



ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของฝ่ายสืบสวน
สถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

ร้อยตำรวจตรีประมุข นาทเหนือ

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2555

ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของฝ่ายสืบสวน
สถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

ร้อยตำรวจตรีประมุข นาทเหนือ

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2555

**POLICE OFFICERS' OPINION TOWARDS INVESTIGATION
ADMINISTRATION, MUEANG KHON KAEN POLICE
STATION, KHON KAEN PROVINCE**

POL.SUB.LT. PRAMOOK NATNUA

**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF ARTS
DEPARTMENT OF GOVERNMENT
GRADUATE SCHOOL
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
B.E. 2555 (2012)**

หัวข้อสารนิพนธ์	: ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
ชื่อนักศึกษา	: ร้อยตำรวจตรีประมุข นาทเหนือ
สาขาวิชา	: รัฐศาสตร์การปกครอง
อาจารย์ที่ปรึกษา	: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร. สุกิจ ชัยมุสิก
ปีการศึกษา	: 2555

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 4) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น จำนวน 52 คน โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ นำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าไคสแควร์ (Chi-Square Test)

ผลการวิจัยพบว่า

1) ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น พบว่าข้าราชการตำรวจมีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.80 มีระดับมัธยมศึกษา/ปวช. มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 73.10 มีสถานภาพสมรส สมรส มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 78.80 และประสบการณ์การทำงานระหว่าง 21 ปีขึ้นไป มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.20

2) ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับปานกลาง และ ด้านวิธีการจัดการ อยู่ในระดับมาก

3) อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานของฝ่ายสืบสวน สถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น อย่างไม่มีนัยสำคัญ

4) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานของฝ่ายสืบสวน สถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ที่สำคัญดังต่อไปนี้ 1) ด้านบุคลากร ควรเพิ่มจำนวนบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย 2) ด้านงบประมาณ ควรเพิ่มงบประมาณให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เช่น ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าเบี้ยเลี้ยง เป็นต้น 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ ควรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน 4) ด้านวิธีการจัดการ ผู้บริหารระดับสูงควรที่จะต้องลงมาช่วยกำกับดูแลให้ใกล้ชิดมากกว่านี้

Thematic Title : **Police Officers' Opinion towards Investigation Administration, Mueang Khon Kaen Police Station, Khon Kaen province**

Student's Name : **Pol.Sub.Lt. PramookNatnua**

Department : **Government**

Advisor : **Asst. Prof. (Emeritus) Dr. SukitChaimusik**

Academic Year : **B.E. 2555 (2012)**

ABSTRACT

The objectives of this thematic paper were as follows: 1) to study personal factors of inquiring staffs in MueangKhonKaen Police Station, KhonKaen province, 2) to study opinions of police officers towards investigation administration, MueangKhonKaen Police Station, KhonKaen province, 3) to study relationship between personal factors and opinions of police officers towards investigation administration, MueangKhonKaen Police Station, KhonKaen province, and 4) to study suggestions on investigation administration, MueangKhonKaen Police Station, KhonKaen province.

The sampling units used in this research were 52 inquiring police officers in MueangKhonKaen Police Station, KhonKaen province. The quantitative data were collected using questionnaire and evaluated using computer packaged program. The statistics used in analyzing data were frequency, percentage, mean, standard deviation and Chi-Square Test.

The results of the research were as follows:

1. The results from analyzing personal factors were found that inquiring police officers were within 31 – 40 years old accounting 28.80 %, with higher secondary school degree/vocational certificate accounting 73.10 %, married accounting 78.80 %, and with working experience more than 21 years old accounting 46.20 %.

2. In overall, opinions of inquiring police officers towards investigation administration, MueangKhonKaen Police Station, KhonKaen province were in moderate level. When considered

each aspect, aspect of personnel, budget and equipment were in moderate level and management was in high level.

3. Age, education, marital status, and working experiences had no relation with investigation administration, MueangKhonKaen Police Station, KhonKaen province without statistical significant.

4. Important suggestions on investigation administration, MueangKhonKaen Police Station, KhonKaen province were: 1) aspect of personnel; it should increase staffs to be sufficient for assigned duties, 2) aspect of budget; it should add up budget enough to duties e.g. fuel, allowance etc, 3) aspect of equipment; it should provide modern equipment in duty performance, and 4) aspect of management; high rank executives should supervise the duties more.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ เพราะได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากหลายฝ่าย ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณสถาบัน องค์กร และบุคคลที่ได้ให้ความกรุณาช่วยเหลือดังต่อไปนี้

ขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสานและคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และแนวทางการเขียนสารนิพนธ์แก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร.สุกิจ ชัยมุสิก อาจารย์ที่ปรึกษา และ ท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พุทธิรักษ์ ปราบนอก ที่กรุณาให้คำแนะนำ และสละเวลาตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้ได้สารนิพนธ์ที่ถูกต้องสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์สำเร็จ จันทรสุวรรณ พันตำรวจโทภาณุภูมิ พิสมัย และนายเอกชาติ สุขเสน ผู้เชี่ยวชาญ ที่ได้กรุณาตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ ขอขอบพระคุณผู้กำกับสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ที่อนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัย และขอขอบคุณข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม ทำให้งานวิจัยสำเร็จ และมีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ที่ได้ช่วยเหลือและติดต่อประสานงานให้ตลอดมา รวมถึงบุคลากรห้องสมุดของมหาวิทยาลัยทุกท่านที่อำนวยความสะดวกในการค้นคว้า

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา-มารดา ที่ได้อบรม สั่งสอน เลี้ยงดู สนับสนุน ให้การศึกษาผู้วิจัยตั้งแต่วัยเยาว์ และขอขอบคุณเพื่อนๆ พี่ๆ ร่วมรุ่นที่ทำให้กำลังใจและขอขอบพระคุณอีกหลาย ๆ ท่านที่มีใจเอื้อนมาไว้ ณ ที่นี้ แต่ได้ให้ความอนุเคราะห์ ส่งเสริมให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี หากมีข้อผิดพลาดและบกพร่องประการใดผู้วิจัยขอน้อมรับไว้เพื่อปรับปรุงต่อไป

ร้อยตำรวจตรีประมุข นาทเหนือ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญแผนภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.3 สมมติฐานการวิจัย	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	5
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร	7
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร	11
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น	24
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับงานสืบสวน	31
2.5 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา	41
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	44
2.7 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	53

บทที่ 5	สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	82
5.1	สรุปผลการวิจัย	83
5.2	อภิปรายผลการวิจัย	86
5.3	ข้อเสนอแนะ	30
บรรณานุกรม		91
ภาคผนวก		96
ภาคผนวก ก	แบบสอบถาม	97
ภาคผนวก ข	รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	105
ภาคผนวก ค	หนังสือขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ	107
ภาคผนวก ง	แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม	111
ภาคผนวก จ	หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	118
ภาคผนวก ฉ	คำสัมภาษณ์เชิงเนื้อหา	121
ประวัติผู้วิจัย		122

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรจำแนกตามอายุ	65
ตารางที่ 4.2	แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรจำแนกตามระดับการศึกษา	65
ตารางที่ 4.3	แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรจำแนกตามสถานภาพสมรส	66
ตารางที่ 4.4	แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	66
ตารางที่ 4.5	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของฝ่ายสืบสวน สถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น โดยรวมและรายด้าน	67
ตารางที่ 4.6	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของฝ่ายสืบสวน สถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ด้านบุคลากรรายข้อ	68
ตารางที่ 4.7	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของฝ่ายสืบสวน สถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ด้านงบประมาณรายข้อ	69
ตารางที่ 4.8	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของฝ่ายสืบสวน สถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ด้านวัสดุอุปกรณ์รายข้อ	71
ตารางที่ 4.9	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของฝ่ายสืบสวน สถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ด้านวิธีการจัดการรายข้อ	72
ตารางที่ 4.10	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวน สถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น	74
ตารางที่ 4.11	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวน สถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น	75

ตารางที่ 4.12	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการสมรสกับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น	76
ตารางที่ 4.13	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานกับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น	77
ตารางที่ 4.14	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น โดยรวม	78
ตารางที่ 4.15	ข้อเสนอแนะในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ด้านบุคลากร	79
ตารางที่ 4.16	ข้อเสนอแนะในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ด้านงบประมาณ	80
ตารางที่ 4.17	ข้อเสนอแนะในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ด้านวัสดุอุปกรณ์	80
ตารางที่ 4.18	ข้อเสนอแนะในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ด้านวิธีการจัดการ	81

สารบัญแผนภาพ

หน้า

แผนภาพที่ 2.1 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

53

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการขยายตัวของเมืองและประชากรในเขตอำเภอเมืองจังหวัดขอนแก่นได้ขยายตัวเติบโตและเพิ่มปริมาณประชากรขึ้นอย่างรวดเร็ว สืบเนื่องมาจากการอพยพย้ายถิ่นที่อยู่อาศัยของประชากร จากถิ่นอื่นเข้ามาเพื่ออยู่อาศัยและประกอบอาชีพ ตลอดจนเข้ามาเพื่อศึกษาหาความรู้จากสถาบันการศึกษาต่างๆ เนื่องจากจังหวัดขอนแก่นเป็นศูนย์กลางทางการศึกษาและด้านเศรษฐกิจการค้าของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จึงมีโรงงานอุตสาหกรรม ศูนย์การค้า และสถาบันทางการศึกษา ตั้งอยู่อย่างมากมาย ดังนั้นจึงทำให้เกิดปัญหาในด้านต่างๆ ขึ้นมาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะปัญหาด้านอาชญากรรมก็เป็นปรากฏการณ์ส่วนหนึ่งที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านกายภาพของตัวเมืองขอนแก่น ในปัจจุบันกระแสวัฒนธรรมจากยุคโลกาภิวัตน์ได้เข้ามามีอิทธิพลต่อสังคมไทยก่อให้เกิดปัญหาทางด้านศีลธรรม วัฒนธรรม และปัญหาสังคมอื่นๆ อีกมากมาย เช่น ปัญหาความยากจน ปัญหายาเสพติด ปัญหาแรงงาน ปัญหาเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น ปัญหาการบริหารจัดการขององค์กรในระดับท้องถิ่น ปัญหาสุขภาพ และการดำรงชีวิตของคนไทย ปัญหาความขัดแย้งทางสังคมสืบเนื่องจากปัญหาเรื้อรังทั้งด้านที่ทำกิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมราคาผลผลิตตกต่ำ รวมทั้งการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทำให้ผู้มีรายได้น้อยเกิดความเดือดร้อน เขาจึงขอความเป็นธรรมหรือขอความช่วยเหลือต่อการบังคับใช้กฎหมาย โดยส่วนใหญ่จะใช้วิธีการที่ขัดกฎหมาย เช่น ปิดถนน บุกรุกสถานที่ราชการ ขัดขวางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และกล่าวหาบุคคลหรือองค์กรทำให้เกิดความเสียหาย โดยผ่านสื่อต่าง ๆ ปัญหาข้อโต้แย้งต่าง ๆ เหล่านี้จะมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น เนื่องจากมีประชาชนหรือกลุ่มผู้เดือดร้อนออกมาเรียกร้องขอความช่วยเหลือผลประโยชน์ และความเป็นธรรมมากขึ้น โดยการสนับสนุนจากองค์กรเอกชนต่าง ๆ ที่มีนโยบายสนับสนุนความเป็นธรรม และสิทธิมนุษยชนในทุกรูปแบบ

ดังนั้นจึงมีหน่วยงานตำรวจเพื่อรักษาความสงบสุขเรียบร้อยทั่วราชอาณาจักร เป็นหน่วยงานหลักในการให้ความคุ้มครองสิทธิ และเสรีภาพในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน ซึ่งหน้าที่และความรับผิดชอบของตำรวจนั้น มีตั้งแต่รักษาความสงบเรียบร้อยทั้งภายในและภายนอกเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชนตำรวจเป็นสถาบันหลักในสังคม ที่ทำหน้าที่ในการป้องกันและ

ปราบปรามอาชญากรรม ยุทธวิธีและยุทธศาสตร์ในอดีตของป้องกันการปราบปรามอาชญากรรมที่ผ่านมา ดำรงเพียงลำพังเท่านั้น ที่จะทำหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่จำเป็นต้องร้องขอความร่วมมือจากประชาชนโดยตรง โดยเน้นการใช้ยุทธวิธีตำรวจแบบดั้งเดิม ทำให้ในอดีตการป้องกันการปราบปรามอาชญากรรมประสบผลสำเร็จเพียงระดับหนึ่ง แต่ยังไม่สามารถยุติปัญหาหรือเพิ่มความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้กับประชาชนได้อย่างแท้จริง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงได้ปรับเปลี่ยนยุทธวิธีจากเชิงรับมาเป็นเชิงรุก โดยใช้วิธีการดำเนินงานด้านชุมชนและมวลชนสัมพันธ์หรือการแสวงหาความร่วมมือจากประชาชนที่ มุ่งเน้นให้ประชาชนและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานของตำรวจอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ในการป้องกันการปราบปรามอาชญากรรมจึงเป็นหน้าที่โดยตรงของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่นที่จะต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการป้องกันและปราบปรามปัญหาอาชญากรรมที่เกิดขึ้น

ปัญหาอาชญากรรมที่เกิดขึ้นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองขอนแก่นนั้นนับวันที่จะมีความทวีรุนแรงเพิ่มมากยิ่งขึ้นเรื่อยๆจนถึงขั้นวิกฤต ถ้าไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนก็จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครองและความมั่นคงของชาติ ตลอดจนชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ตลอดระยะเวลาจากอดีตจนถึงปัจจุบันเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น มีข้อจำกัดในเรื่องของอัตรากำลังพลไม่สอดคล้องกับประชากรที่ขยายตัวขึ้นอย่างรวดเร็ว จึงทำให้การปฏิบัติหน้าที่ในการควบคุมและลดปริมาณของปัญหาอาชญากรรมดังกล่าวที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องได้เพียงระดับหนึ่งเท่านั้น แต่ปัญหาอาชญากรรมดังกล่าวมิได้ลดลงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้แต่อย่างใด จึงเป็นงานที่หนักหนาสำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่นที่จะต้องแก้ไขปัญหาล่าช้าที่เกิดขึ้น เพื่อสร้างความอบอุ่นและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ประชาชนผู้ที่ประกอบอาชีพสุจริตให้อยู่เย็นเป็นสุขเพื่อบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับประชาชนดังคำกล่าวของ พลตำรวจตรีศักดา เตชะเกรียงไกร ได้กล่าวไว้ในวันที่ 13 ตุลาคม 2550 ณ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น ซึ่งเป็นวันคล้ายวันสถาปนากรมตำรวจกล่าวไว้ว่า "ผู้ร้ายจะต้องอยู่นอนร้อนทุกข์ผู้ดีจะต้องอยู่เย็นเป็นสุข" อันเป็นเหตุทำให้ผู้วิจัยมีแรงจูงใจที่อยากจะทราบปัญหา เพื่อหาแนวทางในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม เพื่อที่จะให้ประชาชนที่ประกอบอาชีพสุจริตให้เกิดความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตร่างกายและทรัพย์สินของตน

สถานีตำรวจนับว่าเป็นหน่วยงานหลักและมีความสำคัญยิ่งต่อกรมตำรวจ โดยเหตุที่เป็นหน่วยงานรับผิดชอบในการรักษาความสงบเรียบร้อย และหน้าที่อื่น ๆ ภายใต้งานที่รับผิดชอบที่เล็กลงมาเป็นที่รู้จักกันทั่วไปในนาม “ตำรวจโรงพัก” ตำรวจท้องที่นี้ต้องปฏิบัติงานตลอด 24 ชั่วโมง จึงเป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดและสัมผัสประชาชนมากที่สุดการป้องกันการปราบปรามอาชญากรรมจะได้ดีเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ตำรวจท้องที่ ภาพพจน์ตำรวจ

โดยส่วนรวมของทั้งสำนักงานตำรวจแห่งชาติจะดีหรือไม่ดีก็ขึ้นอยู่กับความประพฤติการปฏิบัติของตำรวจท้องที่เนื่องจากเป็นระดับที่ต้องติดต่อกับประชาชนโดยตรง และมีบทบาทมากที่สุดในการทำให้ภารกิจหน้าที่ของตำรวจบรรลุผลได้ ตลอดเวลาหลายทศวรรษที่ผ่านมา การบริหารงานของตำรวจไทยตกอยู่ในสภาพทรงตัวและทรุดตัวเรื่อยมา สาเหตุนั้นมีมากหลายสาเหตุ ทั้งที่แก้ไขได้ง่ายในระยะสั้น และที่ต้องแก้ไขในระยะยาว สาเหตุบางประการของความเสื่อมในองค์กรตำรวจคือ ได้แก่ อิทธิพลทางการเมืองระดับประเทศ ภาวะผู้นำอ่อนแอ มุ่งแสวงประโยชน์ส่วนตัวของผู้บริหารระดับสูง ความด้อยคุณภาพของบุคลากรตำรวจ การบริหารงานที่ไร้วัตถุประสงค์ ตลอดจนโครงสร้างที่ยืดยาวล้าสมัย เป็นต้น สาเหตุที่กล่าวมานี้มีส่วนผลักดันให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติเติบโตช้า องค์กรตำรวจมักจะได้รับขยายหน่วยงานและอัตรากำลังเพื่อสนองตอบความต้องการของผู้บริหารงานตำรวจ ยิ่งกว่าเพื่อสนองความต้องการของสังคมทั้งที่อ้างเหตุผล และความจำเป็นในการบริการประชาชนมาโดยตลอด เช่น การขยายอัตรากำลัง โดยไม่คำนึงถึงคุณภาพบุคลากร ในทางตรงกันข้ามสถานีตำรวจทั้งนครบาล และภูธร ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักขององค์กรตำรวจ กลับไม่ได้รับการเหลียวแล รวมทั้งถูกทอดทิ้งให้ดำเนินงานฉุกเฉินขององค์กรเอกเทศที่ต้องใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อให้ได้มาซึ่งวัสดุ อุปกรณ์ และการสนับสนุนต่าง ๆ จากสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กรตำรวจ

จากปัญหาทางด้านต่าง ๆ ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นอย่างมาก จึงทำให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในปัจจุบัน ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการให้บริการแก่ประชาชนในแนวทางการดำเนินงานที่ตั้งเอาไว้อย่างสมบูรณ์ครบถ้วนในด้านการบริหารงานด้านวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการให้บริการแก่หน่วยงานตำรวจภูธร ภาค 4 รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานหมวดต่างๆ ของหน่วยต้องเดินทางไปรับจากส่วนกลางในบริเวณสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณที่ต้องจ่ายในภารกิจซึ่งไม่ใช่ผลสำเร็จของงานที่แท้จริงตามกำหนดหน้าที่การงานของหน่วย เพราะไม่มีการมอบอำนาจหน้าที่ในการจัดซื้อจัดหาวัสดุอุปกรณ์ และจัดสรรงบประมาณแก่หน่วยงานส่วนภูมิภาคให้สามารถบริหารงานกันเอง รวมไปถึงการขาดกำลังพลที่มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารงบประมาณ ด้านพัสดุ ทำให้ขั้นตอนการตรวจสอบ และควบคุมงบประมาณเพิ่มขึ้น จากปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติราชการสังกัดงานสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาคอำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ต้องการศึกษารับทราบการบริหารงานของงานสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ว่ามีการบริหารงานอย่างไร ที่จะทำมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ หากมีข้อจำกัดและปัญหา ก็สามารถนำไปปรับปรุงในการบริหารงานต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

1.2.2 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของฝ่ายสืบสวน สถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

1.2.4 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ดังนี้

1.3.1 อายุมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

1.3.2 ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

1.3.3 สถานภาพการสมรสมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

1.3.4 ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ บุคลากรฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น จำนวน 60 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้แก่ ศึกษาการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 4 ด้านประกอบด้วย ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้าน

วิธีการจัดการ

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1.5.1 ทำให้ทราบปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

1.5.2 ทำให้ทราบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของฝ่ายสืบสวน สถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

1.5.3 ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นในการบริหารงาน ของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

1.5.4 ทำให้ทราบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธร เมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

1.5.5 นำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานี ตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเกิดประ โยชน์แก่ทาง ราชการ

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การบริหารงาน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารนำมาใช้ในการบริหาร ราชการ โดยใช้ทรัพยากรบริหารหรือปัจจัยพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย บุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการจัดการ ให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือภารกิจขององค์กรกำหนดไว้อย่างมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

ข้าราชการตำรวจ หมายถึง ข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายสืบสวน สถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการตำรวจ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมือง ขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

ด้านบุคลากร หมายถึง เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากร ในที่นี้ได้แก่ การวางแผน สรรหาและจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่ง ความสามารถ การพัฒนาส่งเสริมความรู้ของ บุคลากร การประเมินผล การให้ค่าตอบแทนหรือเงินเดือน การดำเนินการทางวินัย จนกระทั่ง บุคลากรพ้นจากงานไม่ว่าจะในกรณีใด

ด้านงบประมาณ หมายถึง เป็นแผนการปฏิบัติงานที่กำหนดเป็นตัวเลข เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในระยะเวลาวางแผนไว้ ในที่นี้ได้แก่ งบประมาณของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ที่ได้รับการจัดสรรจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีการตรวจสอบและควบคุมงบประมาณ มีการให้สวัสดิการและมีการทำงบประมาณรองรับสำหรับภารกิจพิเศษ

ด้านวัสดุอุปกรณ์ หมายถึง สิ่งที่นำมาใช้ในการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน จัดหาให้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ ครุภัณฑ์ เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ และวัสดุสำนักงาน เป็นต้น

ด้านวิธีการจัดการ หมายถึง วิธีการหรือนโยบายที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารนำมาใช้ในการสร้างโครงสร้างหรือกำหนดทิศทางในการใช้ทรัพยากรบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วย การวางแผน การกำหนดภารกิจ ความรับผิดชอบการมอบหมายงาน การสั่งการ ควบคุม ติดตามหรือประเมินผลการปฏิบัติงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

งานสืบสวน หมายถึง ข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสืบสวนทั้งระดับชั้นประทวนและระดับสัญญาบัตร

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และประสบการณ์การทำงานของบุคลากรฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ อายุระหว่าง 21-30 ปี อายุระหว่าง 31-40 ปี อายุระหว่าง 41-50 ปี อายุระหว่าง 51-60 ปี ซึ่งคิดจากอายุเต็มปี โดยเอา พ.ศ. ปัจจุบันลบด้วย พ.ศ.เกิด

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ ระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. ระดับการศึกษานุปริญญาหรือเทียบเท่า ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

สถานภาพการสมรส หมายถึง สถานภาพการสมรสของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ โสด สมรส หย่าร้าง หม้าย

ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 5 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 5 ปี ระหว่าง 5-10 ปี ระหว่าง 11-15 ปี ระหว่าง 16-20 ปี ตั้งแต่ 21 ขึ้นไป โดยนับจำนวนปีที่เริ่มปฏิบัติหน้าที่ราชการจนถึงปัจจุบันเป็นจำนวนเต็มปี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ครอบคลุมเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

- 2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับงานสืบสวน
- 2.5 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร มีหลายทฤษฎีมีผู้กล่าวไว้หลายทฤษฎี ทฤษฎีการบริหารทฤษฎีดั้งเดิม (Classical Viewpoint) ประกอบด้วย 3 ทฤษฎี ดังนี้

2.1.1 ทฤษฎีการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Management)

ทฤษฎีการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ เกิดขึ้นในช่วงโรงงานอุตสาหกรรมเริ่มมีการขยายตัวอย่างรวดเร็วและมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น วิธีการจัดการแบบเดิมๆ ไม่สามารถจัดการกับปัญหาต่างๆ ได้ โดยเฉพาะปัญหาการทำงานไม่เต็มศักยภาพของพนักงาน นักทฤษฎีที่สำคัญ ได้แก่

เฟรดเดอริค ดับบลิว. เทเลอร์ (Frederick W. Taylor) ได้ชื่อว่าเป็นบิดาของการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ได้เสนอการแก้ไขปัญหาคงงานทำงานไม่เต็มศักยภาพ ด้วยการออกแบบงานและการจัดสิ่งจูงใจใหม่ กรณีการออกแบบงานนั้นเขาเสนอหลัก 4 ประการ คือ

- 1) ให้ใช้วิธีการเชิงวิทยาศาสตร์ กำหนดวิธีทำงานที่ดีที่สุด เพื่อทดแทนวิธีการที่คนงานทำกันมาแบบลองผิดลองถูก
- 2) ให้มีการวางแผนเพื่อทดแทนการปล่อยให้คนงานเลือกวิธีการของเขาเอง
- 3) ให้คัดเลือกคนงานที่มีความสามารถแล้วให้ฝึกอบรม และพัฒนาให้มีการทำงานร่วมกัน

4) ใช้หลักการแบ่งงานกันทำระหว่างผู้บริหาร และคนงานเพื่อให้แต่ละฝ่ายทำหน้าที่อย่างเหมาะสมที่สุด

กรณีการจัดระบบสิ่งจูงใจ เทเลอร์ (Taylor) เชื่อว่า เงิน เป็นปัจจัยจูงใจที่สำคัญ คนงานที่ทำงานเกินมาตรฐานที่กำหนดจะได้รับค่าตอบแทนพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างปกติตามจำนวนผลงานที่ทำได้เพิ่มขึ้น¹

โดยหัวใจสำคัญของหลักการดังกล่าว คือ การกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุด (One best way) ซึ่งเป็นการบริหารจัดการที่หมายถึงสามารถพิสูจน์ได้ ทำซ้ำได้ มีหลักฐานชัดเจน และมีหลักการในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และได้ชี้ให้เห็นว่าในอดีตนั้น ผู้คนจะให้ความสำคัญแก่คนเป็นอันดับแรก โดยเชื่อว่าหากได้คนดีมีฝีมือแล้วงานด้านอื่นๆ จะดีขึ้นมาเองแต่ในทฤษฎีของ เทเลอร์ (Taylor) นั้นมองว่าระบบงานต้องมาก่อน ถึงแม้ว่าทั้งสองปัจจัยนี้จะมีความสัมพันธ์กันก็ตาม แต่ การบริหารโดยวิธีที่ดีที่สุด มีพื้นฐานอยู่บน กฎ ระเบียบ และหลักการ อีกทั้งถ้าสามารถนำเอาหลักการบริหารจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ไปใช้อย่างถูกต้องจะบังเกิดผลคืออย่างมหาศาสตร์

เฮนรี แอล. แกนต์ (Henry L. Gantt) เป็นผู้สืบสานแนวความคิดต่อจาก เทเลอร์ (Taylor) โดยมีความเชื่อว่า ระบบการทำงานที่ดีที่สุดนั้นขึ้นอยู่กับการจัดตารางเวลาของงาน และการให้รางวัลแก่ผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ซึ่งมีหลักการ ดังนี้

- 1) การบำรุงรักษาองค์ประกอบมนุษย์ ถือเป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดในการจัดการ
- 2) เน้นถึงความร่วมมือกันอย่างกลมกลืนในระหว่างฝ่ายแรงงานและฝ่ายบริหาร
- 3) พัฒนาวิธีการใช้กราฟแสดงถึงแผนงาน และงานที่จะต้องทำทั้งหมด (The Gantt Chart)
- 4) เน้นความสำคัญในเรื่องของเวลาและต้นทุนในการวางแผนและการควบคุม Gantt Chart เป็นเครื่องมือการกำหนดตารางการทำงานเบื้องต้นซึ่งยังคงนำมาใช้ในการบริหารงานเรื่อยมาจนถึงยุคปัจจุบัน

แฟรงค์ และ ลิลเลียน กริวเบิร์ต (Frank and Lilian Gilbreth) เป็นวิศวกร เป็นผู้ที่ชื่นชอบในผลงานของ เทเลอร์ (Taylor) ด้วย และมีแนวความคิดที่คล้ายกันในด้านการขจัดความสูญเปล่า และความไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานให้หมดไปหรือให้น้อยลง โดยการศึกษาอาการเคลื่อนไหวของร่างกายในขณะที่คนงานทำงาน ว่าวิธีใดเป็นวิธีที่ดีที่สุด เช่น การศึกษาการก่ออิฐ

¹วิโรจน์ สารรัตนะ, การบริหารหลักการ, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ, 2545), หน้า 15-16.

