสืบสวนจับกุมผู้กระทำความผิด (ค่าเฉลี่ย 2.64) อยู่ในระดับปานกลาง

การเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของงานสอบสวน สถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธร ในจังหวัดสกลนคร จำแนกตามปัจจัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ทุกปัจจัย โดยใช้ค่าสถิติที่ทดสอบคือ One-way ANOVA พบว่า ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของงานสอบสวน สถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธร ในจังหวัดสกลนคร ในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน

ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัญหาและอุปสรรค ในการปฏิบัติหน้าที่ของ พนักงานสอบสวนสถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร และประสิทธิผล ในการปฏิบัติงาน ของงานสอบสวน สถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร ในภาพรวม ไม่มีความสัมพันธ์กัน เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเป็นรายด้านพบว่า ปัญหาและอุปสรรค ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนสถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสกลนคร และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของงานสอบสวน สถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน คือ การตรวจสถานที่เกิดเหตุ, การเก็บรักษาของกลางและการคืนของกลาง, การเป็นพยานศาลและการติดตามพยาน โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.187, 0.181, 0.286$ ตามลำดับ)

พฤทธิพงศ พรหมเต็ม (2557) ศึกษาเรื่อง ปัญหาและอุปสรรคในการ ปฏิบัติงานสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจนครบาลมีนบุรี ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านระบบงาน ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุเครื่องมืออุปกรณ์ ด้านการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น ด้านการได้รับความร่วมมือจากประชาชน และด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติในงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจนครบาลมีนบุรีส่วนใหญ่ มีอายุ 41 ปีขึ้นไป รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท สถานภาพการสมรสสม ระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี ตำแหน่งผู้บังคับหมู่ ประสบการณ์ในการรับราชการ ตำรวจ มากกว่า 10 ปี ประสบการณ์ในการทำงานด้านสืบสวนมากกว่า 10 ปี สถานที่พักอาศัยอยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ การฝึกอบรมด้านสืบสวน ฝึกอบรมมากกว่า 5 ครั้ง ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่มากกว่า 10 ปีเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน สถานีตำรวจนครบาลมีนบุรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ตำรวจฝ่ายสืบสวน สถานีตำรวจนครบาลมีนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุเครื่องมืออุปกรณ์ ด้านการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น ด้านบุคลากรด้านการได้รับความร่วมมือจากประชาชน และด้านการได้รับความร่วมมือ จากประชาชน ตามลำดับ

จันทนา ปาเดช (2557) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจนครบาลมีนบุรี ข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนส่วนใหญ่เป็นเพศ ชาย มีอายุ 41-50 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรีสถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 20,001 บาทขึ้นไป ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวน สถานีตำรวจนครบาลมีนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากแต่เมื่อแยกเป็นรายด้านผลการศึกษสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ด้านปัจจัยภายในหน่วยงาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวน สถานีตำรวจนครบาลมีนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าต่ำสุด คือ น้ำมันเชื้อเพลิงยานพาหนะเพียงพอต่อการใช้งานวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีความทันสมัยและ อารุณปืน ที่ใช้ในการทำงาน มีความทันสมัย ค่าสูงสุด คือ ความสำเร็จ ในการทำงานของท่านเกิดจากผู้ร่วมงานและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

2. ด้านปัจจัยภายนอกหน่วยงาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวน สถานีตำรวจนครบาลมีนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าต่ำสุด คือ ในการสืบสวนมีหลายคดีที่รู้ตัวผู้กระทำผิดแต่ยังจับไม่ได้เพราะเกี่ยวข้องกับผู้มีอิทธิพล ค่าสูงสุด คือ สื่อมวลชนเสนอข่าวบางครั้งกระทบกระเทือนความปลอดภัยของพยานและบางครั้งคดีคนร้ายไหวตัวและหลบหนี

ชัชวาลย์ เกียรติทองกำจาย (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการสอบสวนของพนักงานสอบสวนหญิง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ เพื่อศึกษาสมรรถนะของตำรวจหญิงที่ปฏิบัติหน้าที่ในการเป็นพนักงานสอบสวน เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของตำรวจหญิงที่ปฏิบัติหน้าที่ในการเป็นพนักงานสอบสวน และเพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรครวมถึงแนวทางการแก้ปัญหาในการพัฒนาสมรรถนะของตำรวจหญิงที่ปฏิบัติหน้าที่ในการเป็นพนักงานสอบสวน ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์จากสถานีตำรวจ พร้อมทั้งผสมผสานกับการศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ พนักงานสอบสวนหญิง หัวหน้างานสอบสวนและหัวหน้าสถานีตำรวจภายใต้กองบัญชาการตำรวจนครบาล (บช.น.) โดยมีเกณฑ์ในการเลือกจาก สน. ที่มีปริมาณคดีหรือปริมาณงานในความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวนมากที่สุด 5 อันดับ สน. ละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 15 คน

ผลการศึกษาพบว่า (1) สมรรถนะของตำรวจหญิงที่ปฏิบัติหน้าที่ในการเป็นพนักงานสอบสวนประกอบด้วย สมรรถนะการทำงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดีด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านความร่วมมือร่วมใจกล่าวคือ ความเป็นผู้หญิงเป็นสิ่งที่ช่วยเหยื่อจากคดีการค้ำมนุษย์ คดีความผิดเกี่ยวกับเพศที่มีผู้เสียหายซึ่งเป็นหญิงให้ได้รับการเยียวยาทางจิตใจ ไว้วางใจและกล้าเปิดเผยข้อเท็จจริงพนักงานสอบสวนหญิงจึงต้องมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ของการสอบสวนคดีเกี่ยวกับเด็ก เยาวชน คดีความผิดเกี่ยวกับเพศ ความรุนแรงในครอบครัวและคดีเกี่ยวกับการค้ำมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพอย่างสูง (2) พบว่าแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของตำรวจหญิงที่ปฏิบัติหน้าที่ในการเป็นพนักงานสอบสวน คือ ควรกำหนดบทบาทและอำนาจหน้าที่ให้เหมาะสมกับพนักงานสอบสวนหญิง มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ และระเบียบของทางราชการมีการกำกับ ดูแล อำนาจความสะอาดงานด้านการสอบสวนอย่างเต็มที่ ควรปรับปรุงระบบการควบคุมสำนวนการสอบสวน ทั้งคดีที่ยังไม่เสร็จสิ้นและคดีเสร็จสิ้น (3) พบว่าปัญหาและอุปสรรคและแนวทางการแก้ปัญหาในการพัฒนาสมรรถนะของตำรวจหญิงที่ปฏิบัติหน้าที่ในการเป็นพนักงานสอบสวน คือ จำนวนพนักงานสอบสวนหญิงไม่เพียงพอกับการให้บริการประชาชน และพบว่ามีการเรียกรับเงินจากการทำคดี เนื่องจากพนักงานสอบสวนมีรายได้น้อย เงินประจำตำแหน่งน้อย

พัชรพล แสงพุ่ม (2557) ได้ทำการศึกษา ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก 3) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก จำนวน 200 คน ซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยการใช้สูตรของ Taro Yamane เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequencies) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้การ

ทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square test) ทดสอบความสัมพันธ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) จำนวน 7 ท่าน และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยแวดล้อมโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (ค่าเฉลี่ย = 3.51) เมื่อพิจารณาจากรายละเอียดแต่ละด้านพบว่า ด้านบุคลากรและด้านอำนาจการอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการบริหารจัดการ อยู่ในระดับปานกลาง 2) ประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย (ค่าเฉลี่ย = 3.49) เมื่อพิจารณาจากรายละเอียดแต่ละด้านพบว่าด้านการปฏิบัติงานมีความถูกต้องรวดเร็ว อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการปฏิบัติงานมีความโปร่งใสเป็นธรรมและด้านการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด อยู่ในระดับปานกลาง 3) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ชัยยศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินงาน สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ส่วนชัยยศมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการดำเนินงาน สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ปัจจัยแวดล้อมมีความสัมพันธ์ กับประสิทธิผลการดำเนินงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก ด้านการบริหารจัดการ ในระดับสูงมาก จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย 4) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการดำเนินงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก พบว่า งบประมาณในการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ ยานพาหนะสำหรับ เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ ขาดงบประมาณเช่นเครื่องมือประเภท กล้อง CCTV คุณภาพสูงเพื่อติดตามทาง แยกสำคัญที่ตรวจจับภาพตอนกลางคืนได้อย่างชัดเจน ขาดแคลนบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรด้าน เทคโนโลยี ปัจจุบันใช้บุคลากร และบริหารบุคลากรภายใต้ความขาดแคลน เจ้าหน้าที่ฝ่ายอำนาจการ ไม่ได้รับสวัสดิการเช่นเบี้ยเลี้ยง เงินเลี้ยงภัย ในเวลาที่ต้องออกตรวจนอกเวลางานปกติในบางครั้ง การ ปฏิบัติงานด้านคดีที่เกิดขึ้นไม่สามารถทำได้ทันในเวลาปกติเนื่องจากปริมาณงานกับบุคลากรไม่สมดุลกัน การทำงานของตำรวจมีผลกับผู้ถูกจับกุมการจะสรุปสำนวนคดีต่าง ๆ ให้ได้ความรวดเร็ว ต้องมีความละเอียดบางครั้งจึงเป็นการยากที่จะทำงานให้ได้เร็วทุกคดี ข้อมูลต่าง ๆ

ที่จะเผยแพร่ให้ประชาชน รับทราบไม่เป็นปัจจุบัน ทำให้ไม่ได้รับข่าวสาร ข้อเสนอแนะ ควรจัดทำคำขอขบประมาณโดยแผนกที่รับผิดชอบ เสนอคำขอขบประมาณประจำปี เกี่ยวกับเครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ ฝ่ายกำลังพลควรเสนอ ขอกำลังพลเพิ่มในส่วนที่ขาด และเรียกกำลังพลในส่วนที่ไปช่วยราชการที่หน่วยอื่นกลับมาประจำที่ เดิม ควรจัดสรร ขบประมาณให้กับเจ้าหน้าที่ฝ่ายอำนวยการ ให้ได้รับเงินชดเชยแทนเงินเสี่ยงภัยในกรณี ที่ต้องออกปฏิบัติงานกับเจ้าหน้าที่สายงานป้องกันปราบปราม ควรสนับสนุนบุคลากร ให้มีการฝึกอบรมเพิ่มพูนทักษะในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

กิตติชัย รุจิราวิณิชชัย (2558) ได้ทำการศึกษา การพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารจัดการงานสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจ แห่งชาติการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ด้านงานสอบสวน (2) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานสอบสวนและ (3) แนวทางที่เหมาะสมในการ พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวนของสถานีตำรวจนครบาล กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ใช้ระเบียบวิธีแบบผสมผสาน อย่างเป็นตัวหลักและตัวรอง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามร่วมกับการสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่มร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการวิจัย สรุปได้ว่า (1) การปฏิบัติหน้าที่ด้าน งานสอบสวนของสถานีตำรวจนครบาล กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจ แห่งชาติ ยังขาดแคลนบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรที่เชี่ยวชาญเทคโนโลยีสารสนเทศ ขบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนยังไม่สอดคล้องกับภาระงานที่รับผิดชอบ และด้านสถานที่ ส่วนใหญ่มีบริเวณหรือพื้นที่ใช้สอย ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน (2) ปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวนประกอบด้วย ปัจจัยทางการบริหารจัดการ ด้านการอำนวยการ ด้านการรายงานและด้านการจัดทำขบประมาณ และ (3) แนวทาง ที่เหมาะสมในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจ นครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ คือ ด้านการอำนวยการ ด้านการรายงาน และด้านการ จัดทำขบประมาณ

อัศวิน มะลัยสิทธิ์ (2558) ได้ทำการศึกษาแนวทางการสร้างประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานของตำรวจฝ่ายสืบสวน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ งานวิจัยนี้มี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน ในกองบังคับการกองปราบปราม กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจ แห่งชาติ และเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านต่าง ๆ โดยประชากรที่ศึกษา คือ เจ้าหน้าที่

ตำรวจฝ่ายสืบสวน ในกองบังคับการกองปราบปราม กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สังกัดกองกำกับการ 1-6 และกองกำกับการปฏิบัติการพิเศษ จำนวน 414 คน ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน ในกองบังคับการกองปราบปราม กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 200 คน ที่ระดับความเชื่อมั่น .95 และการสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบง่าย (simple random sampling) จากผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ พบว่า 1. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับสูง แสดงว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน มีความคิดเห็นว่าตนเองจะสามารถปฏิบัติงานสืบสวนได้ดีในทุกขั้นตอนของงานสืบสวน โดยเฉพาะในด้านการรับรองรายงานเรื่องอาชญากรรม การค้นพบ หรือสงสัย และด้านการหาตัวผู้กระทำความผิดหรือหาทรัพย์สินที่ถูกประทุษร้าย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ 2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกันไปมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน ที่มีชั้นยศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนที่มีเงินเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าเงินเดือนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน

จรัส บุญลา (2558) ได้ทำการศึกษา ประสิทธิภาพในการบริหารงานสืบสวนของสถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิภาพในการบริหารงานสืบสวนของสถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยประสิทธิภาพในการบริหารงานสืบสวนของสถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 161 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติถดถอยพหุ ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานสืบสวนของสถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการในภาพรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมากและประสิทธิภาพในการบริหารงานสืบสวนของสถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ ในภาพรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยด้านการสืบสวนหาแหล่งข่าว การสืบประวัติความเป็นมาของผู้เสียหาย

การตั้งประเด็นในการสืบสวน สอบสวนการสืบสวนประวัติความเป็นมาของผู้ต้องสงสัย มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารงานสืบสวนของสถานีตำรวจภูธรเมือง สมุทรปราการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

วิทยา ราชแก้ว (2558) ได้ทำการศึกษา แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของตำรวจฝ่าย สืบสวนกองกำกับการ สืบสวนตำรวจภูธร จังหวัด ร้อยเอ็ด การศึกษาค้นคว้าอิสระชั้นนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความหมายการพัฒนา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของตำรวจฝ่าย สืบสวนกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดร้อยเอ็ดโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยคัดเลือกบุคคล หรือผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่พักอาศัยในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ดโดยผู้ให้ ข้อมูลคนสำคัญ ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ตำรวจ ฝ่ายสืบสวน กองกำกับการ สืบสวน ตำรวจภูธร จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ เจ้าหน้าที่ตำรวจ จำนวน 10 คน เป็นเพศชายทั้งหมด พบว่า มีอายุ 25 ปี อายุ 30 ปี อายุ 31 ปี อายุ 35 ปี อายุ 36 ปี อายุ 40 ปี อายุ 41 ปี อายุ 45 ปีอายุ 46 ปี อายุ 49 ปี ศึกษาในระดับปริญญาตรี-ปริญญาโท ผู้วิจัยได้ทำการสรุปผล แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของตำรวจฝ่ายสืบสวนกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดร้อยเอ็ด

ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เกิดจากการขาดเครื่องมือและ อุปกรณ์ในการปฏิบัติ ขาดความทันสมัยด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงานไม่มีความ พร้อมในการใช้งาน เช่น ยานพาหนะน้ำมันเชื้อเพลิงมีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานทำให้เกิดค่าใช้จ่ายตามมา มีความเครียดด้านค่าใช้จ่ายที่ต้องทำการจ่ายเอง อาวุธปืน วิทยุ สื่อสาร ควรพัฒนาให้มีความพร้อมในการใช้งานและให้เพียงพอกับกำลังพล แนวทาง การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจฝ่ายสืบสวนกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ควรพัฒนาด้านนโยบายในการแต่งตั้งข้าราชการตำรวจ ในระดับสูงที่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้เกิดปัญหาด้านงบประมาณที่ขาดความต่อเนื่อง และการขาดกำลังพลระดับปฏิบัติการไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงาน ทำให้งานที่ออกมาไม่มี ประสิทธิภาพ ประกอบกับการขาดสวัสดิการในการปฏิบัติงาน เช่น เบี้ยเลี้ยง ที่พักอาศัย ที่มีให้ไม่เพียงพอกับจำนวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอยู่ ทำให้เกิดค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิต ประจำวัน แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ควรสอบถามปัญหาของงาน ที่ทำและสวัสดิการที่พักอาศัยให้เพียงพอกับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานอยู่ และการ พัฒนาการทำงานโดยจัดให้มีการส่งไปฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมเพื่อทันกับเหตุการณ์ต่าง ๆ

การก่ออาชญากรรมในปัจจุบันซึ่งมีการพัฒนาตามเทคโนโลยีมีรูปแบบใหม่ ๆ ตลอดเวลา ทำให้การสืบสวนมีความยากขึ้น จึงควรให้มีการอบรมด้านยุทธวิธีต่าง ๆ ในการสืบสวนให้ทันสมัยกับเหตุการณ์ปัจจุบันเพื่อให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพ

จักรพงษ์ แสงศร (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะของพนักงานสอบสวนกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสอบสวน และศึกษาอิทธิพลของสมรรถนะของพนักงานสอบสวนต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ ประชากรในการศึกษา จำนวน 167 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและใช้สถิติพรรณนาเพื่อบรรยายลักษณะตัวแปร เช่น ค่าแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กับสถิติเชิงอนุมานใช้ทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณวิธีคัดเลือกตัวแปรเข้าสมการพยากรณ์แบบ Backward ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะของพนักงานสอบสวนอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีสมรรถนะระดับสูงสุด ได้แก่ ด้านผู้ซักถามจะต้องไม่ยอมสละสัญญาให้กับผู้ถูกซักถาม รองลงมาคือ ด้านรู้หลักจิตวิทยา ด้านบุคลิกภาพดี ด้านรู้จักทำความเชื่อมโยง ด้านมีไหวพริบ ส่วนด้านมีความพากเพียรพยายาม ด้านมีความสามารถในการสังเกต และด้านมีความรู้ทั่วไปกว้างขวางค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะของพนักงานสอบสวน มีอิทธิพลต่อการพยากรณ์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสอบสวนของตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ เท่ากับ 0.633 โดยตัวแปรสมรรถนะของพนักงานสอบสวนด้านที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสอบสวนของตำรวจภูธรเชียงใหม่ ได้แก่ รู้หลักจิตวิทยา รู้จักทำความเชื่อมโยง และมีความสามารถในการสังเกต ($Beta = 0.212, 0.174, 0.367$ ตามลำดับ) ส่วนด้านมีความรู้ทั่วไปกว้างขวาง มีไหวพริบมีบุคลิกภาพดี มีความเพียรพยายาม และมีผู้ซักถามจะต้องไม่ยอมสละสัญญาให้กับผู้ถูกซักถามไม่มีอิทธิพลในการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

งานวิจัยต่างประเทศ

Miller (2000, P. 4479-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงานกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความรู้สึกเกี่ยวกับสถานที่ตลอดจนอธิบายถึงในสภาพสิ่งแวดล้อมของการทำงาน บรรยายวิธีการวัดความรู้สึกเกี่ยวกับสถานที่ ตลอดจนอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเกี่ยวกับ

สถานที่กับผลการปฏิบัติงานในสถานที่ทำงาน โดยกำหนดกรอบความคิดเกี่ยวกับความรู้สึกเกี่ยวกับสถานที่ ดังนี้ ความสะดวกสบายด้านกายภาพความรู้สึกในการควบคุมสภาพแวดล้อมใกล้ ๆ ตัว ความอึดทึ่กของเสียง การรับรู้เรื่องความเป็นส่วนตัว และชนิดของความสำคัญของการทำให้เกิดความเป็นส่วนตัว นอกจากนี้ในการสำรวจหาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับสถานที่ และผลการปฏิบัติงานได้ศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติมด้วย เช่น ระดับแรงจูงใจ ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คุณภาพของการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะทางประชากรศาสตร์และคุณภาพของประเด็นปัญหาอื่น ๆ ในกรณีนี้ได้สร้างแบบวัดและนำไปใช้ทดสอบหาคุณภาพแล้วนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

Denison (2003, p. 3-A) ได้ศึกษาทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลเพื่อพัฒนารูปแบบของวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลจากลักษณะวัฒนธรรมองค์การ 4 ลักษณะ ได้แก่ 1) มีส่วนร่วม (Involvement) 2) มีวัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง (Consistency) 3) การปรับตัว (Adaptability) และ 4) มีพันธกิจ (Mission) วัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 ลักษณะนี้ผ่านการตรวจสอบและศึกษาโดยวิธีการเชิงคุณภาพจากกรณีศึกษา (Qualitative Case Studies) ใน 5 บริษัทเพื่อระบุวัฒนธรรมองค์การที่เชื่อมโยงกับประสิทธิผลและใช้วิธีการเชิงปริมาณ (Quantitative Study) เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์การรับรู้ของผู้บริหารระดับสูง (CEO) ต่อวัฒนธรรมองค์การ 4 ลักษณะโดยวัดทั้งแบบวัดวัตถุวิสัย (Objective) และอัตวิสัย (Subjective) เกี่ยวกับประสิทธิผลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 764 องค์การ พบว่า วัฒนธรรมองค์การ 2 ลักษณะ คือ การมีส่วนร่วมและการปรับตัวเป็นตัวชี้วัดความยืดหยุ่น (Flexibility) การเปิดเผย (Openness) และการตอบสนอง (Responsiveness) รวมทั้งเป็นตัวทำนายสำคัญของการเติบโต (Growth) ส่วนวัฒนธรรมองค์การอีก 2 ลักษณะ ได้แก่ วัฒนธรรมที่แข็งแกร่งและมีพันธกิจเป็นตัวชี้วัดการบูรณาการ (Integration) ทิศทาง (Direction) และวิสัยทัศน์ (Vision) รวมทั้งเป็นตัวทำนายที่ดีต่อความสามารถทำกำไร (Profitability)

Zanini (2003, p. 198) ได้ศึกษาการใช้ดัชนีชี้วัดองค์การแบบสมดุลในระบบการบริหารผลงานที่เน้นยุทธศาสตร์ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ดัชนีชี้วัดองค์การแบบสมดุลได้รับการยอมรับว่าเป็นเครื่องมือของยุทธศาสตร์ในการบริหารผลงาน แต่ยังไม่มียางานว่าได้มีการประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวาง การประยุกต์ใช้ดัชนีชี้วัดองค์การแบบสมดุล ไม่ได้รับประกันว่าจะส่งผลให้เกิดผลงานระยะยาว โดยอาจเกิดหรือไม่เกิดก็ได้ ผู้บริหารควรเป็นที่ปรึกษาในการประเมินผลการบรรลุเป้าหมายจากการนำดัชนีชี้วัดองค์การแบบสมดุลไป

ปฏิบัติในองค์การด้วยความระมัดระวัง เพื่อให้แน่ใจว่าผลงานระยะยาวที่เกิดขึ้นมาจาก
ดัชนีชี้วัดองค์การแบบสมดุลที่แท้จริง

Wood Sheena, Webb Paul and Page Steve. (2007, Abstract) ได้ศึกษา
การวัดความพึงพอใจของลูกค้า : การวัดประสิทธิภาพและในกรอบของรัฐบาลท้องถิ่น
ที่ประเทศอังกฤษ พบว่า การวางแผนที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายและการจัดอันดับ
ของรัฐบาลมีความสัมพันธ์กับกระบวนการทำงานและกิจกรรมสำหรับองค์การและลูกค้า
โดยการวางแผนในแต่ละระดับจะต้องมีการเชื่อมโยงกับระดับอื่น ๆ เช่น รัฐบาลกลาง
องค์การ ระดับแผนก เป็นต้น ความสำเร็จประสิทธิภาพการทำงานอาจจะสะท้อนให้เห็น
ในหลายปัจจัย เช่น การบริการลูกค้าในเวลาที่เหมาะสม รายได้ตรงตามเป้าหมาย
(ในภาครัฐมีเป้าหมายที่เป็นตัวเลข)

Nieto Morales, F, Wittek, R And Heyse, L.(2012, p. 144) ได้ศึกษาเรื่อง
บทบาทของหน่วยงานหลังจากที่มีการเปลี่ยนแปลงในองค์การภาครัฐและเอกชน โดยการ
จัดการแนวใหม่ในประเทศเนเธอร์แลนด์ พบว่า หน่วยงานของรัฐบาลมีความยืดหยุ่นและ
การปรับตัวหลังจากมีการจัดการเปลี่ยนแปลงการบริหาร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การและนโยบายภายในที่เกี่ยวข้องกับแรงกดดันการแข่งขัน
ด้านกฎระเบียบ เป็นไปในทางเดียวกันกับองค์การเอกชน แสดงให้เห็นว่าจากการแข่งขัน
ที่เพิ่มขึ้น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในองค์การภาครัฐและเอกชน

Dehghani, Gharooni and Arabzadeh (2014) ได้ศึกษาเรื่อง
ขีดความสามารถ พฤติกรรมของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพ กรณีศึกษา สำนักงาน
ใหญ่ในประเทศอิหร่าน (Staff Empowerment, Entrepreneurial Behaviors and
Organizational Efficiency in Iranian Headquarter Education) ในการศึกษาครั้งนี้เพื่อให้
องค์กรเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ในสำนักงานใหญ่จำนวน
165 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในเรื่องการเสริมสร้างศักยภาพและพฤติกรรม
ของพนักงาน ซึ่งผลการวิจัย พบว่า การเสริมสร้างศักยภาพและพฤติกรรมของพนักงาน
มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทุกมิติที่มีต่อประสิทธิภาพของพนักงาน

สรุป ในการควบคุมอาชญากรรมนั้น กระบวนการยุติธรรม ซึ่งได้แก่ ตำรวจ
อัยการ ศาลและราชทัณฑ์ ตำรวจ เป็นด่านแรกในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งมีหน้าที่
รับผิดชอบในการรวบรวมพยานหลักฐาน เพื่อนำขึ้นสู่การฟ้องคดีของอัยการ และการ
ดำเนินคดีของศาลต่อไป ทั้งนี้ผู้กระทำความผิดจะได้รับโทษเป็นการตอบแทนแก่การ

กระทำหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับพยานหลักฐานที่ตำรวจจะรวบรวมได้ในเบื้องต้นเป็นสำคัญ ในส่วนของตำรวจ ซึ่งตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญามาตรา 131 จะกำหนดให้พนักงานสอบสวนเป็นผู้รวบรวมพยานหลักฐานทางคดีทั้งหมดและวินิจฉัย ตามรูปคดีจากพยานหลักฐานว่าควรสั่งฟ้องหรือสั่งไม่ฟ้องผู้ที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิด ซึ่งตามหลักแล้วตำรวจที่ต้องปฏิบัติหน้าที่โดยตรง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ฝ่ายสอบสวน ซึ่งได้แก่ สารวัตรสอบสวน รองสารวัตรสอบสวนหรือพนักงานสอบสวน ที่ต้องดำเนินการสอบสวน คดีอาญาทุกประเภท และต้องรับผิดชอบสำนวนการสอบสวน เริ่มตั้งแต่รับคำร้องทุกข์ จนกระทั่งถึงขั้นการพิจารณาคดีในชั้นศาล การปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน คือ ผู้ที่ ทำหน้าที่โดยตรงที่เกี่ยวข้องกับประชาชนโดยเฉพาะด้านคดีอาญาจะต้องประสบคลุกคลีกับ ประชาชนในพื้นที่และต่างพื้นที่ที่เกี่ยวข้องกับคดีที่ตนกระทำอยู่

ในการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำขอบข่ายของขั้นตอนและความรับผิดชอบ ของพนักงานสอบสวน และแนวคิดเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของพนักงานสอบสวน และ แนวคิดเกี่ยวกับหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ธีรบุญย์ มั่งมี, 2548, หน้า 36) มาประยุกต์ใช้แบบบูรณาการและกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย เพื่อตอบคำถามของการวิจัย และกำหนดเป็นความมุ่งหมายของการวิจัย โดยประสิทธิผล ในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ประกอบด้วย

1. การรับแจ้งความ
2. การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท
3. การเปรียบเทียบปรับ
4. การสอบสวนปากคำ
5. การตรวจสอบสถานที่เกิดเหตุ
6. การสืบสวนจับกุม
7. การเก็บรักษาและการคืนของกลาง
8. การประกันตัวผู้ต้องหา
9. การทำและสรุปสำนวนการสอบสวน
10. การเป็นพยานศาลและการติดตามพยาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้วิธีการสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานสอบสวนสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 1,956 นาย (ที่มา : ตำรวจภูธรภาค 4, 2562)

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานสอบสวนสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จำนวน 350 นาย การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973, p. 127 อ้างถึงใน อรุณ จิรวัดมณฑล, 2557, หน้า 26) โดยมีวิธีการคำนวณจากสูตร ดังต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

แทนค่า N = จำนวนประชากรทั้งหมดที่ศึกษา

e = ค่าความคาดเคลื่อนของตัวอย่างไม่เกินร้อยละ .05

n = จำนวนขนาดตัวอย่างที่กำหนดได้

จะได้

$$n = \frac{1,956}{1 + 1,956 (0.05)^2}$$

$$n = 332.09$$

ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสะดวกแก่การคำนวณและตัวอย่างที่ได้สามารถเป็นตัวแทนของประชากรที่ดี ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 350 คน

การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) และการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่างมากขึ้นตามสัดส่วนของจำนวนประชากรในแต่ละพื้นที่ แล้วทำการจับสลากรายชื่อ ทำการสุ่มตัวอย่างในแต่ละพื้นที่จนครบจำนวนตามที่กำหนด ผู้วิจัยสามารถกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนขนาดของประชากรกลุ่มตัวอย่างในแต่ละพื้นที่ ดังตาราง 2

ตาราง 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

สังกัดตำรวจภูธรภาค 4	จำนวน (คน)	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. ตำรวจภูธรจังหวัดกาฬสินธุ์	108	19
2. ตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น	329	59
3. ตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม	115	21
4. ตำรวจภูธรจังหวัดบึงกาฬ	119	21
5. ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม	171	31
6. ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร	113	20
7. ตำรวจภูธรจังหวัดร้อยเอ็ด	175	31
8. ตำรวจภูธรจังหวัดเลย	135	24
9. ตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร	127	23
10. ตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย	126	23
11. ตำรวจภูธรจังหวัดหนองบัวลำภู	113	20
12. ตำรวจภูธรจังหวัดอุดรธานี	325	58
รวม	1,956	350

ที่มา : ตำรวจภูธรภาค 4 (2562).

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นพนักงานสอบสวน สถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ สถานภาพ คุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และขนาดของ สถานีตำรวจที่พนักงานสอบสวนปฏิบัติงานอยู่ ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดคะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้

(บุญธรรม กิจปริดาปริสุทธิ, 2553, หน้า 197) คือ

ค่าเฉลี่ย	4.51-5.00	หมายถึง	มีประสิทธิภาพในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51-4.50	หมายถึง	มีประสิทธิภาพในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.51-3.50	หมายถึง	มีประสิทธิภาพในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51-2.50	หมายถึง	มีประสิทธิภาพในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00-1.50	หมายถึง	มีประสิทธิภาพในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ลักษณะแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form)

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร นิยามศัพท์เฉพาะ และงานวิจัยเกี่ยวข้อง รวมทั้งระเบียบวิธีวิจัย เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบของแบบสอบถามและข้อคำถาม

2. สร้างกรอบแนวคิดของการวิจัยจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสอบสวนสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 มากำหนดเป็นตัวแปรอิสระ และนำประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวน

สังกัดตำราจรรยาบรรณ 4 มากำหนดเป็นตัวแปรตาม เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างทำการประเมินค่าตามความคิดเห็น

3. กำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของข้อคำถามโดยการสังเคราะห์ข้อบ่งชี้ของขั้นตอนและความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวน และแนวคิดเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของพนักงานสอบสวน และแนวคิดเกี่ยวกับหน้าที่ของพนักงานสอบสวน ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับ

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาวิทยาลัยนิพนธ์เพื่อตรวจแก้ไขเนื้อหา และความถูกต้อง

5. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ กระทำโดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นนำมาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541, หน้า 253-254)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item congruency)

R หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยที่ ค่า +1 หมายถึงข้อคำถามสามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน, ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้ และค่า -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

N หมายถึง จำนวนทรงคุณวุฒิ

โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้น ข้อคำถามทุกข้อจึงผ่านความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านที่ได้ตรวจสอบและเห็นว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้านและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้ว ดังมีรายชื่อต่อไปนี้

โดยผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล ประธานกรรมการบริหาร
หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.2 รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล คณบดีคณะวิทยาการ
จัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.3 ดร.พัทธนันท์ ชมพูนุช อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร

5.4 พ.ต.อ. สุรพล ปาระคะ ผกก.(สอบสวน) ภ.จว.สกลนคร

5.5 พ.ต.ท. อาทรร ลิมพลา รอง ผกก.(สอบสวน) สภ.โคกศรีสุพรรณ

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่ม
ตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 30 ชุด คือ พนักงานสอบสวนสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร
จังหวัดยโสธร

7. นำข้อคำถามที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power)
โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) คัดข้อคำถาม
ที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.361 ขึ้นไป ค่าวิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน
ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จากสูตรต่อไปนี้ (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2551, หน้า 22)

$$p = \frac{R_U + R_L}{2f}$$

$$r = \frac{R_U - R_L}{f}$$

เมื่อ p หมายถึง ค่าความยากง่าย

r หมายถึง ค่าอำนาจจำแนก

R_U หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบถูกในกลุ่มสูง

R_L หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบถูกในกลุ่มต่ำ

f หมายถึง จำนวนผู้ที่เข้าสอบในกลุ่มสูง

โดยได้ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามภาพรวมทั้งหมด อยู่ระหว่าง
0.364–0.822 (รายละเอียดดังภาคผนวก จ)

8. นำข้อคำถามจากแบบสอบถามตอนที่ 2 มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach ทั้งนี้ทำการวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ต้องมากกว่า 0.70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้นใช้ได้ โดยมีสูตร ดังนี้ (Alpha Coefficient Method อ้างถึงใน นพพร ณะชัยจันทร์, 2550, หน้า 19)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right)$$

เมื่อ α แทน ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

k แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

$\sum s_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนแต่ละข้อของแบบสอบถาม

s^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมของผู้ตอบแต่ละคน

$$s^2 = \frac{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}{n(n-1)}$$

โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรวมทั้งฉบับ เท่ากับ .943

(รายละเอียดดังภาคผนวก จ)

9. นำแบบสอบถามดังกล่าว ที่ผ่านการทดลองใช้ และหาค่าความเชื่อมั่น มาทำการปรับปรุงเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้กำกับการ, สารวัตรใหญ่ และสารวัตร สถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากพนักงานสอบสวนสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 350 นาย
2. ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียดความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

และการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 350 นาย ในสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม

4. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบทดสอบที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนแล้ว นำมาลงรหัสเลข (Code) ตามเกณฑ์ของเครื่องมือแต่ละส่วน
2. นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้ว มาบันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อประมวลผลข้อมูลที่ได้จัดเก็บและคำนวณหาค่าทางสถิติแล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามวิจัยและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยนำเสนอผลในรูปแบบตารางประกอบความเรียงและนำผลการศึกษาที่วิเคราะห์ได้มาสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและเขียนข้อเสนอแนะ
3. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended) ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ทำอย่างไร เพื่อนำไปสู่แนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูล โดยใช้สถิติที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพรรณนาข้อค้นพบจากการวิจัย และทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยแยกสถิติออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่
 - 1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage) บรรยายลักษณะของข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นพนักงานสอบสวนสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ สถานภาพ คุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และขนาดของสถานีตำรวจที่พนักงานสอบสวนปฏิบัติงานอยู่

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

เพื่อศึกษาปัจจัยปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยการเปรียบเทียบประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสอบสวนสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's test)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลในการดำเนินงานของงาน สอบสวน สังกัดตำรวจภูธร ภาค 4” ผู้วิจัยได้อันดับการวิเคราะห์ข้อมูล ไว้ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน ค่าสถิติทดสอบแบบที (t-test)
ANOVA	แทน การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of covariance)
F	แทน ค่าสถิติทดสอบแบบเอฟ (f-test)
df	แทน ค่าองศาแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)
SS	แทน ผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (sum of square)
MS	แทน ความแปรปรวน (mean of sum of square)
P-Value	แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติ/ค่าความน่าจะเป็น
Sig.	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน แยกออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4

สำหรับรายละเอียดในแต่ละตอน มีดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นพนักงานสอบสวน สถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ สถานภาพ คุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และขนาดของสถานีตำรวจที่พนักงานสอบสวนปฏิบัติงานอยู่ รายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n=350)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	327	93.43
- หญิง	23	6.57
2. อายุ		
- ไม่เกิน 30 ปี	54	15.43
- 31-40 ปี	107	30.57
- 41-50 ปี	165	47.14
- มากกว่า 50 ปี	24	6.86
3. ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	91	26.00
- ปริญญาตรี	243	69.43
- สูงกว่าปริญญาตรี	16	4.57
4. ชั้นยศ		
- ร.ต.ต.	54	15.43
- ร.ต.ท.	101	28.86
- ร.ต.อ.	132	37.71
- พ.ต.ต.	31	8.86
- พ.ต.ท.	21	6.00
- พ.ต.อ.	11	3.14

ตาราง 3 (ต่อ)

(n=350)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
5. สถานภาพ		
- โสด	67	19.14
- สมรส	265	75.71
- หม้าย/หย่าร้าง	18	5.14
6. คุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร		
- รร.นรต.	162	46.29
- ปริญญาตรี	160	45.71
- จ.ส.ต.-ด.ต.	16	4.57
- อื่น ๆ	12	3.43
7. ขนาดของสถานีตำรวจที่พนักงานสอบสวนปฏิบัติงานอยู่		
- ขนาดเล็ก (สารวัตร)	131	37.43
- ขนาดของกลาง (สารวัตรใหญ่)	144	41.14
- ขนาดใหญ่ (ผู้กำกับการ)	75	21.43
รวม	350	100.00

จากตาราง 3 พบว่า ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานสอบสวน สถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 มีจำนวน 350 คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 327 คน คิดเป็นร้อยละ 93.43 เพศหญิง จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.57 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มากที่สุด จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 47.14 รองลงมาคือ มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 30.57 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 69.43 รองลงมาคือ มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 มีชั้นยศ ร.ต.อ. มากที่สุด จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 37.71 รองลงมาคือ มีชั้นยศ ร.ต.ท. จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 28.86 มีสถานภาพสมรส มากที่สุด จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 75.71 รองลงมาคือ มีสถานภาพโสด จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ

ละ 19.14 คุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร มากที่สุด คือ รร.นรต. จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 46.29 รองลงมาคือ ใช้วุฒิปริญญาตรี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 45.71 และขนาดของสถานีตำรวจที่พนักงานสอบสวนปฏิบัติงานอยู่ อยู่ในขนาดของกลาง (สารวัตรใหญ่) มากที่สุด จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 41.14 รองลงมาคือ ขนาดเล็ก (สารวัตร) จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 37.43

โดยสรุป ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานสอบสวน สถานีตำรวจ สังกัด ตำรวจภูธรภาค 4 มีจำนวน 350 คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 93.43 มีอายุ ระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.14 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 69.43 มีชั้นยศ ร.ต.อ. คิดเป็นร้อยละ 37.71 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 75.71 คุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร คือ รร.นรต. คิดเป็นร้อยละ 46.29 และขนาดของสถานีตำรวจที่พนักงานสอบสวนปฏิบัติงานอยู่ อยู่ในขนาดของกลาง คิดเป็นร้อยละ 41.14 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลในการดำเนินงานของงาน
 สอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัด
 ตำรวจภูธรภาค 4 รายละเอียดดังตาราง 4-14

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลในการดำเนินงาน
 ของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยภาพรวม

(n=350)

ด้าน ที่	ประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
1	การรับแจ้งความ	4.39	0.35	มาก
2	การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท	4.34	0.36	มาก
3	การเปรียบเทียบปรับ	4.32	0.36	มาก
4	การสอบสวนปากคำ	4.34	0.36	มาก
5	การตรวจสถานที่เกิดเหตุ	4.39	0.45	มาก
6	การสืบสวนจับกุม	4.29	0.46	มาก
7	การเก็บรักษาและการคืนของกลาง	4.31	0.63	มาก
8	การประกันตัวผู้ต้องหา	4.30	0.66	มาก
9	การทำและสรุปสำนวนการสอบสวน	4.13	0.27	มาก
10	การเป็นพยานศาลและการติดตามพยาน	3.98	0.67	มาก
	รวม	4.28	0.25	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัด
 ตำรวจภูธรภาค 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า
 มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การรับแจ้งความ
 ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมาคือ การตรวจสถานที่เกิดเหตุ ($\bar{X} = 4.39$) การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท
 ($\bar{X} = 4.34$) การสอบสวนปากคำ ($\bar{X} = 4.34$) การเปรียบเทียบปรับ ($\bar{X} = 4.32$) การเก็บ
 รักษาและการคืนของกลาง ($\bar{X} = 4.31$) การประกันตัวผู้ต้องหา ($\bar{X} = 4.30$) การสืบสวน

จับกุม ($\bar{X} = 4.29$) การทำและสรุปสำนวนการสอบสวน ($\bar{X} = 4.13$) และการเป็นพยานศาล และการติดตามพยาน ($\bar{X} = 3.98$) ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ด้านการรับแจ้งความ รายข้อ

(n=350)

ข้อที่	การรับแจ้งความ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	การปฏิบัติงานการรับแจ้งความของพนักงานสอบสวน	4.43	0.60	มาก
2	การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนที่มาแจ้งความ	4.37	0.63	มาก
3	ความมีมนุษยสัมพันธ์ของพนักงานสอบสวนที่รับแจ้งความ	4.32	0.62	มาก
4	พนักงานสอบสวนสามารถอธิบายให้ประชาชนที่มาแจ้งความให้เข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ในการรับแจ้งความ	4.34	0.62	มาก
5	ความรวดเร็วในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในการรับแจ้งความ	4.48	0.50	มาก
6	ความเพียงพอของพนักงานสอบสวนที่รับแจ้งความ	4.40	0.58	มาก
รวม		4.39	0.35	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ด้านการรับแจ้งความ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความรวดเร็วในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในการรับแจ้งความ ($\bar{X} = 4.48$) รองลงมาคือ การปฏิบัติงานการรับแจ้งความของพนักงานสอบสวน ($\bar{X} = 4.43$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความมีมนุษยสัมพันธ์ของพนักงานสอบสวนที่รับแจ้งความ ($\bar{X} = 4.32$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลในการดำเนินงาน
ของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ด้านการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท รายข้อ

(n=350)

ข้อที่	การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ความเป็นกลางของพนักงานสอบสวน ในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท	4.35	0.58	มาก
2	ความเพียงพอของจำนวนพนักงานสอบสวน ในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท	4.34	0.56	มาก
3	พนักงานสอบสวนไกล่เกลี่ยเฉพาะคดีที่อยู่ใน ขอบเขตอำนาจเท่านั้น	4.35	0.56	มาก
4	พนักงานสอบสวนสามารถใช้วิธีการไกล่เกลี่ย ข้อพิพาทของคู่กรณีแทนการดำเนินคดี	4.34	0.57	มาก
5	คู่กรณีมีความพอใจต่อสิทธิประโยชน์อันเกิด จากการไกล่เกลี่ยของพนักงานสอบสวน	4.33	0.60	มาก
6	คู่กรณีมีความเชื่อถือต่อการไกล่เกลี่ยข้อ พิพาทของพนักงานสอบสวน	4.34	0.59	มาก
รวม		4.34	0.36	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวน
สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ด้านการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
(\bar{X} =4.34) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ พนักงานสอบสวนไกล่เกลี่ยเฉพาะคดีที่อยู่ในขอบเขตอำนาจเท่านั้น
(\bar{X} =4.35) รองลงมาคือ ความเป็นกลางของพนักงานสอบสวนในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท
(\bar{X} =4.35) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ คู่กรณีมีความพอใจต่อสิทธิประโยชน์อันเกิด
จากการไกล่เกลี่ยของพนักงานสอบสวน (\bar{X} =4.33)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลในการดำเนินงาน
ของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ด้านการเปรียบเทียบปรับ รายข้อ

(n=350)

ข้อที่	การเปรียบเทียบปรับ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	การใช้ดุลพินิจของพนักงานสอบสวนในการเปรียบเทียบปรับมีความเป็นมาตรฐาน	4.36	0.57	มาก
2	ผู้เสียหายยอมรับในการเปรียบเทียบปรับ คู่กรณีของพนักงานสอบสวน	4.35	0.57	มาก
3	ผู้ต้องหายอมรับในการเปรียบเทียบปรับของ พนักงานสอบสวน	4.26	0.64	มาก
4	ตำรวจผู้จับกุมผู้ต้องหาที่มีความพอใจในการ เปรียบเทียบปรับของพนักงานสอบสวน	4.33	0.61	มาก
5	ตำรวจผู้จับกุมมีความพอใจการวากกล่าว ตักเตือนของพนักงานสอบสวนแทนการ เปรียบเทียบปรับ	4.32	0.60	มาก
รวม		4.32	0.36	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวน
สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ด้านการเปรียบเทียบปรับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.32$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การใช้ดุลพินิจของพนักงานสอบสวนในการเปรียบเทียบปรับมีความ
เป็นมาตรฐาน ($\bar{X} = 4.36$) รองลงมาคือ ผู้เสียหายยอมรับในการเปรียบเทียบปรับคู่กรณี
ของพนักงานสอบสวน ($\bar{X} = 4.35$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้ต้องหายอมรับ
ในการเปรียบเทียบปรับของพนักงานสอบสวน ($\bar{X} = 4.26$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลในการดำเนินงาน
ของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ด้านการสอบสวนปากคำ รายข้อ

(n=350)

ข้อที่	การสอบสวนปากคำ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	พนักงานสอบสวนมีความรู้ความเข้าใจในข้อ กฎหมายตลอดจนระเบียบที่เกี่ยวข้องกับ การสอบสวนปากคำ	4.23	0.62	มาก
2	เอกสารสิ่งพิมพ์ที่ใช้ในการสอบสวนปากคำ มีอย่างเพียงพอ	4.27	0.58	มาก
3	พนักงานสอบสวนมีความชำนาญในการใช้ เครื่องพิมพ์ดีดหรือเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อบันทึกการสอบสวนปากคำ	4.41	0.58	มาก
4	พนักงานสอบสวนมีความชำนาญในการ สอบสวนปากคำ	4.42	0.70	มาก
5	พนักงานสอบสวนดำเนินการสอบสวนปากคำ ด้วยความรวดเร็วถูกต้อง และเป็นธรรม	4.39	0.66	มาก
รวม		4.34	0.36	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวน
สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ด้านการสอบสวนปากคำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$)
เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก
ที่สุด คือ พนักงานสอบสวนมีความชำนาญในการสอบสวนปากคำ ($\bar{X} = 4.42$) รองลงมา
คือ พนักงานสอบสวนมีความชำนาญในการใช้เครื่องพิมพ์ดีดหรือเครื่องคอมพิวเตอร์
เพื่อบันทึกการสอบสวนปากคำ ($\bar{X} = 4.41$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ พนักงาน
สอบสวนมีความรู้ความเข้าใจในข้อกฎหมายตลอดจนระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวน
ปากคำ ($\bar{X} = 4.23$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลในการดำเนินงาน
ของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ด้านการตรวจสถานที่เกิดเหตุ
รายชื่อ

(n=350)

ข้อที่	การตรวจสถานที่เกิดเหตุ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ความรวดเร็วของพนักงานสอบสวนในการไปถึงที่เกิดเหตุ	4.45	0.62	มาก
2	พนักงานสอบสวนมีอุปกรณ์เครื่องมือที่จำเป็นในการตรวจที่เกิดเหตุอย่างเพียงพอ	4.48	0.65	มาก
3	การเก็บวัตถุพยานหลักฐานในที่เกิดเหตุของเจ้าหน้าที่ด้านงานตรวจสถานที่เกิดเหตุมีความรวดเร็ว ถูกต้อง และแม่นยำ	4.15	0.77	มาก
4	การออกรายงานการตรวจสถานที่เกิดเหตุของเจ้าหน้าที่ด้านงานตรวจสถานที่เกิดเหตุมีความรวดเร็ว ถูกต้อง และแม่นยำ	4.46	0.63	มาก
5	การเก็บรวบรวมพยานหลักฐานในสถานที่เกิดเหตุของเจ้าหน้าที่ด้านงานตรวจสถานที่เกิดเหตุมีความรวดเร็ว ถูกต้อง และแม่นยำ	4.40	0.62	มาก
รวม		4.39	0.45	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ด้านการตรวจสถานที่เกิดเหตุ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ พนักงานสอบสวนมีอุปกรณ์เครื่องมือที่จำเป็นในการตรวจที่เกิดเหตุอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 4.48$) รองลงมาคือ การออกรายงานการตรวจสถานที่เกิดเหตุของเจ้าหน้าที่ด้านงานตรวจสถานที่เกิดเหตุมีความรวดเร็ว ถูกต้อง และแม่นยำ ($\bar{X} = 4.46$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การเก็บวัตถุพยานหลักฐานในที่เกิดเหตุของเจ้าหน้าที่ด้านงานตรวจสถานที่เกิดเหตุมีความรวดเร็ว ถูกต้อง และแม่นยำ ($\bar{X} = 4.15$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลในการดำเนินงาน
ของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ด้านการสืบสวนจับกุม รายข้อ

(n=350)

ข้อที่	การสืบสวนจับกุม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	พนักงานสอบสวนปฏิบัติตามกฎระเบียบและระเบียบการสอบสวนจับกุมผู้กระทำความผิดอย่างเคร่งครัด	4.42	0.62	มาก
2	การสืบสวนจับกุมผู้กระทำความผิดเป็นไปด้วยความรวดเร็วและถูกต้อง	4.37	0.65	มาก
3	สถานีตำรวจมีการแสวงหาความร่วมมือจากประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานการสืบสวนจับกุมผู้กระทำความผิด	3.72	0.70	มาก
4	การสืบสวนจับกุมผู้กระทำความผิดซึ่งหน้าเป็นไปด้วยความรวดเร็วถูกต้อง	4.44	0.64	มาก
5	การให้ความร่วมมือช่วยเหลือในการสืบสวนจับกุมของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.48	0.67	มาก
รวม		4.29	0.46	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ด้านการสืบสวนจับกุม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การให้ความร่วมมือช่วยเหลือในการสืบสวนจับกุมของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.48$) รองลงมาคือ การสืบสวนจับกุมผู้กระทำความผิดซึ่งหน้าเป็นไปด้วยความรวดเร็วถูกต้อง ($\bar{X} = 4.44$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานีตำรวจมีการแสวงหาความร่วมมือจากประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานการสืบสวนจับกุมผู้กระทำความผิด ($\bar{X} = 3.72$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลในการดำเนินงาน
ของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ด้านการเก็บรักษาและการคืน
ของกลาง รายข้อ

(n=350)

ข้อที่	การเก็บรักษาและการคืนของกลาง	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ความเพียงพอของสถานที่เก็บรักษาของกลาง	4.28	0.74	มาก
2	ความรับผิดชอบต่อความเสียหายในของกลาง ของพนักงานสอบสวน	4.44	0.74	มาก
3	ความรวดเร็วในการคืนของกลางให้กับเจ้าของ หรือผู้มีสิทธิรับคืน	4.29	0.71	มาก
4	พนักงานสอบสวนไม่มีการยึดของกลางไว้ เพื่อต่อรองหรือแสวงหาผลประโยชน์	4.29	0.80	มาก
5	การวินิจฉัยเพื่อคืนของกลางเป็นไปด้วยความ ถูกต้องและเที่ยงธรรม	4.27	0.76	มาก
รวม		4.31	0.63	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวน
สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ด้านการเก็บรักษาและการคืนของกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับ
มาก (\bar{X} =4.31) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่
มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความรับผิดชอบต่อความเสียหายในของกลางของพนักงาน
สอบสวน (\bar{X} =4.44) รองลงมาคือ ความรวดเร็วในการคืนของกลางให้กับเจ้าของหรือ
ผู้มีสิทธิรับคืน (\bar{X} =4.29) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การวินิจฉัยเพื่อคืนของกลาง
เป็นไปด้วยความถูกต้องและเที่ยงธรรม (\bar{X} =4.27)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลในการดำเนินงาน
ของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ด้านการประกันตัวผู้ต้องหา
รายชื่อ

