

การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวนของสถานีตำรวจภูธรเมืองยะลา The Development of The Efficiency in The Investigation Management of Muang Yala Police Station

จักรพงษ์ แม้นเมฆ (Jakkapong Maenmek) และ วิเชียร วิทยอุดม (and Wichian Vitayaudom)
มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ (Southeast Asia University)

Email: j_maenmek@gmail.com

Received November 26, 2021, & Revise January 30, 2022 & Accepted February 4, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ วัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวนของสถานีตำรวจภูธรเมืองยะลา (2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวนของสถานีตำรวจภูธรเมืองยะลา โดยจำแนก เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ประสบการณ์ทำงานด้านสอบสวน อายุราชการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ เจ้าหน้าที่ตำรวจในสถานีตำรวจภูธรเมืองยะลา จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทดสอบสมมติฐานด้วย Independent Sample t-test และเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่มด้วย One-Way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวนของสถานีตำรวจภูธรเมืองยะลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93$) คือ ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X}=4.08$) ด้านระบบการตรวจสอบและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน ($\bar{X}=4.05$) ด้านบุคลากร ($\bar{X}=4.05$) ด้านงบประมาณ ($\bar{X}=3.98$) และ ด้านโครงสร้าง ($\bar{X}=3.06$) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ประสบการณ์ทำงานด้านสอบสวน อายุราชการ มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวนของสถานีตำรวจภูธรเมืองยะลา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพ, งานสอบสวน, สถานีตำรวจภูธร

Abstract

This research was quantitative research and aimed to (1) study the level of the efficiency in the investigation management of Muang Yala Police Station. (2) study opinions on the development of the efficiency in the investigation management of Muang Yala Police Station by classifying gender, age, education, income, work experience in investigating, working duration. The sample used in this study was the 400 police officers in Muang Yala Police Station. The instrument used in the research was a questionnaire. Data analysis was done by using a computer program with percentage (%), mean ($\bar{X}$), standard



deviation (SD), tested the hypothesis with independent sample t-test and compared the relationships of more than 2 groups with One. -Way ANOVA.

The results of the research showed that the development of the efficiency in the investigation management of Muang Yala Police Station was at a high level ($\bar{X} = 3.93$) that were : The Progress ($\bar{X} = 4.08$), The Investigation and Confidence System ($\bar{X} = 4.05$), The Personnel. ($\bar{X} = 4.05$), The Budget ($\bar{X} = 3.98$) and The Structure ($\bar{X} = 3.06$). The hypothesis test results found that personal factors such as gender, age, education, income, work experience in investigating, working duration had the effect on the development of the efficiency in the investigation management of Muang Yala Police Station with no different statistical significance at the level of 0.05.

Keywords: Efficiency, Investigation, Police Station

บทนำ

ตำรวจในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งกฎหมายให้อำนาจหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การปฏิบัติงานของตำรวจเป็นงานที่ต้องควบคุมสังคม เพื่อให้คนในสังคมได้รับความคุ้มครองในชีวิตและทรัพย์สิน การปฏิบัติหน้าที่หลักของตำรวจก็คือ การควบคุมให้เป็นไปตามบรรทัดฐานทางสังคม งานของตำรวจจึงมีขอบเขตกว้างขวางทั้งในด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การควบคุมความประพฤติของบุคคลบางจำพวก และการให้บริการด้านต่าง ๆ แก่สมาชิกในสังคมอันเป็นการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับสิทธิเสรีภาพของประชาชน ดังนั้นจึงเป็นหน่วยงานที่สำคัญมีอิทธิพลต่อประชาชนและสังคมอย่างมากในหลักอาชญาวิทยา อาชญากรรมเป็นพฤติกรรมทางสังคมอย่างหนึ่ง และปัญหาของอาชญากรรมเป็นปัญหาที่นำความเสียหายมาสู่สังคม ทั้งในด้านชีวิตและทรัพย์สิน โดยส่งผลกระทบต่อสังคมในด้านเศรษฐกิจ การเมืองและด้านอื่น ๆ (จินทนา ปาเดช, 2557). นับเป็นปัญหาและอุปสรรคอย่างยิ่งต่อการพัฒนาสังคม ในทางกฎหมายจำแนกประเภทอาชญากรรมด้วยการถือเอาความร้ายแรงของการกระทำผิดเป็นเกณฑ์ ซึ่งหากเกิดขึ้นและมีความผิดแล้วถือว่าเป็นคดีอาญา คดีอาญา ได้แก่ คดีความผิดเกี่ยวกับชีวิต เช่น ฆ่าผู้อื่นตาย ความผิดเกี่ยวกับร่างกาย เช่น ทำร้ายร่างกายผู้อื่นได้รับอันตรายแก่กายและจิตใจ หรือความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สิน เช่น ลักทรัพย์ วิ่งราวทรัพย์ ชิงทรัพย์ ปล้นทรัพย์ กรรโชก ฉ้อโกง ยักยอก โกงเจ้าหนี้ ทำให้เสียทรัพย์ บุกรุก เป็นต้น (ยศไกร วงษ์ดาวไทย, 2549)