ของคณงานที่เพิ่มผลงานโดยลดการเคลื่อนไหวทางร่างกายลง โดยรู้จักกันในนาม Therblig (ชื่อของ กิริวเบิร์ต (Gilbreth) แต่สะกดถอยหลัง) และได้ดัดแปลงมาตั้งเป็นหลักของความประหยัดในการเคลื่อนไหวของร่างกาย โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่มหลัก คือ

- 1) หลักการของการใช้ร่างกาย เช่น มือ เท้า แขน การเคลื่อนไหวจังหวะ
- 2) หลักการเตรียมสถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ ระยะยกขึ้นลงความสูงระดับสายตา และเก้าอี้

3) หลักของการออกแบบเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ที่เหมาะสม²

2.1.2 ทฤษฎีการจัดการเชิงบริหาร (Administrative Management)

มีหลักการให้นักบริหารเป็นผู้ประสานกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กรเข้าด้วยกันปฏิบัติหน้าที่พื้นฐานด้านการวางแผน การจัดองค์การ และการควบคุม ผู้ที่ริเริ่มแนวคิดหลักการบริหารคือ เฮนรี ฟาโยล (Henri Fayol) นักอุตสาหกรรมชาวฝรั่งเศส ซึ่งมีความเชื่อว่าผู้บริหารสามารถประสบผลสำเร็จได้หากเข้าใจหน้าที่พื้นฐาน และหลักการบริหารดีพอ โดยพัฒนาหลักการบริหาร 14 ประการคือ

- 1) หลักการแบ่งงานกันทำ
- 2) หลักการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชา ควบคู่กับความรับผิดชอบ
- 3) หลักเกี่ยวกับมีระเบียบวินัย
- 4) หลักความเป็นเอกภาพในการบังคับบัญชา ให้ผู้ปฏิบัติรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว

5) หลักความเป็นเอกภาพในทิศทาง ทุกกิจกรรมต้องมุ่งบรรลุจุดหมายขององค์การ

6) หลักผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นรองผลประโยชน์ขององค์การ

7) หลักความยุติธรรมต่อทั้งนายจ้างและลูกจ้าง

8) หลักการรวมศูนย์อำนาจ ผู้บริหารจะมีอำนาจในการตัดสินใจ ผู้ปฏิบัติก็ควรจะมีอำนาจอย่างเพียงพอด้วย

9) หลักการมีสายบังคับบัญชาจากบนลงล่าง มีเส้นทางการติดต่อสื่อสารด้วยโดยปกติแสดงเป็นแผนภาพ

10) หลักความเป็นระเบียบแบบแผนวัสดุอุปกรณ์ และผู้ปฏิบัติควรรีให้อยู่ในที่ที่เหมาะสม สะดวกต่อการใช้งาน โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติควรรับผิดชอบงานหรืออยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสม

² านุกรราช ธงศรี, “ทฤษฎีองค์การ,” 19 พฤศจิกายน 2538, <http://www.bangkaew.com-wai/article.php?story=20051119060358764&mode< 10 กันยายน 2551>>

- 11) หลักความเสมอภาค
- 12) หลักความมั่นคงในการทำงาน
- 13) หลักความริเริ่มสร้างสรรค์
- 14) หลักของความสามัคคีหรือความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

2.1.3 ทฤษฎีการบริหารแบบราชการ (Bureaucratic Management)

การบริหารแบบราชการเป็นอีกทฤษฎีหนึ่งที่เน้นความจำเป็นของการจัดองค์การอย่างเป็นเหตุเป็นผล ไม่ปล่อยให้ไปเป็นไปตามอำเภอใจของผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการ³ ทฤษฎีนี้มีนักสังคมวิทยาชาวเยอรมัน คือ

แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) ที่ใกล้ชิดกับการจัดการแบบระบบราชการ เนื่องจากเขาทำการศึกษาระบบราชการของรัฐบาลเยอรมัน อย่างไรก็ตามคำว่าระบบราชการ จะขัดแย้งกับองค์การในปัจจุบัน เนื่องจากเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ เมื่อองค์การอยู่ในสภาพแวดล้อมที่คงที่ แต่ในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนั้น ระบบราชการจะไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

ระบบราชการในอุดมคติตามความคิดของ เวเบอร์ (Weber)

- 1) มีการแบ่งงาน และกำหนดงานที่ชัดเจน (Division of Labour)
- 2) กำหนดสายงานที่เป็นลำดับชั้นที่ชัดเจน (Authority Hierarchy)
- 3) เลือกใช้งานคนตามความรู้ความสามารถ (Formal Selection)
- 4) มีกฎและระเบียบที่แน่นอนเป็นทางการ (Formal Rules and Regulations)
- 5) ไม่เล่นพวก ไม่ยึดหลักความเป็นส่วนตัว (Impersonality)
- 6) เน้นการเป็นมืออาชีพในการบริหาร มีทิศทางการทำงาน โดยผู้บริหารต้องมีความชำนาญในงานนั้นๆ มีเงินเดือนที่แน่นอนตามที่องค์การกำหนด (Career Orientation)⁴

จากทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าการบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ทำให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ โดยอาศัยหลักในการกำหนดสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีระเบียบแบบแผน เน้นความร่วมมือกันระหว่างผู้ปฏิบัติกับผู้บริหาร การตัดสินใจของผู้บริหารต้องคำนึงถึงเหตุผล รวมถึงการเลือกใช้งานคนตามความรู้ความสามารถ รวมถึงผลตอบแทน ที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความมั่นคงให้กับผู้ปฏิบัติงาน

³วิโรจน์ สารรัตนะ, การบริหารหลักการ, อ่างแล้ว, หน้า 16-17.

⁴นาฏราช ชงศรี, ทฤษฎีองค์การ, อ่างแล้ว.

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

2.2.1 ความหมายของการบริหาร

คำว่า “การบริหาร” ในภาษาอังกฤษมี 2 คำที่มีความหมายใกล้เคียงกัน คือ “การบริหาร” (Administration) และ “การบริหารจัดการ” (Management) และสามารถเทียบเคียงกันได้ ตามความนิยม คำว่า การบริหาร มักใช้กับ การบริหารทางราชการ ส่วนคำว่า การบริหารจัดการ มักใช้ในการบริหารทางธุรกิจ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “การบริหาร” ไว้ ดังนี้

สร้อยตระกูล อรรถมานะ ได้กล่าวว่า “การบริหาร คือ การกระทำร่วมกันด้วยความตั้งใจของกลุ่มบุคคลอย่างร่วมแรงร่วมใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกันอย่างมีเหตุผล”⁵

สมพงษ์ เกษมสิน ได้ให้ความหมายการบริหาร คือ “การใช้ศาสตร์และศิลป์นำเอาทรัพยากรการบริหาร มาประกอบการตามกระบวนการบริหาร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ”⁶

ปิยธิดา ศรีเดช และศักดิ์สิทธิ์ ศรีเดช กล่าวว่า “การบริหารงาน (Administration) และวิธีการจัดการ (Management) เป็นคำที่ใช้แทนได้ การบริหารนั้นมุ่งเน้นเกี่ยวกับนโยบาย ส่วนการจัดการเป็นการนำเอานโยบายไปปฏิบัติ การบริหารจัดการ คือ กระบวนการร่วมกันระหว่างหัวหน้า (ผู้บริหาร) และผู้ปฏิบัติงานในอันที่จะทำให้งานสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกันนั่นเอง และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารในอันที่จะกระทำการใดๆ ให้มีการร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถโดยใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด”⁷

บุญทัน ดอกไธสง ให้ความหมายว่า การบริหาร คือ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล องค์กร หรือประเทศ หรือการจัดการเพื่อผลกำไรของทุกคนในองค์กร⁸

⁵ สร้อยตระกูล อรรถมานะ, *สาธารณบริหารศาสตร์*, พิมพ์ครั้งที่ 3, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2540), หน้า 112.

⁶ สมพงษ์ เกษมสิน, *การบริหาร*, พิมพ์ครั้งที่ 8, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2526), หน้า 6.

⁷ ปิยธิดา ศรีเดช และศักดิ์สิทธิ์ ศรีเดช, *การบริหารสาธารณสุข*, พิมพ์ครั้งที่ 3, (กรุงเทพมหานคร : คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2530), หน้า 89-91.

⁸ บุญทัน ดอกไธสง, *การจัดองค์กร*, พิมพ์ครั้งที่ 4, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2537), หน้า 1.

สมยศ นาวิการ ได้ให้ความหมายของการบริหาร คือ “กระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมกำลังความพยายามของสมาชิกขององค์การและใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้”⁹

ไพฑูริย์ ช่างเรียน ให้ความหมายการบริหารว่า หมายถึง ระบบที่ประกอบไปด้วยกระบวนการในการนำทรัพยากรทางการบริหารทั้งทางวัตถุและคนมาดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล¹⁰

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้วิจัยขอสรุปได้ดังนี้ การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลที่ต้องร่วมกันปฏิบัติงานโดยใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.2 ความสำคัญของการบริหาร

ประพันธ์ สุริหาร กล่าวว่า การบริหารเป็นระบบอย่างหนึ่ง ซึ่งประกอบด้วยเรื่องสำคัญ 3 เรื่อง คือ ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิตหรือผลงาน (Output) ส่วนประกอบที่ 3 นี้มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกันเป็นระบบ ซึ่งประกอบด้วย

1) ปัจจัยนำเข้า (Input) หมายถึง ทรัพยากรขององค์การ ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี ข้อมูลสารสนเทศ ซึ่งนักบริหารต้องนำมาใช้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

2) กระบวนการ (Process) คือ การจัดการ (Management) เป็นกิจกรรมที่สำคัญที่ผู้บริหารจะต้องดำเนินการเพื่อให้ได้ผลงาน ซึ่งจะต้องคำนึงถึงการจัดการเกี่ยวกับระบบงานและคน กระบวนการบริหารที่สำคัญมี 4 อย่าง คือ การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ หรือการสั่งการ และการควบคุม

3) ผลผลิต (Output) หรือ ผลของงานเป็นเครื่องตัดสินความสำเร็จของการดำเนินงาน เช่น บรรลุวัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล กล่าวคือ เมื่อเทียบกับปัจจัยที่ลงทุนไปแล้วได้ผลคุ้มค่า ประหยัดเงิน ประหยัดเวลา ประหยัดแรงงาน และคนทำงานมีความภูมิใจและพอใจในผลสำเร็จของงาน¹¹

⁹สมยศ นาวิการ, *การบริหาร*, (กรุงเทพมหานคร : สามัคคีสาร, 2538), หน้า 18.

¹⁰ไพฑูริย์ ช่างเรียน, *วัฒนธรรมการบริหาร*, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อักษรเจริญทัศน์, 2523), หน้า 17.

¹¹ประพันธ์ สุริหาร, *หลักและระบบบริหารการศึกษา*, (ขอนแก่น : ม.ป.ป., 2533), หน้า 22.

สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวว่า การศึกษาเรื่องการบริหาร เป็นสิ่งสำคัญที่มีความจำเป็นและนำศึกษาอย่างยิ่ง ในฐานะที่เราเป็นสมาชิกของสังคม เพราะเมื่อมนุษย์รวมกันอยู่เป็นหมู่เป็นกลุ่ม มีหัวหน้าปกครองบังคับบัญชา มีการแบ่งงานกันทำ เมื่อกลุ่มสังคมขยายตัวเติบโตขึ้น มนุษย์ก็เริ่มสร้างและวางระเบียบ กฎเกณฑ์ข้อบังคับต่างๆ ขึ้น ทั้งนี้ก็โดยมุ่งหวังที่จะให้เกิดความสำเร็จเรียบร้อยขึ้นในองค์กรและเกิดความสุขขึ้นในสังคมนั้น อาจสรุปถึงความเจริญเติบโต และความสำคัญของการบริหารได้ดังนี้ คือ

1) การบริหารนั้นได้เจริญเติบโตควบคู่มากับการดำรงชีพของมนุษย์ และเป็นสิ่งช่วยให้มนุษย์ดำรงชีพอยู่ร่วมกันได้อย่างผาสุก

2) จำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เป็นผลทำให้องค์กรต่างๆ ต้องขยายงานด้านบริหารให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

3) การบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม ความก้าวหน้าทางวิทยาการ (Technology) ด้านต่าง ๆ ทำให้การบริหารเกิดการเปลี่ยนแปลงและก้าวหน้าอย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น

4) การบริหารเป็นมรรควิธีที่สำคัญในอันที่จะนำสังคมและโลกไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

5) การบริหารจะช่วยชี้ให้ทราบถึงแนวโน้ม ทั้งในด้านความเจริญและความเสื่อมของสังคมในอนาคต

6) การบริหารมีลักษณะเป็นการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์กร ฉะนั้นความสำเร็จของการบริหารจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรมทางการเมืองอยู่เป็นอันมาก

7) การบริหารมีลักษณะต้องใช้การวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องมือ เป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึงความสามารถของนักบริหารและความเจริญเติบโตของการบริหาร

8) ชีวิตประจำวันของมนุษย์ย่อมมีส่วนเกี่ยวพันกับการบริหารอยู่เสมอ ดังนั้น การบริหารจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจ และจำเป็นต่อการที่จะดำรงชีพอย่างฉลาด

9) การบริการกับการเมืองเป็นสิ่งคู่กัน ดังกล่าวกันว่า “การเมืองกับการบริหารนั้นเปรียบเสมือนคนละด้านของเหรียญอันเดียวกัน (Politics and administration are the two sides of a single coin.)” ฉะนั้นการศึกษาวิชาบริหารจึงต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมทางการเมืองด้วย¹²

¹²สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, อ่างแล้ว, หน้า 4.

จากที่กล่าวมาข้างต้น การบริหารงาน คือ กระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารนำมาใช้ในการบริหารราชการ โดยใช้ทรัพยากรบริหารหรือปัจจัยพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการจัดการ ให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือภารกิจขององค์กรกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

2.2.3 กระบวนการการบริหาร

กระบวนการบริหารในฐานะที่เป็นกระบวนการ ลูเธอร์ กุลลิก และ ลินคอล์น เออร์วิค (Luther Gulick and Lyndall Urwick) ได้เสนอกระบวนการประกอบด้วยขั้นตอนการบริหาร 7 ประการ หรือที่เรียกว่า “POSDCORB”¹³ ได้แก่

1) PLANING คือ การวางแผน เป็นเทคนิคกระบวนการบริหารที่สำคัญจำเป็นต้องทำเป็นขั้นตอน ด้วยความประณีต ระมัดระวัง มีความหมายสำคัญ ดังนี้

- 1.1) การวางแผนเป็นการใช้สามัญสำนึกอย่างมีเหตุผล
- 1.2) การวางแผน เป็นการมองปัญหาที่มีอยู่และพยายามหาวิธีการแก้ไขปัญหานั้น
- 1.3) การวางแผนเป็นการหาทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงานใดๆ ภายในเวลาที่กำหนด
- 1.4) การวางแผนเป็นการจัดสรรทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- 1.5) การวางแผนเป็นความพยายามต่อเนื่องในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย
- 1.6) การวางแผน เป็นการใช้ความรู้ ความสามารถวินิจฉัยเหตุการณ์ต่างๆ ที่จะเกิด

ในอนาคต

กิจกรรมการวางแผน 6 กิจกรรม คือ

- (ก) การกำหนดวัตถุประสงค์
- (ข) การกำหนดทางเลือก
- (ค) การกำหนดวิธีการบริหารทรัพยากร
- (ง) การกำหนดวิธีการดำเนินงาน
- (จ) การกำหนดวิธีการควบคุม
- (ฉ) การกำหนดวิธีการประเมินผล

¹³Luther Gulick and Lyndall Urwick, **Paper on Sciences of Administration**, อ้างใน วิชา วิชาบริหารรัฐกิจ, “การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น : สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น และไทย”, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไพบรุษ, 2545, หน้า 39.

ขั้นตอนในการวางแผน

(ก) ขั้นเตรียมการเป็นการเตรียมข้อมูลบุคลากร ทรัพยากร วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ในการดำเนินการ รวมทั้งสรุปผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

(ข) ขั้นวิเคราะห์สรุป วิเคราะห์ข้อมูล ข้อเท็จจริงต่างๆ

(ค) ขั้นดำเนินการวางแผน เป็นการกำหนดว่า จะทำอะไร what อย่างไร how ใคร ทำบ้าง who ที่ไหน where และเมื่อไหร่ when

(ง) ขั้นประเมินผล เป็นการสรุปผลการวางแผน เช่น บอกเวลาที่ได้รับทั้งทางตรง และทางอ้อม ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น สุดท้ายนำเสนอผู้มีอำนาจอนุมัติ

2) ORGANIZING คือ การจัดองค์กรเป็นภารกิจของหน่วยงาน องค์กรที่ร่วมกันจัดรูปงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น มีเป้าหมายที่แน่นอน มีการจัดการที่เป็นรูปแบบทุกคนใน หน่วยงานมีความรู้ ความเข้าใจกลไกการดำเนินงานภายใต้ระบบขององค์กรอย่างชัดเจน

เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of command) การจัดองค์กรจำเป็นต้องกำหนดเส้นทางเดินของงานตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนถึงจุดสุดท้ายของการทำงาน อำนาจในการตัดสินใจขั้นสุดท้าย ความมีประสิทธิภาพขององค์กรนั้น เอกภาพในการบังคับบัญชามีความสำคัญ หน่วยงานต้องจัดให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน ส่วนต่อการปฏิบัติ และรายงาน การวิเคราะห์ประเมินผล สิ่งสำคัญ ในการสร้างความเป็นเอกภาพในการบังคับบัญชา อยู่ที่ความชัดเจนในการวินิจฉัยสั่งการ การรับรู้ ในความรับผิดชอบร่วมกันของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ การรับรู้เป้าหมาย วัตถุประสงค์สูงสุดของงาน โดยหลักเกณฑ์ เงื่อนไขที่ผ่านการวิเคราะห์ วางแผนมาเป็นอย่างดีแล้ว

องค์ประกอบในการจัดองค์กร มีดังนี้

- 2.1) ภารกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กร
- 2.2) ขอบข่าย ความรับผิดชอบของงานในองค์กร
- 2.3) สายการบังคับบัญชา การเลื่อนไหลของสายงาน
- 2.4) จำนวนบุคลากร หรือผู้รับผิดชอบในแต่ละงาน แต่ละหน้าที่
- 2.5) การประเมินผลและการควบคุมงาน

ลักษณะองค์กรที่มีความสำคัญในปัจจุบัน 2 ส่วน คือ

(ก) การจัดองค์กรในภาคราชการ (Bureaucratic Section) ภาคราชการให้ความสำคัญ กับ โครงสร้างการบริหาร การจัดลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชา ลำดับชั้นการตัดสินใจเป็นรูป เจดีย์ คือ ผู้บริหารสูงสุดอยู่ยอดแหลมของเจดีย์ มีผู้มีอำนาจตามภารกิจ ร่องลงมาตามลำดับ จนถึง หน่วยปฏิบัติ การดำเนินงานเน้นที่ความสำเร็จของงานเป็นประเด็นหลัก

(ข) การบริหารงานธุรกิจเอกชน (Privatic Section) ภาคธุรกิจเอกชนจะไม่ซับซ้อนเหมือนภาคราชการ องค์กรจะมีปลายแหลมที่ยอดแต่ฐานจะแยกเร็วกว่าของภาคราชการ เอกชนจะเน้นที่ภาคบริการความพอใจของลูกค้า มากกว่าความสำเร็จของงาน ดังนั้น การจัดการจึงมีลักษณะเหมือนหมวดคนกรบไทยโบราณ ผู้จัดการ หรือเจ้าของกิจการอยู่บนยอด และมีผู้ปฏิบัติหรือรองผู้จัดการอยู่ในชั้นรองลงมาไม่มากนัก ส่วนผู้ปฏิบัติจะมีตั้งแต่รองผู้จัดการลงไป

3) STAFFING คือ การบริหารงานบุคคล (หรือ Personel Administration หรือ Personel Management) หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในการทำงานในหน่วยงานหรือองค์กรเพื่อให้บุคคลมาปฏิบัติงานตามที่ต้องการ และให้บุคคลได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีกระบวนการสำคัญ ดังนี้

3.1) การกำหนดนโยบายกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เพื่อเป็นกรอบในการบริหาร นโยบายจะเริ่มตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล นโยบายในแผนพัฒนาระดับกระทรวง มติคณะรัฐมนตรี ส่วนภาคธุรกิจเอกชน เน้นที่นโยบายและระเบียบที่จำเป็นแก่การดำเนินงาน

3.2) การวางแผนกำลังคน (Man Power Planning) เป็นกระบวนการการวางแผนว่าหน่วยงานมีกำลังคนกี่คน แต่ละคนปฏิบัติหน้าที่อย่างไร ความรู้ ความสามารถด้านใดบ้าง เพื่อความเหมาะสมกับงาน ซึ่งเริ่มตั้งแต่แผนความต้องการ แผนการให้ได้มาของกำลังคนและแผนการใช้กำลังคน

3.3) การจัดบุคคล และการสรรหาบุคคล เพื่อจะเข้าดำรงตำแหน่ง (Placement and Recruitment)

3.3.1) การสรรหาบุคคล เป็นกระบวนการที่ประชาสัมพันธ์หน่วยงานเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมสำหรับองค์กร ให้มาสมัครเพื่อคัดเลือก (Selection) คนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมที่สุดเข้าร่วมปฏิบัติงานในองค์กร

3.3.2) การจัดบุคคล (Placement) หมายถึง การจัดบุคคลที่ผ่านการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งที่หน่วยงานวางแผนไว้แล้วเพื่อให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด

3.4) การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development) เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของบุคลากรที่จะปฏิบัติงานในองค์กร การพัฒนาบุคลากรสามารถพัฒนาโดยองค์กรเอง หรือ ให้หน่วยงานอื่นช่วยพัฒนาได้ ทั้งนี้ ยึดความรู้ความสามารถที่บุคลากรที่ได้รับ เป็นประโยชน์ต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงแก่องค์กร

3.5) การให้เงินเดือนและค่าตอบแทน (Salary Or Compensation) ภารกิจสำคัญที่ผู้

บริหารเจ้าของกิจการต้องจ่ายให้ข้าราชการหรือลูกจ้าง เพื่อเป็นค่ายังชีพ ทดแทนการทำงาน ถือเป็นรางวัลสำหรับการทำงาน การให้ค่าตอบแทน เงินเดือน โดยยึดถือระบบคุณธรรม ดังต่อไปนี้

3.5.1) หลักความสามารถ (Competence) ยึดตามผลงานตามความสามารถ เหมาะกับเงินค่าตอบแทน

3.5.2) หลักความเสมอภาค (Equality) ให้โอกาสทุกคนเสมอกัน

3.5.3) หลักความมั่นคง (Security) การทำงานในองค์กรเป็นอาชีพๆ หนึ่ง การกำหนดค่าตอบแทน เงินเดือนให้เหมาะสมกับการดำรงชีวิต การเข้าออกจากงานมีกฎหมาย กฎเกณฑ์รองรับที่ชัดเจน เป็นธรรม

3.5.4) ความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality) คือ การทำงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง หรือการเปลี่ยนรัฐบาล

3.5.5) หลักสำคัญในการให้เงินเดือน คือ งานมาก งานยาก รับผิดชอบสูง ให้เงินเดือนสูง งานน้อย งานไม่ยาก รับผิดชอบน้อย ให้เงินเดือนน้อย

3.6) งานทะเบียนประวัติ หรือ ข้อมูลบุคลากร เป็นงานธุรการของบุคคล ข้อมูลการเข้ามาทำงานของบุคลากร ตั้งแต่ข้อมูลส่วนตัว การศึกษา การทำงาน การเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนา ศึกษาอบรม เงินเดือน งานข้อมูลทะเบียนประวัติมีความสำคัญมาก คนที่ออกจากงานเพื่อไปทำงานใหม่ที่ตำแหน่งใหม่หากได้รับคำรับรองหรือหลักฐานการผ่านงานเดิมมาด้วย มักได้รับการพิจารณาว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ มีความชำนาญต่างๆ ตามที่หน่วยงานต้องการ

3.7) งานประเมินผลการปฏิบัติงานหรือพิจารณาความดีความชอบ การประเมินผลความดีความชอบของบุคคลเป็นวิธีการสำคัญที่ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ธรรมชาติของคนเมื่อทำงานไปย่อมเกิดความเหนื่อย เมื่อได้รับการประเมินผลเป็นระยะ และได้ขวัญกำลังใจย่อมทำให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.8) งานวินัย การดำเนินงานทางวินัย เป็นกิจกรรมสำคัญในการควบคุมพฤติกรรมของบุคคลไม่ให้ทำความผิด แบบแผน ธรรมเนียมปฏิบัติขององค์กร เป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารในการสอดส่อง ดูแลความประพฤติ การรักษาวินัยของบุคลากรในองค์กร ให้ดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ ถ้ามีบุคคลละเมิดต้องดำเนินการตามแบบแผนตามสมควร

3.9) สวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และสิทธิประโยชน์

3.10) การให้ออกจากราชการ และการรับบำเหน็จบำนาญของข้าราชการ พนักงาน

องค์กรเอกชน มีข้อตกลง ข้อกำหนด อายุในการทำงาน เป็นข้อกำหนดข้อตกลงก่อนการทำงาน หรือการจ้างงาน การออกจากงานเป็นบทสุดท้ายของการบริหารงานบุคคล การออกจากงานมี 2 กรณีที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

3.10.1) ออกตามประสงค์พนักงาน เช่น ลาออก

3.10.2) ออกเพราะความต้องการของหน่วยงาน เช่น เกษียณอายุ ขุดเล็ก

ตำแหน่ง ออกเพราะกระทำผิด ซึ่งองค์กรต้องให้ออกตามข้อตกลง

4) DIRECTING คือ การอำนวยการ เป็นการส่งเสริม ช่วยเหลือ ปกป้อง สั่งการ ประสาน กิจกรรม การติดต่อ การมอบหมายภารกิจต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย หรือแผนที่วางไว้ กิจกรรมอำนวยการที่สำคัญ จำแนกได้ดังนี้

4.1) การประสานงาน (Coordinating)

4.2) การตัดสินใจและสั่งการ (Decision Making)

4.3) การสั่งงาน (Order)

4.4) การติดตามดูแลกำกับ และให้คำปรึกษา (Supervising and Guiding)

4.5) การสร้างขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจ (Moral and Motivating)

4.6) การใช้ภาวะผู้นำ (Leadership)

4.7) การสร้างมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation)

4.8) การจัดระบบสื่อสารและการสร้างเครือข่าย (Net Work and Communicating)

4.9) การมอบหมายงานและการมอบอำนาจหน้าที่ (Take Order and Delegating)

4.10) การส่งเสริมกิจกรรมอื่นๆ (Supporting)

5) COORDINATING คือ การประสานงาน ซึ่งเป็นการจัดระเบียบวิธีการทำงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติรู้ถึงวัตถุประสงค์ และรายละเอียดของงาน จนสามารถปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย งานมีการร้อยรัดต่อเนื่องกันจนเสร็จสิ้นภารกิจของหน่วยงานที่ได้ร่วมกันวางไว้ มีลักษณะสำคัญ ดังนี้

5.1) การประสานงาน เป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหาร หมายถึง เป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นตั้งแต่การวางแผน เรียกการประสานแผน เพื่อให้คนวางรูปแบบการทำงานตามความรู้ความสามารถ เรียกว่า การประสานคน และประสานความเข้าใจทางความคิด เรียกประสานงานความคิด โดยเรียกการประสานทั้งหมด ว่า การประสานงาน

5.2) การประสานงานเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร หรือผู้จัดการ

5.3) การประสานงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับการแสวงหาความร่วมมือ

5.4) การประสานงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร

5.5) การประสานงานจะเป็นกิจกรรมที่อยู่ในทุกขั้นตอนของการทำงาน

5.6) การประสานงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการสื่อสารสัมพันธ์