(n=350)

ข้อที่	การประกันตัวผู้ต้องหา	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	พนักงานสอบสวนเกี่ยวกับการประกันตัวผู้ต้องหา มีการปฏิบัติงานอย่างเที่ยงธรรม เป็นไปตามกฎระเบียบ	4.36	0.78	มาก
2	ขั้นตอนการประกันตัวผู้ต้องหา มีความรวดเร็ว ถูกต้อง	4.32	0.73	มาก
3	พนักงานสอบสวนมีการนัดผู้ต้องหามาพบ เพื่อรายงานตัวเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง	4.25	0.86	มาก
4	พนักงานสอบสวนมีอิสระในการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการให้ประกันตัวผู้ต้องหา	4.28	0.81	มาก
รวม		4.30	0.66	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ด้านการประกันตัวผู้ต้องหา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ พนักงานสอบสวนเกี่ยวกับการประกันตัวผู้ต้องหา มีการปฏิบัติงานอย่างเที่ยงธรรมเป็นไปตามกฎระเบียบ ($\bar{X} = 4.36$) รองลงมาคือ ขั้นตอนการประกันตัวผู้ต้องหา มีความรวดเร็วถูกต้อง ($\bar{X} = 4.32$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ พนักงานสอบสวนมีการนัดผู้ต้องหามาพบเพื่อรายงานตัวเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.25$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลในการดำเนินงาน
ของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ด้านการทำและสรุปสำนวน
การสอบสวน รายข้อ

(n=350)

ข้อที่	การทำและสรุปสำนวนการสอบสวน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	พนักงานสอบสวนมีอิสระในความเห็นทางคดี โดยไม่ผูกพันกับความเห็นของผู้บังคับบัญชา	4.11	0.87	มาก
2	พนักงานสอบสวนปฏิบัติตามกฎระเบียบ ในการทำและสรุปสำนวนการสอบสวนอย่าง เคร่งครัด	3.91	0.73	มาก
3	การทำและสรุปสำนวนการสอบสวนของ พนักงานสอบสวนมีความรวดเร็วและถูกต้อง	4.18	0.53	มาก
4	ผู้บังคับบัญชามีความเห็นทางคดีสอดคล้อง กับสรุปสำนวนการสอบสวนของพนักงาน สอบสวน	4.19	0.54	มาก
5	พนักงานอัยการให้การยอมรับต่อสรุปสำนวน การสอบสวน	4.29	0.54	มาก
รวม		4.13	0.27	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวน
สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ด้านการทำและสรุปสำนวนการสอบสวน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่
มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ พนักงานอัยการให้การยอมรับต่อสรุปสำนวนการสอบสวน
($\bar{X} = 4.29$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีความเห็นทางคดีสอดคล้องกับสรุปสำนวน
การสอบสวนของพนักงานสอบสวน ($\bar{X} = 4.19$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ พนักงาน
สอบสวนปฏิบัติตามกฎระเบียบในการทำและสรุปสำนวนการสอบสวนอย่างเคร่งครัด
($\bar{X} = 3.91$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลในการดำเนินงาน
ของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ด้านการเป็นพยานศาลและ
การติดตามพยาน รายข้อ

(n=350)

ข้อที่	การเป็นพยานศาลและการติดตามพยาน	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	การติดตามและนำพยานไปให้การต่อศาล เป็นไปด้วยความรวดเร็วและถูกต้อง	4.01	0.79	มาก
2	พยานได้รับการดูแลและคุ้มครองความ ปลอดภัยจากพนักงานสอบสวนเป็นอย่างดี	4.00	0.80	มาก
3	พนักงานสอบสวนมีการศึกษารายละเอียด ของคดีก่อนเป็นพยานศาลทุกครั้ง	3.99	0.77	มาก
4	พนักงานสอบสวนปฏิบัติตามกฎระเบียบ เกี่ยวกับการเป็นพยานศาลและการติดตาม พยานอย่างเคร่งครัด	4.04	0.83	มาก
5	พนักงานอัยการมีความพึงพอใจการติดตาม และนำพยานไปให้การต่อศาลของพนักงาน สอบสวน	3.88	0.82	มาก
รวม		3.98	0.67	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวน
สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ด้านการเป็นพยานศาลและการติดตามพยาน โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากทุกข้อ
โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ พนักงานสอบสวนปฏิบัติตามกฎระเบียบเกี่ยวกับการเป็น
พยานศาลและการติดตามพยานอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมาคือ การติดตามและ
นำพยานไปให้การต่อศาลเป็นไปด้วยความรวดเร็วและถูกต้อง ($\bar{X} = 4.01$) ส่วนข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ พนักงานอัยการมีความพึงพอใจการติดตามและนำพยานไปให้การ
ต่อศาลของพนักงานสอบสวน ($\bar{X} = 3.88$)

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลในการ
ดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ตามปัจจัยส่วนบุคคล**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานสอบสวน ต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ สถานภาพ คุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และขนาดของสถานีตำรวจที่พนักงานสอบสวนปฏิบัติงานอยู่ รายละเอียดดังตาราง 15-22

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานสอบสวน
ต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4
ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ

(n = 350)

ประสิทธิผลในการดำเนินงาน ของงานสอบสวน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})		t	Sig.
	ชาย (327 คน)	หญิง (23 คน)		
1. การรับแจ้งความ	4.39	4.38	.213	.831
2. การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท	4.34	4.33	.132	.895
3. การเปรียบเทียบปรับ	4.32	4.35	-.354	.724
4. การสอบสวนปากคำ	4.33	4.49	-2.924	.007*
5. การตรวจสอบสถานที่เกิดเหตุ	4.38	4.49	-1.169	.243
6. การสืบสวนจับกุม	4.29	4.29	-.007	.994
7. การเก็บรักษาและการคืนของกลาง	4.33	4.14	1.373	.171
8. การประกันตัวผู้ต้องหา	4.31	4.16	1.048	.295
9. การทำและสรุปสำนวนการสอบสวน	4.13	4.17	-.697	.486
10. การเป็นพยานศาลและการติดตาม พยาน	3.99	3.83	1.110	.268
รวม	4.28	4.27	.274	.785

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลในการ
ดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ
โดยใช้ค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานสอบสวน
ต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ในภาพรวม
ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการสอบสวนปากคำ โดยพนักงานสอบสวน
หญิง มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภู
ธรภาค 4 สูงกว่าพนักงานสอบสวนชาย

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานสอบสวน
ต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4
ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ

(n = 350)

ประสิทธิผลในการ ดำเนินงาน ของงานสอบสวน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การรับแจ้งความ	ระหว่างกลุ่ม	.747	3	.249	2.043	.108
	ภายในกลุ่ม	42.136	346	.122		
	รวม	42.883	349			
การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท	ระหว่างกลุ่ม	.462	3	.154	1.209	.306
	ภายในกลุ่ม	44.117	346	.128		
	รวม	44.579	349			
การเปรียบเทียบปรับ	ระหว่างกลุ่ม	1.071	3	.357	2.832	.038*
	ภายในกลุ่ม	43.615	346	.126		
	รวม	44.686	349			
การสอบสวนปากคำ	ระหว่างกลุ่ม	.853	3	.284	2.177	.090
	ภายในกลุ่ม	45.170	346	.131		
	รวม	46.022	349			
การตรวจสถานที่เกิดเหตุ	ระหว่างกลุ่ม	.109	3	.036	.175	.913
	ภายในกลุ่ม	72.005	346	.208		
	รวม	72.114	349			
การสืบสวนจับกุม	ระหว่างกลุ่ม	.111	3	.037	.171	.916
	ภายในกลุ่ม	74.683	346	.216		
	รวม	74.794	349			
การเก็บรักษาและการคืน ของกลาง	ระหว่างกลุ่ม	1.219	3	.406	1.012	.388
	ภายในกลุ่ม	138.930	346	.402		
	รวม	140.149	349			

ตาราง 16 (ต่อ)

(n = 350)

ประสิทธิผลในการดำเนินงาน ของงานสอบสวน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การประกันตัวผู้ต้องหา	ระหว่างกลุ่ม	1.472	3	.491	1.121	.341
	ภายในกลุ่ม	151.426	346	.438		
	รวม	152.897	349			
การทำและสรุปสำนวนการ สอบสวน	ระหว่างกลุ่ม	.012	3	.004	.055	.983
	ภายในกลุ่ม	26.168	346	.076		
	รวม	26.181	349			
การเป็นพยานศาลและ การติดตามพยาน	ระหว่างกลุ่ม	2.308	3	.769	1.724	.162
	ภายในกลุ่ม	154.369	346	.446		
	รวม	156.677	349			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.261	3	.087	1.428	.234
	ภายในกลุ่ม	21.081	346	.061		
	รวม	21.342	349			

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานสอบสวน ต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการเปรียบเทียบปรับ

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานสอบสวน
ต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4
ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา

(n = 350)

ประสิทธิผลในการ ดำเนินงาน ของงานสอบสวน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การรับแจ้งความ	ระหว่างกลุ่ม	.006	2	.003	.023	.977
	ภายในกลุ่ม	42.877	347	.124		
	รวม	42.883	349			
การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท	ระหว่างกลุ่ม	.309	2	.154	1.210	.299
	ภายในกลุ่ม	44.271	347	.128		
	รวม	44.579	349			
การเปรียบเทียบปรับ	ระหว่างกลุ่ม	.932	2	.466	3.697	.026*
	ภายในกลุ่ม	43.754	347	.126		
	รวม	44.686	349			
การสอบสวนปากคำ	ระหว่างกลุ่ม	.754	2	.377	2.891	.057
	ภายในกลุ่ม	45.268	347	.130		
	รวม	46.022	349			
การตรวจสถานที่เกิดเหตุ	ระหว่างกลุ่ม	.040	2	.020	.097	.907
	ภายในกลุ่ม	72.074	347	.208		
	รวม	72.114	349			
การสืบสวนจับกุม	ระหว่างกลุ่ม	.282	2	.141	.656	.520
	ภายในกลุ่ม	74.513	347	.215		
	รวม	74.794	349			
การเก็บรักษาและการคืน ของกลาง	ระหว่างกลุ่ม	.097	2	.049	.121	.886
	ภายในกลุ่ม	140.051	347	.404		
	รวม	140.149	349			

ตาราง 17 (ต่อ)

(n = 350)

ประสิทธิผลในการดำเนินงาน ของงานสอบสวน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การประกันตัวผู้ต้องหา	ระหว่างกลุ่ม	.527	2	.264	.600	.549
	ภายในกลุ่ม	152.370	347	.439		
	รวม	152.897	349			
การทำและสรุปสำนวนการ สอบสวน	ระหว่างกลุ่ม	.028	2	.014	.183	.833
	ภายในกลุ่ม	26.153	347	.075		
	รวม	26.181	349			
การเป็นพยานศาลและ การติดตามพยาน	ระหว่างกลุ่ม	.658	2	.329	.731	.482
	ภายในกลุ่ม	156.019	347	.450		
	รวม	156.677	349			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.040	2	.020	.326	.722
	ภายในกลุ่ม	21.302	347	.061		
	รวม	21.342	349			

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานสอบสวน ต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการเปรียบเทียบปรับ

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานสอบสวน
ต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4
ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านชั้นยศ

(n = 350)

ประสิทธิผลในการ ดำเนินงาน ของงานสอบสวน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การรับแจ้งความ	ระหว่างกลุ่ม	1.332	5	.266	2.205	.053
	ภายในกลุ่ม	41.551	344	.121		
	รวม	42.883	349			
การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท	ระหว่างกลุ่ม	.434	5	.087	.676	.642
	ภายในกลุ่ม	44.145	344	.128		
	รวม	44.579	349			
การเปรียบเทียบปรับ	ระหว่างกลุ่ม	1.468	5	.294	2.337	.052
	ภายในกลุ่ม	43.218	344	.126		
	รวม	44.686	349			
การสอบสวนปากคำ	ระหว่างกลุ่ม	1.871	5	.374	2.915	.014*
	ภายในกลุ่ม	44.152	344	.128		
	รวม	46.022	349			
การตรวจสถานที่เกิดเหตุ	ระหว่างกลุ่ม	.548	5	.110	.527	.756
	ภายในกลุ่ม	71.566	344	.208		
	รวม	72.114	349			
การสืบสวนจับกุม	ระหว่างกลุ่ม	.421	5	.084	.390	.856
	ภายในกลุ่ม	74.373	344	.216		
	รวม	74.794	349			
การเก็บรักษาและการคืน ของกลาง	ระหว่างกลุ่ม	3.248	5	.650	1.632	.151
	ภายในกลุ่ม	136.901	344	.398		
	รวม	140.149	349			

ตาราง 18 (ต่อ)

(n = 350)

ประสิทธิผลในการดำเนินงาน ของงานสอบสวน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การประกันตัวผู้ต้องหา	ระหว่างกลุ่ม	3.714	5	.743	1.713	.131
	ภายในกลุ่ม	149.183	344	.434		
	รวม	152.897	349			
การทำและสรุปลำนวนการ สอบสวน	ระหว่างกลุ่ม	.147	5	.029	.389	.856
	ภายในกลุ่ม	26.033	344	.076		
	รวม	26.181	349			
การเป็นพยานศาลและ การติดตามพยาน	ระหว่างกลุ่ม	2.513	5	.503	1.122	.348
	ภายในกลุ่ม	154.163	344	.448		
	รวม	156.677	349			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.570	5	.114	1.886	.096
	ภายในกลุ่ม	20.773	344	.060		
	รวม	21.342	349			

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านชั้นยศ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานสอบสวน ต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการสอบสวนปากคำ

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานสอบสวน
ต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4
ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ

(n = 350)

ประสิทธิผลในการ ดำเนินงาน ของงานสอบสวน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การรับแจ้งความ	ระหว่างกลุ่ม	.352	2	.176	1.436	.239
	ภายในกลุ่ม	42.531	347	.123		
	รวม	42.883	349			
การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท	ระหว่างกลุ่ม	.077	2	.038	.300	.741
	ภายในกลุ่ม	44.502	347	.128		
	รวม	44.579	349			
การเปรียบเทียบปรับ	ระหว่างกลุ่ม	.404	2	.202	1.581	.207
	ภายในกลุ่ม	44.283	347	.128		
	รวม	44.686	349			
การสอบสวนปากคำ	ระหว่างกลุ่ม	.396	2	.198	1.506	.223
	ภายในกลุ่ม	45.626	347	.131		
	รวม	46.022	349			
การตรวจสถานที่เกิดเหตุ	ระหว่างกลุ่ม	.111	2	.056	.268	.765
	ภายในกลุ่ม	72.003	347	.208		
	รวม	72.114	349			
การสืบสวนจับกุม	ระหว่างกลุ่ม	.127	2	.063	.294	.745
	ภายในกลุ่ม	74.668	347	.215		
	รวม	74.794	349			
การเก็บรักษาและการคืน ของกลาง	ระหว่างกลุ่ม	1.213	2	.607	1.515	.221
	ภายในกลุ่ม	138.935	347	.400		
	รวม	140.149	349			

ตาราง 19 (ต่อ)

(n = 350)

ประสิทธิผลในการ ดำเนินงาน ของงานสอบสวน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การประกันตัวผู้ต้องหา	ระหว่างกลุ่ม	3.180	2	1.590	3.685	.026*
	ภายในกลุ่ม	149.717	347	.431		
	รวม	152.897	349			
การทำและสรุปสำนวนการ สอบสวน	ระหว่างกลุ่ม	.065	2	.032	.429	.652
	ภายในกลุ่ม	26.116	347	.075		
	รวม	26.181	349			
การเป็นพยานศาลและ การติดตามพยาน	ระหว่างกลุ่ม	4.315	2	2.157	4.913	.008*
	ภายในกลุ่ม	152.362	347	.439		
	รวม	156.677	349			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.340	2	.170	2.812	.061
	ภายในกลุ่ม	21.002	347	.061		
	รวม	21.342	349			

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานสอบสวน ต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ 1) ด้านการประกันตัวผู้ต้องหา และ 2) ด้านการเป็นพยานศาลและการติดตามพยาน

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานสอบสวน ต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านคุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจ ชั้นสัญญาบัตร

(n = 350)

ประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การรับแจ้งความ	ระหว่างกลุ่ม	.158	3	.053	.426	.735
	ภายในกลุ่ม	42.725	346	.123		
	รวม	42.883	349			
การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท	ระหว่างกลุ่ม	.688	3	.229	1.808	.145
	ภายในกลุ่ม	43.891	346	.127		
	รวม	44.579	349			
การเปรียบเทียบปรับ	ระหว่างกลุ่ม	1.304	3	.435	3.467	.016*
	ภายในกลุ่ม	43.382	346	.125		
	รวม	44.686	349			
การสอบสวนปากคำ	ระหว่างกลุ่ม	.982	3	.327	2.514	.058
	ภายในกลุ่ม	45.041	346	.130		
	รวม	46.022	349			
การตรวจสถานที่เกิดเหตุ	ระหว่างกลุ่ม	1.839	3	.613	3.018	.030*
	ภายในกลุ่ม	70.275	346	.203		
	รวม	72.114	349			
การสืบสวนจับกุม	ระหว่างกลุ่ม	1.629	3	.543	2.569	.054
	ภายในกลุ่ม	73.165	346	.211		
	รวม	74.794	349			
การเก็บรักษาและการคืนของกลาง	ระหว่างกลุ่ม	2.359	3	.786	1.974	.118
	ภายในกลุ่ม	137.790	346	.398		
	รวม	140.149	349			