สถานีตำรวจภูธรเมืองยะลา เป็นหน่วยงานราชการที่อยู่ในสังกัดของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีภารกิจที่สำคัญทั้งหมด 5 ด้าน คือ (1) งานอำนวยความยุติธรรม (2) งานป้องกันและปราบปราม (3) งานสอบสวน (4) งานสืบสวน และ (5) งานจราจร อันเป็นงานที่มีลักษณะเพื่อเป็นการรักษาความสงบเรียบร้อยให้เกิดขึ้นในสังคม ซึ่งในทางกฎหมายปกครองเรียกงานลักษณะดังกล่าวว่าเป็น “บริการสาธารณะ” ซึ่งหมายถึง กิจกรรมที่รัฐมีหน้าที่ต้องจัดทำเพื่อสนองความต้องการให้กับประชาชน ซึ่งความต้องการของประชาชน ประการหนึ่งก็คือ ต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เพราะเพื่อมนุษย์มาอยู่ร่วมกันเป็นสังคมย่อมต้องมีการแข่งขันต่อสู้แย่งชิงกันในเรื่องต่าง ๆ ดังนั้นความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินจึงเป็นสิ่งที่ประชาชนมีความต้องการ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, นโยบายการบริหารราชการ)



การปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน คือผู้ที่ทำหน้าที่โดยตรงที่เกี่ยวข้องกับประชาชนโดยเฉพาะด้านคดีอาญาจะต้องประสบคลุกคลีกับประชาชนในพื้นที่และต่างพื้นที่ที่เกี่ยวข้องกับคดีที่ตนกระทำอยู่ ดังนั้น การรับผิดชอบต่อการสอบสวนจำนวนหลายสำนวน ย่อมก่อให้เกิดข้อบกพร่อง มีภาวะอารมณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามแรงกดดันของคดีที่เพิ่มขึ้นอย่างมาก แต่พนักงานสอบสวนและกำลังตำรวจไม่ได้เพิ่มขึ้นแต่อย่างใด นอกจากนี้ประชาชนต้องเข้าใจด้วยว่า พนักงานสอบสวนไม่ได้มีความรู้หรือความชำนาญ ในตัวบทกฎหมายทุก ๆ ฉบับ (ธฤต เรืองเดชา. (2551).

ดังนั้นการทำให้พนักงานสอบสวนทุกคนมีความรู้ความชำนาญคดีทุกประเภทจึงเป็นไปได้ และการที่จะตอบสนองความต้องการของประชาชน ผู้เสียหาย หรือเจ้าทุกข์ จึงกระทำไม่ได้อย่างรวดเร็วจำเป็นต้องพิจารณาตัวบทกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จึงอาจมีการโต้เถียงกันระหว่างเจ้าหน้าที่ตำรวจกับผู้เสียหายในปัญหาข้อเท็จจริงและปัญหาข้อกฎหมายและหากพนักงานสอบสวนไม่อธิบายให้คู่กรณีเข้าใจแล้ว ก็อาจถูกคู่กรณีร้องเรียนได้ โดยคู่กรณีที่มาใช้บริการของพนักงานสอบสวนนั้นอาจเป็นผู้ต้องหา หรือเป็นผู้เสียหายก็อาจร้องเรียนพนักงานสอบสวนขึ้นได้ และเมื่อผู้ร้องเรียนแล้ว พนักงานสอบสวนก็จะถูกสอบสวนข้อเท็จจริงและหากพนักงานสอบสวนกระทำผิดวินัยก็จะถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยขึ้นได้ ฉะนั้นพนักงานสอบสวนจะต้องบริการประชาชนด้วยความมีมนุษยสัมพันธ์ และเห็นใจประชาชนโดยแท้จริง เพื่อป้องกันปัญหาการถูกร้องเรียนอีกส่วนหนึ่ง (พฤทธิพงศ์ พรหมเต็ม, 2557)