วัตถุประสงค์ของการประสานงาน

(ก) ลดความขัดแย้ง ระหว่างผู้ปฏิบัติกับองค์กร

(ข) ช่วยให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

(ค) เกิดประสิทธิภาพ ประหยัดแรงงาน เวลา และวัสดุอุปกรณ์

วิธีการประสานงานที่สำคัญ

(ก) การจัดทำแผนผังกำหนดหน้าที่การงานของหน่วยงาน แผนภูมิ ป้ายทะเบียน

เป็นต้น

(ข) จัดทำคำสั่ง กำหนดหน้าที่ชัดเจน

(ค) ตั้งคณะกรรมการ ตามแผนงาน

(ง) ทำแผนปฏิบัติงาน และแผนควบคุมการปฏิบัติงาน

(จ) การกำหนดส่งงาน

(ฉ) การระบุนการจัดสรรงบประมาณ การจัดกิจกรรม การควบคุมกิจกรรม

(ช) การจัดประชุม สัมมนา การกระจายข่าว

หลักการคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมในการทำหน้าที่ประสานงาน

(ก) เป็นผู้ที่เข้าใจภารกิจองค์กรเป็นอย่างดี

(ข) เป็นผู้มีวุฒิภาวะ น่าเชื่อถือ เป็นผู้ใหญ่

(ค) เป็นผู้มีความรับผิดชอบสูง

(ง) เป็นผู้มีความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์

(จ) เป็นผู้มีศิลปะในการพูดโน้มน้าวใจคน

6) REPORTING คือ การรายงานผลงาน เป็นการที่ผู้มีหน้าที่เสนอผลงานหรือกิจกรรม ให้ผู้บริหาร หรือผู้ร่วมงานได้ทราบ ซึ่งมีลักษณะสำคัญ 2 ลักษณะ

6.1) รายงานขณะปฏิบัติงาน เป็นการรายงานตามขั้นตอนในการปฏิบัติซึ่งกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงาน การรายงานอาจรายงานด้วยวาจา หรือด้วยลายลักษณ์อักษร ปัจจุบันมีการรายงานสู่สาธารณชน เช่น ทางสื่อมวลชน เพื่อสร้างความเข้าใจ ความพอใจแก่ประชาชน

6.2) การรายงานเมื่อสิ้นสุดแผนงาน เป็นการรวบรวมผลการดำเนินงานทั้งหมดสรุปเป็นรายงานผลการดำเนินงาน

สิ่งที่จำเป็นควรเน้นพิเศษในการรายงาน

(ก) รายงานเป็นกระบวนการ

(ข) รายงานการใช้ทรัพยากร ว่ามีการใช้อะไรไปบ้าง มีปัญหาอุปสรรคอย่างไร

(ค) รายงานเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้น

(ง) รายงานเกี่ยวกับผลกระทบที่เกิดขึ้น (Feed Back) เป็นการรายงานในภาพรวม

7) BUDGETING คือ การงบประมาณ มองจากการจัดหา จัดทำ และบริหารงบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร งบประมาณ (Budget) หรือต้นทุน (Cost) คือ เงิน หรือทรัพย์สินที่ใช้ในการดำเนินงานขององค์กร หมายถึง ต้นทุนในการดำเนินงาน แบ่งลักษณะงบประมาณได้ 2 ภาค

7.1) งบประมาณภาครัฐราชการ (Bureaucratic Budgeting) มีการจัดสรรการจัดทำงบประมาณโดย กระทรวง ทบวง กรมต่างๆ เป็นไปตามความจำเป็น โดยจัดสรรตามแผนงาน โครงการ

7.2) งบประมาณภาคเอกชน (Private Budgeting) เป็นทุนที่บริษัท และห้างร้านได้มาจากการระดมทุน เช่น หุ้น เงินกู้จากแหล่งธุรกิจ หรืออาจมาจากทุนส่วนตัวการบริหาร จัดสรรมาจากคณะกรรมการ ตามแผนงานที่คณะกรรมการได้กำหนดนโยบาย หรือกลยุทธ์ไว้

ความสำคัญของงบประมาณ งบประมาณถือเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร การดำเนินงาน ต้องอาศัยเงินงบประมาณ ส่วนราชการ ไม่สามารถผลิตได้เอง เช่น เงินเดือน การก่อสร้าง รถยนต์ พาหนะต่างๆ จำเป็นต้องจัดหาด้วยเงินงบประมาณทั้งสิ้น¹⁴

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยพอสรุปได้ว่า กระบวนการบริหาร คือ กระบวนการดำเนินงานตามแบบแผนและตามขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน ซึ่งขั้นตอนของการบริหารนั้นประกอบไปด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงาน และการจัดทำงบประมาณ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

2.2.3 ทรัพยากรการบริหาร

รศ.พงศ์สัมพันธ์ ศรีสมทรัพย์ และรศ.ชลิตา ศรีสมทรัพย์ ได้อธิบายเกี่ยวกับทรัพยากรการบริหารไว้ว่า ในการบริหารงานใดๆ อาจแยกทรัพยากรบริหารได้เป็น 4 ประเภท ที่เรียกว่า 4M ได้แก่

1) ทรัพยากรมนุษย์ (Man) มนุษย์ เป็นเงื่อนไขที่สำคัญของการเกิดองค์การและการบริหาร กล่าวได้ว่าองค์การและการบริหารทำให้เกิดระบบการแบ่งหน้าที่กันทำงาน โดยยึดหลักความสามารถและความถนัด ความรู้ในเรื่องการแบ่งหน้าที่กันทำงานจัดเป็นเทคโนโลยีของสังคมอย่างหนึ่ง ส่วนความสามารถและความถนัดของมนุษย์เป็นสิ่งที่สามารถฝึกฝนและพัฒนาตามระดับสติปัญญาและระบบการศึกษาของสังคม

¹⁴ <http://202.143.164.123/admin/admin9/pos.doc> วันที่สืบค้น 18 กรกฎาคม 2552.

มนุษย์มีช่วงของวัยทำงานที่ถูกกำหนดโดยธรรมชาติ เช่น ถ้าวัยทำงานอยู่ในช่วงอายุ 20-60 ปี มนุษย์จะมีระยะเวลาที่สะสมประสบการณ์ทำงานตลอดอายุการทำงานเป็นระยะเวลา 40 ปี ความสมดุลของกลุ่มอายุของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเป็นอีกเรื่องหนึ่งที่สำคัญต่อการพัฒนาองค์กรและการสืบต่อช่วงการทำงานขององค์กรในระยะยาว

2) ทรัพยากรในรูปเงินทุน (Money) เงิน เป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนทรัพยากรอื่นๆ เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าพัฒนาบุคลากรจัดเป็นค่าใช้จ่ายในด้านการจัด เป็นค่าใช้จ่ายในด้านการจัดหา ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ เงินยังเป็นปัจจัยในการจัดหาเทคโนโลยีต่างๆ รวมถึงเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาองค์ความรู้ในการบริหาร

3) ทรัพยากรในรูปวัสดุสิ่งของ (Material) วัสดุสิ่งของ เป็นอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกในการบริหารอาจมองได้ว่าเป็นเทคโนโลยีทางการบริหาร พิจารณาตั้งแต่ อาคารที่ทำงาน อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน รถยนต์ เครื่องมือสื่อสารตลอดจนวัตถุดิบต่างๆ รวมไปถึงเครื่องจักรกลที่จำเป็น สิ่งเหล่านี้อาจพิจารณาได้ว่าเป็นวัฒนธรรมทางวัตถุที่มนุษย์มีการพัฒนาถ่ายทอดสืบต่อกันมา จัดได้ว่าเป็นเทคโนโลยีในการบริหารงาน

ในสังคมเปิดการจัดการจัดหาเทคโนโลยีย่อมเป็นไปตามพัฒนาการของสังคมโลก อย่างไรก็ตาม ความคุ้มค่าและประสิทธิภาพของเทคโนโลยีต่างๆ เมื่อพิจารณาในภาพรวม หรือเมื่อพิจารณาในกระบวนการทำงานเป็นประเด็นที่ควรพิจารณา มีคำถามในการใช้เทคโนโลยีหลายๆ ประการ เช่น ความคุ้มค่าของเครื่องจักร หรือคอมพิวเตอร์ที่จัดขึ้นมา ความคุ้มค่าของระบบสื่อสาร ดิจิทัล อาคารรถยนต์ ตลอดถึงวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ความฟุ่มเฟือยในระดับการใช้เทคโนโลยีอาจสะท้อนถึงความไม่ประหยัดในการบริหาร

4) ความรู้ในการจัดการ (Management) เป็นความสามารถของผู้บริหารในอันที่จะดูแลและประสานกิจกรรมต่างๆ ให้ดำเนินลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ความรู้ในการจัดการอาจเกิดได้จากประสบการณ์ในฐานะที่เคยเป็นผู้ปฏิบัติงานในแผนกต่างๆ ขององค์กร อยู่ในองค์กรมานานหลายๆ ปี รวมทั้งการได้รับการถ่ายทอดประสบการณ์ขององค์กรเองจากอดีตถึงปัจจุบัน

ความรู้ในการจัดการยังเป็นเรื่องของศาสตร์ (Science) ที่สามารถไปเรียนรู้จากตำรา งานวิจัยและประสบการณ์ขององค์กรอื่นๆ ในสังคม มีการจัดหลักสูตรการปรับปรุงคุณภาพการ

ทำงานในกิจกรรมต่างๆ เช่น ความรู้ในการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคล ความรู้ด้านการจัดงบประมาณ เป็นต้น¹⁵

ดังนั้น จากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับการบริหารซึ่งการบริหารสามารถแบ่งออกเป็น 4 ประเภทสามารถสรุปได้ดังนี้ คือ

1) ด้านบุคลากรคือ เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากร ในที่นี้ได้แก่ การวางแผนสรรหา และจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่ง ความสามารถ การพัฒนาส่งเสริมความรู้ของบุคลากร การประเมินผล การให้ค่าตอบแทนหรือเงินเดือน การดำเนินการทางวินัย จนกระทั่งบุคลากรพ้นจากงานไม่ว่าจะในกรณีใด

2) ด้านงบประมาณ คือ เป็นแผนการปฏิบัติงานที่กำหนดเป็นตัวเลข เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในระยะเวลาวางแผนไว้ ในที่นี้ได้แก่ งบประมาณของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ที่ได้รับการจัดสรรจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีการตรวจสอบและควบคุมงบประมาณ มีการให้สวัสดิการและมีการทำงบประมาณรองรับสำหรับภารกิจพิเศษ

3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ คือ สิ่งที่นำมาใช้ในการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน จัดหาให้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ ครุภัณฑ์ เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ และวัสดุสำนักงาน เป็นต้น

4) ด้านวิธีการจัดการ คือ วิธีการหรือนโยบายที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารนำมาใช้ในการสร้างโครงสร้างหรือกำหนดทิศทางในการใช้ทรัพยากรบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วย การวางแผน การกำหนดภารกิจความรับผิดชอบ การมอบหมายงาน การสั่งการ ควบคุม ติดตามหรือประเมินผลการปฏิบัติงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

สมพงษ์ เกษมสิน ให้ความเห็นว่า ทรัพยากรการบริหารหรือปัจจัยพื้นฐาน (Administration Resources) ที่ใช้ในการบริหารอันสำคัญมีอยู่ 4 ประการ คือ คน (Men) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการจัดการ (Method) หรือที่เรียกสั้นๆ ว่า 4M's ในการบริหารเกือบทุกประเภท จำเป็นจะต้องอาศัย คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการจัดการ เป็นองค์ประกอบสำคัญ ไม่ว่า การบริหารนั้นจะเป็นการบริหารราชการ หรือการบริหารธุรกิจก็ตาม เหตุนี้จึงเป็นที่ยอมรับกันว่า ทรัพยากรพื้นฐานการบริหาร มีอยู่ 4 ประการด้วยกัน¹⁶

¹⁵รศ.พงศ์ฉัตร ศรีสมทรัพย์ และรศ.ชลิตา ศรีสมทรัพย์, องค์การและการจัดการภาครัฐ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2545), หน้า 3.

¹⁶สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, อ่างแล้ว, หน้า 27.

สงครามชัย ลีทองดี กล่าวว่า ทรัพยากรการบริหาร คือ ส่วนหนึ่งของการบริหารมีความสำคัญมาก ซึ่งจะทำให้ผลการดำเนินงานหรือผลที่ดีในการผลิต ได้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับ การบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด โดยหลักการบริหารทรัพยากรมีทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารที่ควรทราบมีอยู่ 3 ประเภท คือ

1) ทฤษฎี 4M's ทรัพยากรการบริหาร หรือปัจจัยพื้นฐานโดยทั่วไป การบริหารถือว่าเป็นทรัพยากร (Administration Resource) เป็นปัจจัยสำคัญ ประกอบด้วย 4 ประการ คือ บุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และวิธีการจัดการ (Methods) ทฤษฎีนี้นิยมใช้ในการบริหารภาครัฐ หรือการบริหารองค์การโดยไม่หวังผลกำไร (Non-profit Orientation) การที่จัดว่าปัจจัยทั้งสี่เป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหารก็เพราะว่าในการบริหารเกือบทุกประเภทต้องอาศัยคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารการจัดการ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญไม่ว่าจะบริหารนั้นจะเป็นการบริหารราชการหรือบริหารธุรกิจ

2) ทฤษฎี 6M's ทฤษฎีนี้แยกทรัพยากรทางการบริหารจัดการเป็น 6 ประเภท คือ บุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุ (Materials) วิธีการบริหารการจัดการ (Methods) ตลาด (Market) และเครื่องจักร (Machine) ทฤษฎีนี้ นิยมใช้มากในการบริหารงานสาธารณสุขในภาคเอกชน และธุรกิจที่แสวงหากำไร (Profit Orientation)

3) ทฤษฎีของศาสตราจารย์ วิลเลียม ที. กรีนวูด (William T. Greenwood) ได้สังเกตเห็นว่า ทรัพยากรการบริหารควรมีอย่างน้อย 7 ประการ คือ บุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) อำนาจหน้าที่ (Authority) เวลา (Time) ความตั้งใจในการทำงาน (Will) และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ (Facilities) ทฤษฎีนี้นิยมใช้มากทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีทั้งการแสวงหากำไรและไม่แสวงหากำไร¹⁷

องค์กรบางแห่งอาจมีความจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเพียง 3-4-5-6 หรือทั้ง 7 ประเภท ซึ่งแล้วแต่ความเหมาะสมและความสามารถขององค์กรนั้นๆ สำหรับปริมาณของทรัพยากรแต่ละประเภทก็เช่นกัน อาจมีความจำเป็นต้องใช้ต่างกันมากน้อยเพียงใดนั้นย่อมแล้วแต่นโยบายขององค์กรนั้นๆ แต่อย่างไรก็ตามทรัพยากรประเภทการบริหารหรือวิธีการนั้น ย่อมมีความสำคัญต่อการบริหารงานสมัยใหม่¹⁸

¹⁷สงครามชัย ลีทองดี, เอกสารประกอบการสอนวิชาการบริหารงานสาธารณสุข, (ขอนแก่น : โรงพิมพ์ขอนแก่นการพิมพ์, 2543), หน้า 309.

¹⁸ศ.พรณี ประเสริฐวงศ์ และรศ.วีรนาถ มานะกิจ, การจัดองค์การและการบริหารธุรกิจ, (กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดแสงจันทร์การพิมพ์, 2538), หน้า 17.

จากความแตกต่างของทฤษฎีการบริหารทรัพยากรการบริหาร ที่เรียกว่า 4M's 6M's และ 7M's นั้นเป็นทรัพยากรบริหารที่หน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ นำไปใช้ หากเป็นองค์กรธุรกิจ หน่วยงานภาคเอกชน และรัฐวิสาหกิจที่แสวงหากำไรจึงต้องมี เครื่องจักร (Machine) และตลาด (Market) เข้ามาเกี่ยวข้องในการดำเนินกิจการ ทำให้เลือกใช้ทฤษฎีการบริหารทรัพยากร 6M's หรือ 7M's แต่สำหรับ 7M's ได้มีการเพิ่มอำนาจหน้าที่ (Authority) เวลา (Time) ความตั้งใจในการทำงาน (Will) และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ (Facilities) เข้าไปเป็นทรัพยากรบริหารด้วย แต่อย่างไรก็ตามทุกทฤษฎีที่ยังยึด บุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) เป็นหลักสำคัญไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานราชการหรือองค์กรธุรกิจก็ตาม

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้วิจัยเลือกทฤษฎีการบริหารทรัพยากรที่เรียกว่า 4M's คือ บุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และวิธีการจัดการ (Methods) มาใช้ในการวิจัย เพราะทั้ง 4 ด้านนั้นเป็นปัจจัยพื้นฐานของการบริหารจัดการในองค์กรหรือหน่วยงานประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการและเพื่อให้การบริหารจัดการขององค์กรนั้นมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

2.3.1 ความหมายของความคิดเห็น

คำว่า “ความคิดเห็น” นั้นมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำนิยามดังนี้

เจ. ดับบลิว. เบสท์ (J.W. Best) ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็น เป็นการแสดงออกในด้านความเชื่อที่จะนำไปสู่การคาดคะเน หรือการแปรผลเกี่ยวกับพฤติกรรมหรือเหตุการณ์ต่างๆ¹⁹

เว็บสเตอร์ ดิกชันนารี (Webster Dictionary) ให้คำจำกัดความของความคิดเห็นว่า ความคิดเห็น เป็นความเชื่อที่ไม่ได้ตั้งอยู่บนความรู้อันแท้จริง แต่ตั้งอยู่ที่ใจ ความคิด และการลงความเห็นของแต่ละบุคคลที่เห็นว่า น่าจะเป็นจริงตามที่คิดไว้²⁰

¹⁹J. W. Best, **Research in Education**, อ้างใน พ.ต.ต. พันกฤษณ์ วิชญชีวินทร์, “ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรและการรักษาบุคลากรของสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น”, **การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น), 2543, หน้า 8.

²⁰Webster's New Twentieth, **Country Dictionary**, อ้างใน ปรีดา ชิตทรงสวัสดิ์, “ความคิดเห็นของปศุสัตว์อำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่องานส่งเสริมปศุสัตว์”, **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น), 2538, หน้า 8.

Shaw and Jack กล่าวว่าไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออก ซึ่งเป็นการตัดสินใจจากการประเมินค่า (Evaluation Judgement) หรือทัศนะ (Point of View) เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะ และความคิดเห็นย่อมได้รับอิทธิพลจากทัศนคติ²¹

บี. เจ. โคลาซา (B.J. Kolasa) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกของแต่ละบุคคลในการพิจารณาถึงข้อเท็จจริงอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเป็นการประเมินสิ่งใดสิ่งหนึ่งจากสถานการณ์สิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัว หรือเป็นการตอบสนองของสิ่งเร้าที่ถูกจำกัด และเป็นสิ่งเร้าที่ได้รับอิทธิพลมาจากความโน้มเอียง²²

อุทัย หิรัญโต ให้ความเห็นว่า ความคิดเห็นของคนเรามีหลายระดับ คือ อย่างผิวเผินก็มีอย่างลึกซึ้งก็มี สำหรับความคิดเห็นที่เป็นทัศนคติ นั้น เป็นความคิดเห็นที่ลึกซึ้ง และติดตัวไปเป็นเวลานาน เป็นความคิดเห็นทั่วๆ ไป ซึ่งมีประจำตัวบุคคลทุกคน ความคิดเห็นที่ลึกซึ้งและเป็นความคิดเห็นเฉพาะอย่าง จะมีอยู่ระยะสั้นเรียกว่า Opinion เป็นความคิดเห็นประเภทหนึ่งที่ไม่ตั้งอยู่บนรากฐานของพยานหลักฐานที่เพียงพอแก่การพิสูจน์ มีความรู้แห่งอารมณ์น้อยและเกิดขึ้นได้ง่ายและสลายตัวเร็ว²³

มิเชลล์ จีออฟรีย์ ดันแคน (Mitchell, Geoffrey Duncan) ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นความเชื่อ หรือการพิจารณาตัดสินใจโดยบุคคลซึ่งอาจจะไม่เป็นที่ยอมรับในแต่ละช่วงเวลาซึ่ง

²¹Shaw, Mawin E. and Jack M. Wright, **Scale for the Measurement of Attitude**, อ้างใน สมพงษ์ ฟุ้งทวีวงศ์, “ความคิดเห็นของคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลต่อการบริหารงานของเทศบาลที่ได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาญจนบุรี”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), 2543, หน้า 11.

²²B.J. Kolasa, **Introduction to Psychology**, อ้างใน ชนกสุดา เพ็ชรไทย, “ความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวเกี่ยวกับกิจกรรมและบริการการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในพื้นที่ป่าชายเลน: กรณีศึกษาตำบลบางปู อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรปราการ”, **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), 2551, หน้า 7.

²³อุทัย หิรัญโต, **สังคมวิทยา**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2519), หน้า 18-19.

ความคิดเห็นนี้ไม่สามารถที่จะทดสอบความรู้และความจริงของความเชื่อมั่นของบุคคลได้และต้องยอมรับว่าประชาชนโดยทั่วไปนั้น อาจมีความคิดเห็นแตกต่างกันออกไป²⁴

ดับบลิว. แอล. โคลส์นิก (W. L. Kolesnik) ได้อธิบายไว้ว่า ความคิดเห็น เป็นการแสดงออกซึ่งการตัดสินใจในการประเมิน หรือทรศนะเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ และความคิดเห็นย่อมได้รับอิทธิพลจากทัศนคติ²⁵

ปทานุกรมสังคมวิทยา ได้บัญญัติคำว่า ความคิดเห็น ซึ่งตรงกับคำว่า Opinion ในภาษาอังกฤษไว้ว่า หมายถึง

- 1) ข้อพิจารณาเห็นว่าเป็นจริง จากการใช้ปัญญา ความคิดประกอบ ถึงแม้จะไม่ได้อาศัยหลักฐานพิสูจน์ยืนยัน ได้เสมอไปก็ตาม
- 2) ทัศนหรือประมาณการเกี่ยวกับเนื้อหาหรือประเด็นใดประเด็นหนึ่ง
- 3) คำแถลงที่ยอมรับนับถือว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในหัวข้อปัญหาที่มีผู้นำมาขอคำปรึกษาว่าความคิดเห็น มีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า เจตคติ ซึ่งมีคำอธิบายไว้ว่า แนวโน้มที่บุคคลได้รับมาหรือเรียนรู้มา และกลายเป็นแบบอย่างในการแสดงปฏิกิริยาสนับสนุน หรือเป็นปฏิปักษ์ต่อบางสิ่งบางอย่างหรือต่อบุคคลบางคน²⁶

ทวี เสรรมัญญ์ ให้ความหมาย ความคิดเห็นว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกซึ่งความรู้สึกที่อยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริง และทัศนคติของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจจะเป็นบุคคล กลุ่มบุคคล หรือสถานการณ์ เป็นต้น ความคิดเห็นอาจไปในทางเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยต่อสิ่งนั้นก็²⁷

²⁴Mitchell, Geoffrey Duncan, *A New Dictionary of Sociology*, อ้างใน ยศ คำสีแก้ว “ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการในโรงพยาบาลหัวเลี้ยว”, *วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), 2551, หน้า 10.

²⁵W. L. Kolesnik, *Education Psychology*, อ้างใน เรื่องเดียวกัน.

²⁶ราชบัณฑิตยสถาน, *พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยาอังกฤษ -ไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2532*, (กรุงเทพมหานคร : ราชบัณฑิตยสถาน, 2532), หน้า 246.

²⁷ทวี เสรรมัญญ์, “ความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการวิจัยทางสังคม”, อ้างใน *ธิดารัตน์ มารสินธุ์*, “ความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อปัญหาการบริหารงานของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์”, *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม), 2549, หน้า 22.

สุชา จันทร์เอม กล่าวว่า ความคิดเห็น คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่ง แต่ลักษณะที่ไม่รู้สึกซึ่งเหมือนกับทัศนคติ คนเรามักจะมีความคิดเห็นแตกต่างกันไปความคิดเห็นเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ²⁸

ศรีสมบุญ แยมกมล สรุปรว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางความรู้สึกหรือความเชื่อต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง ซึ่งอาจเกิดจากการประเมินผลสิ่งนั้นหรือเหตุการณ์นั้นโดยมีอารมณ์ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมในขณะนั้นเป็นพื้นฐานการแสดงออกซึ่งอาจถูกต้องหรือไม่ก็ได้ อาจจะได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่นก็ได้ ความคิดเห็นนี้อาจเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา การแสดงความคิดเห็นอาจทำได้ด้วยคำพูดหรือการเขียนก็ได้²⁹

จากการศึกษาความหมายของคำว่า ความคิดเห็น ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง เป็นการแสดงออกของแต่ละบุคคลในการตัดสินใจ การแสดงความคิดเห็น ที่อยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริง โดยมีความเชื่อ ความคิด ความเข้าใจเฉพาะบุคคลเป็นองค์ประกอบซึ่งอาจจะถูกต้องหรือไม่ถูกต้องก็ได้ ดังนั้น การแสดงความคิดเห็นของบุคลากรในการบริหารงานของฝ่ายงานสืบสวนสอบสวนเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น จึงเป็นการแสดงออกถึงความรู้สึกที่พิจารณาเห็นว่าเป็นจริง อาศัยความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อม

2.3.2 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความคิดเห็น

ศักดิ์ สุนทรเสณี อธิบายว่า ความคิดเห็นเกิดจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยเกิดจากเงื่อนไข 4 ประการ คือ

- 1) กระบวนการเรียนรู้ที่ได้จากการเพิ่มพูน และบูรณาการของการตอบสนองแนวความคิดต่างๆ เช่น ความคิดเห็นจากครอบครัว โรงเรียน ครู การเรียนการสอนอื่นๆ
- 2) ประสบการณ์ส่วนตัวขึ้นอยู่กับความแตกต่างของแต่ละบุคคล ที่มีประสบการณ์ต่างกันไป นอกเหนือจากประสบการณ์ที่สะสมขึ้นเรื่อยๆ แล้ว ยังทำให้เป็นรูปแบบของตนเอง ดังนั้นความคิดเห็น บางอย่างเป็นเรื่องเฉพาะแต่ละบุคคล แล้วแต่พัฒนาการและความเจริญเติบโตของบุคคลนั้นๆ

²⁸สุชา จันทร์เอม, จิตวิทยาสังคม, (กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์, 2524), หน้า 104.

²⁹ศรีสมบุญ แยมกมล, “ความคิดเห็นของข้าราชการต่อศักยภาพในการบริหารงานของสภาคำบลภายใต้พระราชบัญญัติสภาตำบล พ.ศ. 2537 : ศึกษากรณีจังหวัดฉะเชิงเทรา”, วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์), 2538, หน้า 47.

3) การเลียนแบบการถ่ายทอดความคิดเห็นของคนบางคน จากการเลียนแบบความคิดเห็นของคนอื่นที่ตนเองเกิดความพอใจ หรือเกิดความชอบ เช่น พ่อแม่ พี่น้อง ครู ดารา

4) กลุ่มสังคม คนยอมรับความคิดเห็นตามกลุ่มสังคมที่ตนได้อาศัยอยู่ ตามสภาพแวดล้อม เช่น ความคิดเห็นต่อกลุ่มศาสนา หรือสถาบันต่างๆ³⁰

จากการศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความคิดเห็น ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความคิดเห็น คือ สิ่งต่างๆ ที่บุคคลแต่ละบุคคลได้พบเห็น หรือเกิดจากกระบวนการการเรียนรู้ เกิดจากการเรียนแบบการถ่ายทอดความรู้สึก การอยู่ร่วมกัน ประสบการณ์ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมที่แตกต่างกัน

2.3.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น

ประสาธ หลักศิลา สรุปไว้ว่า มติหรือความคิดเห็นต่างๆ ของคนเรานั้น เกิดได้จากการปะทะสังสรรค์ประจำวันของคนเรา แต่คนเราก็มีภูมิหลังทางสังคมจำกัดอยู่ ภูมิหลังทางสังคมของแต่ละบุคคลย่อมเป็นผลถึงการที่คนเรากระทำตอบสนองต่อเหตุการณ์ และเกิดความคิดเห็นเกี่ยวกับเหตุการณ์นั้น³¹

รัชนี พิทักษ์ญาติ ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น สามารถสรุปได้ดังนี้

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

1.1) ระดับการศึกษา การศึกษามีอิทธิพลอย่างมากต่อการแสดงออกซึ่งความคิดเห็น เพราะการศึกษาจะทำให้บุคคลนั้นๆ มีความรู้เรื่องต่างๆ เพิ่มมากขึ้น ดังนั้น คนที่มีความรู้มากมักจะมีความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ อย่างมีเหตุและมีผล

1.2) ความเชื่อ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลในการที่จะยอมรับต่อสิ่งต่างๆ ซึ่งอาจแตกต่างกันออกไป เช่น ความเชื่อในการนับถือศาสนา เป็นต้น

1.3) สถานภาพทางสังคม หมายถึง สิทธิและหน้าที่ ที่มีต่อผู้อื่น และต่อสังคมหรือกลุ่มเป็นส่วนรวม

1.4) ประสบการณ์ เป็นสิ่งก่อให้เกิดการเรียนรู้ ทำให้มีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบของงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความคิดเห็น

2) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่

³⁰ ศักดิ์ สุนทรเสณี, เจตคติ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์รุ่งวัฒนา, 2531), หน้า 4.