ตาราง 20 (ต่อ)

(n = 350)

ประสิทธิผลในการ ดำเนินงาน ของงานสอบสวน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การประกันตัวผู้ต้องหา	ระหว่างกลุ่ม	3.262	3	1.087	2.514	.058
	ภายในกลุ่ม	149.636	346	.432		
	รวม	152.897	349			
การทำและสรุปสำนวนการ สอบสวน	ระหว่างกลุ่ม	.036	3	.012	.157	.925
	ภายในกลุ่ม	26.145	346	.076		
	รวม	26.181	349			
การเป็นพยานศาลและ การติดตามพยาน	ระหว่างกลุ่ม	1.816	3	.605	1.352	.257
	ภายในกลุ่ม	154.861	346	.448		
	รวม	156.677	349			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.473	3	.158	2.611	.051
	ภายในกลุ่ม	20.870	346	.060		
	รวม	21.342	349			

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านคุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานสอบสวน ต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ 1) ด้านการเปรียบเทียบปรับและ 2) ด้านการตรวจสถานที่เกิดเหตุ

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานสอบสวน ต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านขนาดของสถานีตำรวจที่พนักงานสอบสวน ปฏิบัติงานอยู่

(n = 350)

ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การรับแจ้งความ	ระหว่างกลุ่ม	.007	2	.003	.027	.973
	ภายในกลุ่ม	42.876	347	.124		
	รวม	42.883	349			
การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท	ระหว่างกลุ่ม	.174	2	.087	.680	.507
	ภายในกลุ่ม	44.405	347	.128		
	รวม	44.579	349			
การเปรียบเทียบปรับ	ระหว่างกลุ่ม	.122	2	.061	.475	.622
	ภายในกลุ่ม	44.564	347	.128		
	รวม	44.686	349			
การสอบสวนปากคำ	ระหว่างกลุ่ม	.369	2	.185	1.403	.247
	ภายในกลุ่ม	45.653	347	.132		
	รวม	46.022	349			
การตรวจสถานที่เกิดเหตุ	ระหว่างกลุ่ม	1.069	2	.535	2.611	.075
	ภายในกลุ่ม	71.045	347	.205		
	รวม	72.114	349			
การสืบสวนจับกุม	ระหว่างกลุ่ม	1.395	2	.697	3.297	.038*
	ภายในกลุ่ม	73.399	347	.212		
	รวม	74.794	349			
การเก็บรักษาและการคืนของกลาง	ระหว่างกลุ่ม	.471	2	.235	.585	.558
	ภายในกลุ่ม	139.678	347	.403		
	รวม	140.149	349			

ตาราง 21 (ต่อ)

(n = 350)

ประสิทธิผลในการดำเนินงาน ของงานสอบสวน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การประกันตัวผู้ต้องหา	ระหว่างกลุ่ม	.017	2	.009	.019	.981
	ภายในกลุ่ม	152.880	347	.441		
	รวม	152.897	349			
การทำและสรุปสำนวนการ สอบสวน	ระหว่างกลุ่ม	.010	2	.005	.065	.937
	ภายในกลุ่ม	26.171	347	.075		
	รวม	26.181	349			
การเป็นพยานศาลและ การติดตามพยาน	ระหว่างกลุ่ม	.869	2	.434	.967	.381
	ภายในกลุ่ม	155.808	347	.449		
	รวม	156.677	349			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.179	2	.090	1.471	.231
	ภายในกลุ่ม	21.163	347	.061		
	รวม	21.342	349			

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านขนาดของสถานีตำรวจที่พนักงานสอบสวนปฏิบัติงานอยู่ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานสอบสวน ต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการสืบสวนจับกุม

ตาราง 22 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวน
สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อสมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
1. ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 มีความแตกต่างกันตามปัจจัย ส่วนบุคคล ด้านเพศ	ปฏิเสธ
2. ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 มีความแตกต่างกันตามปัจจัย ส่วนบุคคล ด้านอายุ	ปฏิเสธ
3. ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 มีความแตกต่างกันตามปัจจัย ส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา	ปฏิเสธ
4. ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 มีความแตกต่างกันตามปัจจัย ส่วนบุคคล ด้านชั้นยศ	ปฏิเสธ
5. ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 มีความแตกต่างกันตามปัจจัย ส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ	ปฏิเสธ
6. ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วน บุคคล ด้านคุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจ ชั้นสัญญาบัตร	ปฏิเสธ
7. ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 มีความแตกต่างกันตามปัจจัย ส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาขนาดของสถานีตำรวจ ที่พนักงานสอบสวนปฏิบัติงานอยู่	ปฏิเสธ

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ในภาพรวม แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ สถานภาพ คุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และขนาดของสถานีตำรวจที่พนักงานสอบสวนปฏิบัติงานอยู่ พบว่า ประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน ทุกปัจจัยส่วนบุคคล

จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสอบสวน สถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 อันประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ สถานภาพ คุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และขนาดของสถานีตำรวจที่พนักงานสอบสวนปฏิบัติงานอยู่ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4

**ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนา
ประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4**

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผล
ในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 รายละเอียดดังตาราง 23

ตาราง 23 จำนวนและร้อยละของประชากรกลุ่มตัวอย่าง ที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด

(n = 350)

ผู้ตอบ/ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	จำนวนคน (n = 350)	ร้อยละ
-ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	163	46.57
-ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	187	53.43
รวม	350	100

จากตาราง 23 พบว่า ในจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 350 คน ซึ่งเป็นพนักงานสอบสวน สถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 จากแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 46.57 ส่วนที่เหลือจำนวน 187 คน เป็นผู้ที่ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด คิดเป็นร้อยละ 53.43

การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 สามารถสรุปเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารงานที่มีแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ว่าต้องการอะไร และกำลังจะทำอะไร มีเป้าหมายอย่างไร ซึ่งจะทำให้พนักงานสอบสวน สถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 มีความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้อง และมีความรู้สึก ถึงการมีส่วนร่วมหน่วยงานอาจจะนำวิธีการบริหารแบบการมีส่วนร่วมหรือการบริหารงานโดยวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นเทคนิคในการบริหารงาน ที่เปิดโอกาสให้กับบุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย

ในการทำงาน และมีความเป็นอิสระในการทำงานซึ่งจะนำไปสู่การทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ผู้บริหารควรสนับสนุน และส่งเสริมให้พนักงานสอบสวน สถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ได้แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เช่น ส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อส่งเสริมให้เข้ารับการอบรม สัมมนาในสายงานที่รับผิดชอบ อาจร่วมกับหน่วยงานตำรวจหรือหน่วยงานอื่นในการจัดทำโครงการฝึกอบรมต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ซึ่งเป็นการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

3. ผู้บริหารควรพิจารณาจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งวัสดุอุปกรณ์ที่มีปริมาณและคุณภาพให้มากพอกับการทำงาน ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมและให้มีความสะดวกเกิดความคล่องตัวสูงขึ้น เพื่อเป็นการสนับสนุนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

4. ควรมีการปรับปรุง พัฒนาระบบการพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบให้แก่เจ้าหน้าที่ที่เหมาะสม สอดคล้องกับภาระงาน รับผิดชอบ มีความเป็นธรรม และโปร่งใส

5. ควรจัดสรรงบประมาณในการปฏิบัติหน้าที่ค่าน้ำมัน ยานพาหนะ ค่าตอบแทนพิเศษให้แก่เจ้าหน้าที่อย่างเพียงพอและเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

6. สถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ควรมีการจัดระบบการผลัดเปลี่ยนเวรยามหรือระบบการทำงานที่ชัดเจนเป็นระบบ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ฯ มีวันหยุดงานที่เหมาะสม มีเวลาพักผ่อน และอยู่กับครอบครัว

7. ผู้บังคับบัญชาของ สถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ควรเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่ และการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในชุดต่าง ๆ เป็นประจำ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่ฯ

8. สถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ควรให้การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีคุณภาพ และพร้อมใช้งาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน
สังกัดตำรวจภูธร ภาค 4” ได้ผลสรุป ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของประชากรกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานสอบสวน
สถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 มีจำนวน 350 คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย คิดเป็น
ร้อยละ 93.43 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.14 มีการศึกษาในระดับปริญญา
ตรี คิดเป็นร้อยละ 69.43 มีชั้นยศ ร.ต.อ. คิดเป็นร้อยละ 37.71 มีสถานภาพ สมรส คิดเป็น
ร้อยละ 75.71 คุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร คือ ร.ร.นรต.
คิดเป็นร้อยละ 46.29 และขนาดของสถานีตำรวจที่พนักงานสอบสวนปฏิบัติงานอยู่
อยู่ในขนาดของกลาง คิดเป็นร้อยละ 41.14 ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีประสิทธิผลอยู่ใน
ระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การรับแจ้งความ ($\bar{X} = 4.39$)
รองลงมาคือ การตรวจสถานที่เกิดเหตุ ($\bar{X} = 4.39$) การไต่ถามผู้ต้องหา ($\bar{X} = 4.34$)
การสอบสวนปากคำ ($\bar{X} = 4.34$) การเปรียบเทียบปรับ ($\bar{X} = 4.32$) การเก็บรักษาและ
การคืนของกลาง ($\bar{X} = 4.31$) การประกันตัวผู้ต้องหา ($\bar{X} = 4.30$) การสืบสวนจับกุม
($\bar{X} = 4.29$) การทำและสรุปสำนวนการสอบสวน ($\bar{X} = 4.13$) และการเป็นพยานศาลและ
การติดตามพยาน ($\bar{X} = 3.98$) ตามลำดับ โดยสามารถสรุปผลในแต่ละด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านการรับแจ้งความ ประสิทธิภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความรวดเร็วในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในการรับแจ้งความ ($\bar{X} = 4.48$) รองลงมาคือ การปฏิบัติงานการรับแจ้งความของพนักงานสอบสวน ($\bar{X} = 4.43$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความมีมนุษยสัมพันธ์ของพนักงานสอบสวนที่รับแจ้งความ ($\bar{X} = 4.32$)

2.2 ด้านการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ประสิทธิภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 4.34$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ พนักงานสอบสวนไกล่เกลี่ยเฉพาะคดีที่อยู่ในขอบเขตอำนาจเท่านั้น ($\bar{X} = 4.35$) รองลงมาคือ ความเป็นกลางของพนักงานสอบสวนในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ($\bar{X} = 4.35$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ คู่กรณีมีความพอใจต่อสิทธิประโยชน์อันเกิดจากการไกล่เกลี่ยของพนักงานสอบสวน ($\bar{X} = 4.33$)

2.3 ด้านการเปรียบเทียบปรับ ประสิทธิภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 4.32$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การใช้ดุลพินิจของพนักงานสอบสวนในการเปรียบเทียบปรับมีความเป็นมาตรฐาน ($\bar{X} = 4.36$) รองลงมาคือ ผู้เสียหายยอมรับในการเปรียบเทียบปรับคู่กรณีของพนักงานสอบสวน ($\bar{X} = 4.35$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้ต้องหายอมรับในการเปรียบเทียบปรับของพนักงานสอบสวน ($\bar{X} = 4.26$)

2.4 ด้านการสอบสวนปากคำ ประสิทธิภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 4.34$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ พนักงานสอบสวนมีความชำนาญในการสอบสวนปากคำ ($\bar{X} = 4.42$) รองลงมาคือ พนักงานสอบสวนมีความชำนาญในการใช้เครื่องพิมพ์ดีดหรือเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อบันทึกการสอบสวนปากคำ ($\bar{X} = 4.41$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ พนักงานสอบสวนมีความรู้ความเข้าใจในข้อกฎหมายตลอดจนระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวนปากคำ ($\bar{X} = 4.23$)

2.5 ด้านการตรวจสถานที่เกิดเหตุ ประสิทธิภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ พนักงานสอบสวนมีอุปกรณ์เครื่องมือที่จำเป็นในการตรวจที่เกิดเหตุอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 4.48$) รองลงมาคือ การออกรายงานการตรวจสถานที่ที่เกิดเหตุของ

เจ้าหน้าที่ดำเนินงานตรวจสอบสถานที่เกิดเหตุมีความรวดเร็ว ถูกต้อง และแม่นยำ ($\bar{X} = 4.46$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การเก็บวัตถุพยานหลักฐานในที่เกิดเหตุของเจ้าหน้าที่ดำเนินงานตรวจสอบสถานที่เกิดเหตุมีความรวดเร็ว ถูกต้อง และแม่นยำ ($\bar{X} = 4.15$)

2.6 ด้านการสืบสวนจับกุม ประสิทธิภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การให้ความร่วมมือช่วยเหลือในการสืบสวนจับกุมของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.48$) รองลงมาคือ การสืบสวนจับกุมผู้กระทำความผิดซึ่งหน้าเป็นไปด้วยความรวดเร็วถูกต้อง ($\bar{X} = 4.44$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานีตำรวจมีการแสวงหาความร่วมมือจากประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานการสืบสวนจับกุมผู้กระทำความผิด ($\bar{X} = 3.72$)

2.7 ด้านการเก็บรักษาและการคืนของกลาง ประสิทธิภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความรับผิดชอบต่อความเสียหายในของกลางของพนักงานสอบสวน ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมาคือ ความรวดเร็วในการคืนของกลางให้กับเจ้าของหรือผู้มีสิทธิรับคืน ($\bar{X} = 4.29$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การวินิจฉัยเพื่อคืนของกลางเป็นไปด้วยความถูกต้องและเที่ยงธรรม ($\bar{X} = 4.27$)

2.8 ด้านการประกันตัวผู้ต้องหา ประสิทธิภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ พนักงานสอบสวนเกี่ยวกับการประกันตัวผู้ต้องหา มีการปฏิบัติงานอย่างเที่ยงธรรมเป็นไปตามกฎระเบียบ ($\bar{X} = 4.36$) รองลงมาคือ ขั้นตอนการประกันตัวผู้ต้องหา มีความรวดเร็วถูกต้อง ($\bar{X} = 4.32$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ พนักงานสอบสวนมีการนัดผู้ต้องหา มาพบเพื่อรายงานตัวเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.25$)

2.9 ด้านการทำและสรุปสำนวนการสอบสวน ประสิทธิภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ พนักงานอัยการให้การยอมรับต่อสรุปสำนวนการสอบสวน ($\bar{X} = 4.29$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีความเห็นทางคดีสอดคล้องกับสรุปสำนวนการสอบสวนของพนักงานสอบสวน ($\bar{X} = 4.19$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ พนักงานสอบสวนปฏิบัติตามกฎระเบียบในการทำและสรุปสำนวนการสอบสวนอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 3.91$)

2.10 ด้านการเป็นพยานศาลและการติดตามพยาน ประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ พนักงานสอบสวนปฏิบัติตามกฎระเบียบเกี่ยวกับการเป็นพยานศาลและการติดตามพยานอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมาคือ การติดตามและนำพยานไปให้การต่อศาลเป็นไปด้วยความรวดเร็วและถูกต้อง ($\bar{X} = 4.01$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ พนักงานอัยการมีความพึงพอใจการติดตามและนำพยานไปให้การต่อศาลของพนักงานสอบสวน ($\bar{X} = 3.88$)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานสอบสวน ต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปผลได้ดังนี้

2.1 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการสอบสวนปากคำ

2.2 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่า ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการเปรียบเทียบปรับ

2.3 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการเปรียบเทียบปรับ

2.4 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านชั้นยศ พบว่า ต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการสอบสวนปากคำ

2.5 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ พบว่า ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ 1) ด้านการประกันตัวผู้ต้องหา และ 2) ด้านการเป็นพยานศาลและการติดตามพยาน

2.6 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านคุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร พบว่า ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ 1) ด้านการเปรียบเทียบปรับและ 2) ด้านการตรวจสถานที่เกิดเหตุ

2.7 ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านขนาดของสถานีตำรวจที่พนักงานสอบสวนปฏิบัติงานอยู่ พบว่า ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการสืบสวนจับกุม

3. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสอบสวน สถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 อันประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ สถานภาพ คุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และขนาดของสถานีตำรวจที่พนักงานสอบสวนปฏิบัติงานอยู่ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยภาพรวม

4. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ได้แก่

4.1 ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารงานที่มีแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ว่าต้องการอะไร และกำลังจะทำอะไร มีเป้าหมายอย่างไร ซึ่งจะทำให้พนักงานสอบสวน สถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 มีความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้อง และมีความรู้สึก ถึงการมีส่วนร่วมหน่วยงานอาจจะนำวิธีการบริหารแบบการมีส่วนร่วมหรือการบริหารงานโดยวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นเทคนิคในการบริหารงาน ที่เปิดโอกาสให้กับบุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน และมีความเป็นอิสระในการทำงานซึ่งจะนำไปสู่การทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4.2 ผู้บริหารควรสนับสนุน และส่งเสริมให้พนักงานสอบสวน สถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ได้แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เช่น ส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อส่งเสริมให้

เข้ารับการอบรม สัมมนาในสายงานที่รับผิดชอบ อาจร่วมกับหน่วยงานตำรวจหรือหน่วยงานอื่นในการจัดทำโครงการฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ซึ่งเป็นการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

4.3 ผู้บริหารควรพิจารณาจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งวัสดุอุปกรณ์ ที่มีปริมาณและคุณภาพให้มากพอกับการทำงาน ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมและให้มีความสะดวกเกิดความคล่องตัวสูงขึ้น เพื่อเป็นการสนับสนุนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