เมื่อเกิดคดีขึ้นเป็นหน้าที่ของพนักงานสอบสวนซึ่งเข้าเวรจะต้องไปตรวจสถานที่เกิดเหตุแล้วรีบกลับมายังสถานีตำรวจ เพื่อมาคอยรับคดีใหม่ที่จะเกิดขึ้นอีกทำให้การรวบรวมพยานหลักฐานเบื้องต้น การออกสืบหา ร่องรอยพยานหลักฐานและการสืบหาตัวผู้กระทำผิดโดยทันทีที่เกิดเหตุจึงกระทำไม่ได้ หรือเมื่อพนักงานสอบสวนออกเเวรแล้ว ก็ต้องมาทำสำนวนสอบสวนเพื่อรวบรวมพยานหลักฐานในคดีต่าง ๆ ที่ค้างไว้เพื่อสรุปทำความเข้าใจสิ่งฟ้องหรือไม่ฟ้องต่อพนักงานอัยการต่อไป ในบางครั้งกรณีที่พนักงานสอบสวนทำความเข้าใจไปตามรูปคดีสิ่งไม่ฟ้องคดีต่อพนักงานอัยการอาจถูกตั้งข้อสังเกตถึงการปฏิบัติหน้าที่ว่ามีการเรียก รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดหรือไม่ที่พนักงานสอบสวนมีความเห็นสิ่งไม่ฟ้องต่อพนักงานอัยการ เป็นต้น ผลจากการที่มีภาระหน้าที่ในคดีต่าง ๆ เป็นจำนวนมากทำให้ไม่มีใครอยากเข้ามาดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนภาระของคดีไม่มีลดลง แต่ภาวะการกดดันจากประชาชนที่มีต่อคดีและเจ้าของคดีกลับมีมากขึ้นสิ่งเหล่านี้จึงเป็นข้อจำกัดอย่างหนึ่งที่ทำให้การบริการประชาชนของพนักงานสอบสวนมีปัญหาอยู่เสมอ (ชัยวัชร เอกภพณรงค์, 2550) งานสอบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองยะลา มีนายตรวจ ตำแหน่งรองผู้กำกับ (งานสืบสวนสอบสวน) เป็นหัวหน้า มีพนักงานสอบสวน คือ สบ.3 3 นาย, สบ.2 2 นาย, สบ. 1 3 นาย เข้าเวรสอบสวนตลอด 24 ชม. และมีกำลังตำรวจชั้นประทวน จัดให้เข้าเวรคู่กับร้อยเวรสอบสวน เป็น 4 ผลัด ตลอด 24 ชม.

การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวนจึงเป็นสิ่งจำเป็น และสำคัญยิ่ง เพื่อให้ได้ทราบถึงระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวนว่ามีประสิทธิภาพ และตรงตามความต้องการของประชาชนด้วยหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อจะได้นำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุง การให้บริการ รวมไปถึงบุคลิกภาพ พฤติกรรมของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจภูธรเมืองยะลา ให้มีประสิทธิภาพ และตรงตามความต้องการของประชาชนโดยส่วนรวม เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวนของสถานีตำรวจภูธรเมืองยะลา เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ประสบการณ์ทำงานด้านสอบสวน อายุราชการ ที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อการให้บริการที่แตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ ของพนักงานสอบสวน

ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญากำหนดห้ามมิให้พนักงานอัยการยื่นฟ้องผู้ต้องหาต่อศาล โดยมิได้มีการสอบสวนมาก่อน ดังนั้น พนักงานสอบสวนจึงมีบทบาทสำคัญในการรวบรวมเอกสาร เพื่อเป็นหลักฐานสำคัญในการเอาตัวผู้กระทำความผิดมาฟ้องลงโทษ และเป็นเงื่อนไขสำคัญในการดำเนินคดีของพนักงานอัยการ การฟ้องร้องดำเนินคดีต่อผู้กระทำความผิด ดังนั้น จึงขอแยกพิจารณากระบวนการสอบสวนดังนี้คือ (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2557)

พนักงานสอบสวน คือเจ้าพนักงานซึ่งกฎหมายให้อำนาจ และหน้าที่ทำการสอบสวน (ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2 อนุ 6) พนักงานสอบสวนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ ซึ่งมียศตั้งแต่ชั้น นายร้อยตำรวจตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไปมีอำนาจสอบสวนความผิดอาญาได้ (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 18 วรรค สอง)

อำนาจหน้าที่ของพนักงานสอบสวน

เพื่อประโยชน์ในการรวบรวมพยานหลักฐาน ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาได้ให้อำนาจพนักงานสอบสวนสามารถดำเนินการดังต่อไปนี้

1 อำนาจตรวจและบันทึกต่าง ๆ เกี่ยวกับคดี (มาตรา 132(1))

1) ตรวจผู้เสียหาย เมื่อผู้นั้นยินยอมในคดีบางเรื่อง เช่น คดีทำร้ายร่างกายคดีข่มขืนกระทำชำเรา พนักงานสอบสวนมีความจำเป็นต้องส่งตัวผู้เสียหายให้ผู้ชำนาญการพิเศษตรวจร่องรอยบาดแผล หรือการถูกข่มขืน

2) ตรวจตัวผู้ต้องหา

3) ตรวจสิ่งของที่อาจเป็นพยานหลักฐานได้

4) ทำแผนที่ ถ่ายรูป และตรวจสถานที่เกิดเหตุ

2 การค้น ค้นเพื่อพบสิ่งของซึ่งมีไว้เป็นความผิดหรือได้มาโดยการกระทำความผิดหรือได้ใช้หรือสงสัยว่าได้ใช้ในการกระทำความผิด หรือซึ่งอาจเป็นพยานหลักฐานได้ แต่ต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายอาญา (มาตรา 132(2))