³¹ ประสาธ หลักศิลา, สังคมวิทยา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ก้าวหน้า, 2511), หน้า 398-

2.1) การอบรมของครอบครัว หมายถึง การที่พ่อแม่ บุคคลในครอบครัวสั่งสอน โดยทางตรงหรือทางอ้อม ให้สมาชิกของกลุ่มได้เรียนรู้หรือรับเอาระเบียบวิธี กฎเกณฑ์ค่านิยมต่างๆ ที่กลุ่มนั้น ได้กำหนดไว้เป็นระเบียบของความประพฤติ และความสัมพันธ์ของสมาชิกในสังคมนั้น

2.2) กลุ่มและสังคมที่เกี่ยวข้องมีอิทธิพลต่อบุคคลอย่างมาก เพราะเมื่อบุคคลอยู่ใน กลุ่มใด หรือสังคมใดก็จะต้องยอมรับ และปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มหรือสังคมนั้น และในที่สุด ก็มักจะมีความคิดเห็นคล้อยตาม ไปกับกลุ่มและสังคมนั้นด้วย

2.3) สื่อมวลชน ได้แก่ หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลอย่าง มากต่อการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นของบุคคล เพราะเป็นสิ่ง ที่สร้างความคิดทั้งทางด้านบวก และ ด้านลบ³²

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความคิดเห็น คือ ภูมิหลังทางสังคมของแต่ละบุคคล ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ความเชื่อ สถานภาพทางสังคม ประสบการณ์การทำงาน และปัจจัยแวดล้อม เช่น ครอบครัว สังคม และสื่อมวลชนทำให้ความคิดเห็นของบุคคลแต่ละคนแตกต่างกัน

2.3.4 การวัดความคิดเห็น

ความคิดเห็นเป็นทัศนคติในทางบวกของบุคคลหนึ่ง ที่มีต่อสิ่งที่จะวัดว่า บุคคลมีความ คิดเห็นอย่างไร จึงมีความจำเป็นต้องสร้างเครื่องมือที่ช่วยในการวัด

นีออน กลินรัธน์ กล่าวว่า ความคิดเห็นและทัศนคติ มีความหมายและลักษณะต่างๆ ใกล้เคียง กันมาก ดังนั้น การวัดความคิดเห็นจึงใช้วิธีการวัดทางทัศนคติได้ด้วย แต่เนื่องจากทัศนคติเป็น พฤติกรรมภายใน และไม่สามารถทราบได้เลยว่าบุคคลมีทัศนคติอย่างไร ดังนั้น จึงต้องใช้วิธีการ อนุมานจากพฤติกรรมภายนอกที่บุคคลแสดงออก และมีวิธีการวัดหลายๆ อย่างด้วยกัน

การรายงานตนเอง เป็นการวัดทัศนคติโดยวิธีการให้ผู้ถูกวัด รายงานตนเอง ถึงความรู้สึก ทำที่ต่อสิ่งนั้นๆ อาจเป็นไปในรูปทางบวกหรือทางลบ ไม่ได้แยกวัดองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน คือ ด้าน ความคิด ความรู้สึก หรือด้านพฤติกรรม แต่จะวัดเพียง ดี-ไม่ดี สนับสนุน-คัดค้าน เห็นด้วย-ไม่เห็น ด้วย มาตรฐานวัด ทัศนคติแบบนี้แบ่งออกได้หลายประเภท เช่น มาตรฐานวัดของลิเคิร์ต (Likert-Type Scales) ได้สร้างมาตรฐานวัดทัศนคติ โดยพัฒนามาจากของ เทอร์สโตน (Thurstone) มีข้อความทั้ง ทางบวกและทางลบปะปนกัน ส่งไปให้ผู้ตอบตัดสินใจว่า ข้อความใดตรงกับระดับความคิดเห็นของ

³²รัชณี พิทักษ์ญาติ, “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการงานทะเบียนราษฎร และบัตรประจำตัวประชาชนของสำนักทะเบียนอำเภอเมืองชลบุรี”, การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐ-ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2546, หน้า 20.

ผู้ตอบมากที่สุด ซึ่งมี 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่มีความเห็น ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง แต่จากการใช้มาตรวัดแบบนี้มักจะพบว่า ผู้ตอบที่ช่องไม่มีความเห็นเป็นส่วนมาก จึงมีการใช้คำว่าเห็นด้วยเพียงเล็กน้อย และไม่เห็นด้วยเพียงเล็กน้อย แทนคำว่าเฉยๆ เพื่อให้สามารถวัดความเห็นของผู้ตอบได้

การสังเกตพฤติกรรม การสังเกตพฤติกรรมภายนอกของบุคคล เป็นอีกวิธีหนึ่ง ที่ทำให้ทราบถึงทัศนคติของบุคคล ได้ซึ่งอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ประกอบด้วย เพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์อธิบายเพิ่มเติม และนอกจากนั้น อาจจะใช้วิธีการต่างๆ ต่อไปนี้ เพื่อวัดทัศนคติหรือความคิดเห็น ได้แก่

1) การใช้วิธีการกึ่งสะท้อนภาพ เช่น การให้ผู้ที่ถูกศึกษาบรรยายภาพที่มองเห็นไม่ชัดเจน หรือให้เติมคำ หรือข้อความ หรือให้พูดคำใดคำหนึ่ง ที่นึกขึ้นได้ทันที หลังจากที่เสนอคำที่ต้องการวัด

2) ผลการทำแบบทดสอบแบบปรนัย คือ การเลือกคำตอบจากแบบทดสอบแบบปรนัย ในตัวเลือกที่ไม่ถูกต้อง และแสดงถึงความลำเอียงในเรื่องนั้น โดยจะต้องมีคำตอบที่ถูกต้องไว้ด้วย

3) การวัดจากปฏิกิริยาของร่างกาย เนื่องจากว่า ขณะที่ร่างกายเกิดอารมณ์จะมีปฏิกิริยาของร่างกายที่สามารถวัดได้ เช่น การใช้เครื่องวัดการตอบสนองของผิวหนัง การวัดจากอัตราการเต้นของหัวใจ การบีบตัวของหลอดเลือด การหดและการขยายตัวของม่านตา สิ่งเหล่านี้ จะทำให้รู้ถึงความเข้มข้นของทัศนคติ แต่ไม่สามารถบอกทิศทางว่า เป็นไปในทางลบหรือทางบวก

4) การวัดด้วยการแสดงออกทางใบหน้า แบบนี้ แบ่งเกณฑ์การวัดออกเป็น อารมณ์ของปาก กล่าวคือ ถ้าริมฝีปากโค้งขึ้น ก็แสดงว่า มีความเห็นด้วย ถ้าริมฝีปากอยู่ในระดับแนวราบ หรือปกติ แสดงว่าไม่แสดงความคิดเห็นหรือไม่แน่ใจ แต่ถ้าริมฝีปากโค้งลงล่าง แสดงให้เห็นว่าไม่เห็นด้วย

การวัดความคิดเห็น หรือทัศนคติส่วนใหญ่ จะใช้วิธีการแบบรายงานตนเอง เพราะสามารถจัดเก็บข้อมูลได้จากคนกลุ่มใหญ่ ซึ่งอาจกระทำได้โดยการสัมภาษณ์ ซึ่งมีทั้งแบบสัมภาษณ์ ที่มีลักษณะคำถามไว้ให้เลือกตอบ และลักษณะคำถามที่ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ หรืออาจใช้แบบสอบถามซึ่งสามารถใช้ได้รวดเร็ว ข้อมูลที่ได้สามารถนำไปอธิบายได้กว้างขวาง แต่มีข้อจำกัด เพราะอาจได้ข้อมูลไม่ตรงกับความเป็นจริงกับพฤติกรรมของเขา เนื่องจากบุคคลเกิดความระมัดระวังในการตอบแบบสอบถาม เพราะฉะนั้น การวัดทัศนคติ จึงควรใช้หลายๆ วิธี ประกอบกัน เพื่อช่วยเสริมข้อบกพร่อง ในวิธีใดวิธีหนึ่ง เพื่อให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น³³

เจ. ดับบลิว. เบสต์ (J.W. Best) กล่าวว่า การวัดความคิดเห็นโดยทั่วๆ ไปจะต้องมีองค์ประกอบ 3 อย่าง คือ บุคคลที่จะถูกวัดสิ่งเร้าและมีการตอบสนอง ซึ่งจะออกมาในระดับสูงต่ำ มาก

³³ นีออน กลิ่นรัตน์, **จิตวิทยาเบื้องต้น**, (ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2525), หน้า 15-16.

น้อย วิธีวัดความคิดเห็นนั้นโดยมากจะใช้ตอบแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ โดยให้ผู้ที่ตอบคำถามเลือกตอบแบบสอบถาม และผู้ถูกวัดจะเลือกตอบความคิดเห็นของคนในเวลานั้น การใช้แบบสอบถามสำหรับวัดความคิดเห็นนั้น ใช้การวัดแบบ ลิกเคิร์ต (Likert) โดยเริ่มด้วยการรวบรวมหรือการเรียบเรียงข้อความที่เกี่ยวกับความคิดเห็น จะต้องระบุให้ผู้ตอบตอบว่า เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยกับข้อความที่กำหนดให้ ซึ่งข้อความแต่ละข้อความจะมีความคิดเห็นสามารถเลือกตอบออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนการให้คะแนนขึ้นอยู่กับข้อความว่าเป็นไปในทางเดียวกัน (เชิงนิยมหรือไม่นิยม) เป็นข้อความเชิงบวก (Positive) หรือข้อความเชิงลบ (Negative)³⁴

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับงานสืบสวน

2.4.1 อำนาจหน้าที่ของสถานีตำรวจและหน้าที่ของตำรวจ

ตามที่ได้มีพระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2548 ปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยกำหนดโครงสร้างและหน่วยปฏิบัติการพื้นที่ให้มีกองบัญชาการตำรวจนครบาล ตำรวจภูธร 1-9 และต่อมาคณะกรรมการข้าราชการตำรวจมีการประชุมและมีการปรับปรุงโครงสร้าง ลักษณะงาน และกำหนดตำแหน่งในสถานีตำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์ให้กรปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อให้การปฏิบัติงานในสถานีตำรวจเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุวัตถุประสงค์ของทางราชการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงกำหนดอำนาจหน้าที่ของสถานีตำรวจและหน้าที่ของข้าราชการตำรวจเพื่อให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยดังนี้

สถานีตำรวจ มีอำนาจหน้าที่ถวายความปลอดภัยแก่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถ และพระราชวงศ์ทุกพระองค์ รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมภายในเขตอำนาจพื้นที่ที่รับผิดชอบหรือพื้นที่การปกครอง บริการสังคม ตลอดจนรักษากฎหมายอาญาพระราชบัญญัติอื่นๆและงานอื่นๆ

³⁴J.W. Best, **Research in Education**, อ้างใน เพทาย ศิริมุสิกะ, “การตัดสินใจของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 ต่อการศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์), 2547, หน้า 12.

งานอำนวยการ มีหน้าที่เกี่ยวกับการอำนวยการ การวางแผน ตรวจสอบ ติดตามประเมินผล และพัฒนาเกี่ยวกับงาน กำลังพล ข่างสาร นโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนงาน การส่งกำลังบำรุง งานงบประมาณ การเงิน สวัสดิการ พัสดุ สรรพาวุธ งานเจรดำรวจ งานกิจการพิเศษ งานความมั่นคง รวมทั้งงานลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

การปกครองป้องกัน มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผน หาข่าว ปฏิบัติงานในด้านอาชญากรรมและรักษาความสงบเรียบร้อย งานคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามงานบริหารงาน ตำรวจ งานชุมชนและงานมวลชนสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ

งานจราจร มีหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผน หาข่าว ปฏิบัติงานในด้านการควบคุมการจราจร งานจราจรตาม โครงการพระราชดำริ รวมทั้งงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อป้องกันปัญหาไม่ให้เกิดปัญหา ด้านการจราจร ภายในเขตอำนาจที่รับผิดชอบ

งานสืบสวนปราบปราม มีหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผน หาข่าว ปฏิบัติงานในด้านการสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมซึ่งเป็นการกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติต่างๆ ที่มีโทษทางอาญาทุกฉบับการติดตามจับกุมผู้ต้องหาตามหมายจับต่างๆ ตลอดจนองค์กรหรือหน่วยงานที่อยู่เบื้องหลัง รวมทั้งงานอื่นที่มีลักษณะที่เกี่ยวข้อง

งานสืบสวนสอบสวน มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผน หาข่าว ปฏิบัติงานในด้านการสืบสวนสอบสวนคดีอาญา การแสวงหาและรวบรวมหลักฐานเพื่อพิสูจน์การกระทำความผิดร่วมกับพระนังงานสอบสวน การเปรียบเทียบปรับ การควบคุมผู้ต้องหาส่งพนักงานอัยการหรือศาล การส่งหมายเรียก หมายจับ หมายศาล รวมทั้งงานอื่นที่มีลักษณะที่เกี่ยวข้องเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน

จากที่กล่าวมาเป็นอำนาจหน้าที่ของสถานีตำรวจและอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ที่จะต้องปฏิบัติเพื่อความสงบสุขของประชาชนเพื่อให้สังคมอยู่บนพื้นฐานของกฎหมาย ไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนให้กับสังคม

2.4.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.4.2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับการสืบสวน

2.4.2.1.1 ความหมายและเขตอำนาจในการสืบสวน

ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2 (8) บัญญัติไว้ว่า “การสืบสวน” หมายความว่า การแสวงหาข้อเท็จจริงและหลักฐาน ซึ่งพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจได้ปฏิบัติไป

ตามอำนาจและหน้าที่ เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน และเพื่อทราบรายละเอียดแห่งความคิด³⁵

ร้อยตำรวจเอกพยุหศักดิ์ นามวรรณ ให้ความหมายว่าหมายถึง การดำเนินงานในขั้นตอนของพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ ซึ่งได้ปฏิบัติไปตามอำนาจหรือหน้าที่ เพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ในด้านรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน³⁶

จากการพิจารณาถึงความหมายดังกล่าวแล้ว การสืบสวนจึงหมายถึง การแสวงหาข้อเท็จจริงของการกระทำความคิด อันเป็นความคิดที่เกี่ยวกับคดีอาญาเพื่อหาหลักฐานต่างๆที่ใช้ในการกระทำความผิดและหาตัวผู้กระทำความผิดมาลงโทษ โดยเป็นการกระทำไปตามอำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงานผู้มีอำนาจในการกระทำการนั้น ซึ่งผู้มีอำนาจในการสืบสวนคดีอาญา ได้แก่พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2 (14) บัญญัติไว้ว่า “เจ้าพนักงานซึ่งกฎหมายให้มีอำนาจและหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้รวมทั้งพศติ เจ้าพนักงานกรมสรรพสามิต กรมศุลกากร กรมเจ้าท่า พนักงานตรวจคนเข้าเมือง และเจ้าพนักงานอื่นๆ ในเมื่อทำการอันเกี่ยวกับการจับกุมปราบปรามผู้กระทำความผิดกฎหมาย ซึ่งตนมีหน้าที่ต้องจับกุมปราบปราม”

³⁵อภิชาติ ศรีเมืองไทย , คู่มือเตรียมสอบนายร้อยตำรวจ สายปราบปรามและสอบสวน, **ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา**, (กรุงเทพมหานคร : สกายบุ๊กส์, 2547), หน้า 181.

³⁶ร.ต.อ.พยุหศักดิ์ นามวรรณ, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน ในสถานีตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น), 2537, 157 หน้า.

เขตอำนาจในการสืบสวนคดีอาญา นั้น กระทรวงมหาดไทยได้ใช้ข้อบังคับที่ 2/2491 ให้ตำรวจมีหน้าที่เกี่ยวกับความผิดไว้ดังนี้

1. ตำรวจที่ได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่เป็นส่วนสัก เช่น ให้มีเขตอำนาจหรือเขตหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการระงับปราบปรามผู้กระทำผิดในคดีอาญาไว้เป็นส่วนๆ แล้วนั้นให้ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ของตนโดยเคร่งครัด

2. ตำรวจโดยทั่วไป แม้ตามปกติจะไม่มีเขตอำนาจหรือเขตพื้นที่ที่ต้องรับผิดชอบในการระงับปราบปรามผู้กระทำผิดในคดีอาญาโดยตรง หรือจะทำการปฏิบัตินอกเขตอำนาจหรือนอกเขตพื้นที่ซึ่งตนต้องรับผิดชอบโดยตรงก็ตาม หากมีเหตุเกิดขึ้นที่ต้องระงับปราบปรามหรือต้องปฏิบัติตามความจำเป็นแล้วแต่กรณี เช่น ต้องรีบจัดการกับการกระทำผิดกฎหมายในทาง

อาญาซึ่งเกิดขึ้นเฉพาะหน้าหรือติดตามผู้กระทำผิดโดยกระชั้นชิด เป็นต้น ตำรวจทุกคนต้องรีบดำเนินการในเรื่องนั้นๆ โดยทันทีจะละเว้นเสียไม่ได้ ผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ถือว่าผู้นั้นบกพร่องต่อหน้าที่อันจำต้องรับทัณฑ์ทางวินัยในความบกพร่องนั้นตามควรแก่กรณี

แต่อย่างไรก็ตามในเรื่อง เขตอำนาจในการสืบสวนคดีอาญา แม้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญามีได้บัญญัติไว้โดยตรงเป็นการเฉพาะก็ตาม แต่ก็ได้มีคำพิพากษาฎีกาที่ 140/2490 ว่า “ตำรวจมีอำนาจสืบสวนคดีอาญาได้ทั่วราชอาณาจักร” ซึ่งก็สอดคล้องกับข้อบังคับข้างต้น กล่าวคือ แม้เจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนจะมีหน้าที่รับผิดชอบในท้องที่ของตนเองอย่างชัดเจนหรือแม้จะไม่มีหน้าที่โดยตรงในการสืบสวนก็ตาม แต่ถ้ามีเหตุการณ์อันเป็นความผิดซึ่งหน้าเกิดขึ้นหรือกำลังจะเกิดขึ้น แม้จะเกิดขึ้นนอกท้องที่ๆตนเองรับผิดชอบ ในความผิดซึ่งหน้าหรือเหตุการณ์ที่กำลังจะเกิดขึ้น เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องรีบจัดการโดยทันทีเพื่อระงับเหตุร้ายที่เกิดขึ้นนั้นดังตัวอย่างเช่น ฎีกาที่ 500/2537³⁷ จำเลยที่ 1 รับราชการเป็นตำรวจโดยได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎหมาย จำเลยที่ 1 ซึ่งเป็นเจ้าพนักงานแม้จะรับราชการประจำอยู่ที่กองกำกับการตำรวจน้ำ ทำหน้าที่ช่างเครื่องซ่อมบำรุงเครื่องยนต์ของเรือที่ใช้ในราชการตำรวจน้ำเป็นเพียงหน้าที่เฉพาะคำสั่งแต่งตั้งของทางราชการ แต่โดยทั่วไปจำเลยที่ 1 ยังมีอำนาจสืบสวนคดีอาญาตาม ป.วิอาญา มาตรา 17 การที่จำเลยที่ 1 ทำการตรวจค้นจับกุม อ. กับ ห. จึงเป็นการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเจ้าพนักงานตามกฎหมายฯ และ ฎีกาที่ 2390/2527 จำลึบตำรวจ ป. รับราชการเป็นตำรวจซึ่งมีหน้าที่ปฏิบัติราชการโดยได้รับแต่งตั้งตามกฎหมาย ย่อมเป็นเจ้าพนักงานแม้ขณะเกิดเหตุจะถูกส่งตัวไปช่วยราชการกองอำนวยการ

³⁷ อภิชาติ ศรีเมืองไทย, คู่มือเตรียมสอบนายร้อยตำรวจ สายปราบปรามและสอบสวน, อ่างแล้ว, หน้า 193. .

รักษาความมั่นคงภายในมีตำแหน่งหน้าที่เป็นหัวหน้าชุดคุ้มครอง ตำบลปากหมัน มีหน้าที่คุ้มครอง หมู่บ้านและตำบล ป้องกันการกระทำอันเป็นคอมมิวนิสต์และก่อการร้าย ก็เป็นหน้าที่เฉพาะตามคำสั่ง แต่งตั้งของทางราชการ แต่โดยทั่วไปจำสืบทารวจ ป. ยังมีอำนาจสืบสวนคดีอาญาได้ ตาม ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 17 ส่วนพนักงานฝ่ายปกครองมีอำนาจสืบสวนได้อย่างจำกัด เฉพาะเขตท้องที่ตนประจำอยู่เท่านั้น ซึ่งก็หมายความว่า ถ้าพนักงานฝ่ายปกครองเช่นปลัดอำเภอ ก็มีอำนาจสืบสวนเฉพาะในเขตอำนาจที่อยู่ในความรับผิดชอบ หรือกำนันก็มีอำนาจเฉพาะในเขตตำบลของตนเท่านั้น

2.4.2.2.2 วัตถุประสงค์ของการสืบสวน

วัตถุประสงค์ของการสืบสวนก็คือ ต้องการที่จะแสวงหาหลักฐานต่างๆมาพิสูจน์ให้ได้ว่าเป็นเรื่องจริงหรือเรื่องเท็จเพียงใดซึ่งหลักฐานเหล่านั้นเรียกว่า “พยานหลักฐาน” ดังนั้นจึงแบ่งพยานหลักฐานเป็น 3 ชนิด คือ

1.) พยานบุคคล หมายถึง พยานที่มาให้การด้วยวาจา เป็นบุคคลที่รู้เห็นหรือทราบรายละเอียดข้อเท็จจริงแห่งคดี

2.) พยานวัตถุ หมายถึง สิ่งของใดๆที่ใช้อ้างเป็นพยานหลักฐานในคดี เช่นของกลาง หรือสิ่งของที่เก็บได้ในที่เกิดเหตุ

3.) พยานเอกสาร หมายถึง ข้อความใดๆ ที่อาจอ่านหรือตรวจดูได้จากเอกสารหรือรูปรอยใดๆ ที่มีความหมายอยู่ในตัว เช่นรายงานการชันสูตรศพของแพทย์

ดังนั้นเราจึงสามารถแสวงหาและรวบรวมพยานหลักฐานได้จาก บุคคล วัตถุสิ่งของ และร่องรอยต่างๆซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การแสวงหาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานจากบุคคล ซึ่งสามารถสืบหาได้ดังนี้

1.1 สืบหาจากผู้เสียหายหรือผู้กล่าวหา ตามปกติพนักงานสืบสวนจะได้ข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเบื้องต้นจากผู้เสียหาย หรือผู้กล่าวหา เพราะข้อความที่บุคคลดังกล่าวได้บอกเล่าจะเป็นกุญแจนำไปสู่เหตุการณ์ต่างๆ ให้ปรากฏออกมา เจ้าหน้าที่สืบสวนจึงต้องฟังด้วยความระมัดระวังและใช้ดุลยพินิจไตร่ตรองอย่างรอบคอบ

1.2 สืบหาจากผู้ต้องหาหรือผู้ต้องสงสัย ซึ่งตรงกันข้ามกับผู้เสียหายหรือผู้กล่าวหา เนื่องจากโดยปกติแล้วถ้อยคำของผู้ต้องหาจะไม่อาจเชื่อได้ เว้นแต่ในกรณีผู้ต้องหา ไร้สารภาพแต่อย่างไรก็ตามการซักไซ้หรือสอบถามผู้ต้องหาอาจทำให้พนักงานสืบสวนสามารถพบพิรุณหรือข้อเท็จจริงบางประการจนเป็นหนทางนำไปสู่ข้อเท็จจริงอื่นๆได้

1.3 สืบหาจากผู้รู้เห็นเหตุการณ์หรือผู้เกี่ยวข้อง หากบุคคลเหล่านี้ให้ความร่วมมืออย่างเต็มใจและด้วยใจเป็นธรรม พนักงานสืบสวนจะได้รับข้อเท็จจริงและพยานหลักฐาน

จากบุคคลเหล่านี้มากที่สุด แต่ในบางกรณีเหตุการณ์ต่างๆอาจจะผ่านมานานหรือผู้ให้ข้อมูลต่างๆ นั้นลืมเลือนเหตุการณ์บางอย่าง บางช่วงไปก็อาจทำให้ข้อมูลคลาดเคลื่อนได้ ดังนั้นพนักงานสืบสวนต้องใช้ความรอบครอบ และใช้ความรู้ความสามารถในการพิจารณาไตร่ตรองให้รอบคอบ จึงจะเป็นประโยชน์ในการสืบสวน

1.4 สืบหาจากคำบอกเล่าหรือเสียงเล่าลือ ซึ่งข้อความที่ได้มาจากคำบอกเล่าหรือเสียงเล่าลือนั้นเป็นช่องทางสืบสวนอย่างหนึ่งที่พนักงานสืบสวนจะต้องนำมาถ่วงน้ำหนักเพื่อหาพยานหลักฐานหรือข้อเท็จจริงต่อไป

1.5 สืบหาจากสายลับ ซึ่งสายลับจะนำข่าวต่างๆ หรือเหตุการณ์ข้อเท็จจริงในคดีมาบอกเล่าแก่พนักงานสืบสวน ส่วนพนักงานสืบสวนจะเชื่อถือสายลับเพียงใดนั้น จะต้องใช้ดุลยพินิจในการไตร่ตรองเนื่องจากข้อมูลที่ให้มีทั้งจริงและเท็จ โดยปรกติแล้วบุคคลที่เป็นสายลับอาจแบ่งได้ดังนี้คือ สายลับที่หวังรางวัล, สายลับที่เป็นอริหรือศัตรูกับฝ่ายตรงข้าม และสายลับที่หวังดีกับราชการ

2. การแสวงหาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานจากวัตถุสิ่งของ อันสามารถนำมาเป็นพยานหลักฐานได้ โดยเป็นสิ่งที่จะนำทางให้พนักงานสืบสวนคลี่คลายเหตุการณ์ หรือเรื่องราวต่างๆ ให้ปรากฏขึ้นมาได้ สิ่งเหล่านั้นอาจจะเป็นของกลาง เป็นเอกสาร บันทึก หรือเครื่องมือที่ใช้ หรือได้มาจากการกระทำความผิดของคนร้าย วัตถุสิ่งของเหล่านี้พนักงานสืบสวนอาจค้นพบเอง หรือค้นได้จากตัวผู้ต้องหา หรือค้นได้ที่บ้านที่เกิดเหตุ หรือมีผู้นำมามอบให้ โดยในหลายๆคดีนั้นพนักงานสืบสวนสามารถคลี่คลายได้เนื่องจากพยานวัตถุต่างๆเหล่านี้ เช่นกางเกงในเปื้อนคราบอสุจิ ที่พบจากศพก็อาจสามารถทำให้ทราบว่าผู้ตายเป็นใคร อยู่ที่ไหน หรือสาเหตุการตายเป็นอย่างไรรวดจนวนสามารถทำให้ทราบว่าใครเป็นคนร้ายเป็นต้น ทั้งนี้ก็ต้องอาศัยความสามารถของแพทย์และผู้เชี่ยวชาญอื่นด้วย