4.4 ควรมีการปรับปรุง พัฒนาระบบการพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบให้แก่เจ้าหน้าที่ที่เหมาะสม สอดคล้องกับภาระงาน รับผิดชอบ มีความเป็นธรรม และโปร่งใส

4.5 ควรจัดสรรงบประมาณในการปฏิบัติหน้าที่ค่าน้ำมัน ยานพาหนะ ค่าตอบแทนพิเศษให้แก่เจ้าหน้าที่อย่างเพียงพอและเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

4.6 สถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ควรมีการจัดระบบการผลัดเปลี่ยนเวรยามหรือระบบการทำงานที่ชัดเจนเป็นระบบ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ มีวันหยุดงานที่เหมาะสม มีเวลาพักผ่อน และอยู่กับครอบครัว

4.7 ผู้บังคับบัญชาของ สถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ควรเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่ และการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในชุดต่าง ๆ เป็นประจำ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่

4.8 สถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ควรให้การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีคุณภาพ และพร้อมใช้งาน

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การรับแจ้งความ ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมาคือ การตรวจสถานที่เกิดเหตุ ($\bar{X} = 4.39$) การไต่ถามผู้ต้องหา ($\bar{X} = 4.34$) การสอบสวนปากคำ ($\bar{X} = 4.34$) การเปรียบเทียบปรับ ($\bar{X} = 4.32$) การเก็บรักษาและการคืนของกลาง ($\bar{X} = 4.31$) การประกันตัวผู้ต้องหา ($\bar{X} = 4.30$)

การสืบสวนจับกุม ($\bar{X} = 4.29$) การทำและสรุปสำนวนการสอบสวน ($\bar{X} = 4.13$) และ
การเป็นพยานศาลและการติดตามพยาน ($\bar{X} = 3.98$) ตามลำดับ

โดยด้านการรับแจ้งความ ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เมื่อพิจารณารายข้อ
พบว่า มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความรวดเร็ว
ในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในการรับแจ้งความ ($\bar{X} = 4.48$) รองลงมาคือ
การปฏิบัติงานการรับแจ้งความของพนักงานสอบสวน ($\bar{X} = 4.43$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย
น้อยที่สุด คือ ความมีมนุษยสัมพันธ์ของพนักงานสอบสวนที่รับแจ้งความ ($\bar{X} = 4.32$) และ
ด้านการเป็นพยานศาลและการติดตามพยาน ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อพิจารณา
รายข้อ พบว่า มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ
พนักงานสอบสวนปฏิบัติตามกฎระเบียบเกี่ยวกับการเป็นพยานศาลและการติดตามพยาน
อย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมาคือ การติดตามและนำพยานไปให้การต่อศาลเป็นไป
ด้วยความรวดเร็วและถูกต้อง ($\bar{X} = 4.01$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ พนักงานอัยการ
มีความพึงพอใจการติดตามและนำพยานไปให้การต่อศาลของพนักงานสอบสวน
($\bar{X} = 3.88$)

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าพนักงานสอบสวน สถานีตำรวจ สังกัด
ตำรวจภูธรภาค 4 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง
และที่มีการปรับปรุงแก้ไขเปลี่ยนแปลง ศึกษารูปแบบแนวโน้มการกระทำผิดรูปแบบใหม่ ๆ
และวิทยาการที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง มีเทคนิค ความชำนาญในงานสอบสวน สามารถ
แก้ไขปัญหา อุปสรรค และหาทางออกได้อย่างเหมาะสม สามารถใช้ดุลพินิจในฐานะ
พนักงานสอบสวนได้อย่างเหมาะสม ถูกต้องตามกฎหมาย มีการสืบค้นข้อมูล แสวงหา
ข้อเท็จจริง และรวบรวมพยานหลักฐานอย่างครบถ้วนจนสามารถบ่งชี้แยกแยะถึงผู้กระทำ
ความผิดหรือผู้บริสุทธิ์ได้ และตรวจสอบข้อบกพร่อง วิธีการแก้ไข ข้อเสนอแนะในสำนวน
การสอบสวนได้อย่างถูกต้องเป็นไปตามคำสั่ง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจน
สรุปตีความ วิเคราะห์ข้อมูลในคดีได้ตามขอบเขตของกฎหมาย นอกจากนั้นพนักงาน
สอบสวน สถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ต่างพยายามปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้อง และ
เสร็จตามกำหนดระยะเวลา ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดทน ขยันหมั่นเพียร ตั้งใจแก้ไขปัญหา
ของประชาชนมีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบตราความถูกต้องเพื่อให้ได้งาน
ที่มีคุณภาพ และมีการติดตามประเมินผลงานของตนเองให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน
 ตลอดจนทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงาน

ที่รับผิดชอบ จึงส่งผลให้ประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

นอกจากนั้น ในปัจจุบันจะเห็นได้ว่ามีหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม บางหน่วยงาน ได้พยายามที่จะเข้ามาควบคุมงานสอบสวนของตำรวจโดยตรงได้เสนอให้มีการแก้ไขกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและกฎหมายที่เกี่ยวข้องใหม่ และพากษ์วิจารณ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนว่าไม่เข้าใจในตัวบทกฎหมายอย่างถ่องแท้ ทำให้เกิดการบิดเบือนข้อเท็จจริงแห่งคดี ไม่ให้ความเป็นธรรมแก่คู่กรณีสิทธิเสรีภาพของประชาชน โดยเฉพาะสิทธิของประชาชน จึงให้พนักงานสอบสวนต้องมีความละเอียดรอบคอบ ชยันและอดทน ต้องเป็นผู้ที่มีความเสียสละ ต้องทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจดำเนินการ ปฏิบัติงานมากกว่างานในหน้าที่อื่น

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรพงษ์ แสงศร (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะของพนักงานสอบสวนกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะของพนักงานสอบสวนอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรัส บุญลา (2558) ได้ทำการศึกษา ประสิทธิภาพในการบริหารงานสืบสวนของสถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานสืบสวนของสถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการในภาพรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมากและประสิทธิภาพในการบริหารงานสืบสวนของสถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ ในภาพรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัศวิน มะลัยสิทธิ์ (2558) ได้ทำการศึกษาแนวทางการสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของตำรวจฝ่ายสืบสวน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ คมสันต์ คำสีลา (2556) ที่ได้ทำการศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของงานสอบสวน สถานีตำรวจภูธร ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของงานสอบสวน สถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การเก็บรักษาของกลางและการคืนของกลาง (ค่าเฉลี่ย 4.61) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การตรวจสถานที่เกิดเหตุ (ค่าเฉลี่ย 4.48) อยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ว่าที่ร้อยตรีสนั่น สันหลี่ (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะตามตำแหน่งงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษและพนักงาน

สอบสวนคดีพิเศษกรมสอบสวนคดีพิเศษ ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่และพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ ส่วนใหญ่แสดงสมรรถนะตามตำแหน่งงานในด้านการแสวงหาข้อเท็จจริงมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการสืบสวนและการสอบสวนคดีพิเศษ ตามลำดับ ส่วนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ด้าน ทั้งด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณผลงาน และด้านความทันเวลา ตามลำดับ

2. จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสอบสวน ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ สถานภาพ คุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจ ชั้นสัญญาบัตร และขนาดของสถานีตำรวจที่พนักงานสอบสวนปฏิบัติงานอยู่ ที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยภาพรวม จากผลการวิจัย แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสอบสวน ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ สถานภาพ คุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และขนาดของสถานีตำรวจที่พนักงานสอบสวนปฏิบัติงานอยู่ ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 โดยภาพรวม แต่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 รายด้าน บางด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเปรียบเทียบปรับ 2) ด้านการประกันตัวผู้ต้องหา) ด้านการเป็นพยานศาลและการติดตามพยาน 4) ด้านการตรวจสถานที่เกิดเหตุ และ 5) ด้านการสืบสวนจับกุม

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัคริณ มะลัยสิทธิ์ (2558) ได้ทำการศึกษาแนวทางการสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของตำรวจฝ่ายสืบสวน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติ หน้าที่ไม่แตกต่างกัน เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน ที่มีชั้นยศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนที่มีเงินเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรพล แสงพุ่ม (2557) ได้ทำการศึกษา ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก พบว่า ปัจจัยด้าน อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงาน สถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ คมสันต์ คำลีลา (2556) ที่ได้ทำการศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของงานสอบสวน สถานีตำรวจภูธร ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของงานสอบสวน สถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธร ในจังหวัดสกลนคร จำแนกตามปัจจัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ทุกปัจจัย พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของงานสอบสวน สถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธร ในจังหวัดสกลนครในภาพรวม ไม่มีความ แตกต่างกัน

ซึ่งจากผลการวิจัยแสดงว่า พนักงานสอบสวนสถานีตำรวจ สังกัด ตำรวจภูธรภาค 4 ทุกนาย ต่างปฏิบัติงานและปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามหลักการแนวคิด เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการตำรวจประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณ ของตำรวจ พ.ศ.2553 ว่าด้วยมาตรฐานคุณธรรม และอุดมคติของตำรวจมาตรฐานทาง จริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ (1) มาตรฐานทางจริยธรรมของตำรวจ ได้แก่ ข้อ 9 ข้าราชการตำรวจต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเกิดประโยชน์ สูงสุด โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ ประชาชน ชุมชน และประเทศชาติเป็นสำคัญ ซึ่งต้องประพฤติปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว กระตือรือร้น รอบคอบ โปร่งใส ตรวจสอบ ได้และเป็น ธรรมด้วยความวิริยะอุตสาหะ ซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ ใช้ปฏิภาณไหวพริบ กล้าหาญและอดทนความรับผิดชอบ ความเต็มใจ ไม่ละทิ้งหน้าที่ ไม่หลีกเลี่ยงหรือปิด ความรับผิดชอบ และ ข้อ 10 ข้าราชการตำรวจต้องมีจิตสำนึกของความเป็น ผู้พิทักษ์สันติราษฎร์เพื่อให้ประชาชนศรัทธาและเชื่อมั่นซึ่งต้องประพฤติปฏิบัติโดยมีท่าที เป็นมิตร มีมนุษยสัมพันธ์อันดี และมีความสุภาพอ่อนโยนต่อประชาชน ผู้รับบริการ รวมทั้ง ให้บริการประชาชนด้วยความเต็มใจ รวดเร็ว และไม่เลือกปฏิบัติปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือ ไว้วางใจของประชาชน ไม่เบียดเบียน ไม่แสดงกริยาหรือท่าทางไม่สุภาพหรือไม่ให้เกียรติ รวมทั้งไม่ใช้อภัยคา กริยา หรือท่าทาง ที่มีลักษณะหยาบคาย ดูหมิ่น หรือเหยียดหยาม ประชาชนเอื้อเฟื้อ สงเคราะห์ และช่วยเหลือประชาชนเมื่ออยู่ในฐานะที่จำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือ หรือประสบเคราะห์จากอุบัติเหตุ การละเมิดกฎหมาย หรือภัยอื่น ๆ ไม่ว่า บุคคลนั้นจะเป็นผู้ต้องสงสัยหรือผู้กระทำผิดกฎหมายหรือไม่ และมุ่งเน้นการอำนวยความสะดวก ยุติธรรมให้กับภาคประชาชนอย่างแท้จริง ด้วยเหตุผลนี้จึงทำให้ ความคิดเห็นของพนักงานสอบสวน ต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4

ในภาพรวม ตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ สถานภาพ
คุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และขนาดของสถานีตำรวจ
ที่พนักงานสอบสวนปฏิบัติงานอยู่ ในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ควรส่งเสริมและกำกับดูแล
ให้พนักงานสอบสวนที่ปฏิบัติงานด้านการรับแจ้งความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชน
ที่มาแจ้งความ สามารถอธิบายสร้างความเข้าใจในเรื่องการรับแจ้งความ และการอำนวยความสะดวก
ความสะดวก

1.2 สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ควรส่งเสริมและกำกับดูแล
ให้พนักงานสอบสวนที่ปฏิบัติงานด้านการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ให้มีความเป็นกลางในการ
ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท เพื่อให้คู่กรณีมีความพอใจต่อสิทธิประโยชน์อันเกิดจากการไกล่เกลี่ย
ของพนักงานสอบสวน

1.3 สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ควรส่งเสริมและกำกับดูแล
ให้พนักงานสอบสวนที่ปฏิบัติงานด้านการเปรียบเทียบปรับ ให้ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง
มีความเป็นมาตรฐาน เพื่อให้ผู้ต้องหายอมรับในการเปรียบเทียบปรับของพนักงานสอบสวน

1.4 สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ควรส่งเสริมและสนับสนุน
ให้พนักงานสอบสวน เข้ารับการฝึกอบรมและศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อให้มีความรู้
ความเข้าใจในข้อกฎหมายตลอดจนระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวนปากคำ มากขึ้น

1.5 สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ควรส่งเสริมและกำกับดูแล
ให้พนักงานสอบสวนที่ปฏิบัติงานด้านการตรวจสถานที่เกิดเหตุ ให้ดำเนินการเก็บวัตถุ
พยานหลักฐานในที่เกิดเหตุให้มีความรวดเร็ว ถูกต้อง และแม่นยำ

1.6 สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ควรมีการแสวงหาความร่วมมือ
จากประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนจับกุมผู้กระทำ
ความผิด โดยการขอความร่วมมือหน่วยการปกครองท้องถิ่น ได้แก่ เทศบาล และองค์การ
บริหารส่วนตำบลเข้ามามีบทบาทในการปฏิบัติงานการสืบสวนในพื้นที่รับผิดชอบร่วมกับ
คณะกรรมการ หมู่บ้าน/ชุมชน อย่างใกล้ชิด

1.7 สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ควรส่งเสริมและกำกับดูแลให้พนักงานสอบสวนที่ปฏิบัติงานด้านการเก็บรักษาและการคืนของกลาง ให้ดำเนินการวินิจฉัยเพื่อคืนของกลางเป็นไปด้วยความถูกต้องและเที่ยงธรรม

1.8 สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ควรส่งเสริมและกำกับดูแลให้พนักงานสอบสวนที่ปฏิบัติงานด้านการประกันตัวผู้ต้องหาให้มีการปฏิบัติงานอย่างเที่ยงธรรมเป็นไปตามกฎระเบียบ

1.9 สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ควรส่งเสริมและกำกับดูแลให้พนักงานสอบสวนที่ปฏิบัติงานด้านการทำและสรุปสำนวนการสอบสวน ให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบในการทำและสรุปสำนวนการสอบสวนอย่างเคร่งครัด

1.10 สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ควรส่งเสริมและกำกับดูแลให้พนักงานสอบสวนที่ปฏิบัติงานด้านการเป็นพยานศาลและการติดตามพยานให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบเกี่ยวกับการเป็นพยานศาลและการติดตามพยานอย่างเคร่งครัด เพื่อให้พนักงานอัยการมีความพึงพอใจการติดตามและนำพยานไปให้การต่อศาลของพนักงานสอบสวน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ตามปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความแตกต่างกัน ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษารูปแบบอื่น เช่น ควรศึกษาสภาพปัญหาการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน สถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4

2.2 ควรศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 เช่น ภาวะผู้นำของพนักงานสอบสวน ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานีตำรวจ วัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงาน เป็นต้น

2.3 ควรทำการศึกษาในเชิงคุณภาพ เพื่อหาข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับสภาพปัญหาและแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน สถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 เพื่อเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกรัตน์ ภูระหงษ์. (2549). *ประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษา ด้านผลผลิต ของผู้บริหารและพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล จังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาการบริหารการศึกษาลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2557). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามลดา.
- กิตติชัย รุจิราวิจิตรชัย. (2558). *การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษาลพบุรี. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- คมกฤษ ลิ้มเรืองวุฒิกุล. (2547). *การประเมินประสิทธิผลของโครงการการศึกษาโดยใช้แนวทางบาลานซ์ สกอร์การ์ด*. การศึกษาโครงการเฉพาะปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- คมสันต์ คำสีลา. (2556). *ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของงานสอบสวน สถานีตำรวจภูธร ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร*. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น
- จรัส บุญลา. (2558). *ประสิทธิผลในการบริหารงานสืบสวนของสถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- จักรพงษ์ แสงศร. (2559). *สมรรถนะของพนักงานสอบสวนกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่*. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- จันทนา ปาเดช. ดาบตำรวจหญิง. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจนครบาลมีนบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ชัยวุฒิ เกียรติกองกำจาย. (2557). *การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการสอบสวนของพนักงานสอบสวนหญิง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