3 หมายเรียกให้ส่งของออกหมายเรียกบุคคลซึ่งครอบครองสิ่งของซึ่งอาจเป็นพยานหลักฐานได้ แต่บุคคลตามหมายเรียกไม่จำเป็นต้องมาเอง เมื่อจัดส่งของตามหมายแล้วให้ถือเสมือนได้ปฏิบัติตามหมายแล้ว

4 ยึดสิ่งของอำนาจยึดสิ่งของที่ค้นพบ หรือส่งมาตามที่กล่าวในข้อ 4.2 และ 4.3 (มาตรา 132)

5 หมายเรียกตัวบุคคล พนักงานสอบสวนมีอำนาจออกหมายเรียกผู้เสียหายหรือ

บุคคลใด ซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าถ้อยคำของเขาอาจเป็นประโยชน์แก่คดี ให้มาตามวันเวลาและสถานที่ในหมาย แล้วให้สอบปากคำบุคคลนั้นไว้ (มาตรา 133)

6 สั่งมิให้ผู้ใดออกจากสถานที่ชั่วคราวที่จำเป็น พนักงานสอบสวนขณะทำการอยู่ในบ้านเรือน หรือสถานที่อื่น ๆ มีอำนาจสั่งมิให้ผู้ใดออกไปจากที่นั้น ๆ ชั่วคราวเท่าที่จำเป็น (มาตรา 137)



7 สอบสวนความเป็นมาแห่งชีวิตผู้ต้องหาพนักงานสอบสวนมีอำนาจสอบสวนเอง หรือส่งประเด็นไปสอบสวนเพื่อทราบความเป็นมาแห่งชีวิตและความประพฤติอันเป็นอาชญาของผู้ต้องหาแต่ต้องแจ้งให้ผู้ต้องหาทราบข้อความทุกข้อที่ได้มา (มาตรา 138)

8 อำนาจให้เจ้าพนักงานอื่นทำการแทนตามปกติพนักงานสอบสวนจะต้องทำการสอบสวนด้วยตนเอง แต่ก็มีอำนาจให้เจ้าพนักงานอื่นทำการแทน ได้ดังนี้ 1)การใดเป็นการสอบสวนอยู่นอกเขตอำนาจของตน มีอำนาจส่งประเด็นให้พนักงานสอบสวนซึ่งมีอำนาจนั้นจัดการได้ 2)การใดเป็นสิ่งที่เล็กน้อยในการสอบสวน ซึ่งอยู่ในเขตอำนาจของตนไม่ว่าทำเอง หรือจัดการตามประเด็นมีอำนาจสั่งให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำการแทนได้ทั้งนี้เมื่อประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาหรือกฎหมายอื่นมิได้เจาะจงให้ทำด้วยตนเอง (มาตรา 128)

9 อำนาจรวบรวมพยานหลักฐานให้พนักงานสอบสวนรวบรวมหลักฐานทุกชนิดเท่าที่สามารถจะทำได้เพื่อประสงค์จะทราบข้อเท็จจริงและพฤติการณ์ต่าง ๆ อันเกี่ยวกับความผิดที่ถูกล่าหาและเพื่อจะรู้ตัวผู้กระทำความผิดและพิสูจน์ให้เห็นความผิดหรือความบริสุทธิ์ของผู้ต้องหา (มาตรา 131)

10 ควบคุมตัว และฝากขังผู้ต้องหาการควบคุมตัวผู้ต้องหานั้น มาตรา 87 วรรคสาม บัญญัติว่า “ในกรณีที่ผู้ถูกจับไม่ได้รับการปล่อยชั่วคราว และมีเหตุจำเป็นเพื่อทำการสอบสวน หรือการฟ้องคดีให้นำตัวผู้ถูกจับไปศาลภายในสี่สิบแปดชั่วโมงนับแต่เวลาที่ผู้ถูกจับกุมนำตัวไปถึงที่ทำการของพนักงานสอบสวนตามมาตรา 83”