3. การแสวงหาข้อเท็จจริง และพยานหลักฐานจากร่องรอยต่างๆ ที่เป็นเหตุการณ์ที่ปรากฏขึ้น หรือสิ่งที่เกิดขึ้นภายหลังการกระทำผิด เพราะเมื่อมีการกระทำผิดเกิดขึ้นมักจะมีร่องรอยของการกระทำผิดทิ้งไว้เสมอ และร่องรอยต่างๆนี้เองพนักงานสืบสวนจำเป็นที่จะต้องค้นหาข้อเท็จจริงจากร่องรอยเหล่านั้นเพื่อเป็นหนทางในการหาตัวผู้กระทำผิด ซึ่งร่องรอยอาจแยกได้เป็นร่องรอยที่ถูกทิ้งไว้ในที่ต่างๆ และร่องรอยที่ปรากฏอยู่บนร่างกายของคนร้ายหรือผู้เสียหาย ซึ่งร่องรอยต่างๆเหล่านี้มีมากมายหลายอย่างแตกต่างกันไป เช่น รอยครูด รอยลาก ที่คนร้ายฆ่าคนแล้วหลุดลากไปเป็นรอยที่พื้น หรือ รอยยางรถจักรยานยนต์ที่คนร้ายใช้ในการกระทำความผิด หรือรอยนิ้วมือที่ปรากฏในลูกบิดประตู หรือรอยจัดแงะตู้เซฟนิรภัยที่คนร้ายขโมยมา เป็นต้น

ดังนั้นการสืบสวนจึงควรให้ได้มาซึ่งข้อเท็จจริงในเรื่องต่างๆ ดังนี้

- 1) มีความผิอาญาเกิดขึ้นจริงหรือไม่
- 2) มีความผิชนิดใด
- 3) ใครเป็นคนร้าย
- 4) เป็นเรื่องเจตนา ประมาท หรืออุบัติเหตุ
- 5) สาเหตุของการกระทำผิ
- 6) คนร้ายมีกี่คน
- 7) วิธีการของคนร้ายทำอย่างไร
- 8) ใช้เครื่องมืออะไรในการกระทำผิ
- 9) ร่องรอยต่างๆ ของกลางพยานหลักฐานมีหรือไม่
- 10) พยานรู้เห็นมีหรือไม่

2.4.2.3 หน้าที่ของเจ้าหน้าที่สืบสวน

จากความหมายของการสืบสวนที่ได้กล่าวไปแล้วในข้างต้นว่า คือการแสวงหาข้อเท็จจริงของการกระทำผิ อันเป็นความผิที่เกี่ยวกับคดีอาญาเพื่อหาหลักฐานต่างๆที่ใช้ในการกระทำผิและหาตัวผู้กระทำผิมาลงโทษ เจ้าหน้าที่สืบสวนจะต้องเสาะแสวงหาข้อมูลต่างๆเพื่อจะได้ตัวผู้กระทำผิมาลงโทษ โดยปกติแล้วเจ้าหน้าที่สืบสวนมีหน้าที่ในการสืบสวนเพื่อให้บรรลุตามความมุ่งหมาย คือ

1. หน้าที่ในการสืบสวนกรณีความผิยังไม่เกิด หรือสืบสวนก่อนเกิดเหตุ ความมุ่งหมายในการสืบสวนกรณีนี้ เพื่อประโยชน์ในทางที่จะนำมาใช้เกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การสืบสวนประเภทนี้เจ้าหน้าที่สืบสวนจะต้องทำเป็นปกติเพื่อหาทางระงับหรือป้องกันมิให้เหตุร้ายเกิดขึ้น เป็นการสืบสวนเพื่อแสวงหาความรู้ข้อเท็จจริงและหลักฐานเพื่อใช้ในการป้องกันการกระทำผิและเป็นแนวทางสำหรับรวบรวมพยานหลักฐานเมื่อมีการกระทำผิเกิดขึ้นแล้ว การสืบสวนก่อนเกิดเหตุจึงมักเป็นการสืบสวนเพื่อหาข่าว เพื่อติดตามความเคลื่อนไหว เบาะแสและพฤติกรรมต่างๆของคนร้ายก่อนที่จะมีการกระทำผิเกิดขึ้นจึงจำเป็นต้องศึกษาความรู้ในเรื่องต่อไปนี้

1.1 การสืบสวนเกี่ยวกับภูมิประเทศ กล่าวคือจะต้องมีการศึกษาสภาพภูมิประเทศในเขตท้องที่ปกครองของตนตลอดจนท้องที่ใกล้เคียงเพื่อให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับเขตติดต่อระหว่างพื้นที่รวมทั้งเส้นทางคมนาคมต่างๆ ตลอดจนขอกขอยที่คนร้ายจะใช้เป็นเส้นทางในการหลบหนีได้อย่างสะดวกเพื่อเป็นการหาทางป้องกันไว้ก่อน

1.2 การสืบสวนเกี่ยวกับสถานที่ต่างๆ โดยจะต้องรู้จักสถานที่ต่างๆซึ่งควรให้ความใส่ใจเป็นพิเศษ เช่นบ้านเรือนของบุคคลสำคัญ สถานที่ราชการ โรงแรม โรงเรียน ธนาคาร

ร้านทอง เป็นต้น โดยจะต้องดูว่าตั้งอยู่ตรงไหน มีเส้นทางเข้าออกอย่างไร สถานที่ไม่น่าไว้วางใจ ต้องเพิ่มความระมัดระวัง

1.3 การสืบสวนประเภทอาชีพของบุคคลต่างๆ จำเป็นจะต้องรู้จักกับบุคคลอาชีพต่างๆ ตลอดจนบุคคลที่ไม่มีอาชีพหรือเป็นพวกเร่ร่อน ไม่มีที่อยู่เป็นหลักแหล่ง กลุ่มบุคคลอันตราย ผู้มีอิทธิพลในพื้นที่ กลุ่มบุคคลที่มีช่องทางด้านมิถุนาชีพ กลุ่มผู้ติดยาเสพติด กลุ่มผู้เคยต้องโทษ

1.4 การสืบสวนพฤติกรรมของบุคคล ควรสืบถึงกิริยาความมีพิรุณนำสงสัย พฤติกรรมไม่น่าไว้วางใจ เช่นชอบมั่วเสพสุรา หรือมีอาวุธเที่ยวเตร่ไปมาไม่อยู่เป็นปกติ ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการสืบสวนขั้นต้นต่อไปว่าบุคคลเหล่านั้นจะไปกระทำความผิดหรือไปกระทำความผิดมาแล้วหลบหนีหรือไม่

1.5 การสืบสวนเกี่ยวกับสิ่งของหรือบุคคลหรือสถานที่ๆควรสงสัย เมื่อพบเห็นสิ่งของหรือบุคคลหรือสถานที่อันควรสงสัยมีพิรุณหรือแหล่งมั่วสุม หรือพบเห็นบุคคลที่มีสิ่งของหลวงอยู่ในครอบครองซึ่งบุคคลธรรมดาทั่วไปไม่มีอาจมีไว้ได้ และพฤติกรรมอื่นๆที่น่าสงสัย ต้องพยายามสืบสวนให้ทราบมูลเหตุแล้วดำเนินการตามแต่กรณี

ดังนั้นในการสืบสวนก่อนเกิดเหตุสิ่งๆที่ควรปฏิบัติคือ

1) จัดทำแฟ้มประวัติบุคคล เช่น บุคคลพันโท บุคคลพักการลงโทษ บุคคลที่ควรให้ความสนใจเป็นพิเศษ เช่น ผู้มีอิทธิพล มือปืนรับจ้างฯลฯ หรือบุคคลที่มีพฤติกรรมเกี่ยวข้องกับอบายมุขและยาเสพติดให้โทษ หรือจัดทำแฟ้มสถานที่ๆเกี่ยวข้องกับอาชญากรรม เช่น สถานที่รับซื้อของเก่า อยู่ซ่อมตัดแปลงสภาพรถ หรือสถานที่เกี่ยวข้องกับอบายมุขและยาเสพติดให้โทษ เป็นต้น

2) จัดทำข้อมูลคดีค้างเก่า หมายถึง แผนประทุษกรรม ข้อมูลการกระทำผิดของคนร้ายในคดีต่างๆ

3) ติดตามพฤติกรรมบุคคลพันโท หรือพักการลงโทษ หรือข้อมูลผู้ที่เคยมีประวัติหรือพฤติกรรมกระทำความผิดเกี่ยวกับทรัพย์ (ลักทรัพย์ วิ่งราวทรัพย์ ชิงทรัพย์ ปล้นทรัพย์)

4) สืบสวนหาข่าว กำหนดเป้าหมายเกี่ยวกับอาชญากรรม ขอหมายค้นจากศาล และเข้าทำการตรวจค้น

5) สืบสวนปราบปรามจับกุมผู้กระทำความผิดต่อรัฐในเชิงรุก เพื่อยับยั้งการกระทำผิดในคดีอาญาต่างๆ

6) ออกตรวจ และหาข่าวในพื้นที่ แหล่งชุมชน หรือพื้นที่ที่มีแนวโน้มว่าจะเกิดเหตุ

7) ภารกิจอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

2. การสืบสวนกรณีความผิดเกิดขึ้นแล้วหรือการสืบสวนหลังเกิดเหตุ เป็นการสืบสวนเพื่อหาหลักฐานมาประกอบคดีเมื่อเกิดเหตุการณ์กระทำผิดขึ้นแล้ว ทั้งนี้เพื่อที่จะทราบรายละเอียดแห่งการกระทำความผิด ดังนั้นวัตถุประสงค์ของการสืบสวนประเภทนี้คือ

2.1 กรณีจับตัวผู้กระทำความผิดได้ เจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนจะต้องหาพยานหลักฐาน ข้อเท็จจริง พยานบุคคล พยานเอกสารและวัตถุพยาน เพื่อนำมาพิสูจน์ความผิดของผู้ต้องหาในชั้นสอบสวน และใช้เป็นพยานหลักฐานในชั้นพิจารณาคดีของศาลอันจะสามารถลงโทษผู้กระทำความผิดได้ต่อไป

2.2 กรณีรู้ตัวผู้กระทำความผิดแต่ยังจับตัวไม่ได้ กรณีนี้นอกจากจะต้องแสวงหาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานต่างๆ เกี่ยวกับรายละเอียดแล้ว ยังจะต้องทำการสืบสวนจับกุมตัวผู้กระทำความผิดต่อไปอีกด้วย

2.3 กรณีไม่รู้ตัวผู้กระทำความผิด การสืบสวนในลักษณะนี้จะต้องทำการสืบสวนข้อเท็จจริงและหลักฐานเพื่อให้ได้รายละเอียดว่าใครเป็นผู้กระทำความผิด กระทำความผิดอะไร ที่ไหน ทำไมจึงเกิดการกระทำความผิด และกระทำความผิดอย่างไร

ดังนั้นในการสืบสวนหลังเกิดเหตุสิ่งที่ควรปฏิบัติคือ

1) ต้องรับแจ้งเหตุ ร่วมตรวจสอบสถานที่เกิดเหตุกับพนักงานสอบสวน แสวงหาข้อเท็จจริงและหลักฐานในเหตุที่เกิด เพื่อที่จะทราบรายละเอียดแห่งความผิด

2) รวบรวมพยานหลักฐาน พยานบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งให้พนักงานสอบสวนรวบรวมประกอบสำนวนการสอบสวนในการดำเนินคดีและเพื่อเป็นหลักฐานในการขอให้ศาลออกหมายจับ

3) สืบสวนติดตามจับกุมผู้กระทำความผิดมาดำเนินคดีตามกฎหมาย

4) ให้ความคุ้มครองดูแลความปลอดภัยพยานในคดี

5) เบิกความเป็นพยานในการพิจารณาคดีในชั้นศาล

6) รวบรวมจัดทำข้อมูลแผนประทุษกรรมเหตุที่เกิดขึ้น รวบรวมข้อมูลการกระทำผิดต่างๆ โดยเฉพาะกลุ่มคนร้ายต่างๆ รวมตลอดถึงความเคลื่อนไหวของอาชญากรรมข้ามชาติ

7) ภารกิจอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

3. การปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ เช่น

3.1 จัดกำลังประกอบเป็นชุดปฏิบัติการต่างๆ ตามคำสั่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และกองบัญชาการตำรวจนครบาลหรือกองบัญชาการตำรวจภูธรภาคต่างๆตามพื้นที่ของตน ได้แก่ชุดปฏิบัติการ ป้องกันปราบปรามยาเสพติดให้โทษ, ชุดป้องกันและปราบปรามการโจรกรรมรถยนต์, ชุดป้องกันและปราบปรามการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา, ชุดปราบปรามบุคคลต่างด้าว, ชุดปราบปรามการลักลอบปลอมปนน้ำมัน, ชุดปราบปรามอบายมุข, ชุดป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติ เป็นต้น

3.2 สนับสนุนพนักงานสอบสวน ในการนำผู้ต้องหาไปทำแผนประทุษกรรม ทำแผนประกอบคำรับสารภาพ นำผู้เสียหายไปดูภาพถ่ายคนร้าย สเก็ตซ์ภาพที่กองทะเบียนประวัติอาชญากร

3.3 สนับสนุนฝ่ายป้องกันปราบปราม ในการร่วมตั้งจุดตรวจค้นบุคคลหรือ ยานพาหนะ

3.4 ภารกิจถวายอารักขา และรักษาความปลอดภัย

3.5 สืบสวนหาข่าวในการประชุมหรือการชุมนุมใดๆที่อาจเกิดความไม่สงบเรียบร้อย หรือที่อาจส่งผลกระทบต่อสถาบันต่างๆ

3.6 นำผู้ติดยาเสพติดส่งสถานบำบัด

3.7 ให้ความร่วมมือในการสืบสวนติดตามพฤติกรรมบุคคลของหน่วยงานอื่น

3.8 งานอื่นใดตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

2.5 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา

2.5.1 ประวัติสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น

เดิมตัวเมืองขอนแก่นตั้งอยู่บ้านคอนบม ตำบลเมืองเก่า ดังนั้นสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่นจึงตั้งอยู่ที่ตำบลเมืองเก่าด้วย โดยตั้งอยู่ใกล้กับบึงบอน ปัจจุบันเรียนกันว่า “บึงแก่นนคร” เมื่อ ปี พ.ศ. 2454 ตัวเมืองขอนแก่นได้ย้ายที่ตั้ง สถานีตำรวจก็ย้ายมาด้วยก็มาตั้งอยู่ในพื้นที่ที่

เป็นสถานีตำรวจปัจจุบัน เดิมอาคารสถานีตำรวจยังไม่มีการก่อสร้างขึ้น ยังสร้างในทำนองบ้านพัก หลังคามุงด้วยหญ้าแฝก ฝาทำด้วยดินเหนียวปนฝาง ระยะนั้นมีตำรวจอยู่ประมาณ 24 นาย และมีหัวหน้าสถานีตำรวจ

ต่อมา ปี พ.ศ. 2495 ได้มีการสร้างสถานีตำรวจขึ้นโดยอาศัยแรงงาน จากราษฎรที่ไม่มีเงิน เสียรชชูประการ ไปทำการตัดฟัน และเลื่อยไม้มาก่อสร้าง ส่วนค่าใช้จ่ายต่างๆ เกี่ยวกับอุปกรณ์ ก่อสร้างได้จากเงินสะสม ที่เก็บจากรางวัลจับฝิ่น สุรา เป็นจำนวนเงินไม่เกิน 500-600 บาท เพราะ ในช่วงระยะเวลานั้นนายตรวจฝิ่น สุรา และตำรวจยังทำงานร่วมกันอยู่ เพราะยังไม่มีกรม สรรพสามิต และในปีนี้อีกก็ได้ยกฐานะเป็นสถานีตำรวจอำเภอเมือง มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับกอง แต่ทำหน้าที่ควบคุมพื้นที่ทั้งจังหวัด คือทำหน้าที่เช่นเดียวกับผู้กำกับการตำรวจภูธรจังหวัดในปัจจุบัน

เมื่อปี พ.ศ. 2486 ได้มีการแบ่งส่วนราชการจังหวัดและอำเภอเมืองจึงมีกองกำกับการ ตำรวจภูธรจังหวัด และสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองขึ้น ส่วนผู้ที่ดำรงตำแหน่งก็จะมีผู้กำกับการ ตำรวจภูธรจังหวัดแต่เพียงผู้เดียว และทำหน้าที่เป็นผู้บังคับกองเมืองอีกด้วย ครั้นปี พ.ศ. 2487 จึงมีการแต่งตั้งรองผู้กำกับการ ดังนั้นจึงให้ผู้นี้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับกองเมืองอีกส่วนหนึ่งด้วยจนปี พ.ศ. 2496 จึงได้มีการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับกองเมืองขึ้น โดยเฉพาะ

ต่อมา เมื่อ พ.ศ. 2505ฯพณฯ จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ เมื่อครั้งดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ได้มีการกำหนดให้พัฒนาจังหวัดขอนแก่น เพื่อให้เป็นศูนย์กลางของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรม ตำรวจจึงได้ทำการก่อสร้าง อาคารที่ทำการกองบังคับการตำรวจภูธร 4 กองกำกับการตำรวจภูธรเขต 4 กองกำกับการวิทยาการเขต 4 กองกำกับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น และสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมืองขอนแก่น โดยรวมไว้ที่แห่งเดียวกัน คือ บริเวณสนามบินเก่า (ที่ตั้ง บก.ภ. เขต 4 ปัจจุบัน) ขณะนั้น พล.ต.ต.เอื้อ เอมะปาน ดำรงตำแหน่งผู้บังคับการตำรวจภูธรเขต 4 ได้พิจารณาเห็นว่าที่ตั้ง เดิม ของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองขอนแก่นเหมาะสมอยู่แล้ว เพราะอยู่ในบริเวณย่านชุมชน สะดวกแก่ประชาชนที่มาติดต่อ และเมื่อมีเหตุเกิดขึ้นจะสามารถระงับเหตุได้ทันที จึงไม่ควรรวมกับ อาคารกองบังคับการตำรวจภูธรเขต 4 ควรตั้งอยู่ ณ ที่เดิม จึงเสนออนุมัติกรมตำรวจ ซึ่งกรมตำรวจก็ เห็นชอบด้วย จึงได้งบประมาณในส่วนที่สร้างสถานีตำรวจใหม่มาปรับปรุงอาคารสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมืองขอนแก่น และสร้างบ้านพักนายตำรวจ จำนวน 9 หลัง บ้านพักเจ้าสิบพลตำรวจ 28 คูหา

จากที่กล่าวมาข้างต้น เป็นประวัติความเป็นมาของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองขอนแก่น ซึ่งกว่าจะมาตั้งอยู่ในที่ปัจจุบันได้นั้น ได้ทำการเปลี่ยนสถานที่ตั้งมาหลายครั้งเพื่อความเหมาะสม และเพื่อการอำนวยความสะดวก ป้องกันภัยอันตรายให้กับประชาชน เพื่อให้ประชาชนอยู่ในสังคม ได้อย่างมีความสุขไม่มีความหวาดระแวงว่าวันไหนจะเกิดอันตรายขึ้นกับตัวเรา

ศูนย์สืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 4 มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดทางอาญาในเขตอำนาจการรับผิดชอบของตำรวจภูธรภาค
2. ดำเนินการเกี่ยวกับงานสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมที่มีลักษณะเป็นองค์กรหรือผู้มีอิทธิพล ที่คาบเกี่ยวระหว่างหลายพื้นที่
3. ดำเนินการอันเกี่ยวกับการกระทำความผิดต่อเด็ก เยาวชน และสตรี
4. เป็นศูนย์รวมข้อมูลอาชญากรรมในเขตพื้นที่
5. นำเทคโนโลยีและเครื่องมือพิเศษมาช่วยในการสืบสวนสอบสวนคดีอาญาและพัฒนาบุคลากรด้านการสืบสวนสอบสวนให้มีความรู้ในด้านการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือพิเศษต่างๆ
6. ควบคุมและอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการควบคุมฝูงชน เจริญต่อรองและการช่วยเหลือตัวประกัน
7. รวบรวมวิเคราะห์และติดตามสถานการณ์อาชญากรรม
8. เป็นต้นแบบ ให้คำปรึกษา แนะนำหน่วยงานสืบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค
9. บูรณาการด้านการข่าวอาชญากรรม
10. สืบสวนติดตามคดีสำคัญตามที่ได้รับมอบหมาย
11. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย³⁸

ศูนย์สืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 4 ตั้งอยู่ ถนนกลางเมือง ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น มีพื้นที่รับผิดชอบทั้งหมด 11 จังหวัด คือ 1.ขอนแก่น 2.กาฬสินธุ์ 3.มหาสารคาม 4.หนองบัวลำภู 5.อุดรธานี 6.เลย 7.หนองคาย 8.สกลนคร 9.นครพนม 10.มุกดาหาร และ ร้อยเอ็ด เจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มงานสืบสวนศูนย์สืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 4 ชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน มีจำนวนรวม 96 นาย ซึ่งงานสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 4 มีแผนโครงสร้างดังต่อไปนี้

³⁸สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ, กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการเป็นกองบังคับการหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นในสำนักงานตำรวจแห่งชาติพ.ศ.2548, (กรุงเทพมหานคร : สำนัก พิมพ์สามเจริญพาณิชย์ (กรุงเทพมหานคร) จำกัด, 2549), หน้า 85.



กำเนียบงาน สืบสวน สก.เมืองขอนแก่น



พ.ต.ท.สรภาพ ทมึนกันยา
สว.สส.๗
โทร.083-4533652



พ.ต.ท.ชุมพล ทันชนะนา
รอง ผกก.สส.
โทร.081-6011306



พ.ต.ท.โกธสร พาน้อย
สว.สส.๗
โทร.043-227465



ร.ต.อ.ชาติชาย ทิมินกุล



ร.ต.อ.สมหมาย สุกโฮ



ร.ต.ภ.อนกร ตรกูลเงินดี



ร.ต.ภ.ปวีญญา รักษ์สวัสดิ์



ร.ต.อ.จรัส บุบผา(ช่วย ก.4)



ร.ต.ต.สืบ ผ่านสลับ

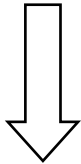


ร.ต.ต.อาจหาญ แสงสงตราบ



ร.ต.ต.ศรีสิทธิ์ แพ้พิชังรัมย์

" ทำงานเข้มแข็ง แต่งกายสง่า วาจาไพเราะ เพราะมีจิตอาสา "



กำลังตำรวจชั้นประทวน 40 นาย

ในปัจจุบัน ผู้วิจัยเห็นว่า ความหนาแน่นของบุคลากรและ เขตแดนเขตสารสนเทศทำให้เกิด ประโยชน์ต่องานสืบสวนได้ ดังนั้นในการบริหารจัดการภายในหน่วยงานนั้นมีความสำคัญ จะต้อง มีความพร้อมเพื่อที่จะให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความพร้อมและเต็มความสามารถ ดังนั้นผู้วิจัยจึง ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัด

ขอนแก่นว่าในการบริหารงานด้าน บุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านวิธีการจัดการ ว่ามีความบกพร่องในด้านใดเพื่อที่จะจัดสรรทรัพยากรในส่วนที่บกพร่องได้

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย การบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสอบสวนเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัย ได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่มีลักษณะใกล้เคียง และสอดคล้องกันมาประกอบในการวิจัย ดังนี้

จ.ส.ต. หลุย จริญญา พันธุ์แก้ว ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารงานของฝ่ายการสื่อสาร 4 กองตำรวจสื่อสาร ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรฝ่ายการสื่อสาร 4 กองตำรวจสื่อสาร ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. มีสถานภาพสมรส และมีประสบการณ์การทำงาน ระหว่าง 11-15 ปี

2) ความคิดเห็นของบุคลากรในการบริหารงานของฝ่ายการสื่อสาร 4 กองตำรวจสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านวิธีการจัดการอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านบุคลากร และด้านงบประมาณอยู่ในระดับปานกลาง

3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นในการบริหารงานของฝ่ายการสื่อสาร 4 กองตำรวจสื่อสาร

4) บุคลากรได้ให้ข้อเสนอแนะในการบริหารงานของฝ่ายการสื่อสาร 4 กองตำรวจสื่อสาร ที่สำคัญดังต่อไปนี้

- 1) ด้านบุคลากร ควรเพิ่มจำนวนบุคลากรให้เพียงพอกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย
- 2) ด้านงบประมาณ ควรเพิ่มงบประมาณให้เพียงพอกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย
- 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ ควรจัดหาและสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน

4) ด้านวิธีการจัดการ ควรมอบอำนาจในการจัดซื้อ จัดจ้างให้หน่วยงานในส่วนภูมิภาคเพื่อลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปเบิกสิ่งของหลวงจากส่วนกลาง³⁹

ส.ต.ท. พุทธา พิภูลศรี ได้ศึกษา ความรู้และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกลุ่มงานสืบสวน ศูนย์สืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 4 ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มประชากรทั้งหมด กลุ่มอายุที่มีจำนวนมากที่สุดคือมีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี

³⁹จ.ส.ต. หลุย จริญญา พันธุ์แก้ว, การบริหารงานของฝ่ายการสื่อสาร 4 กองตำรวจสื่อสาร, สารนิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), 2552, 128 หน้า.

คิดเป็นร้อยละ 49.0 การศึกษามีจำนวนมากที่สุดคือระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 40.6 สถานภาพสมรส มีจำนวนมากที่สุด คือ สมรส คิดเป็น ร้อยละ 79.2 ตำแหน่ง มีจำนวนมากที่สุดคือ ผู้บังคับหมู่ คิดเป็น ร้อยละ 86.5 รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือนมีจำนวนมากที่สุดคือ 10,001-15,000 บาท คิดเป็น ร้อยละ 36.5 ภาระหนี้สิน โดยเฉลี่ยต่อเดือนมีจำนวนมากที่สุด คือ 5,000-10,000 บาท คิดเป็น ร้อยละ 40.6 การอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศได้รับการอบรมมี 59 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5⁴⁰

สุเชาว์ คีตรอบ ได้ศึกษา การศึกษาการจัดการทรัพยากรการบริหารงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอศีขรภูมิ ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานศึกษาธิการอำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง ผลการศึกษา พบว่า

1) การจัดการคน ศึกษาธิการอำเภอ มีความรู้ความสามารถ มีความมุ่งมั่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทำตัวเป็นแบบอย่าง และมีความตั้งใจจริงที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย บุคลากรขาดแคลนการสรรหาไม่มีอำนาจ แต่ทุกคนก็มีจิตสำนึกในการทำงาน ทุกคนรู้ทิศทาง โดยกำหนดจุดประสงค์ที่มองเห็นจุดหมายปลายทาง มีการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจ และให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน การปฏิบัติงานมีการวางแผน แบ่งงานกันเป็นหมวดหมู่ มอบหมายอำนาจหน้าที่เป็นลายลักษณ์อักษร จัดคนเข้าทำงาน ได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการศึกษาดูงาน ฝึกอบรม ประชุมสัมมนา มีศิลปะในการปกครอง บังคับบัญชาและการจูงใจ ให้สัตย์ศรัทธา และความดีความชอบด้วยความยุติธรรม

2) การจัดการเงิน เงินที่ได้มาดำเนินการในสำนักงาน จะได้มาจาก 3 ทางด้วยกัน คือ หนึ่ง จากงบประมาณประจำปีจากกรมเจ้าสังกัด สองจากงบประมาณประจำปีของสำนักงานคณะกรรมการการคุรุสภาอำเภอ เงินสองส่วนนี้ใช้จ่ายตามภารกิจไม่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาได้มากนัก สาม เงินที่ได้จากโครงการ จะทำอะไรใช้จ่ายเท่าไร นำเสนอต่อผู้ให้การสนับสนุน การควบคุมการใช้จ่ายเงินใช้บุคลากร 2 คน โดยให้ดูแลการเบิกจ่าย 1 คน และจัดทำบัญชี 1 คน ทุกอย่างดำเนินการตามระเบียบ มีเอกสารหลักฐานตรวจสอบได้ตลอดมา

3) การจัดการพัสดุ และสำนักงานสามารถจัดหาพัสดุมาใช้ในสำนักงานได้อย่างเพียงพอมีการ จัดเก็บและรักษาอย่างดี ทุกอย่างมีสภาพสมบูรณ์พร้อมที่จะใช้งานได้ สำนักงานแบ่งออกเป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสม จัดตกแต่งสำนักงานได้สะอาดสวยงามเป็นระเบียบเรียบร้อย จัดสิ่งแวดล้อม

⁴⁰ส.ต.ท.พุทธา พิภูลศรี, ความรู้และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกลุ่มงานสืบสวน ศูนย์สืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 4,สารนิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), 2550, 208 หน้า.

และบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานทุกห้องจะติดตั้งเครื่องปรับอากาศ มีคนดูแลรักษาและทำความสะอาด

4) การจัดการเวลาบุคลากรทุกคนมีที่พักใกล้สำนักงาน การเดินทางไปกลับสะดวก ทุกคนรู้บทบาทหน้าที่ของตน ทำงานด้วยความทุ่มเทเสียสละ การปฏิบัติงานมีการวางแผนไว้ล่วงหน้า มีการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เอกสาร ข้อมูล วัสดุพร้อม มีการมอบหมายงาน จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน มีบัญชีกำหนดส่งงาน มีการเร่งรัดติดตามงานตลอดเวลา โดยเฉพาะการประชุม

5) การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศมีความสามารถในการจัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานได้อย่างดี โดยไม่อาศัยงบประมาณของทางราชการ จัดให้มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยทุกอย่างสมบูรณ์พร้อมที่จะใช้งานได้ตลอดเวลา แต่บุคลากรที่มีอยู่ยังขาดความรู้ความสามารถในเรื่องของเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูง จึงนำสิ่งที่มีอยู่มาใช้งานธุรการเป็นส่วนใหญ่⁴¹

ร.ต.ท. ชินวัฒน์ ศรีสวัสดิ์ ได้ศึกษา กระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ พบว่า

1) ข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดองค์การ ด้านการตั้งการ และด้านการงบประมาณ โดยมีความเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการรายงาน ด้านการประสานงาน ด้านการวางแผน และด้านการบรรจุหรือแต่งตั้ง

2) ข้าราชการตำรวจที่อยู่ในสายงานต่างกัน (ป้องกันและปราบปราม สอบสวน สืบสวนจราจร และธุรการ) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ผลจากการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่า ข้าราชการตำรวจมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและมีความคิดเห็น

⁴¹สุเชาวน์ คิตรอบ, “การศึกษาการจัดการทรัพยากรการบริหารงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอดีเด่น ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานศึกษาธิการอำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง”, การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), 2542, 266 หน้า.

เกี่ยวกับการบริหารจัดการของสถานีดำรงภูธรอำเภอเมืองกาฬสินธุ์โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน⁴²

ด.ต. ประกาศิต มีทอง ได้ศึกษา ทศนคติของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีต่อกระบวนการบริหารจัดการของสถานีดำรงภูธร : ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีดำรงภูธรอำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า

ข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับกระบวนการบริหารจัดการของสถานีดำรงภูธรอำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีข้อเสนอแนะว่าในการสั่งการควรมีการฝึกอบรมสัมมนาเพิ่มพูนความรู้ให้แก่หัวหน้างานอยู่เสมอและหัวหน้างานควรหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง และควรจัดกิจกรรมนันทนาการเป็นระยะๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีแก่ตำรวจในสถานี คิดเป็นร้อยละ 30.76 รองลงมาคือ ด้านการงบประมาณควรจัดสรรงบประมาณส่วนหนึ่งเพื่อให้สถานีใช้ในการปฏิบัติงานอื่นๆ นอกเหนือจากแผนที่กำหนดไว้ คิดเป็นร้อยละ 23.07 และด้านการจัดการองค์การควรพิจารณาความรู้ความสามารถของบุคลากรว่าตรงกับงานที่มอบหมายให้หรือไม่ คิดเป็นร้อยละ 17.3⁴³

ธิดารัตน์ นารสินธุ์ ได้ศึกษา ความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อปัญหาการบริหารงานของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า

ความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลตำบล ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย ปัญหาการบริหารงานด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการบริหารจัดการ พบว่าโดยรวมทุกปัญหาอยู่ในระดับปานกลางและจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และจำแนกเป็นรายข้อ พบว่ามีปัญหาการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 8 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ ขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน วิธีการสรรหาบุคลากร และการฝึกอบรมบุคลากร

⁴²ร.ต.ท. ชินวัฒน์ ศรีสวัสดิ์, “กระบวนการบริหารจัดการของสถานีดำรงภูธรอำเภอเมืองกาฬสินธุ์”, การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), 2547, 109 หน้า.

⁴³ด.ต. ประกาศิต มีทอง, “ทศนคติของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีต่อกระบวนการบริหารจัดการของสถานีดำรงภูธร : ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีดำรงภูธรอำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด”, สารนิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), 2549, 86 หน้า.

ก่อนปฏิบัติงาน และมีปัญหาการบริหารงานอยู่ในระดับน้อย จำนวน 1 ข้อ คือ วุฒิศึกษาของบุคลากรกับงานที่ปฏิบัติ

ด้านงบประมาณ โดยรวมมีปัญหาการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง และจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อปัญหาการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ มีการเปลี่ยนแปลงประเภทของงบประมาณบ่อยๆ ความสมดุลการจัดสรรงบประมาณกับการกิจ และงบประมาณที่ใช้ในการซ่อมบำรุงวัสดุอุปกรณ์

ด้านวัสดุอุปกรณ์ โดยรวมมีปัญหาการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลางและจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีปัญหาการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ วัสดุอุปกรณ์ ชำรุด เสียหาย บ่อยๆ วัสดุอุปกรณ์มีเพียงพอ และสถานที่เก็บวัสดุอุปกรณ์เหมาะสม

ด้านการบริหารจัดการ โดยรวมมีปัญหาการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลางและจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีปัญหาการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ การกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ความโปร่งใสในการบริหารงาน และความขัดแย้งระหว่างฝ่ายการเมืองกับพนักงาน⁴⁴

บวร ชินอ้วน ได้ศึกษา ความคิดเห็นของข้าราชการกองช่างที่มีต่อการบริหารภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่า

1) ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 59 คน เป็นเพศชายร้อยละ 88.1 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 43 - 51 ปี ร้อยละ 42.4 สถานภาพทางครอบครัวส่วนใหญ่สมรส ร้อยละ 79.7 รายได้ของครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท ร้อยละ 39.0 ระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรีหรือเทียบเท่าส่วนใหญ่ ร้อยละ 55.9 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งสายผู้ปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่ ร้อยละ 52.5 และประสบการณ์อายุการทำงานส่วนใหญ่ ร้อยละ 40.7

2) การได้รับรู้ข่าวสารทางการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 59 คน ผู้ตอบแบบสอบถามมีการได้รับรู้ข่าวสารทางการบริหาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ย 1.68 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การได้รับรู้ข่าวสารทางการบริหารจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับข่าวสารมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.71 รองลงมา คือ การได้รับรู้ข่าวสารทางการบริหารจากผู้บังคับบัญชา ได้รับ

⁴⁴ธิดารัตน์ มารสินธุ์, “ความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อปัญหาการบริหารงานของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม), 2549, 75 หน้า.

ข่าวสารมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.20 และการได้รับข่าวสารทางการบริหารจากโทรทัศน์ ช่อง KTV ได้รับข่าวสารปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.57

3) ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมมีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.43 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้าราชการกองช่าง มีความคิดเห็น ด้านขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.59 รองลงมา เป็นความคิดเห็น ด้านวัสดุอุปกรณ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.47 และความคิดเห็น ด้านบุคลากรและด้านงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.37 เท่ากัน และสุดท้าย เป็นความคิดเห็นด้านวิธีการจัดการอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.35

4) ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล และการได้รับข่าวสารทางการบริหารกับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ และปัจจุบันดำรงตำแหน่ง มีความคิดเห็น ที่มีต่อการบริหารภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล เพศ สถานภาพทางครอบครัว และรายได้ของครอบครัวโดยเฉลี่ยต่อเดือน ด้านระดับการศึกษาสูงสุด ด้านประสบการณ์อายุการทำงานและการได้รับข่าวสารทางการบริหารมีความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5) ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยสรุปพบว่า บุคลากรบางสายงานยังขาดอยู่ งบประมาณยังไม่เพียงพอต่อความต้องการมีการจัดสรรงบประมาณกระจายมากเกินไป วัสดุอุปกรณ์บางอย่างยังไม่เพียงพอมีสภาพเก่าชำรุดและไม่ทันสมัย วิธีการจัดการควรมีการปลูกจิตสำนึกให้มีความรับผิดชอบมากยิ่งขึ้น และขวัญกำลังใจควรมีการส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความคิดริเริ่ม⁴⁵

จ.ส.ต. มานพ เฉยกลาง ได้ศึกษา การบริหารงานของสถานีตำรวจภูธรตำบลช่องเม็ก พบว่า

1) ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการตำรวจ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นชาย งานในหน้าที่ส่วนใหญ่อยู่ในฝ่ายงานป้องกันและปราบปราม รองลงมาอยู่ฝ่ายงานจราจร ส่วนใหญ่อายุ 31-40 ปี รองลงมาอายุ 41-50 ปี มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี รองลงมา 11-15 ปี ส่วนใหญ่มีการศึกษาค่ากว่า

⁴⁵ **บวร ชินอ้วน**, “ความคิดเห็นของข้าราชการกองช่างที่มีต่อการบริหารภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น”, **สารนิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย), 2550, 123 หน้า.

ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสอยู่ด้วยกัน รองลงมาสมรสและแยกกันอยู่

2) ข้าราชการตำรวจมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของสถานีตำรวจช่องเม็ก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการจัดองค์กร ด้านการสั่งการ และด้านงบประมาณ ด้านที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง⁴⁶

จรินทร์ ลินพิชัย ได้ศึกษา ปัญหาและอุปสรรคในนโยบายและแผนงานในกองกำกับการ 3 กองบังคับการอำนาจการตำรวจภูธรภาค 2

ด้านงบประมาณ พบว่า มีปัญหาและอุปสรรคในทุกๆ เรื่อง กรณีที่มีปัญหาและอุปสรรคมากที่สุด ได้แก่ หน่วยงานได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากผู้บังคับบัญชาน้อยมาก คิดเป็นร้อยละ 77.80 รองลงมาได้แก่ หน่วยงานมีงบประมาณในการปฏิบัติราชการและในการจัดทำกิจกรรมต่างๆ ไม่เพียงพอ คิดเป็นร้อยละ 75.00 หน่วยงานมีขั้นตอนในการเบิกจ่ายช้า คิดเป็นร้อยละ 58.00 ตามลำดับ ส่วนที่เป็นปัญหาและอุปสรรคน้อยที่สุดคือ หน่วยงานได้รับงบประมาณสำหรับใช้ในการเดินทางไปราชการไม่เพียงพอ คิดเป็นร้อยละ 58.00

ด้านบุคลากร พบว่า มีปัญหาและอุปสรรคในเกือบทุกๆ เรื่อง ซึ่งปัญหาและอุปสรรคส่วนใหญ่ คือ กำลังใจที่ดี ที่จะตั้งใจทำงานและทุ่มเทให้กับงาน คิดเป็นร้อยละ 75.00 และทุกคนไม่มีอิสระที่จะเสนอความคิดเห็น ไม่สามารถเสนอความคิดในการทำงานต่างๆ ได้อย่างเต็มที่ คิดเป็นร้อยละ 58.30 ตามลำดับ และเห็นว่าไม่มีปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่สามารถปรึกษาหารือหรือชี้แจงขอคำแนะนำในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 58.00 และจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกข้าราชการตำรวจ มีความเห็นว่า บุคลากรยังไม่เพียงพอควรมีการเพิ่มในหลายๆ ด้าน และควรจัดให้ตรงกับสายงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ บุคลากรที่ต้องการมากที่สุด คือ บุคลากรที่มีความรู้ด้านคอมพิวเตอร์

ด้านวัสดุ พบว่า มีปัญหาและอุปสรรคในทุกๆ เรื่อง ซึ่งปัญหาและอุปสรรคส่วนใหญ่ ได้แก่ หน่วยงานมีวัสดุใช้งาน ไม่เพียงพอและไม่มีสำรองตลอดเวลา คิดเป็นร้อยละ 77.80 รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานสามารถเบิกวัสดุได้ช้า คิดเป็นร้อยละ 69.40 หน่วยงานมีวัสดุไม่อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน คิดเป็นร้อยละ 66.70 ผู้บังคับบัญชาไม่พร้อมที่จะสนับสนุนวัสดุในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ

⁴⁶จ.ส.ต. มานพ เฉยกลาง, “การบริหารงานของสถานีตำรวจตำบลช่องเม็ก”, การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), 2547, 96 หน้า.

63.90 ตามลำดับ ส่วนปัญหาน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีหนังสือและระเบียบต่างๆ พร้อมคู่มือปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอ คิดเป็นร้อยละ 61.10 และจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกข้าราชการตำรวจ มีความเห็นว่า วัสดุที่ได้รับในหน่วยงานยังไม่เพียงพอควรมีการเพิ่มในหลายๆ เรื่อง โดยเฉพาะวัสดุที่จำเป็นพื้นฐานในการทำงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ เครื่องถ่ายเอกสาร โต๊ะ เก้าอี้ ฯลฯ

ด้านการจัดการ พบว่า มีปัญหาและอุปสรรคในเกือบทุกๆ เรื่อง ซึ่งปัญหาและอุปสรรคส่วนใหญ่ คือ ในการพิจารณำเนื้องานความชอบไม่พิจารณาด้วยความเป็นธรรม หรือระบบคุณธรรมคิดเป็นร้อยละ 69.40 รองลงมาได้แก่ การมอบหมายงานพิจารณาตามความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถเป็นไปตามอำเภอใจของผู้บังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ 63.90 ไม่มีการวางแผนการบริหารงานต่างๆ ภายในหน่วยงานและผู้บังคับบัญชาไม่เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานและไม่ยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานและไม่ยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ 52.80 ตามลำดับ ส่วนที่ข้าราชการตำรวจ เห็นว่าไม่มีปัญหาและอุปสรรค คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ เมื่อได้รับความเดือดร้อนทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน คิดเป็นร้อยละ 52.80 และจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกข้าราชการตำรวจ เห็นว่า ขั้นตอนในการทำงานยึดถือระเบียบเคร่งครัดเกินไป มีการทำงานซ้ำซ้อน ความมีการปรับปรุงขั้นตอนในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม

ด้านสถานที่มีปัญหาและอุปสรรคในเกือบทุกๆ เรื่อง ซึ่งปัญหาและอุปสรรคส่วนใหญ่ คือ ที่ทำงานมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ไม่พร้อมในการทำงาน และห้องทำงานคับแคบไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 72.20 รองลงมาได้แก่ หน่วยงานจัดห้องทำงานไม่เป็นสัดส่วนและเพียงพอ คิดเป็นร้อยละ 66.70 ส่วนที่ข้าราชการตำรวจ เห็นว่าไม่มีปัญหาและอุปสรรค คือ ที่ทำงานอยู่ใกล้สถานที่ราชการอื่นทำให้ติดต่อกันสะดวก คิดเป็นร้อยละ 75 และจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกข้าราชการตำรวจ มีความเห็นว่า สถานที่ทำงานไม่เพียงพอ คับแคบ ไม่เป็นสัดส่วน ไม่เป็นระเบียบต้องการสถานที่เพิ่มเติม และควรขยายตามปริมาณกำลังคนและปริมาณงาน

ด้านการประสานงาน มีปัญหาและอุปสรรคในเกือบทุกๆ เรื่อง ซึ่งปัญหาและอุปสรรคส่วนใหญ่ คือ ทุกคนไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานมีการถ่วงถ่วงแก่งัดขัดแย้งขัดขวางกัน คิดเป็นร้อยละ 58.30 รองลงมาได้แก่ ในการทำงานจะไม่ทำงานเป็นหมู่คณะต่างคนต่างทำ คิดเป็นร้อยละ 52.80 แม้มีความขัดแย้งเกิดขึ้นกับผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน สามารถประสานประโยชน์ได้ในที่สุดนั้น ข้าราชการตำรวจ เห็นว่าไม่มีปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ การประสานงานระหว่างหน่วยงานได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี คิดเป็นร้อยละ 61.10 และจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกข้าราชการตำรวจ มีความเห็นว่า ประสานงานบางครั้งเกิดอุปสรรคขัดข้องเนื่องจากมีวัสดุอุปกรณ์ในการสื่อสาร เช่น โทรศัพท์ เครื่องโทรสาร ไม่เพียงพอ และบางครั้งเกิดจากผู้บังคับบัญชามีภารกิจไป

ราชการบ่อยครั้ง เป็นเหตุให้ผู้ได้บังคับบัญชาไม่สามารถตัดสินใจในงานบางอย่างได้ ทำให้งานล่าช้า ควบคู่กันต่อนการทำงาน ส่วนการประสานงานระหว่างหน่วยงานได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี แต่ควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น⁴⁷

สมศักดิ์ เจริญผล ได้ศึกษา ความคิดเห็นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อศักยภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณีอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า

ความคิดเห็นในภาพรวมของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อศักยภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพในเกณฑ์ระดับสูง

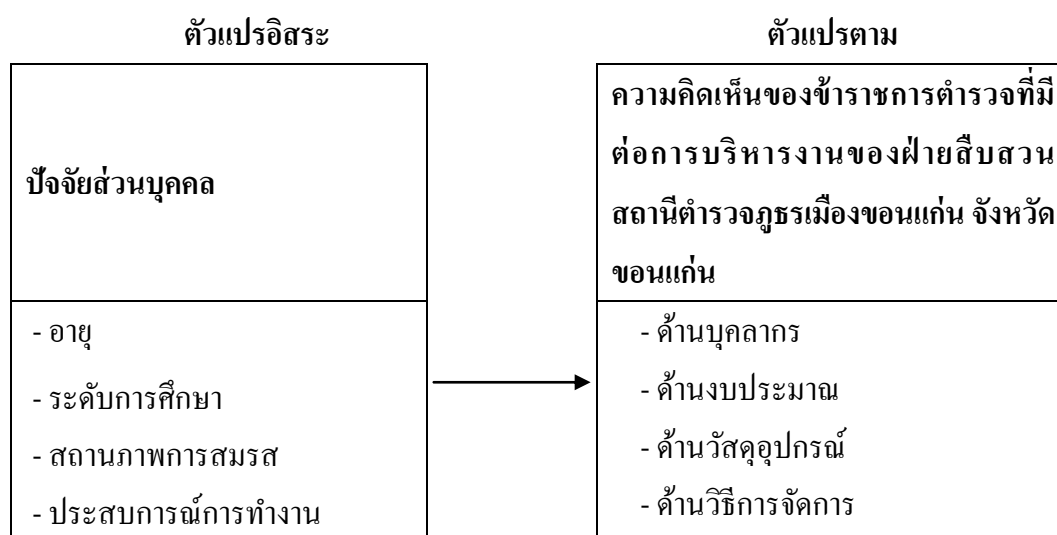
ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อศักยภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ .05⁴⁸

⁴⁷จรินทร์ ลินพิชัย, “ปัญหาและอุปสรรคในนโยบายและแผนงานในองค์การบริหาร 3 กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2”, การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2544, 70 หน้า.

⁴⁸สมศักดิ์ เจริญผล, “ความคิดเห็นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อศักยภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษากรณี อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี”, ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), 2542, 70 หน้า.

2.7 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้ว ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของ รศ.พงศ์สัมพันธ์ ศรีสมทรัพย์ และรศ.ชลิดา ธรรมณี⁴⁹ ได้อธิบายเกี่ยวกับทรัพยากรการบริหารไว้ว่า ในการบริหารงานใดๆ อาจแยกทรัพยากรบริหารได้เป็น 4 ประเภท ที่เรียกว่า 4M ได้แก่ได้ศึกษาตัวแปรตาม คือ บุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และวิธีการจัดการ (Methods)⁵⁰ มาเป็นประเด็นศึกษา ในด้านตัวแปรตาม และมี 1) อายุ 2) ระดับการศึกษา 3) สถานภาพการสมรส และ 4) ประสบการณ์การทำงาน เป็นตัวแปรอิสระในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งแสดงในแผนภาพดังนี้



แผนภาพที่ 2.1 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

⁴⁹รศ.พงศ์สัมพันธ์ ศรีสมทรัพย์ และรศ.ชลิดา ธรรมณี, องค์การและการจัดการภาครัฐ, อ้างแล้ว, หน้า 3.

⁵⁰จ.ส.ต. หญิงจรรยา พันธุ์แก้ว, การบริหารงานของฝ่ายการสื่อสาร 4 กองตำรวจสื่อสาร, สารนิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต, อ้างแล้ว, หน้า 61.

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของฝ่ายสืบสวน สถานีตำรวจนครบาลเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย และขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.5 การวัดค่าตัวแปร
- 3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยเป็นกรณีศึกษา ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจนครบาลเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น จำนวน 60 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจนครบาลเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นจำนวน 52 คนโดยใช้สูตรคำนวณหาขนาดของตัวอย่างตามวิธีการของทาโร ยามานะ (Taro Yamane's)¹ ซึ่งมีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Nd^2}$$

¹ลำเรียง จันทรสวรรณ และสุวรรณ บัวทวน, ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์, (ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2547), หน้า 103.

เมื่อ n = ขนาดตัวอย่างที่ต้องการหา
 N = ประชากรทั้งหมด จำนวน
 d = ค่าสัดส่วนที่ต้องการให้ค่าสัดส่วนจากตัวอย่างแตกต่างไป
 จากประชากรไม่เกินร้อยละ 5 หรือ .05

$$\text{ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่าง } n = \frac{60}{1 + 60 (.05)^2}$$

$$n = 52$$

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนต่างๆ คือการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมโดยใช้สูตรคำนวณหาขนาดของตัวอย่างตามวิธีการของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane's)² จากข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น จำนวน 60 คน จะได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 52 คน

เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้ว ต่อจากนั้นจึงใช้การสุ่มแบบบังเอิญ คือการสุ่มที่มีได้กำหนดไว้ล่วงหน้าว่ามีใครจะเป็นตัวอย่างบ้าง ซึ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้กับข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น เมื่อพบใครก็สุ่มคนนั้นเป็นตัวอย่าง ไม่จำกัดว่าคนไหน ให้ได้ตามจำนวนที่ต้องการ

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งสร้างตามวัตถุประสงค์ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และประสบการณ์การทำงาน

² เรืองเดียวกัน, หน้า 103.

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดความคิดเห็นของข้าราชการฝ่ายสืบสวนตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านวิธีการจัดการ โดยคำถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) การสร้างคำถามตามแนวของ Likert Scale มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ในการบริหารงานของสืบสวนตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.4.1 การสร้างเครื่องมือวิจัย มีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

- 1) ศึกษา ทฤษฎี แนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2) กำหนดกรอบเนื้อหาของแบบสอบถาม ให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย
- 3) สร้างแบบสอบถาม และกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน นำแบบสอบถามปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ร่วม เพื่อตรวจสอบเนื้อหา และปรับปรุงเพื่อให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์
- 4) นำแบบสอบถามที่อาจารย์ที่ปรึกษารวบรวมและผ่านการแก้ไขให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) รูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ความเหมาะสมด้านภาษา (Wording) ความสมบูรณ์ของคำชี้แจง และความเหมาะสมของกรใช้เวลาในการตอบแบบสอบถาม
- 5) นำแบบสอบถามมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Objective Congruency: IOC) ของแบบสอบถาม

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ³

³ธีระศักดิ์ อุ่่นอารมณฺ์เลิศ, เครื่องมือวิจัยทางการศึกษา: การสร้างและพัฒนา, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549), หน้า 65.

โดยที่	+ 1	แน่ใจว่าสอดคล้อง
	0	ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง
	-1	แน่ใจว่าไม่สอดคล้อง

โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ .67 ขึ้นไป

6) ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ร่วม เพื่อตรวจสอบความถูกต้องก่อนนำไปทดลองใช้

3.4.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย มีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

1) แบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธร จังหวัดขอนแก่น จำนวน 30 ชุด เพื่อนำข้อมูลมาหาคุณภาพแบบสอบถาม

2) นำแบบทดสอบไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าคงที่ภายในเนื้อหาเพื่อ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยการใช้สูตรของ คอนนาค (Cronbach) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับงานวิจัย ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ซึ่งต้องมีค่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไป จึงจะยอมรับว่ามีความเที่ยง โดยใช้สูตร คือ

$$\alpha = \frac{K}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right)$$

เมื่อ	α	=	สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	K	=	จำนวนของเครื่องมือวัด
	$\sum S_i^2$	=	ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	S^2	=	ความแปรปรวนของคะแนนรวม ⁴

3) การหาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ สามารถหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ได้เท่ากับ .775 ซึ่งเป็นค่าที่เชื่อถือได้

⁴บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สุวีริยาสาสน์, 2545), หน้า 99.

4) นำเครื่องมือที่ทดลองแล้วพร้อมผลการทดสอบนำเสนออาจารย์ที่ศึกษานิพนธ์ และอาจารย์ที่ศึกษานิพนธ์ร่วม ก่อนนำเครื่องมือไปเก็บรวบรวมข้อมูล

5) จัดพิมพ์เครื่องมือเป็นฉบับจริง และนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวัดค่าตัวแปร

3.5.1 การวัดค่าตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล

1) อายุ มีระดับการวัดเป็นอัตราสเกล (Ratio Scale) คือ อายุระหว่าง 21-30 ปี อายุระหว่าง 31-40 ปี อายุระหว่าง 41-50 ปี อายุระหว่าง 51-60 ปี รวม 4 กลุ่ม

2) ระดับการศึกษา มีระดับการวัดเป็นนามสเกล (Nominal Scale) คือ ระดับมัธยมศึกษา/ปวช. ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า ระดับปริญญาตรี ระดับสูงกว่าปริญญาตรี รวม 4 กลุ่ม

3) สถานภาพการสมรส มีระดับการวัดเป็นนามสเกล (Nominal Scale) คือ โสด สมรส หย่าร้าง หม้าย รวม 4 กลุ่ม

4) ประสบการณ์การทำงาน มีระดับการวัดเป็นอัตราสเกล (Ratio Scale) คือ ต่ำกว่า 5 ปี ระหว่าง 5-10 ปี ระหว่าง 11-15 ปี ระหว่าง 16-20 ปี ตั้งแต่ 21 ขึ้นไป รวม 5 กลุ่ม

3.5.2 การวัดค่าตัวแปรตาม

ความคิดเห็น หมายถึง ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านวิธีการจัดการ โดยคำถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) การสร้างคำถามตามแนวของ Likert Scale มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ และมีเกณฑ์การให้ค่าดังนี้ คือ

5 คะแนน	เท่ากับ	มากที่สุด
4 คะแนน	เท่ากับ	มาก
3 คะแนน	เท่ากับ	ปานกลาง
2 คะแนน	เท่ากับ	น้อย
1 คะแนน	เท่ากับ	น้อยที่สุด

โดยแบ่งคะแนนเฉลี่ยเป็น 3 ระดับเพื่อแปรผลซึ่งได้จากการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ยจากสูตรดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ขนาดชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{3} = 1.33 \end{aligned}$$

(ขีดจำกัดบนของชั้นแรก = ขีดจำกัดล่างของชั้นแรก + ขนาดชั้น - 0.01)⁵

ดังนั้นผู้วิจัย จึงกำหนดเกณฑ์การแปลผล โดยนำค่าคะแนนเฉลี่ยมาพิจารณาตามเกณฑ์ช่วงคะแนนเฉลี่ย ได้ 3 ระดับ ดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	แปลผล
1.00 - 2.32	น้อย
2.33 - 3.65	ปานกลาง
3.66 - 5.00	มาก

3.5.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ 2 ตัวแปรโดยใช้สถิติ ไคสแควร์ (Chi-Square Test)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น โดยใช้สถิติ ไคสแควร์ (Chi-Square Test) ทดสอบความสัมพันธ์

1) **ตัวแปรอิสระ** คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และ ประสบการณ์การทำงาน

2) **ตัวแปรตาม** คือ ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านวิธีการจัดการ โดยได้นำคะแนนรวมของผู้ตอบแบบสอบถามมาจัดเป็นกลุ่มเพื่อให้อยู่ในอันดับสเกล มีเกณฑ์การแบ่งช่วงคะแนน ดังนี้

$$\text{ขนาดชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

ค่าคะแนนที่ได้สูงสุด คือ 101

ค่าคะแนนที่ได้ต่ำสุด คือ 63

จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง คือ 3 ชั้น

⁵ประคอง วรรณสุด, “สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์”, อังไฉ่ ลำไฉ่ จันทรวรรณ และสุวรรณ บัวทวน, สถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์, (ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2547), หน้า 243.

$$\text{ขนาดชั้น} = \frac{101-63}{3} = 13$$

(ขีดจำกัดบนของชั้นแรก = ขีดจำกัดล่างของชั้นแรก + ขนาดชั้น - 1)⁶

ช่วงคะแนน	แปลผล
63-75	น้อย
76-88	ปานกลาง
89-101	มาก

3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.6.1 แหล่งข้อมูล

รวบรวมและจัดเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามกับบุคลากรฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น จำนวน 52 คน

3.6.2 ขั้นตอนการจัดเก็บข้อมูล

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จังหวัดขอนแก่น ถึง ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองขอนแก่น เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกให้กับบุคลากรฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองขอนแก่น เพื่อขอให้เก็บข้อมูลให้และให้นำแบบสอบถามทั้งหมดส่งคืนผู้วิจัย
3. เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาแล้วจึงตรวจสอบความสมบูรณ์และจัดลำดับข้อมูลเพื่อที่จะนำข้อมูลเหล่านั้นที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

⁶ ตำรึง จันทรสวรรณ และสุวรรณ บัวทวน, สถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์, ภาวะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, (ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2547), หน้า 437.

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาคำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อได้รับแบบสอบถามครบถ้วนนำข้อมูลมาตรวจสอบความถูกต้อง พร้อมนำไปทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาคำตอบตามวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัยการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

- 1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์การทำงาน
- 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านวิธีการจัดการ
- 3) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
- 4) วิเคราะห์ข้อมูลคำถามปลายเปิดข้อเสนอแนะความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

3.8 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรสและประสบการณ์การทำงาน โดยการใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และอธิบายสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสอบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) อธิบายระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสอบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลข้อเสนอแนะต่าง ๆ โดยการรวบรวมข้อมูลแล้วแจกแจงความถี่ และสรุปผลเป็นความเรียงตามลำดับ

สำหรับการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวปัจจัยส่วนบุคคล กับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสอบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัด

ขออนุญาตตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าไคสแควร์ (Chi-Square) โดยใช้เกณฑ์สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 4) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น พร้อมทั้งได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น สถานภาพการสมรสมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น และประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 52 คน แล้วนำแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อคำนวณหาค่าสถิติ สำหรับตอบวัตถุประสงค์การวิจัย พร้อมทั้งนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบของตารางพร้อมคำบรรยายได้ตารางผู้วิจัยได้จำแนกผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
DF.	แทน ค่าชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
Sig.	แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และประสบการณ์การทำงาน ใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) แจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบของตาราง พร้อมกับคำอธิบายใต้ตาราง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น มี 4 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และ ด้านวิธีการจัดการ ใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบของตาราง พร้อมกับคำอธิบายใต้ตาราง

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น คือ ปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ใช้สถิติอนุมาน (Statistics) ได้แก่ ค่าไคสแควร์ (Chi-Square Test) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบของตาราง พร้อมกับคำอธิบายใต้ตาราง

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) นำเสนอผลการ วิจัยในรูปแบบของตาราง พร้อมกับคำอธิบายใต้ตาราง

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ ข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
21-30 ปี	9	17.36
31-40 ปี	16	28.80
41-50 ปี	12	25.04
51-60 ปี	15	28.80
รวม	52	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 28.80 รองลงมาอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 28.80 อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 25.04 และข้าราชการตำรวจ ที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ อายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 17.36

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษา/ปวช.	38	73.10
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	1	1.90
ปริญญาตรี	13	25.00
สูงกว่าปริญญาตรี	0	0.00
รวม	52	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. มากที่สุด จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 73.10 รองลงมามีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 มีระดับการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ

ละ 1.90 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	8	15.49
สมรส	41	78.80
หย่าร้าง	1	1.90
หม้าย	2	3.81
รวม	52	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส สมรส มากที่สุด จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 78.80 รองลงมา สถานภาพการสมรสโสด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 15.49 สถานภาพการสมรสหม้าย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.81 และสถานภาพการสมรสหย่าร้าง จำนวนน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.90

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของบุคลากรจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	5	9.60
5-10 ปี	3	5.80
11-15 ปี	6	11.50
16-20 ปี	14	26.90
21 ขึ้นไป	24	46.20
รวม	52	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 21 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 46.20 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงาน 16-20 ปี จำนวน 14 ปี คน คิดเป็นร้อยละ 26.90 ประสบการณ์การทำงานระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50 ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 5 คิดเป็นร้อยละ 9.60 และประสบการณ์การ

ทำงานที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.80

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

การวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านวิธีการจัดการ ผลการวิจัยดังนี้

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น โดยรวมและรายด้าน

การบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ด้านบุคลากร	3.35	0.44	ปานกลาง
2. ด้านงบประมาณ	3.56	0.38	ปานกลาง
3. ด้านวัสดุอุปกรณ์	3.23	0.32	ปานกลาง
4. ด้านวิธีการจัดการ	4.25	0.32	มาก
รวม	3.60	0.25	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านวิธีการจัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และด้านวัสดุอุปกรณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ด้านบุคลากรรายข้อ

ด้านบุคลากร	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปตามระเบียบ	4.98	0.13	มาก
2. ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรตามหลักเกณฑ์และยุติธรรม	3.32	0.61	ปานกลาง
3. ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น มีบุคลากรตามสายงาน เป็นไปตาม ความรู้ความสามารถและความถนัด	3.13	0.59	ปานกลาง
4. ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นมีการพิจารณาดำเนินการทางวินัยอย่างมีเหตุผล	3.25	0.55	ปานกลาง
5. ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น มีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร โดย การฝึกอบรม สัมมนาและเปิดโอกาสให้ ศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น	3.07	0.58	ปานกลาง
6. ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นมีจำนวนบุคลากรเพียงพอต่อภารกิจที่ ได้รับมอบหมาย	2.38	0.71	ปานกลาง
รวม	3.35	0.44	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ การ

ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปตามระเบียบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.98 และข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น มีมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรตามหลักเกณฑ์และคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 รองลงมา คือ ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นมีการพิจารณาคำเนิการทางวินัยอย่างมีเหตุผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น มีบุคลากรตามสายงาน เป็นไปตามความรู้ ความสามารถและความถนัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ด้านงบประมาณรายข้อ

ด้านงบประมาณ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นมีการจัดทำแผนงาน/โครงการ ไว้อย่าง ชัดเจน	4.76	0.54	มาก
2. ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นมีงบประมาณเหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	3.17	0.64	ปานกลาง
3. ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น มีการใช้จ่ายเงินงบประมาณภายในหน่วยงาน เป็นไปตามแผนและเป้าหมาย	3.26	0.62	ปานกลาง
4. ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นมี การควบคุม ตรวจสอบงบประมาณตามระเบียบ	4.61	0.63	มาก
5. ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นให้สวัสดิการ ประโยชน์แก่ลูก ตามสิทธิ	3.26	0.68	ปานกลาง
6. ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นมีงบประมาณรองรับสำหรับภารกิจพิเศษ	2.28	0.60	น้อย
รวม	3.56	0.38	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นมีการจัดทำแผนงาน/โครงการ ไว้อย่าง ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.76 รองลงมา คือ ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นมี การควบคุม ตรวจสอบงบประมาณตามระเบียบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 และฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นให้สวัสดิการ ประโยชน์แก่ลูก ตามสิทธิ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ด้านวัสดุอุปกรณ์รายข้อ

ด้านวัสดุอุปกรณ์	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นมี การสำรวจความต้องการวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้เป็นประจำ	2.78	0.72	ปานกลาง
2. ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในปัจจุบันมีความทันสมัย	2.25	0.55	น้อย
3. ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น มีการดำเนินการเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ เป็นไปตามระเบียบ	4.76	0.50	มาก
4. ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น มีอาคาร สำนักงาน และสถานที่ สำหรับ การปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	3.94	0.82	มาก
5. ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น มีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอ	2.67	0.61	ปานกลาง
6. ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นมีการบำรุงรักษา วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ที่เหมาะสม	3.00	0.56	ปานกลาง
รวม	3.23	0.32	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับ

ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น มีการดำเนินการเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ เป็นไป ตามระเบียบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.76 รองลงมา คือ ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น มีอาคาร สำนักงาน และสถานที่ สำหรับการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นมีการบำรุงรักษา วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ด้านวิธีการจัดการรายข้อ

ด้านวิธีการจัดการ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1.ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ได้มีการประชุมชี้แจงนโยบาย รับทราบผลการปฏิบัติงาน และอุปสรรคเป็น ประจำ	3.73	0.84	มาก
2.ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นมีผู้บริหารมีการควบคุมดูแลความประพฤติของบุคลากรตามระเบียบและยึดหลักคุณธรรม	3.38	0.59	ปานกลาง
3.ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ใ้ได้อย่างชัดเจน	4.94	0.41	มาก
4.ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นได้กำหนดภารกิจและความรับผิดชอบ ใ้ได้อย่างชัดเจน	4.98	0.13	มาก
รวม	4.25	0.32	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวน สถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจในการบริหารงานของ ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ได้ กำหนดภารกิจและความรับผิดชอบ ไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.98 รองลงมา คือ ฝ่าย สืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.94 และฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัด ขอนแก่นได้มีการประชุมชี้แจงนโยบาย รับทราบผลการปฏิบัติงาน และอุปสรรคเป็น ประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยดังนี้

ตารางที่ 4.10 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

ระดับความคิดเห็น	อายุ			
	21- 30 ปี	31- 40 ปี	41- 50 ปี	51- 60 ปี
น้อย	44.40	46.70	30.80	26.60
ปานกลาง	55.60	53.30	69.20	66.70
มาก	0.00	0.00	0.00	6.70
รวม	100.00	100.00	100.00	100.00
จำนวน	9	15	13	15

Chi-Square = 3.966

DF. = 6

Sig. = .681

จากตารางที่ 4.10 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบระหว่างอายุในระดับความคิดเห็นมาก พบว่าอายุระหว่าง 51-60 ปี มีมากที่สุด

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร ด้วย Chi-Square Test พบว่า อายุกับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ .05

ดังนั้น สรุปว่า อายุกับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.11 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความคิดเห็นของข้าราชการ
ตำรวจในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น
จังหวัดขอนแก่น

ระดับความคิดเห็น	ระดับการศึกษา		
	มัธยมศึกษา/ปวช.	อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	ปริญญาตรี
น้อย	34.20	0.00	46.20
ปานกลาง	63.20	100.00	53.80
มาก	2.60	0.00	0.00
รวม	100.00	100.00	100.00
จำนวน	38	1	13

Chi-Square = 1.501

DF. = 4

Sig. = .827

จากตารางที่ 4.11 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษาในระดับความคิดเห็น
มาก พบว่า ระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.60

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปรด้วย Chi-Square Test พบว่า ระดับการศึกษา
กับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมือง
ขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ .05

ดังนั้น สรุปว่า ระดับการศึกษากับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจในการบริหารงาน
ของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งไม่
เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการสมรสกับความคิดเห็นของข้าราชการ
ตำรวจในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น
จังหวัดขอนแก่น

ระดับความคิดเห็น	สถานภาพสมรส			
	โสด	สมรส	หย่าร้าง	หม้าย
น้อย	50.00	34.18	0.00	50.00
ปานกลาง	50.00	63.40	100.00	50.00
มาก	0.00	2.42	0.00	0.00
รวม	100.00	100.00	100.00	100.00
จำนวน	8	41	1	2

Chi-Square = 1.674

DF. = 6

Sig. = .947

จากตารางที่ 4.12 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบระหว่างสถานภาพการสมรสในระดับความคิดเห็นมาก พบว่า สถานภาพสมรส สมรส มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.42

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปรด้วย Chi-Square Test พบว่า สถานภาพการสมรสกับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ .05

ดังนั้น สรุปว่า สถานภาพการสมรสกับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.13 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานกับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

ระดับคะแนนความคิดเห็น	ประสบการณ์การทำงาน				
	ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	11-15 ปี	16 -20 ปี	21 ปี ขึ้นไป
น้อย	40.00	33.30	50.00	35.70	33.30
ปานกลาง	60.00	66.70	33.30	64.30	66.70
มาก	0.00	0.00	16.70	0.00	0.00
รวม	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
จำนวน	5	3	6	14	24

Chi-Square = 8.969

DF. = 8

Sig. = .345

จากตารางที่ 4.13 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบระหว่างประสบการณ์การทำงานในระดับความคิดเห็นมาก พบว่า ประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 16.70

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร ด้วย Chi-Square Test พบว่า ประสบการณ์การทำงานกับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ .05

ดังนั้น สรุปว่า ประสบการณ์การทำงานกับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.14 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นของข้าราชการ
 ดำรงในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น
 จังหวัดขอนแก่น โดยรวม

ปัจจัยส่วนบุคคล	Chi-Square	Significance	ผลการทดสอบ
อายุ	3.966	.681	ไม่มีความสัมพันธ์
ระดับการศึกษา	1.501	.827	ไม่มีความสัมพันธ์
สถานภาพการสมรส	1.674	.947	ไม่มีความสัมพันธ์
ประสบการณ์การทำงาน	8.969	.345	ไม่มีความสัมพันธ์

จากตารางที่ 4.14 พบว่า เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นของข้าราชการดำรงในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น โดยรวม พบว่า อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และประสบการณ์การทำงานกับความคิดเห็น ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ .05

ดังนั้น สรุปว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของข้าราชการดำรงในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมือง
ขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น**

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านวิธีการจัดการ ผลการวิจัย ดังนี้

**ตารางที่ 4.15 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมือง
ขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ด้านบุคลากร**

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1.	ควรเพิ่มจำนวนบุคลากรให้เพียงพอกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	12
2.	ควรเปิดรับบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์	7
3.	ควรเพิ่มบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถทางด้านการสืบสวน	4

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ข้อเสนอแนะของข้าราชการตำรวจเกี่ยวกับการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ด้านบุคลากร มากที่สุด คือ ควรเพิ่มจำนวนบุคลากรให้เพียงพอกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย มีจำนวน 12 คน รองลงมา คือ ควรเปิดรับบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ จำนวน 7 และควรเพิ่มบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถทางด้านการสืบสวน มีจำนวน 4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ด้านงบประมาณ

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1.	ควรเพิ่มงบประมาณให้เพียงพอกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย เช่น ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าเบี้ยเลี้ยง เป็นต้น	22
2.	ควรเพิ่มเงินช่วยเหลือค่าครองชีพแก่บุคลากร	8

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ข้อเสนอแนะของข้าราชการตำรวจเกี่ยวกับการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ด้านงบประมาณ มากที่สุด คือ ควรเพิ่มงบประมาณให้เพียงพอกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย เช่น ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าเบี้ยเลี้ยง เป็นต้น มีจำนวน 22 คน รองลงมา คือ ควรเพิ่มเงินช่วยเหลือค่าครองชีพแก่บุคลากร มีจำนวน 8 คน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ด้านวัสดุอุปกรณ์

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1.	ควรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน	18
2.	ควรจัดหาอุปกรณ์ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	11

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ข้อเสนอแนะของข้าราชการตำรวจเกี่ยวกับการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ด้านวัสดุอุปกรณ์ มากที่สุด คือ ควรจัดหาและสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีจำนวน 18 คน รองลงมา คือ ควรจัดหาอุปกรณ์ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีจำนวน 11 คน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมือง
ขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ด้านวิธีการจัดการ

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1.	ผู้บริหารระดับสูงควรที่จะต้องลงมาช่วยกำกับดูแลให้ใกล้ชิดมากกว่านี้	16
2.	ผู้บริหารควรที่จะมีวิสัยทัศน์ที่กว้างขวางมากกว่านี้	13
3.	ควรเพิ่มมาตรการในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามระเบียบอย่างเคร่งครัด	9

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ข้อเสนอแนะของข้าราชการตำรวจเกี่ยวกับการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ด้านวิธีการจัดการมากที่สุด คือ ผู้บริหารระดับสูงควรที่จะต้องลงมาช่วยกำกับดูแลให้ใกล้ชิดมากกว่านี้ มีจำนวน 16 คน รองลงมา คือ ผู้บริหารควรที่จะมีวิสัยทัศน์ที่กว้างขวางมากกว่านี้ มีจำนวน 13 คน และควรเพิ่มมาตรการในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามระเบียบอย่างเคร่งครัด มีจำนวน 9 คน ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากความเป็นมาและความสำคัญของการบริหารงานในด้านต่าง ๆ ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นอย่างมาก จึงทำให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในปัจจุบันไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการให้บริการแก่ประชาชนในแนวทางการดำเนินงานที่ตั้งเอาไว้ อย่างสมบูรณ์ครบถ้วนในด้านการบริหารงานด้านบุคคลากร คือ การขาดกำลังพลที่มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารงาน ด้านวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการให้บริการแก่หน่วยงานตำรวจภูธร ภาค 4 รวมถึงงบประมาณที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของฝ่ายต่างๆ จากปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานข้างต้น ผู้วิจัยจึงตัดสินใจทำวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น เพื่อค้นหาสาเหตุหรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหานั้นขึ้น มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 4) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น คือ ข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น จำนวน 52 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.775

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติอนุมาน (Statistics) ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square Test) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวแปร ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยตามข้อค้นพบ (Fact Findings) โดยนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัย ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของฝ่ายสืบสวน สถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายสืบสวน สถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

ข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวน สถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด ร้อยละ 30.80 มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. มากที่สุด ร้อยละ 73.10 มีสถานภาพการสมรส สมรส มากที่สุด ร้อยละ 78.80 และมีประสบการณ์การทำงาน 21 ขึ้นไป มากที่สุด ร้อยละ 46.20

5.1.2 ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ฝ่ายสืบสวน สถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวน สถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวน สถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ด้านวิธีการจัดการอยู่ในระดับมาก มีความคิดเห็นในการบริหารงาน ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านวัสดุอุปกรณ์ ในระดับปานกลาง

ด้านบุคลากร โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวน สถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น มากที่สุด คือ ความคิดเห็นต่อการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปตามระเบียบ รองลงมา คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรตามหลักเกณฑ์และยุติธรรม และข้อที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ มีจำนวนบุคลากรเพียงพอต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

ด้านงบประมาณ โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวน สถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น มากที่สุด คือ การจัดทำแผนงาน/โครงการ ไว้อย่าง ชัดเจน รองลงมา

คือ มี การควบคุม ตรวจสอบงบประมาณตามระเบียบ และข้อที่มึ่ความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ การใช้
จ่ายเงินงบประมาณภายในหน่วย งานเป็นไปตามแผนและเป้าหมาย

ด้านวัสดุอุปกรณ์ โดยรวม มึ่ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมือง
ขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น มากที่สุด คือ การดำเนินการเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ เป็นไป ตามระเบียบ
รองลงมา คือ มีอาคาร สำนักงาน และสถานที่ สำหรับ การปฏิบัติงานมีความเหมาะสม และข้อที่มึ่
ความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ มีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในปัจจุบันมีความทันสมัย

ด้านวิธีการจัดการ โดยรวมมึ่ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
ความคิดเห็นของข้าราชการในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น
จังหวัดขอนแก่น มากที่สุด คือ การกำหนดภารกิจและความรับผิดชอบ ไว้อย่างชัดเจน รองลงมา
คือ การกำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ไว้อย่างชัดเจน ข้อที่มึ่ความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ
ผู้บริหารมีการควบคุมดูแลความประพฤติของบุคลากรตามระเบียบและยึดหลักคุณธรรม

5.1.3 การทดสอบสมมติฐาน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นของ ข้าราชการในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นของข้าราชการในการบริหารงาน
ของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น โดยรวม พบว่า ตัวแปร อายุ
ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และประสบการณ์การทำงานกับความคิดเห็น ไม่มี
ความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ดังนั้น สรุปว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับ
ความคิดเห็นของข้าราชการในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัด
ขอนแก่น ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่าง 2 ตัวแปรด้วย Chi-Square Test พบว่า
ตัวแปรอายุกับความคิดเห็นของข้าราชการในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธร
เมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ดังนั้น ตัวแปรอายุกับ
ความคิดเห็นของข้าราชการในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น
จังหวัดขอนแก่น ไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่าง 2 ตัวแปรด้วย Chi-Square Test พบ ว่า
ตัวแปรระดับการศึกษากับความคิดเห็นของข้าราชการในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานี
ตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ดังนั้น ตัว
แปรระดับการศึกษากับความคิดเห็นของข้าราชการในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานี

ตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปรด้วย Chi-Square Test พบว่า ตัวแปรสถานภาพการสมรสกับระดับความคิดเห็นของข้าราชการในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ดังนั้น ตัวแปรสถานภาพการสมรสกับระดับความคิดเห็นของข้าราชการในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปรด้วย Chi-Square Test พบว่า ตัวแปรประสบการณ์การทำงานกับความคิดเห็นของข้าราชการในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ดังนั้น ตัวแปรประสบการณ์การทำงานกับความคิดเห็นของข้าราชการในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.1.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการได้ให้ข้อเสนอแนะในรายด้าน ดังนี้

ด้านบุคลากร คือ ควรเพิ่มจำนวนบุคลากรให้เพียงพอกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย เปิดรับบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ และควรเพิ่มบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถทางด้านการสืบสวน

ด้านงบประมาณ คือ ควรเพิ่มงบประมาณให้เพียงพอกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย เช่น ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าเบี้ยเลี้ยง เป็นต้น และควรเพิ่มเงินช่วยเหลือค่าครองชีพแก่บุคลากร

ด้านวัสดุอุปกรณ์ คือ ควรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานและควรจัดหาอุปกรณ์ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

ด้านวิธีการจัดการ คือ ผู้บริหารระดับสูงควรที่จะต้องลงมาช่วยกำกับดูแลให้ใกล้ชิดมากกว่านี้ ผู้บริหารควรที่จะมีวิสัยทัศน์ที่กว้างขวางมากกว่านี้ และควรเพิ่มมาตรการในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามระเบียบอย่างเคร่งครัด

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัย การบริหารงานของข้าราชการในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น พบว่า

5.2.1 ความคิดเห็นของข้าราชการในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีกฎระเบียบ มีขั้นตอนการทำงานที่ต้องปฏิบัติอย่างเคร่งครัด มีการวางแผน การสั่งการ และการควบคุมกำลังพลและใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ จึงส่งผลให้ความคิดเห็นของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จ.ส.ต.มานพ เหยกกลาง ได้ศึกษา การบริหารงานของสถานีตำรวจภูธรตำบลช่องเม็ก พบว่า ข้าราชการตำรวจมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของสถานีตำรวจช่องเม็ก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านวิธีการจัดการอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น มีการวางแผนในการปฏิบัติงาน มีการสั่งการ มีการอำนาจหน้าที่ในปฏิบัติงาน การควบคุม ติดตามและประเมินผลอย่างชัดเจน เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ซึ่งสอดคล้องกับ สมยศ นาวิกการ ได้ให้ความหมายของการบริหาร คือ กระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมกำลังความพยายามของสมาชิกขององค์การและใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวัสดุอุปกรณ์ มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น มีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ไม่เพียงพอ ต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และมีวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ไม่ทันสมัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิดารัตน์ ฆารสินธุ์ ได้ศึกษา ความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อปัญหาการบริหารงานของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ด้านวัสดุอุปกรณ์ โดยรวมมีปัญหาการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

ด้านวิธีการจัดการอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ในปฏิบัติงาน การวางแผนงาน การควบคุม การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

ร.ต.ท. ชินวัฒน์ ศรีสวัสดิ์ ได้ศึกษา กระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการจัดองค์การ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดภารกิจและความรับผิดชอบ ไว้อย่างชัดเจน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น มีการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันอย่างเต็มกำลังความสามารถทุกฝ่ายและมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มใจและเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับ ปิยธิดา ตรีเดช และศักดิ์สิทธิ์ ตรีเดช กล่าวว่า “การบริหารงาน (Administration) และวิธีการจัดการ (Management) เป็นคำที่ใช้แทนได้ การบริหารนั้นมุ่งเน้นเกี่ยวกับนโยบาย ส่วนการจัดการเป็นการนำเอานโยบายไปปฏิบัติ การบริหารจัดการ คือ กระบวนการร่วมกันระหว่างหัวหน้า (ผู้บริหาร) และผู้ปฏิบัติงานในอันที่จะทำให้งานสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกันนั่นเอง และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารในอันที่จะกระทำการใดๆ ให้มีการร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถโดยใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการควบคุมดูแลความประพฤติของบุคลากรตามระเบียบและยึดหลักคุณธรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการควบคุมดูแลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการติดต่อประสานงานกันน้อย บุคลากรมีการปฏิบัติตามระเบียบน้อย ซึ่งไม่สอดคล้องกับ รศ.พงศัณห์ ศรีสมทรัพย์ และรศ.ชลิดา สรมณี ได้อธิบายเกี่ยวกับทรัพยากรการบริหารไว้ว่า การบริหารจัดการ (Management) เป็นความสามารถของผู้บริหารในอันที่จะดูแลและ ประสานกิจกรรมต่างๆ ให้ดำเนินลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ความรู้ในการ จัดการอาจเกิดได้จากประสบการณ์ในฐานะที่เคยเป็นผู้ปฏิบัติงานในแผนกต่างๆ ขององค์การ อยู่ในองค์การมานานหลายปี รวมทั้งการได้รับการถ่ายทอดประสบการณ์ขององค์การเองจากอดีตถึงปัจจุบัน

ด้านวัสดุอุปกรณ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ไม่ทันสมัย และ ประกอบกับไม่สามารถจัดซื้อจัดหาวัสดุที่ขาดแคลนได้ และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บวร ชินอ้วน ได้ศึกษา ความคิดเห็น ข้าราชการกองช่างที่มีต่อการบริหารภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่า การบริหารภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นด้านวัสดุอุปกรณ์อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจนครบาลเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น มีการดำเนินการเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ เป็นไป ตามระเบียบ ทั้งนี้อาจเป็นฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจนครบาลเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น มีการดำเนินการเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ ให้ถูกต้องและเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีการจัดการเชิงบริหาร ของเฮนรี ฟาโยล (Henri Fayol) กล่าวไว้ในหลักความเป็นระเบียบแบบแผนของวัสดุอุปกรณ์ และผู้ปฏิบัติควรให้อยู่ในที่ที่เหมาะสมสะดวกต่อการใช้งาน โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติควรรับผิดชอบงานหรืออยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสม

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในปัจจุบันมีความทันสมัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน ไม่มีความทันสมัย ซึ่งสอดคล้องกับ จ.ส.ต. หญิง จริญญา พันธุ์แก้ว ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารงานของฝ่ายการสื่อสาร 4 กองตำรวจสื่อสาร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และด้านวัสดุอุปกรณ์ ควรจัดหาและสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน

ด้านบุคลากร มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจนครบาลเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น เห็นว่าจำนวนบุคลากรในปัจจุบัน ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน มีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร โดย การฝึกอบรม สัมมนาและเปิดโอกาสให้ ศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิดารัตน์ มารสินธุ์ ได้ศึกษา ความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อปัญหาการบริหารงานของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ด้านบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจนครบาลเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น มีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปตามระเบียบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจนครบาลเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น มีการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นไปตามระเบียบที่ราชการกำหนดและมีกฎระเบียบที่แน่นอนในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับ แมกซ์ เวเบอร์ ได้กล่าวไว้ว่าระบบราชการในอุดมคติคือ มีการแบ่งงาน และกำหนดงานที่ชัดเจน กำหนดสายงานที่เป็นลำดับชั้นที่ชัดเจน เลือกลงงานคนตามความรู้ความสามารถ มีกฎและระเบียบที่แน่นอนเป็นทางการ ไม่เล่นพวก ไม่ยึดหลักความเป็นส่วนตัว เน้นการเป็นมืออาชีพในการบริหาร มีทิศทางการทำงาน โดยผู้บริหารต้องมีความชำนาญในงานนั้นๆ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จำนวนบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจนครบาลเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น มีบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ไม่เพียงพอ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวไว้ว่า การศึกษาเรื่องการ

บริหารเป็นสิ่งสำคัญที่มีความจำเป็นและน่าศึกษาอย่างยิ่ง ในฐานะที่เราเป็นสมาชิกของสังคม เพราะเมื่อมนุษย์รวมกันอยู่เป็นหมู่เป็นกลุ่ม มีหัวหน้าปกครองบังคับบัญชา มีการแบ่งงานกันทำ เมื่อกลุ่มสังคมขยายตัวเติบโตขึ้น มนุษย์ก็เริ่มสร้างและวางระเบียบ กฎเกณฑ์ข้อบังคับต่างๆ ขึ้น ทั้งนี้ก็โดยมุ่งหวังที่จะให้เกิดความสำเร็จเรียบร้อยขึ้นในองค์กรและเกิดความสงบสุขขึ้นในสังคม นั้น

ด้านงบประมาณ มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ข้าราชการฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น เห็นว่า งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรมีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และไม่มียางประมาณรองรับสำหรับภารกิจพิเศษ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิดารัตน์ ชารสินธุ์ ได้ศึกษา ความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อปัญหาการบริหารงานของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ด้านงบประมาณ โดยรวมมีปัญหาการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น มีการจัดทำแผนงาน/โครงการ ใ่ว่าง ชัดเจน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น มีการจัดทำแผนโครงการเกี่ยวกับงบประมาณใ่ว่าง ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ สมยศ นาวิการ ได้ให้ความหมายของการบริหาร คือ “กระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมกำลังความพยายามของสมาชิกขององค์กรและใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น มีงบประมาณรองรับสำหรับภารกิจพิเศษ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ฝ่ายสืบสวนเห็นว่างบประมาณในการปฏิบัติหน้าที่ที่เคยได้รับลดลงจนไม่เพียงพอสำหรับใช้ในการเดินทางไปราชการ ซึ่งสอดคล้องกับ จรินทร์ สินพิชัย ได้ศึกษา ปัญหาและอุปสรรคในนโยบายและแผนงานในกองกำกับการ 3 กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 พบว่า ด้านงบประมาณ หน่วยงานมีงบประมาณในการปฏิบัติราชการและในการจัดทำกิจกรรมต่างๆ ไม่เพียงพอ

5.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นของข้าราชการในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

ผลการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นของข้าราชการในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และประสบการณ์การทำงานกับความคิดเห็นของข้าราชการในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ไม่มีความสัมพันธ์กัน หมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่แตกต่างกัน มีความคิดเห็น

ในการบริหารงานของข้าราชการฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น มีระเบียบกฎเกณฑ์ในเรื่องของการปฏิบัติหน้าที่ ขั้นตอนการปฏิบัติหน้าที่ บทลงโทษ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ที่คล้ายคลึงกันจึงทำให้ข้าราชการฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ไม่แตกต่างกัน ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ **สมศักดิ์ เจริญผล** ได้ศึกษา ความคิดเห็นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อศักยภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณี อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อศักยภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่มีความสัมพันธ์กัน เช่นเดียวกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น โดยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัย ความคิดเห็นของบุคลากรในการบริหารงานของฝ่ายการสื่อสาร 4 กองตำรวจสื่อสาร ที่พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 1) ด้านวิธีการจัดการ บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ควรพัฒนาวิธีการจัดการในการบริหารงานเพื่อให้อยู่ในระดับมากที่สุด
- 2) ด้านวัสดุอุปกรณ์ บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ควรมีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อพัฒนาให้อยู่ระดับมาก

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

- 1) ความคิดเห็นของข้าราชการในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น พบว่า ด้านวัสดุอุปกรณ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการบริหารด้านวัสดุอุปกรณ์ โดยเฉพาะการหาสาเหตุของการขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์และข้อมูลเชิงลึกต่อไป
- 2) ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนเพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาฝ่ายสืบสวนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- 3) ควรศึกษาเกี่ยวกับความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อฝ่ายสืบสวนเพื่อจะได้นำผลการวิจัยเป็นนโยบายในการพัฒนาบุคลากรและองค์กรต่อไป

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1) หนังสือทั่วไป

ทิตยา สุวรรณชฎ. “การวิเคราะห์ทัศนคติต่อบทบาทภาระหน้าที่ของผู้ดำรงตำแหน่ง กรอ. จังหวัด”.

วารสารพัฒนบริหารศาสตร์ 32. ปีที่ 1 ฉบับที่ 5 พฤษภาคม, 2535.

ธีระศักดิ์ อุ่่นอารมณ์เลิศ. เครื่องมือวิจัยทางการศึกษา: การสร้างและพัฒนา. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549.

นวลจัน ทิศนชัยกุล. อาชญากรรม การป้องกัน : การควบคุม. นนทบุรี : พรทิพย์การพิมพ์, 2548.

นีออน กลิ่นรัตน์. จิตวิทยาเบื้องต้น. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2525.

บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สุวีริยาสาสน์, 2545.

บุญทัน ดอกไธสง. การจัดองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬา- ลงกรณ์
ราชวิทยาลัย, 2537.

ประพันธ์ สุริหาร. หลักและระบบบริหารการศึกษา. ขอนแก่น : ม.ป.ป., 2533.

ประสาท หลักศิลา. สังคมวิทยา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ก้าวหน้า, 2511.

พงศ์สัมพันธ์ ศรีสมทรัพย์ และรศ.ชลิตา ศรีมณี. องค์การและการจัดการภาครัฐ. กรุงเทพมหานคร :
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2545.

พรณี ประเสริฐวงษ์ และรศ.วีรนาถ มานะกิจ. การจัดองค์การและการบริหารธุรกิจ.
กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดแสงจันทร์การพิมพ์, 2538.

พัทธา สายหู . ความเข้าใจเกี่ยวกับกลไกของสังคม. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์, 2516.

ไพบุลย์ ช่างเรียน. วัฒนธรรมการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อักษรเจริญทัศน์, 2523.

ไพบุลย์ ช่างเรียน. สารนุกรมศัพท์ทางสังคมวิทยา. กรุงเทพมหานคร : รัฐประศาสนศาสตร์.
สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์, 2526.

ภิญโญ สาธร. หลักบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2516.

มหานคร : คณะสาธาณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2530.

ระพี สุวรรณชฎ. “สังคมวิทยา”. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์, 2527.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์, 2539.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยาอังกฤษ -ไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2532.
กรุงเทพมหานคร : ราชบัณฑิตยสถาน, 2532.

- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. “การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น : สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น และไทย”. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพธิ์เพช, 2545.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. การบริหารหลักการ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ, 2545 .
- ศักดิ์ สุนทรเสถียร. เจตคติ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์รุ่งวัฒนา, 2531.
- สงครามชัย ลีทองดี. เอกสารประกอบการสอนวิชาการบริหารงานสาธารณสุข. ขอนแก่น : โรงพิมพ์ ขอนแก่นการพิมพ์, 2543.
- สงวน วิรัชชัย. จิตวิทยาสังคมเพื่อการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ชัยศิริการพิมพ์, 2522.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.
- สมยศ นาวิกาน. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สามัคคีสาร, 2538.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. สาธารณบริหารศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2540.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ. กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการเป็นกองบังคับการหรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นในสำนักงานตำรวจแห่งชาติพ.ศ.2548. กรุงเทพมหานคร : สำนัก พิมพ์สามเจริญพาณิชย์ (กรุงเทพ) จำกัด, 2549.
- สำเร็จ จันทรสุวรรณ และสุวรรณ บัวทวน. ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2547.
- สำเร็จ จันทรสุวรรณ และสุวรรณ บัวทวน. สถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2547
- สุชา จันทรเอ็ม. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์, 2524.
- สุพัตรา สุภาพ. สังคมวิทยา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์, 2519.
- อานนท์ อภากิรมย์, สังคมวิทยา, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2516.
- อภิชาติ ศรีเมืองไทย . คู่มือเตรียมสอบนายร้อยตำรวจ สายปราบปรามและสอบสวน. **ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา** . กรุงเทพมหานคร : สกายบุ๊กส์, 2547.
- อมรา พงศาพิชญ์. มนุษย์กับสังคม. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521.
- อรัญ สุวรรณบุบผา. หลักอาชญวิทยา. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2518.
- อัมณพ ชูบำรุง. อาชญวิทยาและอาชญกรรม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2532 .
- อุทัย หิรัญโต. สารานุกรมศัพท์สังคมวิทยา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2526 .
- อุทัย หิรัญโต. สังคมวิทยา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2519.

2. วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

จรินทร์ ลินพิชัย. “ปัญหาและอุปสรรคในนโยบายและแผนงานในกองกำกับการ 3 กองบังคับการ
อำนาจการตำรวจภูธรภาค 2”. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, 2544.

จริยา พันธุ์แก้ว. การบริหารงานของฝ่ายการสื่อสาร 4 กองตำรวจสื่อสาร. สารนิพนธ์ศาสตร-
มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2552.

ชนกสุดา เพ็ชรไทย. “ความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวเกี่ยวกับกิจกรรมและบริการการท่องเที่ยวเชิง
นิเวศในพื้นที่ป่าชายเลน: กรณีศึกษา ตำบลบางปู อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรปราการ”.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
2551.

ชินวัฒน์ ศรีสวัสดิ์. “กระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองกาฬสินธุ์”.
การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม, 2547.

ชื่นสุข ฤกษ์งาม. “บทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงของพ่อในมุมมองของวัยรุ่น: ศึกษากรณี
นักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร-
มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2517.

ณัฐชยา สัมเจียวหวาน. “บทบาทของพระสงฆ์ในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ในจังหวัดราชบุรี”.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2541.

ธิดารัตน์ มารสินธุ์. “ความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อปัญหาการบริหารงานของเทศบาลตำบล
ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2549.

ธิดารัตน์ มารสินธุ์. “ความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อปัญหาการบริหารงานของเทศบาลตำบล
ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2549.

ประกาศิต มีทอง. “ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีต่อกระบวนการบริหารจัดการของสถานีตำรวจ :
ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจภูธรอำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด”. สารนิพนธ์ศาส-
ศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2549.

ปรีดา ชิตทรงสวัสดิ์. “ความคิด เห็นของปศุสัตว์อำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่องานส่งเสริมปศุสัตว์”. **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2538.

พยุงศักดิ์ นามวรรณ. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน ในสถานีตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2537

พระสมชาย ยังประยูร. “บทบาทของพระสงฆ์กับการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นไปพัฒนาสังคม:ศึกษาเฉพาะกรณีพระสงฆ์กับภูมิปัญญาในจังหวัดร้อยเอ็ด”. **วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2549.

พันกฤษณ์ วิชญะชินทร์. “ความคิด เห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรและการรักษาบุคลากรของสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น”. **การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2543.

พุทธา พิกุลศรี. “ความรู้และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกลุ่มงานสืบสวน ศูนย์สืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 4. **สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2550.

เพทาย สิริมูสิกะ. “การตัดสินใจของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 ต่อการศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2547.

มานพ เฉยกลาง. “การบริหารงานของสถานีตำรวจตำบลช่องเม็ก”. **การศึกษาค้น คว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2547.

ยศ คำสีแก้ว “ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการจัดกิจกรรมนันทนาการในโรงพยาบาลหัวเฉียว”. **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2551.

รัชณี พิทักษ์ญาติ. “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการงานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชนของสำนักทะเบียนอำเภอเมืองชลบุรี”. **การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2546.

ศรีสมบูรณ์ เข้มกมล. “ความคิดเห็นของข้าราชการต่อศักยภาพในการบริหารงานของสภาตำบล ภายใต้พระราชบัญญัติสภาตำบล พ.ศ. 2537 : ศึกษากรณีจังหวัดฉะเชิงเทรา”. **วิทยานิพนธ์ พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์, 2538.

ศักดิ์ดา เตชะเกรียงไกร. “ปัจจัยที่มีผลต่อหน้าที่สืบสวนจับกุมผู้กระทำผิดของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสถานีตำรวจภูธร สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธร 6”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2535.

สมพงษ์ ฟุ้งทวีวงศ์. “ความคิดเห็นของคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลต่อการบริหารงานของเทศบาลที่ได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลในจังหวัดกาญจนบุรี”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2543.

สมศักดิ์ เจริญผล. “ความคิดเห็นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อศักยภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษากรณี อำเภอบ้านทอง จังหวัดชลบุรี”. **ภาคินพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2542.

สุเชาวน์ คิตรอบ. “การศึกษากิจการจัดการทรัพยากรการบริหารงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอดีเด่น ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานศึกษาธิการอำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง”. **การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2542.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

เลขที่แบบสอบถาม □□□

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของฝ่ายสืบสวน
สถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ ผู้วิจัยจะเก็บคำตอบของท่านเป็นความลับและนำเสนอผลการวิจัยเป็นลักษณะภาพรวม โดยจะไม่มีผลกระทบบต่อผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น แต่ในทางตรงกันข้ามข้อมูลที่ท่านตอบจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพเกิดประโยชน์แก่ทางราชการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

แบบสอบถามชุดนี้ มีจำนวน 7 หน้า ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

- 1) ด้านบุคลากร
- 2) ด้านงบประมาณ
- 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์
- 4) ด้านวิธีการจัดการ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

ร้อยตำรวจตรีประมุข นาทเหนือ

นักศึกษาหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ข้อความ	สำหรับผู้วิจัย
1. อายุ <input type="checkbox"/> 1. 21 - 30 ปี <input type="checkbox"/> 2. 31 - 40 ปี	[]V1
<input type="checkbox"/> 3. 41 - 50 ปี <input type="checkbox"/> 4. 51 - 60 ปี	[]V2
2. ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> 1. มัธยมศึกษา/ปวช. <input type="checkbox"/> 2. อนุปริญญาหรือเทียบเท่า <input type="checkbox"/> 3. ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 4. สูงกว่าปริญญาตรี	[]V3
3. สถานภาพการสมรส <input type="checkbox"/> 1. โสด <input type="checkbox"/> 2. สมรส <input type="checkbox"/> 3. หย่าร้าง <input type="checkbox"/> 4. หม้าย	[]V4
4. ประสบการณ์การทำงาน <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> 2. 5 - 10 ปี <input type="checkbox"/> 3. 11 - 15 ปี <input type="checkbox"/> 4. 16 - 20 ปี <input type="checkbox"/> 5. 21 ปีขึ้นไป	[]V4

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานี
ตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย \surd ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

- 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก
3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง
2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย
1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
1. ด้านบุคลากร						
1.1 ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปตามระเบียบ						[] V5
1.2 ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรตามหลักเกณฑ์และยุติธรรม						[] V6
1.3 ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น มีบุคลากรตามสายงาน เป็นไปตาม ความรู้ความสามารถและความถนัด						[] V7
1.4 ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นมีการพิจารณาดำเนินการทางวินัยอย่างมีเหตุผล						[] V8
1.5 ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น มีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร โดย การฝึกอบรม สัมมนาและเปิดโอกาสให้ ศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น						[] V9

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานี
ตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
1.6 ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นมีจำนวนบุคลากรเพียงพอต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย						[] V10
2. ด้านงบประมาณ						
2.1 ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นมีการจัดทำแผนงาน/โครงการ ใ้ร้อยละ ชัดเจน						[] V11
2.2 ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นมีงบประมาณเหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย						[] V12
2.3 ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น มีการใช้จ่ายเงินงบประมาณภายในหน่วยงาน เป็นไปตามแผนและเป้าหมาย						[] V13
2.4 ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นมี การควบคุม ตรวจสอบงบประมาณตามระเบียบ						[] V14
2.5 ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นให้สวัสดิการ ประโยชน์แก่ลูก ตามสิทธิ						[] V15
2.6 ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นมีงบประมาณรองรับสำหรับภารกิจพิเศษ						[] V16
3. ด้านวัสดุอุปกรณ์						
3.1 ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นมี การสำรวจความต้องการวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้เป็นประจำ						[] V17

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานี
ตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
3.2 ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในปัจจุบันมีความทันสมัย						[] V18
3.3 ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น มีการดำเนินการเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ เป็นไปตามระเบียบ						[] V19
3.4 ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น มีอาคาร สำนักงาน และสถานที่ สำหรับการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม						[] V20
3.5 ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น มีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอ						[] V21
3.6 ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นมีการบำรุงรักษา วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ที่เหมาะสม						[] V22
4. ด้านวิธีการจัดการ						
4.1 ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นได้มีการประชุมชี้แจงนโยบาย รับทราบผลการปฏิบัติงาน และอุปสรรคเป็นประจำ						[] V23
4.2 ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นมีผู้บริหารมีการควบคุมดูแลความประพฤติของบุคลากรตามระเบียบและยึดหลักคุณธรรม						[] V24

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานี
ตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
4.3 ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ไว้อย่างชัดเจน						[] V25
4.4 ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นได้กำหนดภารกิจและความรับผิดชอบ ไว้อย่างชัดเจน						[] V26

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น
จังหวัดขอนแก่น

1) ด้านบุคลากร

.....

.....

.....

2) ด้านงบประมาณ

.....

.....

.....

3) ด้านวัสดุอุปกรณ์

.....

.....

.....

4) ด้านวิธีการจัดการ

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ลำเรียง จันทรสวรรณ

- วุฒิกการศึกษา พบ.ม. (สถิติประยุกต์ สาขาวิชาประชากรศาสตร์)
- รองศาสตราจารย์ ระดับ 9
- อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น
- อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

2. พันตำรวจโทภาคภูมิ พิสมัย

- วุฒิกการศึกษา รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (ตร.) โรงเรียนนายร้อยตำรวจ
- ตำแหน่ง รองผู้กำกับการกองกำกับการสืบสวน กองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดขอนแก่น
- สถานที่ทำงาน กองกำกับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

3. นายเอกชาติรี สุขแสน

- สน.บ. (ภาษาอังกฤษ), สส.ม. (ทางการศึกษา)
- ผู้ช่วยอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
- อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ภาคผนวก ค

หนังสือขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

ที่ ศธ 6012/ว594



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น 40000

21 พฤศจิกายน 2554

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร รองศาสตราจารย์สำเร็จ จันทรสวรรณ

ด้วย ร.ต.ต.ประมุข นาทเหนือ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตร
ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ-
ราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษาวิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5314203030 กำลังทำ
สารนิพนธ์เรื่อง “ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานี
ตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น” ในกรณีนี้ จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและ
พิจารณาเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยให้ได้รับ
ข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มี
ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อ
ตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจัก
ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

เจริญพร

(พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์)

รักษาการแทนรองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี



ที่ ศธ 6012/ว594

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น 40000

21 พฤศจิกายน 2554

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร พันตำรวจโทภาคภูมิ พิสมัย

ด้วย ร.ต.ต.ประมุข นาทเหนือ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตร
ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏ-
ราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษาวิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5314203030 กำลังทำ
สารนิพนธ์เรื่อง “ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานี
ตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น” ในกรณีนี้ จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและ
พิจารณาเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยให้ได้รับ
ข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มี
ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อ
ตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจัก
ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

เจริญพร

(พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์)

รักษาการแทนรองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี



บันทึกข้อความ

หน่วยงาน งานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน โทร. 043-241488

ที่ ศษ 6012/204 วันที่ 21 พฤศจิกายน 2554

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร นายเอกชาติ สุขแสน

ด้วย ร.ต.ต.ประมุข นาทเหนือ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตร ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษาวิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5314203030 กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น” ในกรณี จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

(พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์)

รักษาการแทนรองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ภาคผนวก ง

แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของ ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

คำชี้แจง

1) แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ ผู้วิจัยจะเก็บคำตอบของท่านเป็นความลับและนำเสนอผลการวิจัยเป็นลักษณะภาพรวม โดยจะไม่มีผลกระทบทต่อผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น แต่ในทางตรงกันข้ามข้อมูลที่ท่านตอบจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเกิดประโยชน์แก่ทางราชการ

2) แบบสอบถามชุดนี้ มีจำนวน 5 หน้า ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

- 1) ด้านบุคลากร
- 2) ด้านงบประมาณ
- 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์
- 4) ด้านวิธีการจัดการ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

3) วิธีการประเมิน ให้ทำ $\sqrt{\quad}$ ลงในช่องระดับการประเมิน 3 ระดับ ดังนี้

วัดได้	(+1)	หมายถึง มีความสอดคล้องกับคำนิยาม
ไม่แน่ใจ	(0)	หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับคำนิยาม
วัดไม่ได้	(-1)	หมายถึง ไม่มีความสอดคล้องกับคำนิยาม

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	อายุ 1. 21 - 30 ปี 2. 31 - 40 ปี 3. 41 - 50 ปี 4. 51 - 60 ปี	1	1	1	3	1
2	ระดับการศึกษา 1. มัธยมศึกษา/ปวช. 2. อนุปริญญาหรือเทียบเท่า 3. ปริญญาตรี 4. สูงกว่าปริญญาตรี	1	1	1	3	1
3	สถานภาพการสมรส 1. โสด 2. สมรส 3. หย่าร้าง 4. หม้าย	1	1	1	3	1
4	ประสบการณ์การทำงาน 1. ต่ำกว่า 5 ปี 2. 5 - 10 ปี 3. 11 - 15 ปี 4. 16 - 20 ปี 5. 21 ปีขึ้นไป	1	1	1	3	1

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานี
ตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
	1. ด้านบุคลากร					
1	ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปตามระเบียบ	1	1	1	3	1
2	ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรตามหลักเกณฑ์และยุติธรรม	1	1	1	3	1
3	ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น มีบุคลากรตามสายงานเป็นไปตาม ความรู้ ความสามารถและความถนัด	1	1	1	3	1
4	ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นมีการพิจารณาคำเนิการทางวินัยอย่างมีเหตุผล	1	1	1	3	1
5	ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น มีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร โดย การฝึกอบรม สัมมนาและเปิดโอกาสให้ ศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น	1	1	1	3	1
6	ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นมีจำนวนบุคลากรเพียงพอต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	3	1

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
	2. ด้านงบประมาณ					
7	ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมือง ขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นมีการจัดทำ แผนงาน/โครงการ ไว้อย่าง ชัดเจน	1	1	1	3	1
8	ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมือง ขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นมีงบประมาณ เหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับ มอบหมาย	1	1	1	3	1
9	ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมือง ขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น มีการใช้ จ่ายเงินงบประมาณภายในหน่วย งาน เป็นไปตามแผนและเป้าหมาย	1	1	1	3	1
10	ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมือง ขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นมี การควบคุม ตรวจสอบงบประมาณตามระเบียบ	1	1	1	3	1
11	ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมือง ขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นให้สวัสดิการ ประโยชน์แก่ลูก ตามสิทธิ	1	1	1	3	1
12	ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมือง ขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นมีงบประมาณ รองรับสำหรับภารกิจพิเศษ	1	1	1	3	1

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
	3. ด้านวัสดุอุปกรณ์					
13	ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมือง ขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นมี การสำรวจ ความต้องการวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้เป็นประจำ	1	1	1	3	1
14	ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมือง ขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในปัจจุบันมีความ ทันสมัย	1	1	1	3	1
15	ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมือง ขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น มีการ ดำเนินการเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ เป็นไป ตามระเบียบ	1	1	1	3	1
16	ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมือง ขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น มีอาคาร สำนักงาน และสถานที่ สำหรับ การ ปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	1	1	1	3	1
17	ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมือง ขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น มีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมี เพียงพอ	1	1	1	3	1
18	ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมือง ขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นมีการ บำรุงรักษา วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่เหมาะสม	1	1	1	3	1

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
	4. ด้านวิธีการจัดการ					
19	ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ได้มีการประชุมชี้แจงนโยบาย รับทราบผลการปฏิบัติงาน และอุปสรรคเป็นประจำ	1	1	1	3	1
20	ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น มีผู้บริหารมีการควบคุมดูแลความประพฤติของบุคลากรตามระเบียบและยึดหลักคุณธรรม	1	1	1	3	1
21	ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ไว้อย่างชัดเจน	1	1	1	3	1
22	ฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ได้กำหนดภารกิจและความรับผิดชอบ ไว้อย่างชัดเจน	1	1	1	3	1

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

ข้อที่	ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	ด้านบุคลากร	1	1	1	3	1
2	ด้านงบประมาณ	1	1	1	3	1
3	ด้านวัสดุอุปกรณ์	1	1	1	3	1
4	ด้านวิธีการจัดการ	1	1	1	3	1

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ ศธ 6012/045

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น 40000

13 มกราคม 2555

เรื่อง ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร พันตำรวจโทภาคภูมิ พิสมย์

ด้วย ร.ต.ต.ประมุข นาทเหนือ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศาสนศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ศูนย์การศึกษาวิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 5314203030 กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง
“ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานของฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น
จังหวัดขอนแก่น” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พิเศษ ดร.สุกิจ ชัยมุสิก เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พุทธรักษ์ ปราบนอก เป็นที่ปรึกษาร่วม

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน
เพื่ออนุญาตให้นักศึกษาดังกล่าว เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไป
ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และ
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

เจริญพร

(พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์)

รักษาการแทนรองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ภาคผนวก จ
คำศัพท์ประสิทธิ์^๔แอลฟา

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

	Mean	Std Dev	Cases
1. อายุ	2.4000	1.0034	30.0
2. การศึกษา	1.6667	.9589	30.0
3. สถานภาพ	1.8333	.3790	30.0
4. ประสบการ	3.7667	1.0726	30.0
5. ด้าน1.1	4.7333	.5208	30.0
6. ด้าน1.2	3.7333	.6397	30.0
7. ด้าน1.3	2.8667	.5074	30.0
8. ด้าน1.4	3.2000	.4842	30.0
9. ด้าน1.5	3.0000	.6433	30.0
10. ด้าน1.6	1.9667	.1826	30.0
11. ด้าน2.1	4.5333	.6814	30.0
12. ด้าน2.2	2.9333	.3651	30.0
13. ด้าน2.3	3.2333	.6789	30.0
14. ด้าน2.4	4.1000	.8449	30.0
15. ด้าน2.5	2.9667	.3198	30.0
16. ด้าน2.6	1.6333	.4901	30.0
17. ด้าน3.1	4.6000	.9685	30.0
18. ด้าน3.2	2.5333	.5074	30.0
19. ด้าน3.3	4.3667	.7184	30.0
20. ด้าน3.4	3.8000	.8469	30.0
21. ด้าน3.5	2.2333	.5040	30.0
22. ด้าน3.6	2.9000	.3051	30.0
23. ด้าน4.1	3.2667	.5833	30.0
24. ด้าน4.2	3.1667	.3790	30.0
25. ด้าน4.3	4.6667	.5467	30.0
26. ด้าน4.4	4.2667	.7849	30.0

N of

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	Variables
SCALE	84.3667	43.7575	6.6149	26

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 26

Alpha = .7755

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	ร้อยตำรวจตรีประมุข นาทเหนือ
วัน/เดือน /ปีที่เกิด	25 กุมภาพันธ์ 2503
ที่อยู่ปัจจุบัน	155/6 ถนนกลางเมือง ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
ประวัติการศึกษา	ศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์การปกครอง) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ประวัติการทำงาน	ตำแหน่งผู้บังคับหมู่งานสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ปัจจุบัน รองสารวัตรสืบสวนกองการตำรวจตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น
สถานที่ทำงาน	กองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น