- ชาญณรงค์ สุราสา. (2550). *ประสิทธิผลการดำเนินงานโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียน*
ใน ผืนของโรงเรียนต้นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1.
 สารนิพนธ์หลักสูตรมหาบัณฑิต. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.* (พิมพ์ครั้งที่ 8).
 กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ดิน ปรัชญพุทธิ. (2551). *การบริหารการพัฒนา ความหมาย เนื้อหา แนวทางและ*
ปัญหา (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ตำรวจภูธรภาค 4. (2562). *ข้อมูลพื้นฐานตำรวจภูธรภาค 4.* ขอนแก่น: ตำรวจภูธรภาค 4.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2533). *การบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2555). *พฤติกรรมบุคคลในองค์การ.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เจริญพัฒน์.
- ธีรบุญย์ มั่งมี. (2544). *รวมระเบียบ คำสั่ง และแนวทางปฏิบัติในการสอบสวนคดีอาญา*
พ.ศ. 2543 – 2544 เล่ม 13. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุตรไพศาล.
- นพพร ธนะชัยขันธ. (2555). *สถิติเบื้องต้นสำหรับการวิจัย.* กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒนา.
- ภวัต น้อมกลาง. (2551). *ปัญหา อุปสรรคของพนักงานสอบสวนในการสอบสวนประชาชน*
ที่กระทำผิดอาญาตามกฎหมาย: ศึกษากรณี สถานีตำรวจนครบาลจระเข้ข่อย.
ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภัทรพร เกษสังข์. (2549). *การวิจัยทางการศึกษา.* เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2553). *สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย.* พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ:
 เรือนแก้วการพิมพ์.
- ปาณิสรา จรัสวิญญู. (2550). *การวางแผนและการจัดการโครงการ.* กำแพงเพชร:
 มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- พงษ์เทพ จันทสุวรรณ. (2553). *ประสิทธิผลองค์การ: ปฏิบทแห่งมนทัศน์. วารสาร*
ร่วมพฤษ์, 28(3), 134-182.
- พรชัย เชื้อชูชาติ. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนกับ*
ประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล ในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก.
 วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พฤทธิพงศ์ พรหมเต็ม. (2557). *ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สืบสวน สถานีตำรวจนครบาลมีนบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- พัชรพล แสงพุ่ม. (2557). *ประสิทธิผลการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. พระนครศรีอยุธยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ภรณ์ มหานนท์. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ โอเดียนสโตร์.
- ภูชิต มหาพรหม. (2555). *การพัฒนาารูปแบบการสืบสวนคดีอาญาของบัญชาการตำรวจนครบาล*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- แมน รทอง. (2544). *ประสิทธิผลในการให้บริการของสถานีตำรวจ: ศึกษาเฉพาะกรณี สถานีตำรวจนครบาล ในกองบังคับการตำรวจนครบาล 4*. วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ยิ่งบุญ พดด้วง. (2547). *การศึกษาประสิทธิผลในการดำเนินการตามโครงการจัดระบบพัฒนามาตรฐานสากลของประเทศไทยด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของภาครัฐของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองสมุทรปราการ*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2551). *การประเมินโครงการ แนวคิดและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุจา รอดเข็ม. (2547). *การพัฒนาารูปแบบการประเมินประสิทธิผลขององค์การของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประยุกต์ตามแนวทางการประเมินองค์การแบบสมดุล*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาบริการการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รพีพัฒน์ ศรีศิลาภิรักษ์. (2556). *ปัญหาอุปสรรคและแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายสอบสวนในระบบงานยุติธรรม*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- รุ่ง แก้วแดง และ ชัยณรงค์ สุวรรณสาร. (2553). *แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์กร*. ในประมวลสารระดับชาติทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 9-12. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รุจธนาภิตดี พรหมอนุมัติ. (2554). *การพัฒนาทางด้านสืบสวนของกองกำกับการสืบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรภาค 9*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2550). *นโยบายสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: บริษัท บพิศการพิมพ์ จำกัด.
- วิทยา ดานธำรงกุล. (2550). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- วิทยา ราชแก้ว. (2558). *แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจฝ่ายสืบสวนกองกำกับการ สืบสวนตำรวจภูธร จังหวัดร้อยเอ็ด*. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: วิทยาลัยรัฐกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วีรพงษ์ พึ่งเดชะ. (2551). *ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน จังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศุภชัย ยาวะประภาส. (2548). *นโยบายสาธารณะ*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภชัย ยาวะประภาส. (2550). *นโยบายสาธารณะ*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันดำรงราชานุภาพ. (2550). *บทสรุปฉบับผู้บริหาร รายงานผลการศึกษาคำสำรวจความคิดเห็นของประชาชนต่อเรื่องการปรับปรุงการบริหารราชการส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ 2550*. กรุงเทพฯ: สถาบันดำรงราชานุภาพ.
- สนั่น สันหลี. (2555). *สมรรถนะตามตำแหน่งงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษและพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ*. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.

- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2540). *ทฤษฎีและกลยุทธ์การพัฒนาสังคม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนทร สุขไทย. (2547). *การวางแผนและการบริหารโครงการ*. อุดรดิตถ์: สถาบันราชภัฏ อุดรดิตถ์.
- สุพัฒน์ กองศรีมา. (2552). *ประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนสุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุดรธานี*. การศึกษาอิสระสาธาณสุขศาสตรมหาบัณฑิต. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุภาพร พิศาลบุตร. (2550). *การวางแผนและการบริหารโครงการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: วิรัตน์เ็ดดูเคชั่น.
- สุรสิทธิ์ วชิรขจร. (2549). *นโยบายสาธารณะเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: บริษัท ธเนศวร (1999) พรินติ้ง จำกัด.
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2550). *โครงสร้างการแบ่งราชการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- อวยชัย ชบา และ คณะ. 2541. *พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 16. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อโนทัย ตริวานิช. (2552). *สถิติธุรกิจ*. ขอนแก่น: สำนักพิมพ์ ขอนแก่นการพิมพ์.
- อัจฉราพรรณ สุวรรณมูติ. (2556). *แนวทางการพัฒนาระบบงานและส่งเสริมความเชื่อมั่นต่อการตรวจพิสูจน์เอกสารและการปลอมแปลง: ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานสอบสวน ที่เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร ผู้ทรงคุณวุฒิรุ่นที่ 1. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชานิติวิทยาศาสตร์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อัศวิน มะลัยสิทธิ์. (2558). *แนวทางการสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของตำรวจฝ่ายสืบสวน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยธนบุรี.
- Cameron, Kim S. (1978, December). "Measuring Organizational Effectiveness in the Institutions of Higher Educational". *Administrative Science Quarterly*, 23: 604 – 632.
- Cameron, K. S. (1979). *Evaluating Organizational Effectiveness in Organized Anarchies*. Paper presented at the 1979 meetings of the Academy Of Management.

- Cameron, K.S. (1981). The Enigma of Organizational Effectiveness. *In Measuring Effectiveness*. D. Baugher, ed. San Francisco: Jossey-Bass. Pp. 1-13.
- Cameron, K.S. (1986). "Effectiveness as Paradox: Consensus and Conflict in Conceptions of Organizational Effectiveness." *Management Science* 32,5 (1986): 539-553.
- Caplow, T. (1964). *Principles of Organization*. New York: Harcourt, Brace and World.
- Dehghani, S., Gharooni, A. & Arazadeh, A. (2014). *Staff Empowerment, Entrepreneurial Behaviors and Organizational Efficiency in Iranian Headquarter Education*. Retrieved from ๑๗๓ www.sciencedirect.com.
- Denison, D. R. (2003). *Corporate Culture Organizational Effectiveness*. New York: Wiley.
- Etzioni, Amitai. (1964). *Modern Organizations*. New Jersey: Prentice Hall.
- Gibson, and Other, (1982). *Organizational: Behavior, Structure, Process ; Behavior*, Dallas. Texas: Business Publication, Inc.
- Miller, Tina. (2000). "Losing the Plot: Narrative Construction and Longitudinal Childbirth Research". *Qualitative Health Research*, Vol. 10(3). 309-323.
- Mott, P.E. (1972). *The Characteristic of Effective Organization*. New York: Harper and Row.
- Mott, P.E. (1972). *The Characteristic of Effective Organization*. New York: Harper and Row.
- Price, J.L. (1968). *Organizational Effectiveness: An Inventory of Propositions*. Homewood, Ill: Richard D Irwin, Inc.
- Quinn, R.E. (1988). *Beyond Rational Management: Mastering the Paradoxes and Competing Demands of High Performances*. San Francisco: Josseybass.
- Quinn, R., & Rohrbaugh, J. (1983). A Spatial Model of Effectiveness Criteria: Toward a Competing Value Approach to Organizational Analysis. *Management Science*, 29, 367-377.
- Robbins, Stephen P. (1990). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications*. Arizona: Prentice Hall.

- Scott, W. R. (1977). Effectiveness of Organizational Effectiveness Studies. *In New Perspectives On Organizational Effectiveness*. P.S. Goodman and J.M. Pennings eds. San Francisco: Jossey-Bass. Pp. 63-95.
- Seashore, S.E. (1979). *Assessing Organizational Effectiveness with Reference to Member Needs*. Paper presented at the 1979 Meetings of the Academy of Management.
- Seiler, Joh A.(1967). *Systems Analysis In Organization Behavior*. Homewood, Ill: Richard D.Irwin, Inc.
- Steers, R.M. (1977). *Organization Effectiveness*. California: Goodyear Publishers Inc.
- Yuchtman, Ephraim and Seachore, Stanley E. (1967). A system resource approach to organizational effectiveness. *American Sociological Review*. 32, 891-903.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๕๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.พัทธนันท์ ชมภูนุษ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด
๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย สิบตำรวจโทชัชชัย วรรณสุทธิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค ๔” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญากรณ์ สวัสดิ์โธสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณ)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน สิบตำรวจโทชัชชัย วรรณสุทธิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๑๘๒ ๘๑๙๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๕๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน พันตำรวจเอกสุรพล ประคะ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด
๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย สิบตำรวจโทชัชชัย วรรณสุทธิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๑๖ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค ๔” ซึ่งเป็น ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน สิบตำรวจโทชัชชัย วรรณสุทธิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๑๘๒ ๘๑๙๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๕๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมืองเก่า
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน พันตำรวจโทอาทร สิมพลา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด
๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย สิบตำรวจโทชัชชัย วรรณสุทธิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค ๔” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.บ.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์โรสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน สิบตำรวจโทชัชชัย วรรณสุทธิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๑๘๒ ๘๑๙๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๙๕๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด
๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย สิบตำรวจโทชัชชัย วรรณสุทธิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๑๖ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค ๔” ซึ่งเป็น ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย รมเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาพรรณ สวัสดิ์โธสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน สิบตำรวจโทชัชชัย วรรณสุทธิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๑๘๒ ๘๑๙๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๖๑.๑๒/ว ๔๕๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๕๐ ถ.นิคมโย ค.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุคมภิรมงคล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๓ ชุด
๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย สิบตำรวจโทชัชชัย วรรณสุทธิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๓๖ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค ๔" ซึ่งเป็น ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน สิบตำรวจโทชัชชัย วรรณสุทธิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๓๘๒ ๘๑๙๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๓๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดยโสธร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย สิบตำรวจโทชัชชัย วรรณสุทธิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค ๔” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย รมย์เย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาพรรณ สวัสดิ์โรสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวกับข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดยโสธรด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน สิบตำรวจโทชัชชัย วรรณสุทธิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๑๘๒ ๘๑๙๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดกาฬสินธุ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย สิบตำรวจโทชัชชัย วรรณสุทธิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธร ภาค ๔” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์โรส เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษารังนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรบุญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน สิบตำรวจโทชัชชัย วรรณสุทธิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๑๘๒ ๘๑๙๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย สิบตำรวจโทชัชชัย วรรณสุทธิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธร ภาค ๔” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย รมเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาพรรณ สวัสดิ์ไธสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษารังนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน สิบตำรวจโทชัชชัย วรรณสุทธิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๑๘๒ ๘๑๙๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
 ๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
 อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย สิบตำรวจโทชัชชัย วรรณสุทธิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๖๖ ซึ่งเป็น
 นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์
 เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธร ภาค ๔” ซึ่งเป็น
 ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์
 ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาพรรณ สวัสดิ์โรสง
 เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษารั้่งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความ
 อนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษา
 วิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน สิบตำรวจโทชัชชัย วรรณสุทธิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๑๘๒ ๘๑๙๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดบึงกาฬ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย สิบตำรวจโทชัชชัย วรรณสุทธิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๑๖ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธร ภาค ๔” ซึ่งเป็น ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย รมเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์โรสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษารังนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความ อนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน สิบตำรวจโทชัชชัย วรรณสุทธิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๑๘๒ ๘๑๙๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย สิบตำรวจโทชัชชัย วรรณสุทธิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธร ภาค ๔” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์โรจน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษารับสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน สิบตำรวจโทชัชชัย วรรณสุทธิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๑๘๒ ๘๑๙๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย สิบตำรวจโทชัชชัย วรรณสุทธิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธร ภาค ๔” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญากรณ์ สวัสดิ์โธสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน สิบตำรวจโทชัชชัย วรรณสุทธิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๑๘๒ ๘๑๙๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดร้อยเอ็ด

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย สิบตำรวจโทชัชชัย วรรณสุทธิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๖๖ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธร ภาค ๔” ซึ่งเป็น ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษารั้่งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความ อนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน สิบตำรวจโทชัชชัย วรรณสุทธิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๑๘๒ ๘๑๙๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดเลย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย สิบตำรวจโทชัชชัย วรรณสุทธิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๑๖ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธร ภาค ๔” ซึ่งเป็น ส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (ร.บ.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์โธสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความ อนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน สิบตำรวจโทชัชชัย วรรณสุทธิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๑๘๒ ๘๑๙๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสกลนคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย สิบตำรวจโทชัชชัย วรรณสุทธิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๖๖ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธร ภาค ๔” ซึ่งเป็น ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตเคราะห้จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน สิบตำรวจโทชัชชัย วรรณสุทธิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๑๘๒ ๘๑๙๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย สิบตำรวจโทชัชชัย วรรณสุทธิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธร ภาค ๔” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์โรตง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน สิบตำรวจโทชัชชัย วรรณสุทธิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๑๘๒ ๘๑๙๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดหนองบัวลำภู

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย สิบตำรวจโทชัชชัย วรรณสุทธิ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๑๖ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธร ภาค ๔” ซึ่งเป็น ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิัญญากรณ์ สวัสดิ์โธสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความ อนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน สิบตำรวจโทชัชชัย วรรณสุทธิ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๑๘๒ ๘๑๙๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดอุดรธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย สิบตำรวจโทชัชชัย วรรณสุทธิ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๖๔๒๓๑๑๖ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธร ภาค ๔” ซึ่งเป็น ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญากรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความ อนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรชัยบุญกรณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน สิบตำรวจโทชัชชัย วรรณสุทธิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๑๘๒ ๘๑๙๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล ประธานกรรมการบริหาร
หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล คณบดีคณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.พัทธนันท์ ชมพูนุช อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร
4. พ.ต.อ. สุรพล ปาระคะ ผกก.(สอบสวน) ภ.จว.สกลนคร
5. พ.ต.ท. อาทร สิมพลา รอง ผกก.(สอบสวน) สภ.โคกศรีสุพรรณ

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

รหัสของแบบสอบถาม

--	--	--

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน

สังกัดตำรวจภูธร ภาค 4

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา “ประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวนสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4” คำตอบจากแบบสอบถามฉบับนี้จะใช้ประกอบการทำวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์จึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ
2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่
 - ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4
 - ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4
3. คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือด้วยดี

สืบตำรวจโท ชัชชัย วรรณสุทธิ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รุ่น 10

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. ไม่เกิน 30 ปี

2. 31-40 ปี

3. 41-50 ปี

4. มากกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ปริญญาตรี

3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. ชั้นยศ

1. ร.ต.ต.

2. ร.ต.ท.

3. ร.ต.อ.

4. พ.ต.ต.

5. พ.ต.ท.

6. พ.ต.อ.

5. สถานภาพ

1. โสด

2. สมรส

3. หม้าย/หย่าร้าง

6. คุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร

1. รร.นรต.

2. ปริญญาตรี

3. จ.ส.ต.-ต.ต.

4. อื่น ๆ (ระบุ).....