11 การรับแจ้งความการรับแจ้งความเป็นความรับผิดชอบเบื้องต้นของพนักงานสอบสวนจะเกิดขึ้น เมื่อผู้เสียหาย หรือผู้รับมอบอำนาจ หรือผู้อื่น มาแจ้งเหตุที่สถานีตำรวจหรือโดยวิธีอื่น เช่น โทรศัพท์ วิทยู ฯลฯ หลังจากพนักงานสอบสวนทราบเหตุแล้วจะต้องรับแจ้งทุกเรื่องไม่ว่าเรื่องที่ได้รับแจ้งจะเกี่ยวกับคดีที่ต้องทำการสอบสวนหรือไม่ พนักงานสอบสวนจะต้องคิดว่า เรื่องทุกเรื่องที่รับทราบขณะปฏิบัติหน้าที่เป็นร้อยเวรสอบสวนคดีอาญานั้น เป็นเรื่องที่ประชาชนได้รับความเดือดร้อนทั้งสิ้น เพราะการเป็นพนักงานสอบสวน นอกจากมีหน้าที่ทำการสอบสวนคดีอาญาตามกฎหมายแล้ว ยังมีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน บำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้แก่ประชาชน ตามระเบียบการตำรวจเกี่ยวกับคดี และอื่นๆ ตามอำนาจที่กฎหมายกำหนดไว้

ทฤษฎีการบังคับใช้กฎหมาย (Law Enforcement)

การป้องกันอาชญากรรม ได้กลายเป็นเป้าหมายประสงค์ของงานตำรวจเมื่อ Sir Robert Peel ก่อตั้งกรมตำรวจนครบาลแห่งกรุงลอนดอนขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1829 Peel ซึ่งได้รับการยกย่องในเวลาต่อมาว่าเป็น “บิดาของการตำรวจยุคใหม่” ได้เน้นให้บุคลากรตำรวจภายใต้บังคับบัญชาได้ตระหนักว่าการป้องกันอาชญากรรม คือ งานหลักของตำรวจ และมีความสำคัญยิ่งกว่าการสืบสวนสอบสวนการจับกุมและการลงโทษผู้กระทำความผิด ทศนะของ Peel ได้กลายเป็นพื้นฐานของ

การก่อกำเนิดแนวทฤษฎีบังคับใช้กฎหมาย (Law Enforcement Approach) เพื่อป้องกันอาชญากรรมขึ้น ยุทธวิธีหลักของตำรวจในการป้องกันอาชญากรรมตามทฤษฎีบังคับใช้กฎหมายก็คือ การตรวจท้องที่ซึ่งได้รับการขนานนามว่า เป็นกระดุกสันหลังของงานตำรวจ สำหรับหลักใจความของทฤษฎีนี้ พอสรุปได้ว่า การปรากฏตัวของตำรวจ ย่อมมีผลในการยับยั้งผู้ที่มีแนวโน้มจะประกอบอาชญากรรม เพราะความเกรงกลัวการจับกุม ฉะนั้น ตำรวจสายตรวจจึงต้องแต่งเครื่องแบบและ

รถวิทยุสายตรวจจึงควรมีลักษณะเด่นชัดเห็นได้ง่าย เพื่อเป็นการข่มขวัญยับยั้งอาชญากร นอกจากนั้น การตรวจท้องที่โดยสม่ำเสมอต่อเนื่องจะทำให้สมาชิกในชุมชน เกิดความรู้สึกว่ามีตำรวจอยู่ทั่วไปทุกแห่งหน ด้วยเหตุนี้ตามแนวทฤษฎีบังคับใช้กฎหมาย การปรากฏตัวของตำรวจและ



การกระจายกำลังตำรวจให้ครอบคลุม ทั้งทั้งชุมชน จะช่วยป้องกันอาชญากรรม โดยลดโอกาสสำหรับผู้ซึ่งที่ ตั้งใจละเมิดกฎหมาย งานตรวจท้องที่ของตำรวจ มีลักษณะเป็นไปได้ทั้งงานประจำ และงานเฉพาะกิจ ในลักษณะงานประจำ ตำรวจสายตรวจมักได้รับการกำหนดพื้นที่รับผิดชอบ ในการป้องกันอาชญากรรมและระงับเหตุร้าย ภายในระยะเวลาแต่ละสัปดาห์ที่ปฏิบัติหน้าที่ส่วนในลักษณะงานเฉพาะกิจนั้น ตำรวจสายตรวจในทุกเขตพื้นที่ คือ กำลังหลักที่พร้อมจะรวมตัวในทันทีที่ได้รับคำสั่งจากศูนย์บัญชาการ เพื่อการปฏิบัติงานเฉพาะกิจที่เร่งด่วน (คู่มือการบริหารงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ปี 2556)

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร เมื่อกล่าวถึงคำว่า การบริหารส่วนใหญ่มักจะนึกถึง

การบริหารราชการคำศัพท์ที่ใช้มี 2 คำ คือ การบริหาร (Administration) นิยมใช้กับการบริหารราชการ หรือการจัดการเกี่ยวกับนโยบาย ศัพท์อีกคำหนึ่ง คือ การจัดการ (Management) นิยมใช้กับการบริหารธุรกิจ เอกชนหรือการดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตามคำว่า

การบริหาร กับคำว่า การจัดการ ใช้แทนกันได้ มีความหมายเหมือนกัน (สมคิด บางโม, 2546) ในเอกสารคำสอนเล่มนี้จะใช้สองคำนี้ ปะปนกันตลอดไปตามความเหมาะสมจึงจำเป็นที่จะต้องใช้ความรู้ทั้งที่เป็นศาสตร์และศิลปะ เพื่อเอาคนทรัพยากรมารวมกันแล้วอำนวยความสะดวกประสงคตามที่ต้องการปัจจัยในการบริหาร มีองค์ประกอบที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. คนหรือบุคคล (Man) เป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารงาน หน่วยงานหรือองค์การต่าง ๆ จำเป็นต้องมีคนที่ปฏิบัติงาน ผลงานที่ดีจะออกมาได้ต้องประกอบด้วยบุคคลที่มีคุณภาพและมี ความรับผิดชอบต่อองค์การหรือหน่วยงานนั้น ๆ
2. เงิน (Money) หน่วยงานจำเป็นที่จะต้องมีงบประมาณเพื่อการบริหารงานหากขาด งบประมาณ การบริหารงานของหน่วยงานก็ยากที่จะบรรลุเป้าหมาย
3. ทรัพยากรหรือวัสดุ (Material) การบริหารจำเป็นต้องมีวัสดุอุปกรณ์หรือทรัพยากรใน การบริหาร หาก หน่วยงานขาดวัสดุอุปกรณ์หรือทรัพยากรในการบริหารแล้วก็ย่อมจะเป็นอุปสรรค หรือก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารงาน
4. การบริหารจัดการ (Management) เป็นภารกิจของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรง คือ เป็นกลไก และตัวประสานที่สำคัญที่สุดในการประมวลผลกั้นและกำกับปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 3 ประการให้สามารถดำเนินไปได้ โดยมีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานตามที่ต้องการ นักบริหารและนักวิชาการให้คำจำกัดความของ คำว่า การบริหารหรือการจัดการไว้ต่าง ๆ กันตามทัศนะของแต่ละบุคคลที่สำคัญไว้ดังนี้

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจ ในสถานีตำรวจภูธรเมืองยะลาจำนวน 1,545 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจ ในสถานีตำรวจภูธรเมืองยะลา จำนวน 1,545 คน คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบเจาะจง ตัวอย่างเท่ากับ 400 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ประสบการณ์ทำงานด้านสอบสวน อายุราชการ ตัวแปรตาม ได้แก่ การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวนของสถานีตำรวจภูธรเมืองยะลา ด้านโครงสร้าง ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านระบบการตรวจสอบและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน ด้านความก้าวหน้า



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านไปปรับปรุงแก้ไขแล้วไป Try Out กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับกลุ่มตัวอย่างที่อำเภอราชนัน จังหวัดยะลา จำนวน 40 คน จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ นำข้อมูลที่ได้ไปทดสอบวัดความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด. (2545). ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.95

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของประชากรมาประมวลผลข้อมูลวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสถิติคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป มาประมวลผลข้อมูลวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าสถิติความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) S.D.

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวนของสถานีตำรวจภูธรเมืองยะลา เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ประสบการณ์ทำงานด้านสอบสวน อายุราชการ ที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อการให้บริการที่แตกต่างกัน พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวนของสถานีตำรวจภูธรเมืองยะลา แตกต่างกัน

ตารางที่ 1 แสดงผลการทดสอบค่าแปรปรวนของผู้ประกอบการ จำแนกตามเพศ โดยใช้ t-test

(N=400)

การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวน	t	df	Sig
1. ด้านโครงสร้าง	83.40	399	0.000*
2. ด้านงบประมาณ	153.57	399	0.000*
3. ด้านบุคลากร	98.40	399	0.000*
4. ด้านระบบการตรวจสอบและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน	99.78	399	0.000*
5. ด้านความก้าวหน้า	118.98	399	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 พบว่า แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวนของสถานีตำรวจภูธรเมืองยะลา จำแนกตามเพศ พบว่าทุกด้าน มีค่า Sig น้อยกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวนของสถานีตำรวจภูธรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวนของสถานีตำรวจภูธรเมืองยะลาแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงผลการทดสอบค่าแปรปรวนของผู้ประกอบการ จำแนกตามอายุ

(N=400)



การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงาน		SS	Df	Ms	f	Sig
สอบสวน						
1. ด้านโครงสร้าง	ระหว่างกลุ่ม	0.041	3	0.014	0.310	0.818
	ภายในกลุ่ม	17.575	396	0.044		
	รวม	17.617	399			
2. ด้านงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	7.743	3	2.581	10.264	0.000*
	ภายในกลุ่ม	99.579	396	0.251		
	รวม	107.322	399			
3. ด้านบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	4.616	3	1.539	2.293	0.078
	ภายในกลุ่ม	265.718	396	0.671		
	รวม	270.333	399			
4. ด้านระบบการตรวจสอบและ สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ ประชาชน	ระหว่างกลุ่ม	5.227	3	1.742	2.647	0.047*
	ภายในกลุ่ม	258.004	396	0.652		
	รวม	263.231	399			
5. ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	3.823	3	1.274	2.738	0.043*
	ภายในกลุ่ม	184.333	396	0.465		
	รวม	188.516	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวนของสถานีตำรวจภูธรเมืองยะลา จำแนกตามอายุ พบว่าด้านงบประมาณ ด้านระบบการตรวจสอบและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน ด้านความก้าวหน้า มีค่า Sig น้อยกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวนของสถานีตำรวจภูธร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 แสดงผลการทดสอบค่าแปรปรวนของผู้ประกอบการ จำแนกตามระดับการศึกษา

(N=400)

การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวน		SS	Df	Ms	f	Sig
1. ด้านโครงสร้าง	ระหว่างกลุ่ม	1.009	5	0.202	4.788	0.000*
	ภายในกลุ่ม	16.608	304	0.042		
	รวม	17.617	399			
2. ด้านงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	5.429	5	1.086	4.199	0.001*
	ภายในกลุ่ม	101.893	304	0.259		
	รวม	107.322	399			



3. ด้านบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	4.135	5	0.827	1.224	0.297
	ภายในกลุ่ม	266.198	304	0.676		
	รวม	270.333	399			
4. ด้านระบบการตรวจสอบและ สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ ประชาชน	ระหว่างกลุ่ม	3.935	5	0.787	1.196	0.310
	ภายในกลุ่ม	259.296	304	0.658		
	รวม	263.231	399			
5. ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	2.265	5	0.453	0.960	0.442
	ภายในกลุ่ม	185.891	304	0.472		
	รวม	188.516	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวนของสถานีตำรวจภูธรเมืองยะลา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ด้านโครงสร้าง ด้านงบประมาณ มีค่า Sig น้อยกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวนของสถานีตำรวจภูธร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 แสดงผลการทดสอบค่าแปรปรวนของผู้ประกอบการ จำแนกตามรายได้

(N=400)

การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวน		SS	Df	Ms	f	Sig
1. ด้านโครงสร้าง	ระหว่างกลุ่ม	0.261	3	0.087	1.985	0.116
	ภายในกลุ่ม	17.356	396	0.044		
	รวม	17.617	399			
2. ด้านงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	6.656	3	2.219	8.728	0.000*
	ภายในกลุ่ม	100.666	396	0.254		
	รวม	107.322	399			
3. ด้านบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	3.134	3	1.045	1.548	0.202
	ภายในกลุ่ม	267.200	396	0.675		
	รวม	270.333	399			
4. ด้านระบบการตรวจสอบและ สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ ประชาชน	ระหว่างกลุ่ม	2.360	3	0.787	1.194	0.312
	ภายในกลุ่ม	260.871	396	0.659		
	รวม	263.231	399			
5. ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	1.432	3	0.477	1.012	0.387
	ภายในกลุ่ม	186.724	396	0.472		
	รวม	188.156	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตารางที่ 4 พบว่า แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวนของสถานีตำรวจภูธรเมืองยะลา จำแนกตามระดับรายได้ พบว่า ด้านงบประมาณ มีค่า Sig น้อยกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวนของสถานีตำรวจภูธรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5 แสดงผลการทดสอบค่าแปรปรวนของผู้ประกอบการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานด้านสอบสวน

(N=400)

การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวน		SS	Df	Ms	f	Sig
1. ด้านโครงสร้าง	ระหว่างกลุ่ม	6.283	3	2.094	73.183	0.000*
	ภายในกลุ่ม	11.333	396	0.029		
	รวม	17.617	399			
2. ด้านงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	0.877	3	0.292	1.087	0.354
	ภายในกลุ่ม	106.445	396	0.269		
	รวม	107.322	399			
3. ด้านบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	0.676	3	0.225	0.331	0.803
	ภายในกลุ่ม	269.657	396	0.681		
	รวม	270.333	399			
4. ด้านระบบการตรวจสอบและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน	ระหว่างกลุ่ม	0.418	3	0.139	0.210	0.890
	ภายในกลุ่ม	262.813	396	0.664		
	รวม	263.231	399			
5. ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	1.132	3	0.377	0.799	0.495
	ภายในกลุ่ม	187.024	396	0.472		
	รวม	188.156	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวนของสถานีตำรวจภูธรเมืองยะลา จำแนกตามระดับประสบการณ์การทำงานด้านสอบสวน พบว่า ด้านโครงสร้าง มีค่า Sig น้อยกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวนของสถานีตำรวจภูธรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 6 แสดงผลการทดสอบค่าแปรปรวนของผู้ประกอบการ จำแนกตามระดับอายุราชการ

(N=400)

การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวน		SS	Df	Ms	f	Sig
1. ด้านโครงสร้าง	ระหว่างกลุ่ม	0.028	2	0.014	0.313	0.732
	ภายในกลุ่ม	17.589	397	0.044		
	รวม	17.617	399			
2. ด้านงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	1.842	2	0.921	3.466	0.032
	ภายในกลุ่ม	105.480	397	0.266		
	รวม	107.322	399			
3. ด้านบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	7.917	2	3.958	5.988	0.003*
	ภายในกลุ่ม	262.417	397	0.661		
	รวม	270.333	399			
4. ด้านระบบการตรวจสอบและ สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ ประชาชน	ระหว่างกลุ่ม	8.253	2	4.126	6.425	0.002*
	ภายในกลุ่ม	254.978	397	0.642		
	รวม	263.231	399			
5. ด้านความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	5.101	2	2.550	5.531	0.004*
	ภายในกลุ่ม	183.055	397	0.461		
	รวม	188.516	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 พบว่า แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวนของสถานีตำรวจภูธรเมืองยะลา จำแนกตามอายุราชการ พบว่า ด้านบุคลากร ด้านระบบการตรวจสอบและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน ด้านความก้าวหน้ามีค่า Sig น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก และปฏิเสธสมมติฐานรอง หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวนของสถานีตำรวจภูธร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

อภิปรายผล

วัตถุประสงค์ที่ 1 การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวนของสถานีตำรวจภูธรเมืองยะลา เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ประสบการณ์ทำงานด้านสอบสวน อายุราชการ ที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อการให้บริการที่แตกต่างกัน พบว่า

เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ประสบการณ์ทำงานด้านสอบสวน อายุราชการ มีค่า Sig น้อยกว่า 0.05 ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐาน เนื่องจากการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวนของสถานีตำรวจภูธรเมืองยะลา มีการบริการแต่ละด้านแตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์ทิพย์ศ พรหมเต็ม (2557) ศึกษาเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจนครบาลบวรบุรี ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านระบบงาน ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุเครื่องมืออุปกรณ์ ด้าน



การติดต่อ ประสานงานกับหน่วยงานอื่น ด้านการได้รับความร่วมมือจากประชาชน และด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติในงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนสถานีตำรวจนครบาลมีนบุรีส่วนใหญ่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี ตำแหน่งผู้บังคับหมู่ ประสบการณ์ในการรับราชการตำรวจ มากกว่า 10 ปี ประสบการณ์ในการทำงานด้านสืบสวนมากกว่า 10 ปี สถานที่พักอาศัยอยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ การฝึกอบรมด้านสืบสวน ฝึกอบรมมากกว่า 5 ครั้ง ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในพื้นที่มากกว่า 10 ปี เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน สถานีตำรวจนครบาลมีนบุรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน สถานีตำรวจนครบาลมีนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุเครื่องมืออุปกรณ์ ด้านระบบงาน ด้านการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น ด้านบุคลากร ด้านการได้รับความร่วมมือจากประชาชน ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ผลการวิจัย เรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวนของสถานีตำรวจภูธรเมืองยะลา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 1) ด้านระบบการตรวจสอบและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวนของสถานีตำรวจภูธรเมืองยะลา มีอกระเปียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อให้อิสระแก่พนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบคดีตามที่ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญากำหนดไว้
- 2) ด้านบุคลากร การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวนของสถานีตำรวจภูธรเมืองยะลา ควรจัดให้มีกำลังพลตำแหน่งผู้ช่วยพนักงานสอบสวนที่มีความรู้ความเข้าใจงานสอบสวน
- 3) ด้านความก้าวหน้า การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวนของสถานีตำรวจภูธรเมืองยะลา มีปัญหาพนักงานสอบสวนเอาใจใส่ดำเนินการในเรื่องที่ติดต่อจนคดีของท่านมีความคืบหน้าเป็นอย่างดี
- 4) ด้านโครงสร้าง การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวนของสถานีตำรวจภูธรเมืองยะลา ควรออกกฎหมายจัดตั้งองค์กรสอบสวนที่เป็นอิสระจาก สตช. อย่างแท้จริง
- 5) ด้านงบประมาณ การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสอบสวนของสถานีตำรวจภูธรเมืองยะลา กองบัญชาการสอบสวนต้องมีอิสระในการบริหารจัดการงบประมาณ

เอกสารอ้างอิง

- คู่มือการบริหารงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม. (2556). สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- จินทนา ปาเดช (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวน สถานีตำรวจนครบาลมีนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ชัยวัสส์ เอกภพณรงค์. (2550). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการป้องกันอาชญากรรม. กรณีศึกษา พื้นที่ สถานีตำรวจนครบาลบุคคโล. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารงาน ยุติธรรม) คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.



ธฤต เรืองเดชา. (2551). ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สายไฟฟ้าบางกอก เคเบิล จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สมคิด บางโม, (2546).องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ :จุณ พับลิชชี

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