7. ขนาดของสถานีตำรวจที่พนักงานสอบสวนปฏิบัติงานอยู่

1. ขนาดเล็ก (สารวัตร)

2. ขนาดของกลาง (สารวัตรใหญ่)

3. ขนาดใหญ่ (ผู้กำกับการ)

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัด

ตำรวจภูธรภาค 4

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ อยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว ซึ่งกำหนดระดับประสิทธิผลในการดำเนินงาน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ประเด็น/ข้อถาม		ระดับประสิทธิผล				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
การรับแจ้งความ						
1	การปฏิบัติงานการรับแจ้งความของพนักงานสอบสวน					
2	การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนที่มาแจ้งความ					
3	ความมีมนุษยสัมพันธ์ของพนักงานสอบสวนที่รับแจ้งความ					
4	พนักงานสอบสวนสามารถอธิบายให้ประชาชนที่มาแจ้งความให้เข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ในการรับแจ้งความ					
5	ความรวดเร็วในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในการรับแจ้งความ					
6	ความเพียงพอของพนักงานสอบสวนที่รับแจ้งความ					

ประเด็น/ข้อถาม		ระดับประสิทธิผล				
		5 (มาก ที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปาน กลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อย ที่สุด)
การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท						
1	ความเป็นกลางของพนักงานสอบสวนในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท					
2	ความเพียงพอของจำนวนพนักงานสอบสวนในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท					
3	พนักงานสอบสวนไกล่เกลี่ยเฉพาะคดีที่อยู่ในขอบเขตอำนาจเท่านั้น					
4	พนักงานสอบสวนสามารถใช้วิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของคูกรณีแทนการดำเนินคดี					
5	คูกรณีมีความพอใจต่อสิทธิประโยชน์อันเกิดจากการไกล่เกลี่ยของพนักงานสอบสวน					
6	คูกรณีมีความเชื่อถือต่อการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของพนักงานสอบสวน					
การเปรียบเทียบปรับ						
1	การใช้ดุลพินิจของพนักงานสอบสวนในการเปรียบเทียบปรับมีความเป็นมาตรฐาน					
2	ผู้เสียหายยอมรับในการเปรียบเทียบปรับคูกรณีของพนักงานสอบสวน					
3	ผู้ต้องหายอมรับในการเปรียบเทียบปรับของพนักงานสอบสวน					
4	ตำรวจผู้จับกุมผู้ต้องหาที่มีความพอใจในการเปรียบเทียบปรับของพนักงานสอบสวน					
5	ตำรวจผู้จับกุมมีความพอใจการวางลวดตักเตือนของพนักงานสอบสวนแทนการเปรียบเทียบปรับ					

ประเด็น/ข้อถาม		ระดับประสิทธิผล				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
การสอบสวนปากคำ						
1	พนักงานสอบสวนมีความรู้ความเข้าใจในข้อกฎหมายตลอดจนระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวนปากคำ					
2	เอกสารสิ่งพิมพ์ที่ใช้ในการสอบสวนปากคำมีอย่างเพียงพอ					
3	พนักงานสอบสวนมีความชำนาญในการใช้เครื่องพิมพ์ดีดหรือเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อบันทึกการสอบสวนปากคำ					
4	พนักงานสอบสวนมีความชำนาญในการสอบสวนปากคำ					
5	พนักงานสอบสวนดำเนินการสอบสวนปากคำด้วยความรวดเร็วถูกต้อง และเป็นธรรม					
การตรวจสถานที่เกิดเหตุ						
1	ความรวดเร็วของพนักงานสอบสวนในการไปถึงที่เกิดเหตุ					
2	พนักงานสอบสวนมีอุปกรณ์เครื่องมือที่จำเป็นในการตรวจที่เกิดเหตุอย่างเพียงพอ					
3	การเก็บวัตถุพยานหลักฐานใหม่ที่เกิดเหตุของเจ้าหน้าที่ดำเนินงานตรวจสถานที่เกิดเหตุมีความรวดเร็ว ถูกต้อง และแม่นยำ					
4	การออกรายงานการตรวจสถานที่ที่เกิดเหตุของเจ้าหน้าที่ดำเนินงานตรวจสถานที่เกิดเหตุมีความรวดเร็ว ถูกต้อง และแม่นยำ					

ประเด็น/ข้อถาม		ระดับประสิทธิผล				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
การตรวจสถานที่เกิดเหตุ (ต่อ)						
5	การเก็บรวบรวมพยานหลักฐานในสถานที่เกิดเหตุของเจ้าหน้าที่ดำเนินงานตรวจสถานที่เกิดเหตุมีความรวดเร็ว ถูกต้อง และแม่นยำ					
การสืบสวนจับกุม						
1	พนักงานสอบสวนปฏิบัติตามกฎระเบียบและระเบียบการสอบสวนจับกุมผู้กระทำความผิดอย่างเคร่งครัด					
2	การสืบสวนจับกุมผู้กระทำความผิดเป็นไปด้วยความรวดเร็วและถูกต้อง					
3	สถานีตำรวจมีการแสวงหาความร่วมมือจากประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานการสืบสวนจับกุมผู้กระทำความผิด					
4	การสืบสวนจับกุมผู้กระทำความผิดซึ่งหน้าเป็นไปด้วยความรวดเร็วถูกต้อง					
5	การให้ความร่วมมือช่วยเหลือในการสืบสวนจับกุมของผู้ได้บังคับบัญชา					
การเก็บรักษาและการคืนของกลาง						
1	ความเพียงพอของสถานที่เก็บรักษาของกลาง					
2	ความรับผิดชอบต่อความเสียหายในของกลางของพนักงานสอบสวน					
3	ความรวดเร็วในการคืนของกลางให้กับเจ้าของหรือผู้มีสิทธิรับคืน					

ประเด็น/ข้อถาม		ระดับประสิทธิผล				
		5 (มาก ที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปาน กลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อย ที่สุด)
การเก็บรักษาและการคืนของกลาง (ต่อ)						
4	พนักงานสอบสวนไม่มีการยึดของกลางไว้เพื่อต่อรองหรือแสวงหาผลประโยชน์					
5	การวินิจฉัยเพื่อคืนของกลางเป็นไปด้วยความถูกต้องและเที่ยงธรรม					
การประกันตัวผู้ต้องหา						
1	พนักงานสอบสวนเกี่ยวกับการประกันตัวผู้ต้องหา มีการปฏิบัติงานอย่างเที่ยงธรรม เป็นไปตามกฎระเบียบ					
2	ขั้นตอนการประกันตัวผู้ต้องหา มีความรวดเร็วถูกต้อง					
3	พนักงานสอบสวนมีการนัดผู้ต้องหา มาพบเพื่อรายงานตัวเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง					
4	พนักงานสอบสวนมีอิสระในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการให้ประกันตัวผู้ต้องหา					
การทำและสรุปสำนวนการสอบสวน						
1	พนักงานสอบสวนมีอิสระในความเห็นทางคดีโดยไม่ผูกพันกับความเห็นของผู้บังคับบัญชา					
2	พนักงานสอบสวนปฏิบัติตามกฎระเบียบในการทำและสรุปสำนวนการสอบสวนอย่างเคร่งครัด					
3	การทำและสรุปสำนวนการสอบสวนของพนักงานสอบสวนมีความรวดเร็วและถูกต้อง					

ประเด็น/ข้อถาม		ระดับประสิทธิผล				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
การทำและสรุปสำนวนการสอบสวน (ต่อ)						
4	ผู้บังคับบัญชามีความเห็นทางคดีสอดคล้องกับสรุปสำนวนการสอบสวนของพนักงานสอบสวน					
5	พนักงานอัยการให้การยอมรับต่อสรุปสำนวนการสอบสวน					
การเป็นพยานศาลและการติดตามพยาน						
1	การติดตามและนำพยานไปให้การต่อศาลเป็นไปด้วยความรวดเร็วและถูกต้อง					
2	พยานได้รับการดูแลและคุ้มครองความปลอดภัยจากพนักงานสอบสวนเป็นอย่างดี					
3	พนักงานสอบสวนมีการศึกษารายละเอียดของคดีก่อนเป็นพยานศาลทุกครั้ง					
4	พนักงานสอบสวนปฏิบัติตามกฎระเบียบเกี่ยวกับการเป็นพยานศาลและการติดตามพยานอย่างเคร่งครัด					
5	พนักงานอัยการมีความพึงพอใจการติดตามและนำพยานไปให้การต่อศาลของพนักงานสอบสวน					

**ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนา
ประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4**

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนา
ประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 อย่างไรบ้าง
โปรดระบุ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง

สรุปค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ ที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
6	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
7	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธร

ภาค 4

1) การรับแจ้งความ

ข้อ ที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
6	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

2) การใกล้เคียงข้อพิพาท

๖ ขอ ที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
6	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้

3) การเปรียบเทียบปรับ

๖ ขอ ที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

4) การสอบสวนปากคำ

ข้อ ที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

5) การตรวจสถานที่เกิดเหตุ

ข้อ ที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

6) การสืบสวนจับกุม

ข้อ ที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

7) การเก็บรักษาและการคืนของกลาง

ข้อ ที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

8) การประกันตัวผู้ต้องหา

ข้อ ที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้

9) การทำและสรุปสำนวนการสอบสวน

ข้อ ที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

10) การเป็นพยานศาลและการติดตามพยาน

ข้อ ที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนา

ประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 4

ข้อ ที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

คุณภาพของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

คุณภาพของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวนสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4

แบบสอบถาม		ค่าอำนาจ จำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
1.	การรับแจ้งความ	.364-.441	.740
2.	การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท	.382-.608	.799
3.	การเปรียบเทียบปรับ	.373-.635	.860
4.	การสอบสวนปากคำ	.485-.663	.903
5.	การตรวจสถานที่เกิดเหตุ	.397-.527	.922
6.	การสืบสวนจับกุม	.441-.528	.780
7.	การเก็บรักษาและการคืนของกลาง	.461-.625	.917
8.	การประกันตัวผู้ต้องหา	.459-.822	.838
9.	การทำและสรุปสำนวนการสอบสวน	.449-.606	.893
10.	การเป็นพยานศาลและการติดตามพยาน	.414-.607	.745
ภาพรวมทั้งฉบับ		.364-.822	.943

ภาคผนวก ฉ

คำอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ประสิทธิผลในการดำเนินงานของงานสอบสวนสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4

แบบสอบถาม		ค่าอำนาจจำแนก
การรับแจ้งความ		
1	การปฏิบัติงานการรับแจ้งความของพนักงานสอบสวน	.456
2	การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนที่มาแจ้งความ	.364
3	ความมีมนุษยสัมพันธ์ของพนักงานสอบสวนที่รับแจ้งความ	.423
4	พนักงานสอบสวนสามารถอธิบายให้ประชาชนที่มาแจ้งความให้เข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ในการรับแจ้งความ	.404
5	ความรวดเร็วในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในการรับแจ้งความ	.398
6	ความเพียงพอของพนักงานสอบสวนที่รับแจ้งความ	.441
การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท		
1	ความเป็นกลางของพนักงานสอบสวนในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท	.382
2	ความเพียงพอของจำนวนพนักงานสอบสวนในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท	.459
3	พนักงานสอบสวนไกล่เกลี่ยเฉพาะคดีที่อยู่ในขอบเขตอำนาจเท่านั้น	.445
4	พนักงานสอบสวนสามารถใช้วิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของคูกรณีแทนการดำเนินคดี	.478
5	คูกรณีมีความพอใจต่อสิทธิประโยชน์อันเกิดจากการไกล่เกลี่ยของพนักงานสอบสวน	.406
6	คูกรณีมีความเชื่อถือต่อการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของพนักงานสอบสวน	.608

แบบสอบถาม		ค่าอำนาจจำแนก
การเปรียบเทียบปรับ		
1	การใช้ดุลพินิจของพนักงานสอบสวนในการเปรียบเทียบปรับ มีความเป็นมาตรฐาน	.635
2	ผู้เสียหายยอมรับในการเปรียบเทียบปรับคดีของพนักงาน สอบสวน	.456
3	ผู้ต้องหายอมรับในการเปรียบเทียบปรับของพนักงานสอบสวน	.432
4	ตำรวจผู้จับกุมผู้ต้องหาที่มีความพอใจในการเปรียบเทียบปรับ ของพนักงานสอบสวน	.373
5	ตำรวจผู้จับกุมมีความพอใจการวางลวดดักเตือนของพนักงาน สอบสวนแทนการเปรียบเทียบปรับ	.536
การสอบสวนปากคำ		
1	พนักงานสอบสวนมีความรู้ความเข้าใจในข้อกฎหมาย ตลอดจนระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวนปากคำ	.517
2	เอกสารสิ่งพิมพ์ที่ใช้ในการสอบสวนปากคำมีอย่างเพียงพอ	.663
3	พนักงานสอบสวนมีความชำนาญในการใช้เครื่องพิมพ์ดีดหรือ เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อบันทึกการสอบสวนปากคำ	.652
4	พนักงานสอบสวนมีความชำนาญในการสอบสวนปากคำ	.485
5	พนักงานสอบสวนดำเนินการสอบสวนปากคำด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง และเป็นธรรม	.588
การตรวจสถานที่เกิดเหตุ		
1	ความรวดเร็วของพนักงานสอบสวนในการไปถึงที่เกิดเหตุ	.451
2	พนักงานสอบสวนมีอุปกรณ์เครื่องมือที่จำเป็นในการตรวจที่เกิด เหตุอย่างเพียงพอ	.397
3	การเก็บวัตถุพยานหลักฐานในที่เกิดเหตุของเจ้าหน้าที่ด่านงาน ตรวจสถานที่เกิดเหตุมีความรวดเร็ว ถูกต้อง และแม่นยำ	.500
4	การออกรายงานการตรวจสถานที่ที่เกิดเหตุของเจ้าหน้าที่ด่าน งานตรวจสถานที่เกิดเหตุมีความรวดเร็ว ถูกต้อง และแม่นยำ	.459

แบบสอบถาม		ค่าอำนาจจำแนก
การตรวจสถานที่เกิดเหตุ (ต่อ)		
5	การเก็บรวบรวมพยานหลักฐานในสถานที่เกิดเหตุของเจ้าหน้าที่ดำเนินงานตรวจสถานที่เกิดเหตุมีความรวดเร็ว ถูกต้อง และแม่นยำ	.527
การสืบสวนจับกุม		
1	พนักงานสอบสวนปฏิบัติตามกฎระเบียบและระเบียบการสอบสวนจับกุมผู้กระทำความผิดอย่างเคร่งครัด	.479
2	การสืบสวนจับกุมผู้กระทำความผิดเป็นไปด้วยความรวดเร็ว และถูกต้อง	.524
3	สถานีตำรวจมีการแสวงหาความร่วมมือจากประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานการสืบสวนจับกุมผู้กระทำความผิด	.452
4	การสืบสวนจับกุมผู้กระทำความผิดซึ่งหน้าเป็นไปด้วยความรวดเร็วถูกต้อง	.441
5	การให้ความร่วมมือช่วยเหลือในการสืบสวนจับกุมของผู้ใต้บังคับบัญชา	.528
การเก็บรักษาและการคืนของกลาง		
1	ความเพียงพอของสถานที่เก็บรักษาของกลาง	.516
2	ความรับผิดชอบต่อความเสียหายในของกลางของพนักงานสอบสวน	.582
3	ความรวดเร็วในการคืนของกลางให้กับเจ้าของหรือผู้มีสิทธิรับคืน	.625
4	พนักงานสอบสวนไม่มีการยึดของกลางไว้เพื่อสำรองหรือแสวงหาผลประโยชน์	.599
5	การวินิจฉัยเพื่อคืนของกลางเป็นไปด้วยความถูกต้องและเที่ยงธรรม	.461

แบบสอบถาม		ค่าอำนาจจำแนก
การประกันตัวผู้ต้องหา		
1	พนักงานสอบสวนเกี่ยวกับการประกันตัวผู้ต้องหาที่มีการปฏิบัติงานอย่างเที่ยงธรรมเป็นไปตามกฎระเบียบ	.459
2	ขั้นตอนการประกันตัวผู้ต้องหาที่มีความรวดเร็วถูกต้อง	.767
3	พนักงานสอบสวนมีการนัดผู้ต้องหามาพบเพื่อรายงานตัวเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง	.822
4	พนักงานสอบสวนมีอิสระในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการให้ประกันตัวผู้ต้องหา	.699
การทำและสรุปสำนวนการสอบสวน		
1	พนักงานสอบสวนมีอิสระในความเห็นทางคดีโดยไม่ผูกพันกับความเห็นของผู้บังคับบัญชา	.487
2	พนักงานสอบสวนปฏิบัติตามกฎระเบียบในการทำและสรุปสำนวนการสอบสวนอย่างเคร่งครัด	.449
3	การทำและสรุปสำนวนการสอบสวนของพนักงานสอบสวนมีความรวดเร็วและถูกต้อง	.548
4	ผู้บังคับบัญชามีความเห็นทางคดีสอดคล้องกับสรุปสำนวนการสอบสวนของพนักงานสอบสวน	.606
5	พนักงานอัยการให้การยอมรับต่อสรุปสำนวนการสอบสวน	.554
การเป็นพยานศาลและการติดตามพยาน		
1	การติดตามและนำพยานไปให้การต่อศาลเป็นไปด้วยความรวดเร็วและถูกต้อง	.509
2	พยานได้รับการดูแลและคุ้มครองความปลอดภัยจากพนักงานสอบสวนเป็นอย่างดี	.607
3	พนักงานสอบสวนมีการศึกษารายละเอียดของคดีก่อนเป็นพยานศาลทุกครั้ง	.414
4	พนักงานสอบสวนปฏิบัติตามกฎระเบียบเกี่ยวกับการเป็นพยานศาลและการติดตามพยานอย่างเคร่งครัด	.456

แบบสอบถาม		ค่าอำนาจจำแนก
การเป็นพยานศาลและการติดตามพยาน (ต่อ)		
5	พนักงานอัยการมีความพึงพอใจการติดตามและนำพยานไปให้การต่อศาลของพนักงานสอบสวน	.444

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ชัชชัย วรรณสุทธิ
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 1 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2534
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 107 / 2 หมู่ 1 ตำบลนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด 45170 โทรศัพท์ 095-1828196
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้บังคับหมู่งานป้องกันปราบปราม
สถานที่ทำงาน	สถานีตำรวจภูธรเต่างอย ตำบลเต่างอย อำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร 47260
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2546	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเมืองร้อยเอ็ด อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด
พ.ศ. 2549	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนร้อยเอ็ดวิทยาลัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด
พ.ศ. 2552	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนร้อยเอ็ดวิทยาลัย อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด
พ.ศ. 2556	ปริญญารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา การปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น
พ.ศ. 2558	หลักสูตรนักเรียนนายสิบตำรวจ รุ่นที่ 6 ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธร ภาค 4 จังหวัดขอนแก่น
พ.ศ. 2563	ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2559-2563

ผู้บังคับหน่วยงานป้องกันปราบปราม

สถานีตำรวจภูธรโคกศรีสุพรรณ

อำเภอโคกศรีสุพรรณ จังหวัดสกลนคร

พ.ศ. 2563

ผู้บังคับหน่วยงานป้องกันปราบปราม

ถึงปัจจุบัน

สถานีตำรวจภูธรเต่างอย

อำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร