



การพัฒนางานด้านสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3
กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 9
**The Investigation Development of Investigation Sub-Division 3,
Investigation Division, Provincial Police Region 9**

ดาบตำรวจ รุชณากิตติ พรหมอนุมติ
Ruttanakit Phromanumat

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

**A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration
Prince of Songkla University**

ชื่อสารนิพนธ์	การพัฒนางานด้านสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 9
ผู้เขียน	ดาบตำรวจ รุจธนากิตติ พรหมอนุมัติ
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

คณะกรรมการสอบ

.....
(รองศาสตราจารย์ สุรเชษฐ์ ชีระมณี)

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ สุรเชษฐ์ ชีระมณี)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย กาญจนสุวรรณ)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วีรชัย ภูไพบูลย์)

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย กาญจนสุวรรณ)

ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อสารนิพนธ์	การพัฒนางานด้านสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9
ผู้เขียน	ดาบตำรวจ รุจธนาภิตต์ พรหมอนุมัติ
สาขา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
ปีที่ศึกษา	2554

บทคัดย่อ

การวิจัย เรื่อง การพัฒนางานด้านสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการดำเนินการวิจัยประกอบกัน 2 ประเภท ได้แก่ การวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษา เรื่อง การพัฒนางานด้านสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ได้แก่ ด้านการพัฒนางานด้านวิชาการ การพัฒนางานด้านบริการ การพัฒนาด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยี การพัฒนาด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ การพัฒนาคุณสมบัติเฉพาะของข้าราชการตำรวจ การพัฒนาทักษะ ประสบการณ์ในการทำงาน และการพัฒนาด้านความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถบอกถึงปัญหาภายในหน่วยงานได้ คือ อัตรากำลังจำกัดไม่เหมาะสมกับโครงสร้าง และลักษณะงานขอหน่วยงานการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งข้าราชการบ่อย บุคลากรบางส่วนปฏิบัติงานเชิงรับมากกว่าเชิงรุก ภาระงานประจำมากจนไม่สามารถติดตามความก้าวหน้า ขาดแรงจูงใจในการทำงาน บุคลากรบางส่วนถูกยืมตัวไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น

ขาดแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ขาดการสร้างเครือข่ายการทำงานแบบบูรณาการภายใน ขาดการพัฒนาในด้านคุณธรรม จริยธรรม และขาดการประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ หน่วยงานสืบสวนสอบสวนกองกำกับการ 3 จำนวน 39 คน เครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร

จากการรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด 39 ชุดนั้น จึงได้รวบรวมความคิดเห็นในส่วนข้อเสนอนี้จากแบบสอบถามความคิดเห็นและแนวทางการแก้ไขปัญหาที่อาจส่งผลกระทบต่อพัฒนาการด้านสืบสวนดังต่อไปนี้ ในเรื่องของอุปกรณ์ เนื่องจากการขาดอุปกรณ์ที่จำเป็นส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงาน อาจก่อให้เกิดความผิดพลาดได้ ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณกับวิชาชีพควรมีการจัดการฝึกอบรมจริยธรรมแก่ผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีจำนวนประชากรและด้านบุคลากรมีจำนวน บุคลากรไม่เพียงพอและส่วนใหญ่ไม่ยอมทำงานในเชิงรุกจึงเป็นอุปสรรคอย่างหนึ่งในการทำงานร่วมกันในหน่วยงานสืบสวน

Minor Thesis Title The Investigation Development of Investigation Sub-Division 3,
Investigation Division, Provincial Police Region 9

Author Ruttanakit Phromanumat

Major Program Public Administration

Academic Year 2010

Abstract

According a research on the investigation development of Investigation Sub-division 3, Investigation Division, Provincial Police Region 9 was proceeded by 2 types i.e. qualitative and quantitative researches in order to study the investigation task development of Investigation Sub-division 3, Investigation Division, Provincial Police Region 9 such as academic, service, instrument and technology, law and professional code of ethics, specification of a police officer, work skill and experience and profession specialization developments. These factors could imply internal problems such as limited manpower was not appropriate to structures and working characters, positions were frequently changed, the officers worked in a passive more than an active way, some officers were transferred to other departments subsequently lacked of continuous and systematic personnel development, there were no network promotion as internal integration, no morality and ethics development and no coordination between commanders and subordinates. Research's sample group was 39 officers under the Investigation Sub-division 3. Research tool was a questionnaire to obtain data collection.

According to 39 questionnaires collection was obtained some advisories and problem solving guidelines affected the investigation development as following; instrument aspect, lacking of the instruments might affect to operating consequently make some mistakes; law and professional code of ethics aspect, it should have ethics training course for the administrators to promote the more effective coordination; personnel aspect, they should provide sufficient manpower and most of them did not prefer an active coordinative work in the investigation sub-division caused an significant obstacle.

กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำเอกสารศึกษารายบุคคล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา การพัฒนางาน ด้านสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ดำเนินการได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ สุรเชษฐ์ ชีระมณี อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการทำเอกสารศึกษารั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมานับตั้งแต่เริ่มต้น จนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ ผู้บังคับบัญชาและข้าราชการตำรวจด้านการสืบสวนกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ทุกท่านที่สละเวลาและให้ความร่วมมือ ในการตอบแบบสอบถาม

นอกจากนี้ผู้ศึกษาขอขอบคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้กรุณาให้การสนับสนุนช่วยเหลือและให้กำลังใจตลอดมา

ดาบตำรวจ รุจธนาภิตต์ พรหมอนุมัติ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
รายการตาราง.....	(8)
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา.....	8
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	10
บทที่ 2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
ประวัติความเป็นมาของตำรวจภูธร 9.....	12
โครงสร้างหน่วยงานและวิสัยทัศน์ พันธกิจ.....	14
หลักการสืบสวน.....	15
สภาพปัญหาภายในหน่วยงานสืบสวนสอบสวนของกองกำกับสืบสวน.....	17
ทฤษฎีการพัฒนา.....	21
แนวคิดด้านคุณสมบัติเฉพาะของพนักงานสอบสวน.....	47
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	48
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	50
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	51
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	51
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	53
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
	(6)

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	55
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง.....	56
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ตามตัวแปรส่วนบุคคล.....	59
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์การพัฒนาที่พบภายในหน่วยงานด้านสืบสวน ของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวน.....	60
ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ปัญหาภายในหน่วยงานด้านสืบสวน ของกองกำกับการ 3 กองบังคับการสืบสวน.....	62
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	63
สรุปผลการวิจัย.....	63
อภิปรายผลการวิจัย.....	66
ข้อเสนอแนะ.....	68
บรรณานุกรม.....	75
ภาคผนวก.....	76
แบบสอบถาม.....	78
ประวัติผู้วิจัย.....	83

รายการตาราง

ตาราง	หน้า
1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขนาดของการควบคุม.....	30
2 รายละเอียดเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่นำมาวิเคราะห์ตามตัวแปรที่ศึกษาอายุ ภูมิฐานะ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง สถานภาพ อัตราเงินเดือน ระดับยศ ในหน่วยงาน ด้านสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวน สอบสวนตำรวจภูธรภาค 9.....	57
3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาที่พบภายในงาน ด้านสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวน สอบสวนตำรวจภูธร ภาค 9.....	59
4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเกี่ยวกับสภาพปัญหาในหน่วยงาน ของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจ ภูธรภาค 9 ที่มีผลต่อการพัฒนางานด้านสืบสวนของหน่วยงานสืบสวนของกองกำกับ การสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9.....	60

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

หน่วยงานสืบสวนเป็นหน่วยงานภายใต้สังกัดของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งหน่วยงานนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในคดีความต่างๆ ซึ่งอำนาจหน้าที่กองกำกับการสืบสวน คือ การถวายความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ งานสืบสวนคดีอาญาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดอาญาทั้งหลาย ดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกัน และปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา งานการข่าว งานสืบสวนอาชญากรรมสำคัญ งานปฏิบัติการพิเศษ งานเก็บกู้วัตถุระเบิด งานสืบสวนคดียาเสพติดและสารเสพติดประเภทต่าง ๆ ในเขตอำนาจการรับผิดชอบของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 โดยปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

1. งานธุรการและงานสารบรรณ รวมทั้งจัดทำสถิติงานเข้า - ออกของ กองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9
2. งานประชาสัมพันธ์
3. ดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริงกรณีข้าราชการตำรวจถูกร้องเรียน กล่าวโทษว่ากระทำผิดวินัยหรืออาญา
4. ดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริงจริงตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา
5. ดำเนินการและสนับสนุนช่วยเหลือสถานีตำรวจท้องที่ในการปฏิบัติหน้าที่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดอาญา
6. ดำเนินการและสนับสนุนช่วยเหลือสถานีตำรวจท้องที่ในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การก่อความไม่สงบ การจลาจล การก่อการร้ายในรูปแบบต่าง ๆ
7. สืบสวนคดีอาญาที่มีลักษณะกระทำเป็นองค์กรหรือขบวนการ คดีอาญาที่มีความรุนแรง ชับซ้อน และเกิดคาบเกี่ยวในหลายพื้นที่ ในเขตอำนาจการรับผิดชอบของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9
8. เก็บรวบรวมข้อมูลสถิติคดีอาญา สำเนาหมายจับ ตลอดจนให้ความร่วมมือในการสืบสวนจับกุมผู้ต้องหาตามหมายจับตามที่หน่วยอื่นประสานขอความร่วมมือ และจัดทำประวัติบุคคลผู้กระทำความผิดอาญาและผู้ต้องสงสัยที่เกี่ยวข้องกับคดีอาญา

9. อำนาจการในการแสวงหาข่าวสารที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตำรวจ รวมทั้ง การตรวจสอบข่าว

10. ดำเนินการกรรมวิธีต่อข่าวสาร การผลิตข่าวสาร ข่าวกรอง และประเมินสถานการณ์ เสนอ ผู้บังคับบัญชาและหน่วยที่เกี่ยวข้อง

11. ดำเนินการสืบสวนหาข่าวและปฏิบัติการอื่นใด เพื่อประโยชน์ในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม รวมทั้งงานด้านการข่าวที่เกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ อันเป็นการสนับสนุน การปฏิบัติงานของหน่วยต่าง ๆ ในเขตจังหวัดซึ่งเป็นพื้นที่รับผิดชอบ

12. งานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีหน้าที่ในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม และมีหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อย ตลอดถึงการอำนวยความสะดวกทางอาญาแก่ประชาชน ซึ่งในหลักการสำคัญ คือ การป้องกันไม่ให้มีการเกิดอาชญากรรมขึ้น แต่เมื่อมีเหตุเกิดขึ้นก็ต้องทำการสืบสวนสอบสวน เพื่อจับกุมคนร้ายมาดำเนินคดีและลงโทษให้ได้

เนื่องด้วยในสถานการณ์ปัจจุบัน ประเทศไทยมีสถานการณ์อาชญากรรมเกิดขึ้นมากมาย ทั่วประเทศ ซึ่งเป็นต้นเหตุของปัญหาอาชญากรรมทั่วไป และปัญหาอาชญากรรมรุนแรงทั้งในประเทศ และระดับนานาชาติ ทำให้มีคดีเกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก และไม่สามารถจับกุมคนร้ายได้

เมื่อมีเหตุเกิดขึ้น ประชาชนจะต้องมาติดต่อแจ้งความที่สถานีตำรวจ ซึ่งตำรวจจะต้องอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน ทั้งในด้านการสืบสวนสอบสวนและการพิสูจน์หลักฐาน ทั้งในด้านการป้องกันปราบปรามและการระงับเหตุการณ์ต่างๆ ตลอดถึงการบริการด้านการจราจร ซึ่งเป็นหน้าที่ของตำรวจอีกหน้าที่หนึ่ง ดังนั้น ประสิทธิภาพในการทำงานของตำรวจจึงเป็นปัญหาในการปฏิบัติ และส่งผลต่อความพึงพอใจของประชาชน

จากสถิติคดีในปี พ.ศ.2552 มีคดีเกิดขึ้นทั่วประเทศ 540,000 คดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คดีอุกฉกรรจ์สะเทือนขวัญในปี พ.ศ.2552 เกิดขึ้น 6,637 คดี จับกุมได้ 3,410 คดี และคดีเกี่ยวกับชีวิตและร่างกายในปี พ.ศ.2552 มีสถิติคดีเกิดขึ้น 16,525 ราย จับกุมได้เพียง 9,454 ราย และคดีเกี่ยวกับทรัพย์สินในปี พ.ศ.2552 มีสถิติคดีเกิดขึ้น 28,782 ราย จับกุมได้เพียง 12,100 ราย ซึ่งจะเห็นได้ว่าสามารถจับกุมได้เพียง 40-50% นอกจากนั้น เมื่อส่งคดีไปให้อัยการพิจารณา อัยการได้สั่งไม่ฟ้องอีกจำนวนหนึ่ง และเมื่อส่งฟ้องศาล ศาลยกฟ้องอีกจำนวนหนึ่ง รวมประมาณ 20-30% โดยสรุปแล้วมีคดีขึ้นสู่ศาลและลงโทษผู้กระทำความผิดเพียง 20% เท่านั้น ที่มา <http://www.trf.or.th> (สืบค้นเมื่อวันที่ 30 มกราคม 2554)

กรณีดังกล่าวข้างต้น เป็นผลให้ความเชื่อมั่นและศรัทธาของประชาชนต่อตำรวจได้ลดลงอย่างต่อเนื่อง ทำให้ภาพลักษณ์ของตำรวจในสายตาของประชาชนเกิดความเสียหาย เนื่องจากความไม่เชื่อมั่นและศรัทธาในประสิทธิภาพการทำงาน of ตำรวจ

อีกทั้งจากสภาพสังคมปัจจุบันมีคดีที่เกี่ยวข้องกับเด็กและสตรี การละเมิดลิขสิทธิ์ คดีเกี่ยวกับสถานบันเทิงหรือโรงแรม มากขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งคดีเหล่านี้อยู่ในความรับผิดชอบของกองกำกับการสืบสวน งานด้านสืบสวนเป็นงานที่มีความเสี่ยงสูงและเป็นส่วนสำคัญขั้นพื้นฐานในคดีความต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมไทยซึ่งถือว่างานสืบสวนเป็นงานด้านแรกเนื่องจากงานสืบสวนเป็นหน่วยงานเริ่มต้นของคดีโดยมีความรับผิดชอบในการหาคดีและจับกุมผู้กระทำความผิด การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลของงานสืบสวนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้สภาพบ้านเมืองมีความสงบสุข ดังนั้นการก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลจนถึงการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานได้นั้น หน่วยงานสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนต้องปราศจากสภาพปัญหาภายในหน่วยงาน อีกทั้งต้องมีการพัฒนางานในด้านต่างๆ อยู่เสมอ

ข้าพเจ้าได้สังเกตเห็นถึงสภาพปัญหาภายในหน่วยงานสืบสวนสอบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ที่ข้าพเจ้าปฏิบัติราชการอยู่จึงได้ทำการศึกษาโดยจัดทำเป็นงานวิจัยขึ้น ซึ่งข้าราชการตำรวจในหน่วยงานด้านสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 มีเจ้าหน้าที่ตำรวจทั้งสิ้นจำนวน 54 นาย ประกอบด้วย ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน 47 นาย และนายตำรวจ 7 นาย ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา การป้องกันปราบปรามอาชญากรรม และการสืบสวนหาข่าวการกระทำผิดตามประมวลกฎหมายอาญาและกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความผิดอาญาในเขตพื้นที่รับผิดชอบ โดยมีพื้นที่รับผิดชอบพื้นที่ทั้งหมด 4 จังหวัด ได้แก่ สงขลา สตูล พัทลุง ตรัง

อีกทั้งข้าพเจ้าได้สังเกตเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนางานสืบสวน เนื่องจากสภาพปัญหาส่วนใหญ่ภายในหน่วยงานส่วนหนึ่งเกิดจากการขาดการพัฒนาในด้านต่างๆ ของหน่วยงานสืบสวน

สภาพปัญหาภายในหน่วยงานสืบสวนสอบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ที่พบเห็นมี ดังนี้

1. อัตรากำลังจำกัด ไม่เหมาะสมกับโครงสร้างและลักษณะงาน
2. มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งข้าราชการบ่อย ทำให้ผู้มารับตำแหน่งใหม่ขาดความเข้าใจในการปฏิบัติงานในด้านพื้นที่
3. บุคลากรบางส่วนปฏิบัติงานเชิงรับมากกว่าเชิงรุกจึงทำให้งานล่าช้า

4. ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้บุคลากรโยกย้ายไปที่อื่นที่ก้าวหน้ากว่า ทำให้ความรู้ความเชี่ยวชาญขาดความต่อเนื่อง

5. ภาระงานประจำมากจนไม่สามารถติดตามความก้าวหน้าในงานได้
6. บุคลากรบางส่วนถูกยืมตัวไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น ทำให้ขาดอัตรากำลัง
7. ขาดแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
8. ขาดการสร้างเครือข่ายการทำงานแบบบูรณาการภายใน
9. ขาดการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างความชำนาญเฉพาะทางให้แก่ผู้ปฏิบัติ
10. ขาดการประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา
11. ขาดการพัฒนาในด้านคุณธรรม จริยธรรม

จากสภาพปัญหาข้างต้นทำให้หน่วยงานสืบสวนสอบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 จำเป็นต้องมีการพัฒนางานสืบสวนในด้านต่างๆ ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานสืบสวน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและศักยภาพของตำรวจด้านการสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9
2. เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการอำนวยความสะดวกของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9แก่ประชาชน
3. เพื่อแก้ไขปัญหาภายในหน่วยงานสืบสวนกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนางานสืบสวนในด้านต่างๆ

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าพนักงานสืบสวนมีผลกระทบต่อพัฒนางานสืบสวนในด้านต่างๆ
2. สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานสืบสวน มีผลกระทบต่อการส่งเสริมพัฒนางานสืบสวนในด้านต่างๆ

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษานี้มุ่งศึกษาเรื่องการพัฒนาภายในหน่วยงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลรวมถึงศักยภาพของข้าราชการตำรวจในงานสืบสวน : กรณีศึกษา การพัฒนางานด้านสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9

ขอบเขตด้านเนื้อหาของงานวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาในประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9

2. หลักการ และวิธีการแก้ไขปัญหา รวมถึงการพัฒนางานสืบสวนสอบสวนกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ในด้านต่างๆ

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษานี้ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจภายในหน่วยงานสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 จำแนกได้ ดังนี้ อายุ ภูมิลำเนา ระดับการศึกษา ตำแหน่ง สถานภาพ อัตราเงินเดือน ระดับยศ ปัญหาที่เกิดขึ้นในงานสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่

2.1 การพัฒนางานด้านการบริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย การพัฒนาด้านวิชาการ, การพัฒนาด้านบริการ, การพัฒนาด้านอุปกรณ์ เครื่องมือเทคโนโลยีทางการสืบสวน, การพัฒนาด้านกฎหมาย และ จรรยาบรรณวิชาชีพ

2.2 การพัฒนางานด้านความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพ

2.3 การพัฒนาทักษะ ประสิทธิภาพในการทำงาน

2.4 การพัฒนาคุณสมบัติเฉพาะของข้าราชการตำรวจของงานด้านสืบสวนกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9

ขอบเขตด้านเนื้อหา/การเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูล 3 ส่วน โดย

การสัมภาษณ์และการสังเกต

1. การสัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน 23 นาย

2. การสัมภาษณ์นายตำรวจ 7 นาย

3. การสังเกตการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานของข้าราชการตำรวจในงานด้านสืบสวนกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจของงานด้านสืบสวนกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 9 มอบหมายให้ปฏิบัติงานสืบสวน ที่สังกัดอยู่ในพื้นที่รับผิดชอบของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 9 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีอยู่จำนวน 54 นาย ปีงบประมาณ 2553 จำนวนทั้งสิ้น 54 นาย แบ่งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน 47 นาย และนายตำรวจ 7 นาย (ที่มา: กองอำนวยการ แผนกกำลังคน กองกำกับการ 1 กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 9) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการสำรวจจำนวน 39 คน โดยคำนวณจากสูตรของ (Yamane)

ขอบเขตด้านพื้นที่ สถานที่ที่ศึกษา

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ คือ หน่วยงานสืบสวนกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 9

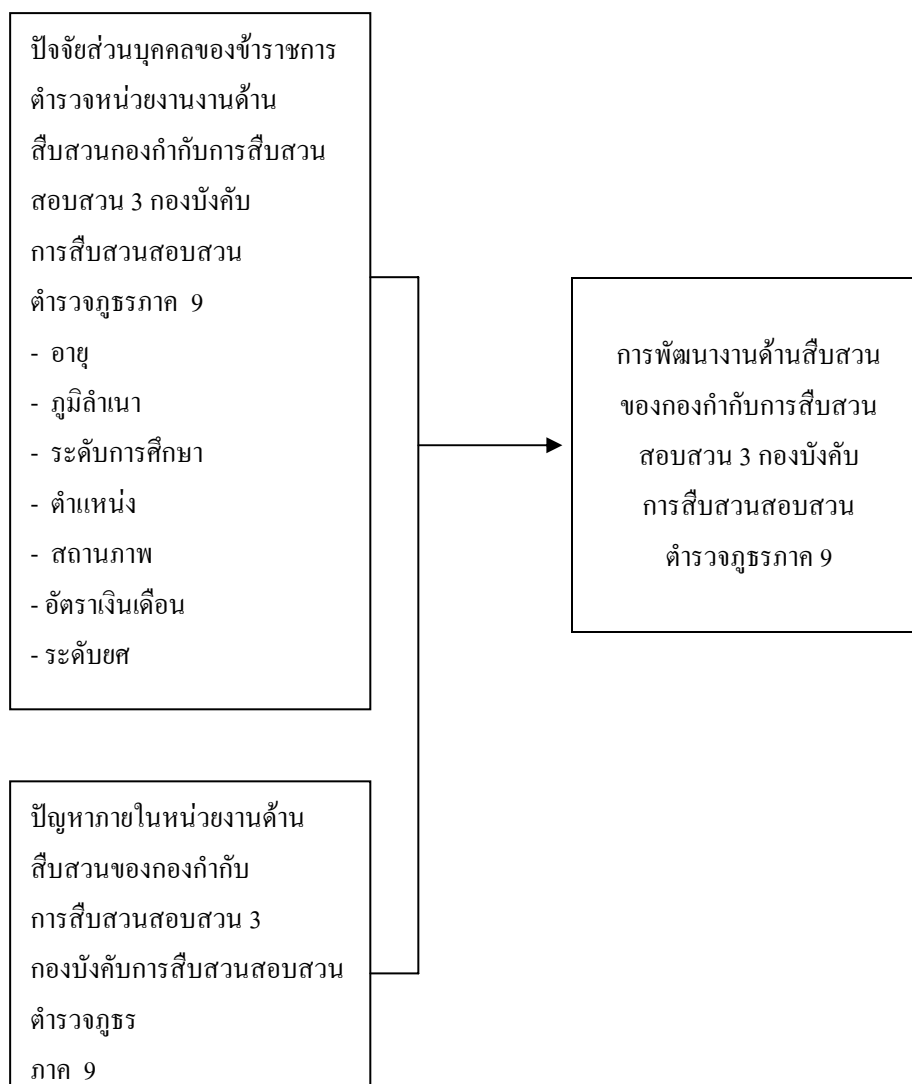
ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยครั้งนี้ใช้เวลาดำเนินการตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน 2553 – กุมภาพันธ์ 2554

จำนวนพื้นที่กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เลือกพื้นที่กลุ่มตัวอย่างในหน่วยงานสืบสวนกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 9 ซึ่งมีข้าราชการตำรวจจำนวนทั้งสิ้น 54 นาย แบ่งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน 47 นาย และนายตำรวจ 7 นาย การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการสำรวจจำนวน 39 คน ซึ่งใช้อายุงานราชการเป็นเกณฑ์ในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการ 10 ปีขึ้นไปมาใช้ในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ ซึ่งแบ่งเป็นตำรวจข้าราชการตำรวจชั้นประทวน 34 นาย และนายตำรวจ 5 นาย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



นิยามศัพท์เฉพาะ

การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงระบบหรือวิธีการไป จากเดิม อันมีผลให้เกิด ความเจริญก้าวหน้าเกิดประโยชน์ดีขึ้น โดยเริ่มจากสิ่งที่มีอยู่เดิม

การสืบสวน หมายถึง การแสวงหาข้อเท็จจริง และหลักฐาน ซึ่งพนักงานฝ่ายปกครอง หรือตำรวจได้ปฏิบัติไปตามอำนาจหน้าที่ เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนและเพื่อที่จะ ทราบรายละเอียดแห่งความผิด

หน่วยงานสืบสวน หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่ทำหน้าที่หาข่าวการกระทำความผิดในคดีต่างๆ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการเข้าจับกุมผู้กระทำความผิดได้ทันทีและส่งต่อไปกับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานสอบสวนต่อไป

กองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 หมายถึง หน่วยงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีหน้าที่สืบสวนสอบสวนคดีอาญาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา สืบสวนการกระทำความผิดตามกฎหมายอาญา และกฎหมายอื่นที่มีโทษทางอาญา ในพื้นที่รับผิดชอบ

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน หมายถึง ข้าราชการตำรวจมรยศสืบตำรวจตรี สืบตำรวจโท สืบตำรวจเอก จำสืบตำรวจ และดาบตำรวจ ที่ปฏิบัติงานในสังกัดกองกำกับการกลุ่มงานสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 9

ศักยภาพ หมายถึง ความสามารถสูงสุดที่เป็นไปได้ของบุคคลนั้นถ้าหากบุคคลนั้นได้รับการบำรุงส่งเสริมอย่างเต็มที่และถูกทางทั้งทางกายและทางจิต ที่มา www.stabundamrong.go.th (สืบค้นเมื่อวันที่ 28 มกราคม 2554)

ประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ทรัพยากรในการดำเนินการใดๆ ก็ตามโดยมีสิ่งมุ่งหวังถึงผลสำเร็จ และผลสำเร็จนั้นได้มาโดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และการดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัด ไม่ว่าจะเป็นระยะเวลา ทรัพยากร แรงงาน รวมทั้งสิ่งต่างๆ ที่ต้องใช้ในการดำเนินการนั้นๆ ให้เป็นผลสำเร็จ และถูกต้อง ที่มา www.stabundamrong.go.th (สืบค้นเมื่อวันที่ 28 มกราคม 2554)

ประสิทธิผล หมายถึง การใช้ความพยายามเพื่อบริหาร โครงการให้ได้ผลผลิต (Outputs) ตามรายการต่าง ๆ (Specifications) ที่กำหนดไว้ด้วยทรัพยากรโครงการ (Inputs) ที่ไม่มากกว่าที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ โครงการ ที่มา www.stabundamrong.go.th (สืบค้นเมื่อวันที่ 28 มกราคม 2554)

งานด้านการบริหาร หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ทำหน้าที่วางแผนการจัดองค์การ จัดคนเข้าทำงาน สั่งการ และควบคุม การทำงานให้กิจกรรมขององค์การดำเนินไปตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอยู่บนพื้นฐานของปัจจัยในการบริหาร (Factor of Management)

งานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในงานด้านสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 หรือเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการการปฏิบัติงานให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพที่สุด เพราะเป็นหน้าที่สำคัญและเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนางานสืบสวน โดยการให้ความรู้ทางด้านวิชาการแก่ข้าราชการตำรวจในหน่วยงานด้านสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 การบริหารกิจกรรมทุกชนิดที่เกี่ยวกับการพัฒนา และปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ผลดีและมี

ประสิทธิภาพที่สุด หรือการบริหารที่ให้ข้าราชการตำรวจมีความรู้ มีคุณธรรม สามารถประกอบสัมมาอาชีพ ดำรงตนเป็นข้าราชการตำรวจที่ดี ช่วยกันพัฒนาชาติให้เจริญก้าวหน้าต่อไป (อุทัย ธรรมเดโช, 2531: 6)

การบริหารวิชาการประกอบด้วยงานหลายอย่าง สิ่งสำคัญของงานด้านวิชาการ คือ หลักสูตรเป็นตัวกำกับงานด้านวิชาการ ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำ ในการนำไปใช้แตกต่างกันไป การจัดโปรแกรมการศึกษาขึ้นกับปัจจัยหลายอย่าง เช่น บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งผู้เรียนด้วย (สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2533: 133)

งานด้านบริการ หมายถึง การบริการสาธารณะ (public service) ของงานด้านสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 เพื่อสนองความต้องการส่วนรวมของประชาชน อาจแบ่งออกได้ 2 ประเภท คือ กิจ การที่ตอบสนองความต้องการได้รับความปลอดภัยอย่างหนึ่ง และกิจการที่ตอบสนอง ความต้องการในด้านความสะดวกสบายในการดำเนินชีวิต (มณีวรรณ คันไทย์ อ้างถึงใน อรรถ ชล ทรัพย์ทวี 2538, 11)

งานด้านอุปกรณ์ เครื่องมือเทคโนโลยีทางการสืบสวน หมายถึง อุปกรณ์การสื่อสารหรือเครื่องมือเครื่องใช้อาวุธต่างๆที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ที่มีศักยภาพและความทันสมัยทันต่อเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอยู่เสมอ อาทิเช่น เครื่องดักฟัง กล้องปากกา เป็นต้น

งานด้านกฎหมาย หมายถึง งานที่หน่วยงานสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการให้ความสนับสนุนข้อมูล เก็บบันทึกเรื่องราว รายละเอียดต่าง ๆ ของผู้กระทำความผิด รวมทั้งตรวจสอบบุคคลและสิ่งของที่เกี่ยวข้องในคดีอาญา เพื่อการสอบสวนต่อไป

จรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง หลักความประพฤติอันเหมาะสมแสดงถึงคุณธรรมและจริยธรรมในการประกอบอาชีพที่กลุ่มบุคคล แต่ละสาขาวิชาชีพประมวลขึ้นไว้เป็นหลักเพื่อให้สมาชิกในสาขาวิชาชีพนั้น ๆ ยึดถือปฏิบัติ เพื่อรักษาชื่อเสียง และส่งเสริมเกียรติคุณ ของสาขาวิชาชีพของตน จรรยาบรรณ จากพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 จรรยาบรรณ หมายถึง "ประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบ อาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของสมาชิก อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้" จรรยาบรรณจึงเป็นหลักความประพฤติเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้มีคุณธรรมและจริยธรรมของบุคคลในแต่ละ กลุ่มวิชาชีพ ซึ่งเรียกว่า จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ (Professional code of ethics) เมื่อประพฤติแล้วจะช่วยรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงทั้งของวิชาชีพและฐานะของสมาชิก ทำให้ได้รับความเชื่อถือจากสังคม

งานด้านความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพ หมายถึง ความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะของหน่วยงานสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 9 ซึ่งมีหน้าที่รักษากฎหมายให้คงอยู่ตลอดไปบริการประชาชนซึ่งมีข้อบังคับของกระทรวงมหาดไทย 4 ประการ คือ

1. รักษาความสงบเรียบร้อย เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน
2. รักษากฎหมายที่เกี่ยวกับการกระทำผิดทางอาญา
3. บำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน
4. ดูแลรักษาผลประโยชน์ของสาธารณะ

ทักษะ ประสพการณ์ในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว ว่องไว รวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ และความชำนาญในการปฏิบัติงานเป็นที่เชื่อถือยอมรับและปฏิบัติมาเป็นระยะเวลาอันพอควรในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9

คุณสมบัติส่วนตัวของข้าราชการตำรวจ หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของข้าราชการตำรวจในงานสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 9 เท่านั้น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลนั้นมีผลต่อการพัฒนางานด้านสืบสวนกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการตำรวจภูธรภาค 9 ในด้านต่างๆ
2. ทำให้ทราบถึงปัญหาต่างๆภายในงานด้านสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนของตำรวจภูธรภาค 9 ที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนางานด้านสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนของตำรวจภูธรภาค 9 ให้ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่
3. จากการศึกษาทำให้ค้นพบแนวทางการแก้ไขปัญหภายในกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนของตำรวจภูธรภาค 9 ที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานสืบสวนกองกำกับการสืบสวนสอบสวนของตำรวจภูธรภาค 9

4. จากการศึกษาทำให้ค้นพบแนวทางในการส่งเสริมด้านการพัฒนางานด้านสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 สืบสวนสอบสวนของตำรวจภูธรภาค 9 ในด้านต่างๆ ซึ่งส่งผลทำให้เจ้าพนักงานสืบสวนมีศักยภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งส่งผลต่อการการปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพ ผลการปฏิบัติงานตรงตามเป้าหมายของหน่วยงานได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น

บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประวัติความเป็นมาของตำรวจภูธรภาค 9

ในปี พ.ศ.2454 รัชการที่ 5 ได้มีการจัดตั้งกองตำรวจภูธรมณฑลขึ้นที่จังหวัด สงขลา เรียกชื่อว่า กองบังคับการตำรวจภูธรมณฑลนครศรีธรรมราช มีกองตำรวจภูธรเมืองต่างๆ ขึ้นอยู่ คือ เมืองสงขลา เมืองนครศรีธรรมราช เมืองพัทลุง เมืองสายบุรี เมืองหนองจิก เมืองยะลา เมืองรามัน เมืองสายบุรี และเมืองระแงะ เป็นมณฑล ปัตตานี

ในปี พ.ศ.2469 ในรัชการที่ 6 โปรดเกล้าฯ ให้เปลี่ยนชื่อ เมืองเป็นจังหวัด และคุม กองบังคับการตำรวจภูธรมณฑล สุราษฎร์ธานี และโอนกิจการมาขึ้นกับมณฑลนครศรีธรรมราช

ในปี พ.ศ.2474 ในสมัยรัชกาลที่ 7 ได้ยุบมณฑลปัตตานี ไปขึ้นกับมณฑลนครศรีธรรมราช คุมจังหวัดสายบุรี ให้ขึ้นกับจังหวัดปัตตานี

ในปี พ.ศ.2475 หลังจากการเปลี่ยนแปลงการปกครองแล้ว ได้ยุบเลิกกองบังคับการ ตำรวจภูธรมณฑลนครศรีธรรมราช และตั้งกองบังคับการตำรวจภูธรภาคได้ขึ้นแทนเมื่อ 18 พฤศจิกายน 2475 โดยแบ่งเขตรับผิดชอบออกเป็น 4 สาย

ในปี 2481 สมัยรัชกาลที่ 8 ได้มีการยกเลิกกองกำกับสายทั้งหมด ตั้งกองบังคับการ ตำรวจภูธรขึ้นที่จังหวัด สงขลา เรียกว่ากองบังคับการตำรวจภูธรเขต 9 มีจังหวัดในปกครอง คือ สงขลา พัทลุง ตรัง สตูล ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส

ในปี พ.ศ.2484 ได้มีพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบให้ทางสำนักงานและกรมใน กระทรวงมหาดไทย ในส่วนที่ เกี่ยวข้องกับตำรวจตั้งกองบังคับการตำรวจภูธรเขต 9 มีจังหวัดใน ปกครอง คือ สงขลา ตรัง สตูล ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส

ปี พ.ศ.2490 ในรัชกาลปัจจุบัน ได้มีพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการกรมตำรวจ ในกระทรวงมหาดไทย เปลี่ยนกองบังคับการตำรวจภูธร เขต 9 เป็นกองบังคับการตำรวจภูธร ภาค 9 มีพื้นที่รับผิดชอบเช่นเดิม ปี 2503 ได้มีการจัดตั้งกองบังคับการต่างๆ ขึ้นใหม่ รวมทั้งกองบังคับการ ตำรวจภูธร ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กองบังคับการ และยกเลิกกองบังคับการตำรวจภูธร ซึ่งแต่เดิมเรียกว่า "ภาค" เปลี่ยนเป็น "เขต" เช่นเดิมอีก

ในปี พ.ศ.2508 ได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ แบ่งกองบัญชาการ ตำรวจ ภูธรออกเป็น 2 กองกำกับการ และมีกองบังคับการตำรวจภูธรเขต 9 เขต ตามเดิม

ในปี พ.ศ.2515 โดยประกาศคณะปฏิวัติ ได้จัดตั้งกองบัญชาการตำรวจภูธร 1-4 ขึ้นแทนกองบัญชาการตำรวจภูธรตามเดิม และยุบกองบังคับการตำรวจภูธรเขต 1-9 สำหรับกองบัญชาการตำรวจภูธร 4 ตั้งอยู่ที่จังหวัดสงขลา มีอำนาจรับผิดชอบปกครองบังคับบัญชาตำรวจภูธร 14 จังหวัดภาคใต้ ซึ่งเป็นพื้นที่กองบังคับการตำรวจภูธรเขต 8-9 (เดิม)

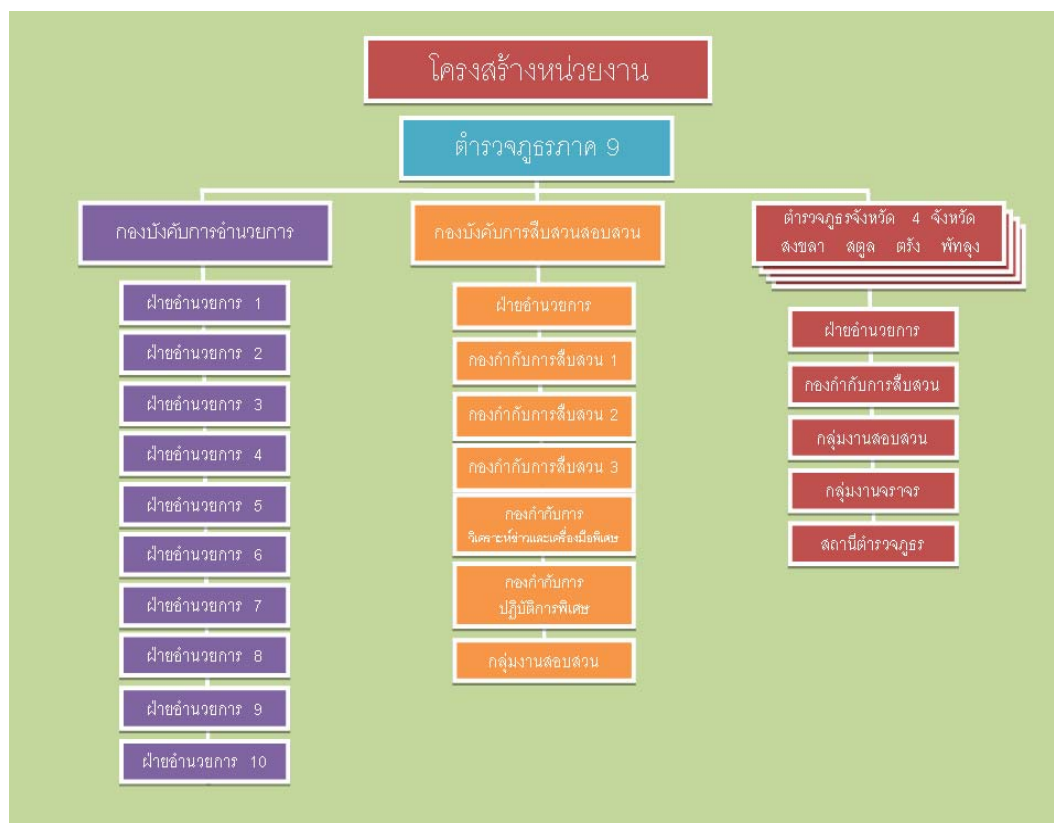
ในปี พ.ศ.2519 โดยคำสั่งคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ได้จัดตั้งกองบังคับการ 1-12 ขึ้นในกองบัญชาการตำรวจภูธร 1-14 ทำให้สายการบังคับบัญชาของตำรวจภูธรจังหวัด ที่เคยขึ้นตรงกับกองบัญชาการตำรวจภูธร เปลี่ยนไปขึ้นต่อกองบังคับการดังกล่าว และกอง บังคับการ 10-12 ขึ้นต่อกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 4

ในปี พ.ศ.2537 ได้ยุบเลิกกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1-4 โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย จัดตั้งกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 1-9 และกองกำกับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภาค 1-9 ให้ทำหน้าที่ด้านอำนวยการ และสนับสนุนกำลังพลแก่ผู้ช่วยอธิบดีกรมตำรวจที่รับมอบหมายจากอธิบดีกรมตำรวจ ทำหน้าที่หัวหน้าตำรวจภาค 1-9 และกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 4 ก็ถูกแบ่งออกเป็น ตำรวจภาค 8 และภาค 9 โดยตำรวจภูธรภาค 9 จะรับผิดชอบควบคุมบังคับบัญชาตำรวจ ภูธรภาค 7 จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง คือ สงขลา ตรัง สตูล พัทลุง ปัตตานี ยะลา นราธิวาส

ในปี พ.ศ.2540 ในส่วนของตำรวจภูธรภาค กำหนดให้มีตำรวจภูธรภาค 1-9 เช่นเดิม แต่ผู้ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าหน่วย คือผู้บัญชาการ

โครงสร้างหน่วยงาน และวิสัยทัศน์และพันธกิจ

โครงสร้างหน่วยงานตำรวจภูธรภาค 9



วิสัยทัศน์ (Vision)

ตำรวจภูธรภาค 9 เป็นหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายในการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ตลอดจนความมั่นคง อำนาจความยุติธรรม ให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม อย่างมีอาชีพ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาจากประชาชนในพื้นที่ตำรวจภูธรภาค 9

พันธกิจ (Mission)

ถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์และพระราชอาคันตุกะ รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชนและความมั่นคงของราชอาณาจักร ป้องกันและปราบปรามการกระทำ

ผิดทางอาญา อำนาจความยุติธรรมโดยยึดหลักนิติธรรม ให้บริการที่ดี โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ส่งเสริมให้ประชาชน ชุมชน และท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการป้องกันควบคุมและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม

หลักการสืบสวน

การสืบสวน (Investigation) หมายความว่า การแสวงหาข้อเท็จจริงและหลักฐาน ซึ่งพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจได้ปฏิบัติไปตามอำนาจ และหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน และเพื่อที่จะทราบรายละเอียดแห่งความผิด (ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2(10))

อำนาจหน้าที่กองกำกับการสืบสวน

การถวายความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ งานสืบสวนคดีอาญาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดอาญาทั้งหลาย ดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกัน และปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา งานการข่าว งานสืบสวนอาชญากรรมสำคัญ งานปฏิบัติการพิเศษ งานเก็บกู้วัตถุระเบิด งานสืบสวนคดียาเสพติดและสารเสพติด ประเภทต่าง ๆ ในเขตอำนาจการรับผิดชอบของตำรวจภูธรจังหวัด โดยปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

1. งานธุรการและงานสารบรรณ รวมทั้งจัดทำสถิติงานเข้า - ออกของ กองกำกับการสืบสวน
2. งานประชาสัมพันธ์
3. ดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริงกรณีข้าราชการตำรวจร้องเรียน กล่าวโทษว่ากระทำผิดวินัยหรืออาญา
4. ดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริงจริงตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา
5. ดำเนินการและสนับสนุนช่วยเหลือสถานีตำรวจท้องที่ในการปฏิบัติหน้าที่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดอาญา
6. ดำเนินการและสนับสนุนช่วยเหลือสถานีตำรวจท้องที่ในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การก่อความไม่สงบ การจลาจล การก่อการร้ายในรูปแบบต่าง ๆ การควบคุมฝูงชน และการเจรจาต่อรอง

7. สืบสวนคดีอาญาที่มีลักษณะกระทำเป็นองค์กร หรือขบวนการ คดีอาญาที่มีความรุนแรง ซับซ้อน และเกิดคาบเกี่ยวในหลายพื้นที่ของสถานีตำรวจภูธร ในเขตอำนาจการรับผิดชอบของตำรวจภูธรจังหวัด

8. เก็บรวบรวมข้อมูลสถิติคดีอาญา สำเนาหมายจับ ตลอดจนให้ความร่วมมือในการสืบสวนจับกุมผู้ต้องหาตามหมายจับตามที่หน่วยอื่นประสานขอความร่วมมือ และจัดทำประวัติบุคคลผู้กระทำผิดอาญาและผู้ต้องสงสัยที่เกี่ยวข้องกับคดีอาญา

9. อำนวยการในการแสวงหาข่าวสารที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตำรวจ รวมทั้งการตรวจสอบข่าว

10. ดำเนินการกรรมวิธีต่อข่าวสาร การผลิตข่าวสาร ข่าวกรอง และประเมินสถานการณ์เสนอ ผู้บังคับบัญชาและหน่วยที่เกี่ยวข้อง

11. ดำเนินการสืบสวนหาข่าวและปฏิบัติการอื่นใด เพื่อประโยชน์ในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม รวมทั้งงานด้านการข่าวที่เกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ อันเป็นการสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยต่าง ๆ ในเขตจังหวัดซึ่งเป็นพื้นที่รับผิดชอบของตำรวจภูธรจังหวัด

12. งานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

วิธีการสืบสวนหลังเกิดเหตุ

เมื่อเจ้าหน้าที่ตรวจสถานที่เกิดเหตุมีวิธีการสืบสวนหลังเกิดเหตุ 2 วิธี

1. การสืบสวนโดยวิธีธรรมดา
2. การสืบสวนโดยใช้วิทยาการ

1. การสืบสวนโดยวิธีธรรมดา
 - 1.1 สืบสวนจากมูลเหตุและเจตนา
 - 1.2 สืบสวนโดยจากการซักถาม
 - 1.3 สืบสวนจากพยานหลักฐานที่คนร้ายทำทิ้งไว้
 - 1.4 สืบสวนโดยใช้สายลับ
 - 1.5 สืบสวนโดยการเฝ้าจุด
 - 1.6 สืบสวนโดยการสะกดรอย
 - 1.7 สืบสวนโดยวิธีการนกด่อ
 - 1.8 สืบสวนด้วยวิธีการเข้าเกลียว
 - 1.9 สืบสวนโดยใช้เทคนิคการอำพราง

- 1.10 สืบสวนโดยการก่อให้เกิดการแตกแยกในหมู่คนร้าย
- 1.11 สืบสวนโดยใช้อิทธิพลความเชื่อถือในตัวผู้สืบ
- 1.12 สืบสวนโดยใช้บุคคลซึ่งเป็นที่เคารพนับถือในท้องถิ่น
- 1.13 สืบสวนโดยการตรวจค้น
- 1.14 สืบสวนโดยการตรวจสอบประวัติรูปถ่ายและตำหนิรูปพรรณ
2. การสืบสวนโดยใช้วิทยาการ
 - 2.1 สืบสวนจากร่องรอยหรือวัตถุพยาน
 - 2.2 สืบสวนจากบันทึกแผนประทุษกรรม

สภาพปัญหาภายในหน่วยงานสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9

สภาพปัญหาภายในหน่วยงานสืบสวนสอบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ที่พบเห็นมีดังนี้

1. อัตรากำลังจำกัดไม่เหมาะสมกับโครงสร้างและลักษณะงาน
2. มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งข้าราชการบ่อย ทำให้ผู้มารับตำแหน่งใหม่ขาดความเข้าใจในการปฏิบัติงานในด้านพื้นที่
3. บุคลากรบางส่วนปฏิบัติงานเชิงรับมากกว่าเชิงรุกจึงทำให้งานล่าช้า
4. ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้บุคลากรโยกย้ายไปที่อื่นที่ก้าวหน้ากว่า ทำให้ความรู้ความเชี่ยวชาญขาดความต่อเนื่อง
5. ภาระงานประจำมากจนไม่สามารถติดตามความก้าวหน้าในงานได้
6. บุคลากรบางส่วนถูกยืมตัวไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น ทำให้ขาดอัตรากำลัง
7. ขาดแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
8. ขาดการสร้างเครือข่ายการทำงานแบบบูรณาการภายใน
9. ขาดการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างความชำนาญเฉพาะทางให้แก่ผู้ปฏิบัติ
10. ขาดการประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา
11. ขาดการพัฒนาในด้านคุณธรรม จริยธรรม

ตัวอย่างแนวความคิดการแก้ไขปัญหาภายในหน่วยงานสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9

แนวทางการแก้ปัญหาทางงานดังกล่าวข้างต้นสามารถนำหลักกลยุทธ์ด้านล่างนี้ไปปรับใช้กับหน่วยงานด้านสืบสวน

ยุทธศาสตร์การสืบสวนเพื่อจับกุมและปราบปรามอาชญากรรม

การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม

นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการจัดทำระบบข้อมูล และการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูล ผ่านระบบเครือข่าย ให้สามารถตรวจสอบ วิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูลได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ และการตั้งการของผู้บังคับบัญชา

การสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม

การสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมทั่วไปจัดระบบฐานข้อมูลชุมชนและข้อมูลท้องถิ่นด้วยระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ประโยชน์ในการสืบสวนปราบปราม มีการบูรณาการและประสานการข่าวอาชญากรรมระหว่างหน่วยงาน มีความพร้อมที่จะเข้าเผชิญเหตุ และแก้ไขสถานการณ์พิเศษที่จะเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา สืบสวนปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับอบายมุข ตามนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อย่างจริงจังและต่อเนื่อง ให้มีผลการปฏิบัติเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน

- สืบสวนปราบปรามผู้มีอิทธิพล และมีมือปืนรับจ้าง
- สืบสวนปราบปรามขบวนการค้ายาเสพติด การละเมิดสิทธิเด็กและสตรีในทุกรูปแบบอย่าง

เด็ดขาด

เด็ดขาด

- สืบสวนปราบปรามแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย และขบวนการลักลอบนำคนต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักร

- ใช้มาตรการทางสังคม และกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนควบคู่ไปกับมาตรการทางกฎหมาย เพื่อป้องกันปราบปรามอาชญากรรม สร้างความปลอดภัย ความสงบเรียบร้อยให้กับประชาชนและชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาชญากรรมที่ขัดต่อนโยบายของรัฐบาล และมีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของประชาชน ได้แก่ ความผิดเกี่ยวกับอบายมุข ผู้มีอิทธิพล ยาเสพติด การละเมิด

ลิขสิทธิ์ และการกระทำผิดต่อเด็ก เยาวชนและสตรี ป้องกันปราบปรามอาชญากรรมรูปแบบอื่น ๆ ที่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และการดำรงชีวิตอันปกติสุขของประชาชน เช่น การค้ำน้ำมันเถื่อน การละเมิดสิทธิ เป็นต้น

การสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมพิเศษ

จัดให้มีฐานข้อมูลอาชญากรรมในลักษณะที่เป็นขบวนการหรือเครือข่ายในระดับต่าง ๆ ที่สามารถเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลกันได้อย่างเป็นระบบไว้อย่างชัดเจน

สืบสวนปราบปรามผู้กระทำความผิดในลักษณะที่เป็นกลุ่มขบวนการ ที่มีการจัดตั้งเป็นองค์กรหรือเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับความผิดตามนโยบายรัฐบาล

สืบสวนปราบปรามคดีที่มีความสลับซับซ้อน ก่อให้เกิดความเสียหาย ร้ายแรง สร้างความสะเทือนขวัญต่อประชาชนและสังคม

ยุทธศาสตร์การป้องกันปราบปรามและแก้ไขปัญหายาเสพติด

1. การทำสงครามกับยาเสพติด

1.1 นำยุทธศาสตร์การต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดของรัฐบาล, สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และกองบัญชาการตำรวจนครบาล มาเป็นแนวทางในการกำหนดมาตรการป้องกันปราบปรามและแก้ไขปัญหายาเสพติด

เสริมสร้างความเข้มแข็งในการเอาชนะยาเสพติดในชุมชน สถานศึกษาและสถานประกอบการ รวมทั้งจัดระบบเฝ้าระวังปัญหายาเสพติดอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และปลอดจากยาเสพติด

มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหายาและการบริหารจัดการกลุ่มผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติดให้มากขึ้น โดยเป็นเจ้าภาพในการบูรณาการการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ เพื่อเข้าสู่เป้าหมายกลุ่มผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติด ที่แท้จริงเท่านั้น

นำกฎหมายทั้งหมดที่เกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อม มาบังคับใช้เพื่อปราบปรามและแก้ไขปัญหายาเสพติดให้ได้ผลอย่างจริงจัง มีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พนักงานอัยการ ศาล เพื่อนำวิธีการเพื่อความปลอดภัยมาใช้

พัฒนาศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด ให้มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ดำเนินการทางทรัพย์สิน ต่อผู้ค้ายาเสพติดรายสำคัญในทุกรูปแบบอย่างจริงจัง

การให้บริการโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

กระจายกำลังพลเข้าไปทำงานในพื้นที่อย่างทั่วถึง เพื่อให้สามารถบริการประชาชน ในชุมชน หมู่บ้าน ตรอก ซอยต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว ทันเหตุการณ์และแก้ไขปัญหาให้กับประชาชน ได้ตรงจุด

พัฒนาประสิทธิภาพการรับแจ้งเหตุ และการวางระบบจัดการเหตุที่เป็นรูปธรรม ชัดเจน สนองตอบต่อการแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างทันที และสามารถตรวจ สอบผลการปฏิบัติ ได้

ดำเนินการตามแนวทางโครงการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชนอย่างจริงจัง ต่อเนื่อง และมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่เกิดประโยชน์ต่อประชาชนในฐานะผู้รับบริการ อย่างแท้จริง วางระบบการรับเรื่อง ร้องเรียนจากประชาชน ทั้งในกรณีเกี่ยวกับปัญหา ความเดือดร้อนต่าง ๆ และปัญหาความประพฤติ ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ต้องได้รับการตอบสนองอย่างจริงจัง มีการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และรายงานผลการดำเนินการให้ทราบเป็นระยะ

บริการประชาชนภายใต้กรอบของกฎหมาย โดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เป็นมิตร กระตือรือร้น มีจิตสำนึกในการให้บริการและมีจิตวิญญาณ ของความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ยึดมั่นในอุดมคติและอุดมการณ์ของตำรวจที่ดี ไม่ปฏิเสธการให้ บริการประชาชนในทุกกรณี โดยให้ความช่วยเหลือแนะนำ และประสานงานเบื้องต้นแม้ไม่ใช่หน้าที่ โดยตรง

การพัฒนาบุคลากร

พัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจให้มีทักษะการบริหารจัดการที่ดีและสามารถบูรณาการทั้ง ภายในและภายนอกหน่วยได้ เน้นการทำงานอย่างมียุทธศาสตร์ และปรับวิธีการทำงานในทุกระดับ ให้มีแนวทางปฏิบัติตามยุทธศาสตร์โดยมุ่งผลสำเร็จของงาน มีการทำงานเป็นทีม ประชุมหารือกำกับ ติดตาม ประเมินผลงาน ตามยุทธศาสตร์และงบประมาณที่ใช้ โดยตัวชี้วัดของหน่วยงานและของบุคคล

พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล

มีความเป็นธรรมในการให้ความดีความชอบ การแต่งตั้งโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง และการลงทัณฑ์ข้าราชการตำรวจอย่างมีหลักเกณฑ์ โปร่งใส มีแฟ้มประวัติงานเฉพาะบุคคล และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำเดือน เพื่อใช้เป็นฐานในการพิจารณาความดีความชอบ อันจะ ทำให้ข้าราชการตำรวจได้ใช้ศักยภาพให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน

พัฒนาการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจ

1. มีการฝึกอบรมเพิ่มพูนทักษะระหว่างการทำงานอย่างต่อเนื่องทั้งระบบ
2. เสริมสร้างข้าราชการตำรวจให้มีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติหน้าที่
3. พัฒนาขีดความสามารถและเพิ่มศักยภาพ กำลังพลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ให้สามารถบริการประชาชนได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ

การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

การพัฒนาด้านอุปกรณ์ (Hardware) เสริมสร้างความทันสมัยให้กับองค์กร โดยนำระบบเทคโนโลยีและการ สื่อสารสมัยใหม่ในระบบเครือข่ายมาใช้ เพื่อให้มีการสื่อสารข้อมูลสองทาง

การพัฒนาโปรแกรม (Software)

มีการจัดทำ website ของหน่วยและเปิดให้มี ช่องทางการสื่อสาร 2 ทาง (2way communication) กับประชาชนและมี e-mail address เพื่อเป็นช่องทางในการแจ้งเหตุข้อมูลข่าวสารจากประชาชนและรับฟังความคิดเห็นของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ มีศูนย์ข้อมูลข้อสนเทศ เพื่อรวบรวมข้อมูลต่างๆ อย่างเป็นระบบ รวบรวมข้อมูลหมายจับทุกชนิดอย่างเป็นระบบ วิเคราะห์ข้อมูลหมายจับ จัดชุดปฏิบัติการออกติดตามจับกุมตามหมายจับให้ได้ผล

การพัฒนาบุคลากร (Peopleware)

พัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจให้เรียนรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสารอย่างกว้างขวาง รวมถึงการส่งเสริมให้มีการศึกษาอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และอุปกรณ์การเข้าถึงเทคโนโลยี ทั้งนี้ เพื่อลดช่องว่างด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

หลักทฤษฎีการพัฒนา

ความหมายการพัฒนา และทฤษฎีการพัฒนาองค์กร

การพัฒนาองค์กร สามารถแปลได้หลายความหมาย เช่น ความพยายามเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างมีแบบแผน มีการวิเคราะห์ปัญหา/วางแผนยุทธศาสตร์และใช้ทรัพยากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือการพัฒนากระบวนการโดยมีส่วนร่วมทั้งองค์กร เริ่มจากผู้บริหารระดับสูงลงสู่ระดับล่างขององค์กร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ได้มีนักวิชาการ ได้เคยให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร ไว้หลายแนวความคิดด้วยกัน

วรวงศ์ มหาโพธิ์ (2547) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาองค์กรไว้ เช่น

1. **การพัฒนาองค์กร** คือ ความพยายามอย่างมีแผน ที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กร เป็นความพยายามที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบขององค์กร ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ควรมุ่งเน้นที่การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กรเป็นหลัก ไม่ใช่การมุ่งเน้นที่การเปลี่ยนแปลงของบุคคล แต่การเปลี่ยนแปลงของบุคคลที่เกิดขึ้นเป็นผลพลอยได้ของการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กร

2. **การพัฒนาองค์กร** คือ กระบวนการปรับปรุงองค์กรให้กลับสู่สถานะใหม่ที่เหมือนเดิมหรือดีกว่าเดิมโดยมุ่งที่ความกล้าในการยอมรับการเปลี่ยนแปลง เน้นให้องค์กรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่จะนำเอาความใหม่และแปลกทั้งทางด้านเทคนิค วิทยาการ และทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่ามาสู่องค์กร

3. **การพัฒนาองค์กร** คือ กระบวนการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร โดยใช้การวิจัยเชิงแก้ปัญหา ซึ่งมีลักษณะเป็นกระบวนการการแก้ปัญหาอย่างมีระบบเชิงวิทยาศาสตร์ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์ปัญหาเบื้องต้นขององค์กร
2. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากองค์กร
3. การป้อนข้อมูลย้อนกลับให้แก่องค์กร
4. สืบหาปัญหาขององค์กรจากข้อมูลที่ได้รับทั้งหมด
5. วางแผนปฏิบัติการ
6. ลงมือปฏิบัติการ

การพัฒนาองค์กรเป็นผลมาจากการที่บรรดานักปฏิบัติการทางด้านการจัดการและนักวิชาการ โดยเฉพาะด้านพฤติกรรมศาสตร์ ได้คิดค้นหาเทคนิคใหม่ๆ ในอันที่จะเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ดีกว่าแบบเดิมที่เป็นอยู่ แนวความคิดและวิธีการใหม่นี้ได้มุ่งไปสู่การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง “องค์กร” เพื่อประสิทธิผล และความเจริญเติบโตขององค์กร โดยส่วนรวม แนวความคิดเชื่อว่าสามารถแก้ไขข้อบกพร่อง และความรู้ประสิทธิภาพของเทคนิคในการเปลี่ยนแปลงในแนวเก่าได้เป็นอย่างดี และได้รับการขนานนามว่า “การพัฒนาองค์กร” หรือที่ภาษาอังกฤษเรียกว่า “Organization Development” และเรียกสั้นๆ ว่า “OD”

อย่างไรก็ตาม ถ้าพิจารณาถึงความหมายของคำว่า “การพัฒนาองค์กร” ย่อมมีหลายแนวด้วยกัน เช่น การพัฒนาองค์กร หมายถึง

1. ความพยายามในการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนไว้ล่วงหน้า
2. เกี่ยวกับองค์กร โดยส่วนรวมทั้งหมด

3. เริ่มดำเนินการจากฝ่ายจัดการระดับสูง
4. เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์กร
5. โดยวิธีการใช้เครื่องมือสอดแทรกอย่างมีแผนในกระบวนการต่างๆ ภายใน

องค์กร อาศัยความรู้จากพฤติกรรมศาสตร์

อีกแนวหนึ่ง การพัฒนาองค์กรหมายถึง เป็นการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อมุ่งที่จะเปลี่ยนความเชื่อเจตคติ ค่านิยม และโครงสร้าง ในอันที่จะให้องค์กรปรับตัวให้เข้ากับ วิทยาการใหม่ๆ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

แนวสุดท้าย การพัฒนาองค์กรเป็นความพยายามที่ต้องใช้ระยะเวลาอันยาวนาน เพื่อที่จะปรับปรุงความสามารถขององค์กรให้พร้อมเพื่อต้อนรับการเปลี่ยนแปลงของ สภาพแวดล้อม ทั้งภายนอกและภายในองค์กรเอง ตลอดจนเป็นการปรับปรุงความสามารถของ องค์กรในการแก้ปัญหาต่างๆ ในองค์กร

จากความหมายและองค์ประกอบต่างๆ พอสรุปถึงความหมายของการพัฒนาองค์กร ได้ คือ

1. เป็นความพยายามในการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนไว้ล่วงหน้าในองค์กร
2. เป็นเรื่องเกี่ยวกับระบบทุกระบบที่ประกอบกันขึ้นเป็นองค์กร
3. โดยอาศัยผลของความรู้จากพฤติกรรมศาสตร์เข้ามาสอดแทรกในกระบวนการ ต่างๆ ขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการต่างๆ ขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับ การเปลี่ยนแปลง
4. เพื่อวัตถุประสงค์ในการเจริญก้าวหน้าของส่วนต่างๆ ภายในองค์กร
5. เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพ – ประสิทธิผล ตลอดจนความสามารถในการปรับตัว ขององค์กรให้เข้ากันได้กับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลง(<http://lms.pkru.ac.th/pkru/3562302/soc25/topic14/linkfile/print5.htm> สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2554)

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาองค์กร หมายถึง ความพยายามอย่าง มีแผนและต่อเนื่อง เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั่วทั้งระบบ โดยมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม ขององค์กรเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้ต้องได้รับความเห็นชอบ และสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงและต้องใช้เครื่องมือและเทคนิคทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ ประกอบกระบวนการวิจัยเชิงแก้ปัญหาเป็นแม่แบบ

ลักษณะสำคัญของการพัฒนาองค์กร

การพัฒนาองค์กรจะมีลักษณะต่างๆ หลายประการ ซึ่งผู้บริหารระดับสูงและทีมที่ปรึกษาจะต้องพิจารณาควบคู่กันไป เช่น การพัฒนาจะมุ่งเน้นไปที่วัฒนธรรมขององค์กร (Organization Cultural), ค่านิยม (Value) และทัศนคติของบุคคลภายในองค์กร โดยการพัฒนาจะต้องกระทำเป็นระบบ เช่น ระบบโครงสร้างใหม่ ซึ่งจำเป็นจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง มีการสอดแทรกข้อคิด (Intervention) เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาจะต้องเริ่มที่ผู้บริหารระดับสูงสุดและ

คณะกรรมการบริหารจะต้องให้ความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เพื่อวัดประสิทธิผลที่ได้จากการพัฒนาองค์กร การพัฒนาองค์กรจะต้องใช้เทคนิค และเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อพัฒนาความสามารถของบุคคล และมุ่งจัดความขัดแย้งในองค์กร

การพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ

ควรมีการสร้างแผนแม่แบบในการเปลี่ยนแปลง จะต้องมีการประเมินสถานการณ์ขององค์กร เพื่อให้เห็นช่องว่างของความแตกต่างระหว่างองค์กรในปัจจุบันกับองค์กรที่ควรจะเป็นในอนาคต หลังจากนั้นจะต้องมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร เพื่อที่จะนำจุดแข็งขององค์กรมาผลักดันการพัฒนาองค์กร โดยมีกลไกการควบคุมทิศทางที่แน่นอน การพัฒนาองค์กรจะต้องพิจารณาว่าองค์กรที่จะพัฒนาเป็นแบบเปิดหรือแบบปิด ถ้าเป็นองค์กร โดยเน้นที่เป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก ลักษณะโครงสร้างขององค์กรจะเป็นแบบกว้าง อาศัยการให้คำแนะนำมากกว่าสั่งการ การบริหารงานลักษณะนี้ พนักงานจะมีความซื่อสัตย์และมีจิตสำนึกในความสำเร็จของงานมากกว่าตัวบุคคล แต่ถ้าหากองค์กรเป็นแบบปิดหรือแบบระบบราชการ การพัฒนาองค์กรจะทำได้ยากลำบาก ทั้งนี้เนื่องมาจากมีการแบ่งงานตามหน้าที่ ลักษณะงาน ซ้ำๆ กัน มีความรับผิดชอบตามหน้าที่ของหน่วยงานที่สังกัดอยู่ มีสายการบังคับบัญชาในลักษณะแนวดิ่ง ยึดถือตัวบุคคลเป็นหลักไม่เน้นทีมงานและความสำคัญของงาน ลักษณะเช่นนี้พัฒนาได้ยาก เนื่องจากมีแรงต้านมากเห็นแก่ญาติพวกพ้องครอบครัว ผู้บริหารสูญเสียอำนาจมีความเกรงอก เกรงใจ ไม่สามารถบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายได้

สาเหตุที่องค์กรจะต้องมีการพัฒนาเพื่อช่วยให้หน่วยงานมีกฎระเบียบน้อยลง และให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาจัดอุปสรรคในการติดต่อสื่อสาร มุ่งเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร และสร้างความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของ สนับสนุนให้ทำงานร่วมกันระหว่างแผนกเพื่อเป้าหมายขององค์กรที่สูงขึ้น

นอกจากนั้นยังเกิดจากแรงผลักดันภายในและแรงผลักดันภายนอกที่ทำให้้องค์กรต้องพัฒนา แรงผลักดันในหมายถึงความถึงการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ การเปลี่ยนโครงสร้างใหม่ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมองค์กร ค่านิยม วัฒนธรรม ความยืดหยุ่นในการทำงาน ความขัดแย้งในกฎระเบียบ อัตรา

การเข้าออกของพนักงานสูง ส่วนแรงผลักดันภายนอก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงในวงการธุรกิจ เช่น การเปลี่ยนแปลงของตลาด การเปลี่ยนแปลงกำลังคน

การขาดแคลนแรงงาน การหันมาใช้เครื่องจักร การไม่สามารถบริการลูกค้าได้ การเปลี่ยนผู้บริหาร และการนำเทคโนโลยีใหม่เข้ามาใช้ การพัฒนาองค์กรจะต้องเปลี่ยนแปลงระบบทั้งหมดขององค์กร เช่น แรงงานคน โครงสร้างและระบบงาน งานและปัญหา เทคโนโลยี โดยมีสิ่งแวดล้อมเป็นตัวประกอบ เช่น สังคม การเมือง และเศรษฐกิจ โดยมีแรงผลักดันภายนอกและภายในเป็นตัวกระตุ้นให้มีการปรับโครงสร้างเดิมให้เป็นโครงสร้างใหม่

ความจำเป็นในการพัฒนาองค์กร

การบริหารงานเพื่อการปรับเปลี่ยนองค์กรจะต้องคำนึงถึงความเป็นจริง โดยไม่คำนึงถึงศักดิ์ศรีและความต้องการของคน การบริหารงานระบบนี้ จึงไม่ค่อยยอมรับคุณค่าและวิธีการทำงานของคน เพราะสายการบังคับบัญชากำหนดไว้แน่นอนตายตัวว่าจากใครถึงใคร การแบ่งงานจะแบ่งตามความชำนาญเฉพาะอย่าง การบรรจุ เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ขึ้นอยู่กับความสามารถ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนั้นมีจำกัด แต่ละคนในหน่วยงานจึงใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนเพื่องานของตนมากกว่าเพื่องานส่วนรวม

คนมีการศึกษาสูง ระบบการสื่อสารเจริญก้าวหน้า เทคโนโลยีการผลิต และการเปลี่ยนแปลงนโยบายทางการเมืองบ่อย ประชาชนได้มีส่วนร่วมการเป็นประชาธิปไตยมากขึ้น ขนาดขององค์กรและความต้องการของผู้บริหารหรือสมาชิกในองค์กรเพิ่มจำนวนมากขึ้น ระบบการบริหารแบบเดิมเมื่อ 20 ปี ที่ผ่านมาไม่สามารถทำให้ทุกหน่วยขององค์กรเจริญเติบโตได้ เนื่องจากมีขั้นตอนการทำงานที่ยุ่งยาก ซับซ้อนเสียจนไม่อาจให้บริการได้ทันทั่วถึง และความซับซ้อนของเทคโนโลยีใหม่ๆ ก็เช่นกัน จำเป็นต้องฝึกฝนให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการประสานกิจกรรมภายในองค์กรให้มากขึ้น

ในแง่ของค่านิยมของคนเราจะพบว่า คนมีอิทธิพลต่อระบบการทำงานขององค์กร และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาอย่างมาก เช่น คนในปัจจุบันมีแนวความคิดใหม่ๆ สภาพแวดล้อมเป็นแรงจูงใจทำให้มีความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองทางจิตใจเพิ่มมากขึ้น แนวความคิดเกี่ยวกับอำนาจควรอยู่บนรากฐานของเหตุผล โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจมากกว่าการกดขี่ ข่มเหง ทำให้เกิดความไม่กล้าและความเกรงใจ แนวความคิดเกี่ยวกับค่านิยมจะเปลี่ยนจากการมองคนเป็นเครื่องจักรให้กลายเป็นทำอย่างไรจึงจะทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

การพัฒนาองค์กรมิได้หมายถึงการพัฒนาแต่เฉพาะองค์กรที่มีปัญหาเท่านั้น หากแต่องค์กรที่มีความเจริญรุ่งเรืองอยู่แล้วก็ควรได้รับพัฒนาให้เจริญยิ่งขึ้น เพราะเมื่อใดที่คิดว่าองค์กร

ของตนมีความเจริญและมีการพัฒนาที่ดีแล้วจึงหยุดนิ่ง ก็เท่ากับว่ากำลังเดินถอยหลังตลอดเวลา ผู้บริหารจึงควรมีการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยอาศัยหลักการดังนี้

1. **กำหนดเป้าหมาย (Goal Setting)** ควรมีการประชุม อภิปราย เพื่อกำหนดนโยบายร่วมกันทั้งฝ่ายผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรอย่างชัดเจน และตรงไปตรงมา
2. **ความเข้าใจในสถานการณ์ (Understand Relations)** ต้องอาศัยความเข้าใจร่วมกัน เพราะความต้องการของบุคคลจะเป็นตัวอิทธิพลอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมการทำงาน
3. **การปรับปรุงสัมพันธภาพ (Improving Relations)** การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในองค์กรถือเป็นผลพลอยได้ขององค์กร แต่ไม่ว่าคนในองค์กรจะมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันหรือไม่ก็ตาม ควรได้รับการเปิดเผย เพื่อให้ต่างฝ่ายได้รู้ถึงปัญหา เมื่อรู้ถึงปัญหาทุกคนจะพยายามปรับตัวเข้าหากันและตั้งใจทำงานมากขึ้น
4. **ให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วม** ในการดำเนินการ การแก้ปัญหา การตัดสินใจ การให้ความสนับสนุนและความร่วมมือ ทั้งนี้ควรคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลง การแก้ปัญหา ระบบการทำงานของมนุษย์ขึ้นอยู่กับดุลยภาพของงาน (Balance of force) ภายในระบบของหน่วยงานนั้นๆ
5. **การเชื่อมโยง (Linking)** แนววิทยาศาสตร์การพัฒนากิจการ คือ ความสามารถในการโน้มน้าวคนในหน่วยงานให้มีความเข้าใจที่ดีต่อกันมากที่สุด

ขั้นตอนและกระบวนการพัฒนากิจการ

กระบวนการพิเศษที่จะเปลี่ยนแปลงองค์กร ก็คือ การพัฒนากิจการตามกระบวนการเปลี่ยนแปลง โดยทีมที่ปรึกษาจะต้องเก็บรวบรวมข้อมูล การพิจารณาข้อผิดพลาด การป้อนกลับ และการประเมินผลอย่างเป็นทางการ ซึ่งขั้นตอนการพัฒนากิจการสามารถแบ่งออกได้เป็น 7 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดปัญหา (Problem recognition) เป็นการเริ่มต้นพัฒนาองค์กร โดยที่ผู้บริหารระดับสูงจะต้องกำหนดปัญหาต่างๆ ภายในองค์กร และสิ่งที่ต้องการแก้ไข ปัญหา ถ้าหากผู้บริหารระดับสูงมีความต้องการที่จะแก้ไขก็ถือว่าเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระบบการพัฒนากิจการและเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญสูงสุด

ขั้นตอนที่ 2 การส่งต่อให้กับทีมที่ปรึกษา (Entry of change agent) ทีมที่ปรึกษาจะนำปัญหามาวิเคราะห์พร้อมหาทางแก้ไขและเปลี่ยนแปลง บุคคลภายในองค์กรและภายนอกองค์กรมีส่วนร่วมในการเข้ามาช่วยแก้ไขปัญหขององค์กร

ขั้นตอนที่ 3 การรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ปัญหา (Data collection and problem diagnosis) การทำงานของสมาชิกภายในองค์กร ทีมที่ปรึกษาจะมีการตรวจสอบเอกสาร

ภายในองค์กร และใช้ในการสัมภาษณ์ทำแบบสอบถาม และสังเกตข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรและปัญหาที่เกิดขึ้น ต่อจากนั้นทีมที่ปรึกษาก็จะเลือกผู้จัดการให้ช่วยในการตรวจสอบข้อมูลและวิเคราะห์ปัญหา เบื้องต้นว่าเกิดจากสาเหตุอะไร ลักษณะของปัญหาและการขยายตัวของปัญหา ส่วนทีมที่ปรึกษาอาจจะมีการสอบถามผู้จัดการบางท่านให้จัดเตรียมข้อมูลป้อนกลับของการวิเคราะห์ปัญหาเบื้องต้น

ขั้นตอนที่ 4 การปรับแผนสำหรับเปลี่ยนแปลง (Development of plan for change)

ทีมที่ปรึกษาจะทำงานร่วมกับผู้จัดการหลัก เพื่อกำหนดเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลง โดยการสร้างและประเมินทางเลือกในการทำกิจกรรมต่างๆ และตัดสินใจเลือกทางที่เหมาะสมที่สุด ในระหว่างนั้นจะมีการปรับแผนให้เหมาะสมกับองค์กร

ขั้นตอนที่ 5 การดำเนินการเปลี่ยนแปลงในเบื้องต้น (Change implementation)

คัดเลือกวิธีที่เหมาะสมและนำไปปฏิบัติ ขั้นตอนนี้จะได้รับการตอบสนองตามขั้นตอนการเปลี่ยนแปลง สามารถที่จะเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง บุคคล วัฒนธรรม และสภาวะการทำงานอื่นๆ

ขั้นตอนที่ 6 การทำให้มั่นคงและจัดทำให้มีขึ้น (Stabilization and institutionalization)

หมายถึง การปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและจริงจัง โดยผู้บริหารระดับสูงจะต้องให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และพิจารณาผลการเปลี่ยนแปลงภายหลังจากที่ได้นำวิธีใหม่มาใช้พัฒนาองค์กร โดยพิจารณากิจกรรมแต่ละวัน

ขั้นตอนที่ 7 การป้อนกลับและการประเมินผล (Feedback and evaluation)

หลังจากการเปลี่ยนแปลงที่ได้ปฏิบัติมาเป็นเวลานาน ทีมที่ปรึกษาจะต้องมีการเก็บรวบรวมข้อมูลใหม่ เพื่อเปรียบเทียบกับข้อมูลเก่า และวิเคราะห์ข้อผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น จากนั้นก็จะมีการประเมินผล ขั้นตอนนี้สามารถที่จะปรับปรุงขั้นตอนในกระบวนการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้ หากผลการวิเคราะห์ออกมาว่าขั้นตอนใดยังไม่เหมาะสมก็ให้แก้ไขใหม่ ถึงแม้ว่าสภาพแวดล้อมบางอย่างเราจะควบคุมไม่ได้ แต่องค์กรก็สามารถที่จะเอาชนะได้ เป็นผลมาจากการทดลองปฏิบัติ ผู้บริหารระดับสูงควรจะตระหนักว่า การที่องค์กรมั่นคงและการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นเกิดจากการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร

วัตถุประสงค์ในการพัฒนาองค์กร

การพัฒนาองค์กรของหน่วยงานแต่ละหน่วยงานนั้นมีวัตถุประสงค์ไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งลักษณะปัญหาตลอดจนแนวทางการวางยุทธศาสตร์ในการเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาตามเป้าหมายขององค์กรไม่เหมือนกันกับประสบการณ์และทักษะของผู้บริหาร การเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาองค์กรนั้นมุ่งเน้นในหัวข้อต่อไปนี้

1. การสร้างระบบหรือปรับระบบในสายการทำงานให้ยืดหยุ่นได้ตามลักษณะงาน

2. การแก้ปัญหาาร่วมกัน เพราะการทำงานทุกอย่างย่อมมีปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้นเสมอ

ฉะนั้นการแก้ปัญหาในหน่วยงานนั้นทางที่ดีที่สุดคือทำให้สมาชิกในหน่วยงานร่วมกันหาแนวทางด้วยวิธีการสร้างบรรยากาศที่เปิดเผยทั่วทั้งองค์การ

1. ขจัดความขัดแย้งหรือการแข่งขันให้อยู่ในขอบเขตของแต่ละคน
2. ระบบการให้รางวัลหรือความดีความชอบ เน้นความก้าวหน้าของบุคลากรและประสิทธิภาพของงานเป็นหลัก

3. มุ่งเน้นสร้างความเชื่อมั่นและรู้สึกร่วมกันว่าเป็นเจ้าขององค์การร่วมกัน องค์การมิใช่เป็นของใครคนใดคนหนึ่ง แต่เป็นของทุกคน

4. ความสอดคล้องในการบริหารคนกับบริหารเป้าหมายขององค์การเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

5. สมาชิกพร้อมที่จะเผชิญปัญหา สามารถแก้ปัญหาโดยทีมงาน และการแก้ปัญหาเพื่อกลุ่มมากกว่าพยายามบ่ายเบี่ยงหรือไม่ยอมรับว่ามีปัญหาในองค์การ การตอบปัญหา เน้นการตอบปัญหาแบบเสริมสร้างมากกว่าขัดแย้ง

6. เพื่อพัฒนาบุคคลและพฤติกรรมของกลุ่มงาน ได้แก่ การติดต่อสื่อสารและการประสานงาน มีการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหน่วยงานในองค์การ ฯลฯ

7. เพื่อให้มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่โดยมีการวางแผนและปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด

การแบ่งโครงสร้างขององค์การ

การจัดโครงสร้างขององค์การ ควรมีการจัดระเบียบ โครงสร้างขององค์การดังนี้

1. การจัดโครงสร้างของแผนกตามการบริหาร โดยยึดตามลักษณะโครงสร้างของการผลิต การบริการหรือการตลาดที่คล้ายคลึงกัน

2. การจัดโครงสร้างของแผนกตามงาน โดยยึดตามลักษณะของงานที่คล้ายคลึงกัน

3. การจัดโครงสร้างตามสถานที่ โดยยึดตามลักษณะของพื้นที่ที่แตกต่างกัน หรือสภาพทางภูมิศาสตร์ ระดับการจัดองค์การและขนาดของการจัดการ จุดประสงค์ของการจัดองค์การคือ การที่ผู้บริหารต้องการให้พนักงานในระดับต่างๆ ได้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นถ้าองค์การมีขนาดใหญ่และซับซ้อน การทำงานก็จะไม่มีประสิทธิภาพ เกิดความขัดแย้ง และมีอุปสรรคนานับประการ จึงทำให้ผู้บริหารมีความจำเป็นที่จะต้องมีการจำกัดระดับการบังคับบัญชา และขนาด

ขององค์การให้มีขนาดที่เหมาะสมไม่ใหญ่หรือเล็กเกินไป องค์การที่มีขนาดใหญ่จะมีข้อเสียในเรื่องของการปรับตัวค่อนข้างจะล่าช้า ไม่สามารถจะแข่งขันกับผู้อื่นได้ แต่ถ้าหากองค์การมีขนาดเล็กเกินไป ต้นทุนในการจัดการทรัพยากรต่างๆ ก็จะมีน้อย องค์การก็จะมีการขยายตัวได้ช้า

การเลือกขนาดขององค์การ (Choosing the span) ผู้บริหารหรือผู้ประกอบการจะต้องศึกษาและพิจารณาถึงโครงสร้างขององค์การของตนเองว่ามีความซับซ้อนมากน้อยเพียงใด หรือมีสายการบังคับบัญชาที่ระดับชั้นซึ่งจะเป็นอุปสรรคต่อการรายงาน (Reporting) การปฏิบัติงาน (Operation) การสั่งการ (Directing) การควบคุม (Controlling) หรือไม่ จำนวนชั้นเท่าไรจึงจะเหมาะสมเป็นที่คาดการณ์ได้ยาก Lyndall Urwick พบว่าสายการบังคับบัญชาที่มีชั้นตอนหรือระดับย่อยในการบังคับบัญชาที่ดีที่สุด คือ 4 ชั้น ส่วนระดับต่ำสุดขององค์การ ถูกมอบหมายให้รับผิดชอบต่อการทำหน้าที่เฉพาะหรือดูแลไม่ควรเกิน 8 หรือ 12 ชั้น

ปัญหาของระดับชั้นขององค์การ (Problem with organization levels) มีแนวโน้มว่าการพิจารณาองค์การ ต้องวิเคราะห์ถึงประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละแผนกจากบนสุดถึงล่างสุด โดยวิธีการแบ่งกิจกรรมกันทำลดหลั่นลงมา โดยส่วนบนจะทำหน้าที่ในเรื่องของการวางแผน

การวิเคราะห์ ส่วนล่างจะทำหน้าที่ในการปฏิบัติการ ถ้าสายการบังคับบัญชามีมาก จะก่อให้เกิดปัญหาตามมา เป็นสิ่งไม่พึงประสงค์ขององค์การ เช่น มีการใช้จำนวนบุคลากรมากเกินไป ทำให้เสียค่าใช้จ่ายในการจ้างงานและยังต้องซื้อสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ มากมาย เช่น เครื่องอำนวยความสะดวกในสำนักงาน ทำให้ต้นทุนดำเนินงานสูงขึ้น นอกจากนี้ยังทำให้การติดต่อสื่อสารไม่สะดวกเนื่องจากมีความซับซ้อน การสื่อความหมายอาจผิดพลาดไปจากที่ต้องการ การควบคุมดูแลไม่ทั่วถึงทำให้แผนงานที่วางไว้ไม่ประสบผลสำเร็จ แต่ถ้าองค์การมีการจัดระดับองค์การที่สั้นเข้า การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับพนักงานทำได้โดยตรง โอกาสสื่อความผิดพลาดก็จะมีน้อย การควบคุมให้พนักงานปฏิบัติตามแผนก็ง่าย ปัจจุบันองค์การส่วนใหญ่จะมีการ reengineering ภายในองค์การเพื่อให้เกิดความทันสมัย กระชับรวดเร็ว สามารถที่ปรับตนเองให้เข้ากับสภาพการที่จะบอกว่าองค์การขนาดใดควรมีที่ระดับชั้นการบังคับบัญชานั้นเป็นคำตอบที่ยาก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างที่มีผลกระทบต่อปัจจัยมูลฐาน เช่น ความสามารถในการเรียนรู้ การเข้ากับคนอื่น การสั่งการ ความซื่อสัตย์ และการยอมรับนับถือ สิ่งที่สำคัญที่สุดขึ้นอยู่กับว่า ผู้บริหารจะจัดสรรเวลาอย่างไร ดังจะแสดงในตารางประกอบคำอธิบายต่อไปนี้

ตาราง 1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขนาดของการควบคุม

แบบแคบ (Narrow spasm)	แบบกว้าง (Wide spasm)
1. ไม่สนับสนุนให้เข้ารับการอบรม	1. สนับสนุนให้เข้ารับการอบอย่างสม่ำเสมอ
2. การมอบหมายอำนาจหน้าที่น้อยและไม่ชัดเจน	2. การมอบหมายอำนาจชัดเจน
3. ไม่มีการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ให้ปฏิบัติตามมาตรฐานที่วางไว้	3. มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขวัตถุประสงค์จัดทำมาตรฐานใหม่
4. มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ทั้งสภาพแวดล้อม ภายในและภายนอก	4. มีการเปลี่ยนแปลงช้าทั้งสภาพแวดล้อม ภายในและภายนอก
5. การติดต่อสื่อสาร เทคนิค รวมถึงคำสั่งต่างๆ ทำได้ยาก	5. มีการใช้เทคนิคที่เหมาะสมกับโครงสร้างขององค์การหรือติดต่อกันโดยใช้คำพูดแทนการเขียน
6. การปฏิบัติระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องทำได้ยาก	6. การปฏิบัติต่อกันกระทำได้ง่าย
7. การประชุมไม่ค่อยได้ผล	7. การประชุมได้ผลดีกว่า
8. ผู้จัดการส่วนมากไม่ค่อยมีความสามารถและไม่ผ่านการอบรม	8. ผู้จัดการจะมีความสามารถ และผ่านการอบรม
9. ลักษณะงานซ้ำซ้อนกัน	9. ลักษณะการแบ่งงานชัดเจน

1. การฝึกอบรม (Training of subordinates) องค์การควรจะมีการฝึกอบรมผู้ได้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน แต่การฝึกอบรมจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ว่าเป็นงานลักษณะใด และขึ้นอยู่กับงบประมาณ

2. การมอบหมายอำนาจหน้าที่ต้องชัดเจน (Clarity of delegation of authority) ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่เห็นว่าสมควรให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้กระทำแทน และควรจะมีมอบหมายทั้งอำนาจและการตัดสินใจไม่ควรจะมีมอบแต่จะ ต้องมอบอำนาจให้เขาด้วย และการมอบหมายงานจะต้องชัดเจนว่าจะให้เขาทำอะไรและใช้เวลาในการทำงานเท่าไร แต่วิธีการทำควรให้เขาเป็นผู้คิดเองและควรให้คำแนะนำในกรณีที่เคยเกิดปัญหาหรือคาดว่าจะเกิดเท่านั้น

3. ความชัดเจนของแผน (Clarity of plan) ผู้บริหารมีหน้าที่หลักในการวางแผน เพื่อจะได้วางแผนให้ครอบคลุมทุกสิ่งในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นวัตถุประสงค์ ทรัพยากรต่างๆ อำนาจหน้าที่ของแต่ละฝ่าย กฎระเบียบต่างๆ ในองค์การ ผู้บริหารจะกำหนดไว้อย่างละเอียดและชัดเจน เพื่อไม่ให้ผู้ปฏิบัติเกิดการสับสน

4. การใช้จุดประสงค์มาตรฐาน (Use of objective standard) ผู้จัดการจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การให้แน่นอนและตั้งเป็นมาตรฐาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติดำเนินการตามวัตถุประสงค์ได้อย่างถูกต้อง แต่ในการกำหนดวัตถุประสงค์จะต้องสามารถปรับเปลี่ยนให้รับกับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น

5) เทคนิคการติดต่อสื่อสาร (Communication techniques) ผู้บริหารควรมีทักษะในการติดต่อสื่อสารเพราะการมอบหมายงานจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการสื่อความหมายและเทคนิคในการสื่อสาร องค์การขนาดใหญ่มักจะมีข้อผิดพลาดในเรื่องของการสื่อสารที่คลาดเคลื่อนได้ง่าย

6. จำนวนของการติดต่อระหว่างบุคคลในฝ่ายต่างๆ (Amount of personal contact needed) ลักษณะโครงสร้างขององค์การแบบกว้างเหมาะสำหรับองค์การที่มีการติดต่อสื่อสารกันมาก ทั้งนี้เพราะจะช่วยทำให้ไม่เสียเวลาในการสื่อสารและยังลดความผิดพลาดลงได้

7. ความผันแปรของระดับขององค์การ (Variation by organization) ระดับขององค์การอาจมีการเปลี่ยนแปลงไปตามกิจกรรมขององค์การที่เพิ่มขึ้น เช่นมีการผลิตสินค้าหลายประเภทขึ้น องค์การก็จำเป็นต้องมีหน่วยย่อยต่างๆ เพื่อรองรับผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ในหน่วยผลิตที่เพิ่มขึ้นนี้ ผู้บริหารจะต้องเข้าไปควบคุมสั่งการให้ทั่วถึงด้วยเพื่อไม่ให้เกิดจุดบกพร่อง

กระบวนการบริหาร

ปัจจัยส่งผลเมื่อมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงระบบใดๆ ในองค์การ ย่อมส่งผลกระทบต่อระบบอื่นในองค์การเสมอ มีผู้กล่าวว่าประสิทธิภาพของงานจะมุ่งตรงไปสู่ถนนที่ตัดผ่านการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นหากมีการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนามักมีปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดในสิ่งต่อไปนี้

1. เกิดบทบาทและเป้าหมายใหม่ขึ้นในองค์การ
2. การประเมินค่าของคนในองค์การสูงขึ้น
3. การวินิจฉัยสถานการณ์จะได้มาจากการสังเกตจากคนหลายกลุ่ม
4. เกิดการแสวงหาการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
5. เกิดการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม
6. คนทุกคนในองค์การสามารถระบายความทุกข์ร้อนใจได้
7. เกิดประสบการณ์ใหม่ขึ้น
8. มีการประกาศเป้าหมายใหม่
9. เริ่มมีการวางแผนเป็นระยะๆ
10. สมาชิกเริ่มรู้ตัวเองว่ามีอะไรบ้างที่ตนยังไม่รู้

11. ตัดสินใจร่วมกันและสำนึกคิดว่า ต้องทำงานร่วมกัน ไม่ใช่ทำงานบนคน
12. พบเป้าหมายที่เป็นจริง แต่ทุกคนมีความเสี่ยงมากขึ้น
13. สามารถปลดปล่อยระบบเก่า (Unfreezing) กลายเป็นเกิดสิ่งใหม่ๆ ขึ้น

สรุป

องค์การจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ความคิดสร้างสรรค์จะเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยเกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ ก่อให้เกิดผลิตภัณฑ์ใหม่ ผลงานใหม่ การให้บริการระบบใหม่ ที่จะตอบสนองความต้องการของลูกค้า ปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง อาทิ สภาพแวดล้อมทั่วไป การเมือง เศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคม ผู้บริหารจึงควรจะต้องแสวงหาความคิดใหม่ๆ องค์ความรู้ใหม่ เพื่อพัฒนาองค์กรต่อไปให้ประสบความสำเร็จ (ที่มา: www.thailandindustry.com สืบค้นวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2554)

ทฤษฎีการบริหาร

คำว่า “การบริหาร”(Administration) ใช้ในความหมายกว้าง ๆ เช่น การบริหารราชการ อีกคำหนึ่งคือ “การจัดการ”(Management) ใช้แทนกันได้
กับคำว่า การบริหาร ส่วนมากหมายถึง การจัดการทางธุรกิจมากกว่าโดยมีหลายท่านได้ระบุดังนี้
Peter F Drucker : คือ ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2542: 2)

Herbert A. Simon : กล่าวว่่าคือ กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกัน ดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2542: 2)

การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ กล่าวคือ ผู้บริหารไม่ใช่เป็นผู้ปฏิบัติ แต่เป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติงานจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว (Simon)

การบริหาร คือ กระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (Sergiovanni)

การบริหาร คือ การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่รวมปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Barnard)

การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้

กระบวนการอย่างมีระบบและให้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม (สมศักดิ์ คงเที่ยง , 2542 : 1)

ส่วนคำว่า “การบริหารการศึกษา” หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคน

การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์

การบริหารเป็นสาขาวิชาที่มีการจัดการระเบียบอย่างเป็นระบบ คือ มีหลักเกณฑ์ และทฤษฎีที่พึงเชื่อถือได้ อันเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เพื่อประโยชน์ในการบริหาร โดยลักษณะนี้ การบริหารจึงเป็นศาสตร์ (Science) เป็นศาสตร์สังคม ซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์แต่ถ้าพิจารณาการบริหารในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะของผู้บริหารแต่ละคน ที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม การบริหารก็จะมีลักษณะเป็นศิลป์

ทฤษฎีด้านวิชาการ

ซุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2547, 25) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ จำเป็นต้องอาศัย ทั้งศาสตร์และศิลป์มาประยุกต์ใช้ ให้เหมาะสมกับธรรมชาติขององค์กร ผู้บริหารต้องสร้างทักษะ ในการบริหาร เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

ในการบริหารงานวิชาการ ทฤษฎีการบริหารของ Henri Fayol สามารถนำมาใช้ในการบริหารงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมุ่งเน้นให้ความสำคัญในการบริหารจัดการ Henri Fayol เป็นชาวฝรั่งเศสและเป็นผู้นำคนหนึ่งในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร ฟาโยล ทำงานอยู่ในโรงงานแร่และโลหะ เขาได้รับความสำเร็จอย่างงดงามในการบริหารงาน ฟาโยล ได้ช่วย กอบกู้สถานการณ์อันสิ้นหวังของบริษัท จนทำให้มีผลกำไรงดงาม แนวคิดของ ฟาโยล อยู่ที่การแสวงหา กฎเกณฑ์ในการบริหารงานที่มีลักษณะเป็นสากล ซึ่งหลักเกณฑ์ดังกล่าวนี้ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับนักบริหารที่ต้องมีภาระหน้าที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อองค์กร ฟาโยล ได้เสนอองค์ประกอบขั้นมูลฐานของการบริหารไว้ ดังนี้

1. การวางแผน (To plan)
2. การจัดองค์กร (To organize)
3. การบังคับบัญชา (To command)
4. การประสานงาน (To coordinate)
5. การควบคุม (To control)

นอกจากนี้ ฟาโยล ยังได้เสนอหลักการสำหรับผู้บริหารที่ควรนำไปใช้ในการบริหารงาน อีก 4 ประการ ดังนี้

1. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบต่อผลงานที่อยู่ในขอบข่ายความรับผิดชอบของตน แม้ว่าภาระหน้าที่นั้นจะได้มอบหมายให้แก่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติจัดทำก็ตาม ข้อพึงระลึกในการมอบหมายงาน คือ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบจะต้องได้สัดส่วนกัน

2. เอกภาพในการบริหารงานเป็นสิ่งจำเป็นที่นักบริหารจะต้องสนใจ และจัดให้มีขึ้นในหน่วยงานของตน หน่วยงานใดที่ขาดเอกภาพในการบังคับบัญชาจะเกิด ความยุ่งยากสับสนในการปฏิบัติงาน

3. การบริหารงานขององค์กรจะต้องจัดให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน เพื่อบรรลุเป้าหมายหลักขององค์กร แม้ว่าองค์กรนั้นจะมีหลายหน่วยงานก็ตาม แต่วัตถุประสงค์หลักขั้นพื้นฐานขององค์กรย่อมตรงกัน และนักบริหารต้องจัดให้ หน่วยงานทุกหน่วยที่อยู่ในความรับผิดชอบปฏิบัติสนองวัตถุประสงค์หลักขององค์กรเสมอ

4. นักบริหารจะต้องแสวงหา วิธีการที่จะอำนวยความสะดวกและประหยัดต่อการบริหาร

ฟาโยล ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ Gangplanks อันเป็นแนวบริหารที่จะ ช่วยลดขั้นตอนการทำงานให้สั้นเข้า การติดต่อรายงานให้การดำเนินงาน ไปตามสายการบังคับบัญชา บางกรณีเป็นสิ่งที่ไร้ประโยชน์ สิ้นเปลืองและก่อให้เกิดความชักช้าในการปฏิบัติงาน

อย่างไรก็ดี ข้อเสนอที่น่าสนใจอันเกิดจากแนวคิดของ ฟาโยล คือ หลักการเกี่ยวกับการบริหาร 14 ประการ ที่ผู้บริหารควรเอาใจใส่ ได้แก่

1. การแบ่งแยกการทำงาน (Divison of work)
2. อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน (Authority)
3. วินัยจรรยา (Discipline)
4. เอกภาพในการควบคุม (Unity of command)
5. เอกภาพในการอำนวยการ (Unity of direction)
6. ประโยชน์ส่วนตนต้องรองจากประโยชน์ขององค์กร (Sumordina of individual to general interest)
7. ผลประโยชน์ตอบแทน (Remuneration)
8. การรวมอำนาจมาไว้ในส่วนกลาง (Centraliztion)
9. สายการบังคับบัญชา (Chain of command)
10. คำสั่งและระเบียบข้อบังคับ (Order anregulation)

11. ความเสมอภาค (Equity)
12. ความมั่นคงในการทำงาน (Stability of personel)
13. ความดำริริเริ่มในการทำงาน (Initiative)
14. ความยึดมั่นและร่วมแรงร่วมใจ (Esprit de corps)

ข้อที่น่าสังเกต จากทฤษฎีและหลักเกณฑ์การจัดการของ ฟาโยล จะมุ่งแสวงหาวิธีการที่ดีที่สุดในการบริหารที่จะมีลักษณะเป็นสากล สามารถนำไปใช้ได้ทุกองค์การ ฟาโยล มุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานในระดับผู้บังคับบัญชาเป็นส่วนใหญ่

ทฤษฎีการบริหารของ ฟาโยล มีความเหมาะสมกับการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

ในการบริหารงานวิชาการ มีขั้นตอนหรือกระบวนการในการบริหารงานที่มุ่ง ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ฟาโยลได้กำหนดขั้นตอนในการบริหารงานที่เหมาะสมกับการบริหารงานวิชาการไว้ 5 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุม ดังนี้

1. การวางแผน เป็นกระบวนการที่สำคัญในการบริหาร เป็นภาระหน้าที่และเป็นการใช้ศิลปะของภาวะผู้นำที่สำคัญที่สุดประการหนึ่ง ดังนั้นในการบริหารงานวิชาการจึงจำเป็นต้องทราบถึงหลักสำคัญในการวางแผน เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้ได้ผลยิ่งขึ้น

2. การจัดองค์การ เป็นกระบวนการที่จัดตั้งขึ้นเพื่อความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ที่จะสามารถทำให้องค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วย คน (people) หน้าที่การงาน (Function) และปัจจัยทางกายภาพต่างๆ (Physical Factors) ขององค์การ หรือการบริหารงานวิชาการ

3. การบังคับบัญชา เป็นการบริหารงานวิชาการ ตามอำนาจหน้าที่ ตามระเบียบแบบแผน วิธีการและมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดขึ้น โดยอาศัยศิลปะการเป็นผู้นำ หลักมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

4. การประสานงาน เป็นเรื่องของการร่วมมือในการบริหารงานวิชาการ เป็นเรื่องเกี่ยวกับภาระทางใจที่สำคัญ ดังนั้น การประสานงานจึงเป็นการประสานใจที่มีส่วนสำคัญ ในการส่งผลให้การบริหารงานวิชาการบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

5. การควบคุม เป็นการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงาน และความก้าวหน้าในการบริหารงานวิชาการเกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลง การพัฒนางาน และผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน เพื่อแก้ไข ปรับปรุง และเป็นข้อมูลในการพัฒนางานต่อไป

จากที่กล่าวมา พอสรุปได้ว่า ทฤษฎีการบริหารของ ฟาโยล ซึ่งเป็นกระบวนการในการวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุม มีความเหมาะสมใน

การบริหารงานวิชาการอย่างยิ่ง เป็นวิธีการบริหารงานวิชาการที่เป็นสากล มีขั้นตอนหรือกระบวนการบริหารงานที่ต่อเนื่อง สามารถประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล นำไปสู่การพัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาการขององค์กรในที่สุด

ทฤษฎีด้านการบริการ

บริการสาธารณะ (public service) หมายถึง กิจกรรมทุกประเภทที่รัฐจัดทำขึ้น เพื่อสนองความต้องการส่วนรวมของประชาชน อาจแบ่งออกได้ 2 ประเภท คือ กิจ การที่ตอบสนองความต้องการได้รับความปลอดภัยอย่างหนึ่ง และกิจการที่ตอบสนอง ความต้องการในด้านความสะดวกสบายในการดำเนินชีวิต

การให้บริการ (public service delivery) หมายถึง การที่รัฐได้กระจายสินค้าสาธารณะให้กับคนในสังคมเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น (มณีวรรณ คันไทย อ้างถึงใน อรรถ ชล ทรัพย์ทวี 2538, 11)

พฤติกรรมของการให้บริการ เป็นการศึกษาถึงการกระทำ กริยาอาการ ของผู้ให้บริการ คือเจ้าหน้าที่ขององค์กรที่แสดงออกในขณะที่ให้บริการแก่ผู้มารับบริการ

กุลชน ธนาพงศธร (อ้างถึงใน อรรถชล ทรัพย์ทวี 2538, 13) เห็นว่าหลักการให้บริการประกอบด้วยหลักความสอดคล้องของความต้องการของคนเป็นส่วนใหญ่ใน สังคม กล่าวคือ การบริการและประโยชน์ของการบริการที่องค์กรจัดให้ นั้น จะต้องตอบสนองความต้องการของคนหมู่มาก ไม่เลือกเฉพาะเจาะจง เฉพาะกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง คนใดคนหนึ่งมิฉะนั้นแล้วนอกจากจะไม่เกิดประโยชน์สูงสุดในการเอื้ออำนวยประโยชน์ และบริการแล้ว ยังไม่คุ้มค่ากับการดำเนินการในการให้บริการนั้น ๆ อีกด้วย

หลักความสม่ำเสมอ กล่าวคือ การให้บริการต้องดำเนินไป อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ไม่ใช่ตามความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน

หลักความเสมอภาค การบริการที่องค์กรจัดให้ นั้น ต้องให้แก่ผู้มาใช้บริการทุกคนอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ไม่มีการให้สิทธิแก่บุคคลหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเป็นพิเศษ โดยแตกต่างจากกลุ่มคนอื่น ๆ อย่างเห็นได้ชัด

หลักความประหยัด ค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการบริการ จะต้องไม่มากกว่าผลที่ได้รับหลักความสะดวก การบริการที่ให้ผู้รับบริการ จะต้องปฏิบัติได้ง่าย สะดวกสบาย สิ้นเปลืองทรัพยากรไม่มากนัก และไม่สร้างความยุ่งยากใจให้แก่ทั้งผู้ให้บริการ และผู้รับบริการมากเกินไป

องค์ประกอบของงานบริการ

รพี แก้วเจริ และ ทิตยา สุวรรณชฎ (อ้างถึงใน รัชยา กุลวานิชไชยนันท์ 2534, 14) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพของงานด้านธุรกิจและด้านรัฐกิจนั้น จุดใหญ่อยู่ที่กำไร กับความพึงพอใจของประชาชนกอทเบิร์ก (Gothberg อ้างถึงใน รัชยา กุลวานิชไชยนันท์ 2535, 13) ได้ให้ความเห็นว่า งานบริการต้องประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ประการด้วยกัน

1. คุณภาพของทรัพยากร ต้องเลือกสรรแล้วว่าสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้ และมีคุณภาพที่ดี
2. คุณภาพของบุคลากรผู้ให้บริการ ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการให้บริการด้านนั้น ๆ เป็นอย่างดี
3. การสื่อสาร เช่น การสื่อสารระหว่างผู้ให้และผู้รับบริการ ต้องสามารถสื่อความหมายให้เข้าใจกันได้เป็นอย่างดี โดยการใช้ภาษา หรือสัญลักษณ์ ต่าง ๆ

แนวคิดเกี่ยวกับอุปกรณ์การสื่อสารและเทคโนโลยีที่ใช้ในงานสืบสวน

การสื่อสาร (communication) คือ กระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารระหว่างบุคคลต่อบุคคลหรือบุคคลต่อกลุ่ม โดยใช้สัญลักษณ์ สัญลักษณ์ หรือพฤติกรรมที่เข้าใจกัน โดยมีองค์ประกอบ คือ ผู้ส่งสาร สาร สื่อ ผู้รับสาร

วิธีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล
2. การตรวจสอบข้อมูล เมื่อรวบรวมข้อมูลได้แล้ว จำเป็นต้องตรวจสอบข้อมูลดูแลเรื่องความถูกต้อง มีการตรวจทานหรือแก้ไขข้อมูลให้ถูกต้อง ข้อมูลที่จัดเก็บต้องมีความถูกต้องน่าเชื่อถือ
3. การรวบรวมเป็นแฟ้มข้อมูล การรวบรวมข้อมูลที่เก็บไว้ให้เป็นแฟ้มข้อมูลเป็นขั้นตอนที่สำคัญ ตอนหนึ่ง เพื่อให้การดำเนินการในขั้นต่อไปจะได้สะดวกและรวดเร็วขึ้น
4. การจัดเรียงข้อมูล ข้อมูลที่เก็บไว้เป็นแฟ้มควรมีการจัดเรียงลำดับข้อมูล เพื่อสะดวกต่อการค้นหา หรืออ้างอิงในภายหลัง
5. การคำนวณ ข้อมูลที่จัดเก็บมีทั้งข้อมูลที่เป็นตัวอักษร ข้อความ และตัวเลข ดังนั้นอาจมีความจำเป็น ในการคำนวณตัวเลขที่ได้มาจากข้อมูล เช่น หาค่าเฉลี่ย หาผลรวม
6. การทำรายงาน การสรุปทำรายงานให้ตรงกับความต้องการของการใช้งาน จะทำให้การใช้สารสนเทศ มีประสิทธิภาพและรวดเร็วขึ้น

7. การจัดเก็บ ข้อมูลที่สำรวจหรือรวบรวมมา และมีการประมวลผลให้เป็นสารสนเทศ จะต้องดำเนินการ จัดเก็บเอาไว้เพื่อใช้งานในภายหลัง
8. การทำสำเนา หากต้องการใช้ข้อมูลก็สามารถคัดลอกหรือทำสำเนาขึ้นมาใหม่ได้
9. การแจกจ่ายและการสื่อสารข้อมูล เมื่อต้องการแจกจ่ายข้อมูลให้ผู้อื่นใช้สามารถกระทำการแจกจ่าย ได้โดยง่าย เทคโนโลยีสื่อสารสมัยใหม่ทำให้จัดส่งข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว

อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการสืบสวน

1. วิทยุสื่อสาร
2. โทรศัพท์วงจรปิด
3. กล้องถ่ายภาพ-ซูม
4. กล้องส่องทางไกล
5. ยานพาหนะ
6. เทปอัดเสียง
7. เครื่องดักฟังทางโทรศัพท์
8. อุปกรณ์การปลอมตัว
9. เครื่องดักฟังการสนทนา
10. เสื้อเกราะ
11. อาวุธ

ทฤษฎีแนวคิดด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพในงานสืบสวน

ทฤษฎีการพัฒนาในด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ

ทฤษฎีธรรมาภิบาล Good Governance

คำว่า Good Governance มีชื่ออย่างเป็นทางการครั้งแรกเมื่อปี 1989 ในรายงานเรื่อง Sub Sahara Africa : From Crisis to Growth ซึ่งเป็นรายงานที่ธนาคารโลกพยายามวิเคราะห์ถึงความล้มเหลวของรัฐในแอฟริกาในการพัฒนาประเทศ คำว่า Good Governance เริ่มมีบทบาทในแง่ของโลกาภิวัตน์ก็เพราะทั้งธนาคารโลกและกองทุนเงินระหว่างประเทศต่างเชื่อว่า การพัฒนาอย่างยั่งยืน จะทำไม่ได้เลยหากประเทศนั้นปราศจาก Good Governance หากกล่าวอีกนัยหนึ่งได้มีการผูกโยงคำว่า “การพัฒนา” เข้ากับคำว่า “Good Governance” หรือการกำหนดกลไกอำนาจรัฐในการบริหารจัดการทรัพยากรของประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม

ธนาคารโลกได้สร้างลักษณะของธรรมาภิบาลระดับโลกขึ้น เพื่อให้หน่วยงานและเครือข่ายในองค์กรผลักดันให้ประเทศต่างๆ ดำเนินตามแนวทางธรรมาภิบาลซึ่งลักษณะองค์ประกอบที่กว้างขวางนี้ไม่ได้ชี้ชัดว่าประเทศนั้นๆ จะต้องอยู่ภายใต้ระบบการเมืองการปกครองแบบใดแบบหนึ่งอย่างเฉพาะเจาะจงและพบว่าในช่วงแรกของการใช้คำนี้ยังมีความไม่ลงรอยกันระหว่างองค์กรระหว่างประเทศ แต่เนื่องจากอิทธิพลของธนาคารโลกที่มีอยู่อย่างมากในไม่ช้าคำว่า “ธรรมาภิบาล” จึงเป็นคำที่มีการใช้อย่างแพร่หลาย โดยเฉพาะหลังวิกฤตการณ์เศรษฐกิจของประเทศไทยปี 2540 ก่อนที่จะถูกลืมไปสู่ประเทศต่างๆ อย่างรวดเร็ว

ความหมายของธรรมาภิบาล

ได้มีผู้ให้นิยามความหมายหรือคำจำกัดความ ซึ่งสามารถประมวลสรุปนิยามคำว่า ธรรมาภิบาล (Good Governance) ได้กล่าวคือ

อรพินท์ สพโชคชัย (2541) ได้แปลคำว่า Governance ว่าหมายถึง “กลไกประชารัฐ” ส่วนเมื่อเติมคุณศัพท์ว่า Good แล้วจะกลายเป็น “กลไกประชารัฐ ที่ดี” คำแปลนี้ไม่เป็นที่แพร่หลายแต่คำที่นิยมใช้กันอย่างกว้างขวางคือคำว่า “ธรรมาภิบาล” ซึ่งมีการระบุว่าผู้ที่ให้คำบัญญัติศัพท์นี้คือ ชัยรัตน์ สถานนท์ และ ชिरยุท บัญมิ เป็นผู้ปลุกกระแสคำและแนวคิดนี้ออกสู่สังคม พจนานุกรม American Heritage Dictionary (1982) อธิบายว่า Governance หรืออภิบาลว่าหมายถึง 1) The act , process , or power of governing; governance: 2) The state of being governed ซึ่งเมื่อแปลตรงตามตัวอักษร คือการกระทำกระบวนการ หรืออำนาจในการบริหารปกครอง ซึ่งเมื่อมีรัฐเข้ามาเกี่ยวข้องนั้น มีความหมายครอบคลุมถึงรัฐ (State) และระบบราชการ (Civil Service) และเมื่อมีการนำมาใช้ในองค์กรภาคเอกชน อาจเติมคำว่า corporate governance

อธิบายได้ว่า Williamson (1994) ได้ให้ความสำคัญกับต้นทุนค่าธุรกรรม เป็นหัวใจซึ่งการทำให้ Governance แสดงประสิทธิผลได้มากหรือไม่นั้นต้องขึ้นกับว่าโครงสร้างเศรษฐกิจ สังคมการเมืองและวัฒนธรรมในสังคมนั้นสามารถจะมีอภิบาลที่มีประสิทธิผล หรือไม่อย่างไร ในกราฟที่แสดงชี้ให้เห็นชัดว่า ต้นทุนธุรกรรมมีความสำคัญอย่างไรต่อความเป็นอภิบาล ลักษณะขององค์กรที่มีชีวิตเป็นของตนเองการปรับตัวนั้นมีความสำคัญ ตลอดจนหน่วยงานในภาคเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองมีการปรับตัวอย่างไรให้มีลักษณะของอภิบาลที่มีประสิทธิผล ดังนั้นปัจจัยแวดล้อมทางสถาบันและมโนทัศน์ของปัจเจกชนล้วนมีผลต่ออภิบาลของสังคมนั้น ๆ

หลักการธรรมาภิบาลพื้นฐาน (ที่มา : John Graham, et.al.,2003 อ้างอิงจากวิภาสทองสุทธิ 2551, 52 – 53) หลักการ 5 ประการ ที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากลและใช้กันแพร่หลายในประเทศไทย เป็นของ UNDP

1. หลักนิติธรรมและสิทธิ (Legitimacy and voice)
 - การมีส่วนร่วม
 - มุ่งมดีร่วม
2. ทิศทาง (Direction)
3. ผลการดำเนินงาน (Performance)
 - สสนองความต้องการ การที่สถาบันและกระบวนการต่าง ๆ
 - ประสิทธิภาพ/ประสิทธิผล
4. ความพร้อมรับผิด (Accountability)
5. ความยุติธรรม

หลักพื้นฐานของการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

ประกอบด้วยหลักพื้นฐาน 6 ประการ ดังนี้

1. หลักนิติธรรม หมายถึง การตรากฎหมายที่ถูกต้อง เป็นธรรม การบังคับการให้ เป็นไปตามกฎหมาย การกำหนดกฎ กติกาและการปฏิบัติตามกฎ กติกาที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพความยุติธรรมของสมาชิก
2. หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริมสนับสนุน ให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริ่งใจ อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ
3. หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ
4. หลักความมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และ เสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจในปัญหาสำคัญของประเทศ เช่น การประชาพิจารณ์ การแสดง ประชามติ
5. หลักความพร้อมรับผิด หมายถึง ความตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกใน ความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง การกระตือรือร้น ในการแก้ปัญหา ตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และมีความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการกระทำ ของตน
6. หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้ เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนร่วม เช่น รมรงค์ให้คนไทยมีความประหยัด ใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์ สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ (วิภาส ทองสุทธิ 2551, 125 – 134)

การนำหลักธรรมาภิบาลไปประยุกต์ใช้กับองค์กร

หน่วยงานสืบสวนในฐานะเป็นหน่วยงานสำคัญในกระบวนการยุติธรรม ได้มีการปฏิรูป บทบาท ภารกิจ โครงสร้าง กระบวนการทำงาน และกลไกการบริหาร ให้เป็นกลไกการบริหาร

ทรัพยากรของสังคมที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในการนำภารกิจของรัฐที่มีคุณภาพไปสู่สังคม โดยเน้นการเปลี่ยนทัศนคติ ค่านิยม และวิธีการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ โดยถือเอาภารกิจหลักของสืบสวน “การสืบหาผู้กระทำความผิด ในส่วนของคดีอาญา เพื่อความสงบสุขของบ้านเมือง” เป็นจุดมุ่งหมายในการทำงานและสามารถร่วมทำงานกับประชาชน ตลอดจนองค์กรภาครัฐและเอกชนอื่นๆ ได้อย่างราบรื่น ในส่วนของภาคประชาชนนั้น ต้องสร้างความตระหนักตั้งแต่ระดับปัจเจกบุคคล ถึงระดับกลุ่มประชาสังคมว่า “ผู้ต้องขังนั้นเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและชุมชน และเมื่อพ้นโทษก็จะกลับไปยังสังคมและชุมชนที่เขาเหล่านั้นจากมา ภาคประชาชน ต้องร่วมกันช่วยเหลือแก้ไขและให้การยอมรับอดีตผู้ต้องขังเหล่านั้น เพื่อจะได้เป็นพลเมืองที่ดีเป็นพลังของแผ่นดินที่มีคุณภาพ มีความรู้และความเข้าใจเพื่อที่จะร่วมแรงกายและแรงใจในการสร้างกลไกการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีต่อไป

ปัจจัยที่จะนำไปสู่การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีของหน่วยงานสืบสวน มีองค์ประกอบ 8 ประการ ได้แก่

1. การมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนองค์กรภาคเอกชน และหน่วยงาน ภาครัฐทั้งในและนอกกระบวนการยุติธรรม สามารถแสดงความคิดเห็น เช่น

- สิทธิในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร
- ด้านการกำหนดนโยบาย

2. ความชอบธรรม

3. ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้

4. ความโปร่งใส การปฏิบัติงานของผู้บริหารตลอดจน เจ้าหน้าที่ระดับภาคปฏิบัติ

5. การคาดการณ์ได้

6. การอดทนอดกลั้น

7. การดำเนินการตามหลักนิติธรรม

8. หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล

โครงสร้างของธรรมาภิบาลที่จะนำมาซึ่งการบริหารราชการที่ดี เพื่อนำพาประเทศ ไปในทิศทางเจริญอย่างยั่งยืน ในทางปฏิบัติอาจยังไม่สามารถเห็นผลอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ จำต้องอาศัยระยะเวลา และความร่วมมือของประชาชนทุกคนในประเทศ ที่จะร่วมสร้างสังคมที่มี

ธรรมาภิบาลที่มีคุณภาพ เพื่อให้ลูกหลานไทยในอนาคตได้คงไว้ซึ่งประเทศไทยที่งดงาม อย่างเช่น อดีตที่ผ่านมา มาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ของตำรวจภูธรภาค 9

1. ยึดมั่นในระเบียบวินัย
2. บำบัดทุกข์ บำรุงสุข ให้กับประชาชน การอำนวยความสะดวก
3. การทำงานเป็นทีม

ทฤษฎีความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพ

แนวคิดและหลักการปฏิบัติของอาชีพตำรวจ

ข้าราชการตำรวจปฏิบัติตามข้อปฏิบัติสำหรับผู้มีอาชีพตำรวจ เพื่อผลความสำเร็จที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้

1. การปฏิบัติตนในที่สาธารณะ การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจไม่ว่าจะต่อผู้ใด จะต้องดำเนินไปโดยคำนึงถึงการสร้างศรัทธาและความเชื่อถือให้เกิดขึ้นแก่ประชาชน แก่ข้าราชการตำรวจทุกคน จะต้องปฏิบัติตนให้มีลักษณะสุภาพ อ่อนน้อม นำเคารพยำเกรง ดังนั้นข้าราชการตำรวจจึงไม่อยู่ในฐานะที่ประชาชนจะดูถูกหรือเกรงกลัว เพราะประชาชนทุกคน ไม่มีหน้าที่จะต้องมากลัวตำรวจ ตำรวจยอมให้บริการแก่ประชาชนทันทีเมื่อเห็นสมควรหรือเมื่อได้รับการร้องขอโดยชอบ จะต้องปฏิบัติงานโดยไม่มีอคติ และยึดหน้าที่เป็นหลัก จะต้องช่วยเหลือผู้ประสบเคราะห์กรรม พยายามบรรเทาสาธารณภัย ไม่ปฏิเสธที่จะช่วยเหลือผู้ได้รับทุกข์ ช่วยให้ความรู้และสร้างความเข้าใจแก่ประชาชนในสิ่งที่จะเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

2. การปฏิบัติเมื่อเข้าจับกุมหรือระงับการกระทำผิดกฎหมาย การแสดงถึงการอุทิศจิตใจให้แก่หน้าที่และยืนยันทศนารมณ์ในการรักษากฎหมายให้ถึงที่สุดไม่ว่ากรณีใด ๆ เมื่อมีความจำเป็นจะต้องใช้อาวุธและกำลังจะต้องอยู่ภายใต้ขอบเขตที่เหมาะสม ซึ่งกฎหมายกำหนดไว้เท่านั้น ขอบเขตอำนาจเหล่านี้จะต้องทำความเข้าใจไว้ให้ดีตลอดเวลา ว่ามีอำนาจเพียงใดและขอบเขตจำกัดแค่ไหน การปฏิบัติจะต้องแสดงออกไปโดยใช้มาตรการรุนแรงน้อยที่สุดและเท่าที่จำเป็นเท่านั้น

3. การปฏิบัติหน้าที่สืบสวนสอบสวน ในฐานะข้าราชการตำรวจเป็นผู้ให้ความยุติธรรมระหว่างผู้กล่าวหาและผู้ต้องหา ข้าราชการตำรวจต้องรักษาบทบาทของการไม่มีอคติต่อฝ่ายใด สนใจรับฟังถ้อยแถลงการณ์กล่าวอ้างและพยานหลักฐานที่ทั้งสองฝ่ายจะนำมาแสดง อำนวยความสะดวกให้ทุกคนมีโอกาสพิสูจน์ความบริสุทธิ์ของตนเอง ไม่ปฏิบัติการทำงานเอะเขี้ยว คู้หมิ่นผู้ใดแม้จะเป็นผู้ที่กระทำผิดจริง พอใจที่จะใช้มาตรการทางกฎหมายเท่านั้น ดังนั้น ข้าราชการตำรวจจะต้องหมั่นฝึกฝนตนเองให้มีจิตใจหนักแน่น ไม่ฟังความข้างเดียวไม่ด่วนสรุปหรือตัดสินใจโดยปราศจากข้อมูลและพยานหลักฐาน แต่ใช้วิธีการอันอย่างดีที่สุดประกอบการปฏิบัติหน้าที่

4. การรับของขวัญ รางวัล หรือให้อภิสิทธิ์ ภารกิจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ เป็นที่ยอมรับว่าหนักและยาก เป็นงานที่ต้องควบคุมตนเอง ต้องทำตนให้มีเกียรติและเสียสละ จึงต้องระมัดระวังอย่าให้ตกไปอยู่ในฐานะที่ประชาชนคนหนึ่งคนใดจะมาหวังสิทธิพิเศษจากข้าราชการตำรวจ เช่น การรับของขวัญ ของกำนัล หรือรับสิทธิพิเศษจากประชาชนไม่ว่าจะเป็นของมีค่าหรือ

สินน้ำใจเล็ก ๆ น้อย ๆ เพราะการกระทำเหล่านี้อาจจะถูกมองไปในแง่มีบุญคุณต่อกัน รักใคร่ชอบพอกัน อันจะชักนำไปสู่ปฏิบัติการนอกหน้าที่หรือละเว้นการปฏิบัติการตามหน้าที่

5. การเป็นประจักษ์พยาน ข้าราชการตำรวจทุกคนจะต้องคำนึงถึงการพิจารณาคดี และให้ความเป็นธรรมทั้งสองฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นผู้กระทำผิดหรือผู้บริสุทธิ์ จะต้องมีต้องมีความแน่ใจกับพยานหลักฐานที่จะใช้ประกอบการพิจารณาโดยไม่มีอคติหรือมุงร้าย ดังนั้น ข้าราชการตำรวจจะต้องไม่คำนึงถึงบุคคลด้วยฐานะทางเชื้อชาติ ศาสนา ภาษา สังคม เศรษฐกิจ หรือฐานะอื่นใด นอกจากความเป็นคนเท่าเทียมกัน เพื่อให้คำให้การของข้าราชการตำรวจเป็นสิ่งที่น่าเชื่อถือและมีความยุติธรรมอย่างแท้จริง ข้าราชการตำรวจจะต้องยอมเสียสละเวลาในการพัฒนาแนวความคิด ความชำนาญงาน เพื่อให้เกิดความยุติธรรมในการให้การ เพื่อพิสูจน์ข้อเท็จจริงแห่งคดี เพราะในบางครั้งมีแต่เพียงคำให้การของข้าราชการตำรวจเท่านั้นที่จะใช้เป็นประจักษ์พยาน

6. การปฏิบัติตนในฐานะผู้บังคับบัญชา ข้าราชการตำรวจจะต้องเอาใจใส่ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ประพฤติตนเป็นตัวอย่างสามารถเป็นที่ปรึกษาและที่พึ่งของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรับผิดชอบและไม่ผลักความรับผิดชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีลักษณะผู้นำที่พร้อมจะนำผู้ใต้บังคับบัญชาฟันฝ่าอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา หมั่นอบรมตักเตือนให้ความรู้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

7. การปฏิบัติตนในฐานะผู้ใต้บังคับบัญชา ข้าราชการตำรวจจะต้องเคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา รักษาระเบียบวินัยและความสามัคคีในหมู่คณะ พร้อมทั้งจะอุทิศตนให้แก่หน้าที่ราชการโดยไม่หลีกเลี่ยงเกี่ยงงอน มีศรัทธาในหน้าที่และผู้บังคับบัญชา

8. การปฏิบัติตนในฐานะเพื่อนร่วมงาน ข้าราชการตำรวจจะต้องมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน สร้างความสามัคคีปรองดองในหมู่คณะ ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยยึดวัตถุประสงค์ส่วนรวมของหน่วยเป็นหลัก ไม่อิจฉาริษยาหรือสร้างปัญหา แต่ตรงกันข้ามพยายามเสริมสร้างพัฒนางานทั้งในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนและของหน่วยให้ดีขึ้น

9. การปฏิบัติตนของข้าราชการตำรวจ ข้าราชการตำรวจจะต้องคำนึงเสมอว่า ประชาชนมองตนอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น เมื่อนอกเวลาราชการหากประพฤตินั้นไม่เหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ไม่เคารพกฎหมาย ย่อมส่งผลสะท้อนกลับมาสู่หน้าที่การงาน ทั้งโดยส่วนตัวและส่วนรวมหรือหน่วยงานทั้งหมด ประชาชนต้องการจะเห็นว่าข้าราชการตำรวจประพฤติตนดี นำเอาเป็นตัวอย่างทั้งในและ

นอกหน้าที่ รู้จักใช้จ่ายอย่างประหยัดและวางแผนให้เหมาะสมแก่กาลเทศะ พยายามสร้างครอบครัวให้มีความสุข ไม่หมกมุ่นอยู่ในอบายมุขทั้งหลาย เพื่อเป็นการรักษาเกียรติยศและขนบธรรมเนียมที่ดีไว้ ผู้ที่เชื่อและเคารพในเกียรตินี้ย่อมไม่ทำอะไรให้เกิดการเสื่อมเสีย ในทางตรงข้ามทุกคนจะต้องช่วยกันสร้างศรัทธาให้เป็นตัวอย่างแก่ประชาชนทั้งในด้านศีลธรรม ความเข้มแข็งอดทน และการอุทิศตนต่อการทำงาน

10. การเยี่ยมเยียนผู้ได้รับบาดเจ็บ ข้าราชการตำรวจที่มีคุณธรรมและเป็นนักประชาสัมพันธ์ย่อมจะต้องพิจารณาเห็นว่า ผู้ที่ได้รับบาดเจ็บหรือมีอาการเจ็บป่วยจิตใจย่อมไม่ปกติ ต้องการผู้ที่มาเยี่ยมเยียนและเอาใจใส่ ฉะนั้น ไม่ว่าผู้ได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากผลในทางคดี ในฐานะผู้เสียหายหรือผู้ต้องหาหรือบาดเจ็บจากการเกิดอุบัติเหตุชนิดต่าง ๆ เช่น ถูกรถยนต์ชน ถูกไฟไหม้ หากข้าราชการตำรวจจะได้ใช้เวลาที่ว่างจากราชการสำคัญอื่น ๆ ไปเยี่ยมเยียนและอาจมีสิ่งของเล็ก ๆ น้อย ๆ ไปฝากก็จะทำให้เป็นที่ชื่นอกชื่นใจของผู้เจ็บป่วยและญาติมิตรของเขา เป็นทางให้ได้รับความร่วมมือในการสืบสวนสอบสวนคดี ในการป้องกันอาชญากรรม และช่วยเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่ชาติ เพราะเป็นการดึงมวลชนมาเป็นฝ่ายรัฐบาล

11. การปฏิบัติต่อเพื่อนบ้านใกล้เคียง เยาวชนและเด็ก ข้าราชการตำรวจพึงระลึกว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยสร้างภาพพจน์ที่ดีให้กับข้าราชการตำรวจเป็นส่วนรวมและกรมตำรวจ ฉะนั้น หากได้เริ่มประพฤติปฏิบัติกับเพื่อนบ้านใกล้เคียงในละแวก หมู่บ้านที่อาศัยอยู่อย่างมีมนุษยสัมพันธ์ โดยใช้กิริยาจาไมเพราะนุ่มนวล ช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเมื่อเขาได้รับความเดือดร้อนหรือมีธุระจำเป็นก็ช่วยให้คำแนะนำ บอกวิธีการแก้ปัญหาหรือช่วยเป็นธุระจัดทำให้ ก็จะทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดี โดยเฉพาะการปฏิบัติที่เป็นมิตรกับเยาวชนและเด็ก จะทำให้พ่อแม่ญาติพี่น้องเขาเกิดความพอใจรักใคร่และให้ความร่วมมือกับข้าราชการตำรวจ เป็นการสร้างภาพพจน์ที่ดีให้เกิดขึ้นแก่ข้าราชการตำรวจเป็นส่วนรวมและกรมตำรวจ

ทฤษฎีการเสริมสร้างทักษะและประสบการณ์

ทฤษฎีการเรียนรู้ เป็นทฤษฎีที่เสริมสร้างการพัฒนาในด้านทักษะ และส่งเสริมประสบการณ์ในด้านงานสืบสวนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการเรียนรู้เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ผู้เรียนแสดงออก และสามารถสังเกตและวัดได้ การศึกษากระบวนการเรียนรู้จึงต้องศึกษาเรื่องของพฤติกรรมมนุษย์ที่เปลี่ยนไปในลักษณะที่พึงประสงค์ การศึกษาพฤติกรรมต่าง ๆ จะต้องมีระบบระเบียบ วิธีการ และอาศัยความรู้ต่าง ๆ เช่น จิตวิทยา การศึกษา สังคมวิทยา มานุษยวิทยา เศรษฐศาสตร์ รัฐศาสตร์ กระบวนการสื่อความและสื่อความหมายและสื่อความหมาย การพิจารณาการเรียนรู้ของผู้เรียนจำเป็นต้องสังเกตและวัดพฤติกรรมที่เปลี่ยนไป การศึกษาพฤติกรรมต่าง ๆ นำไปสู่การกำหนด

ทฤษฎี การเรียนรู้ต่าง ๆ ทฤษฎีกระบวนการกลุ่มพฤติกรรมร่วมกันระหว่างครูและผู้เรียนรวมทั้งวิธีการจัดระบบการเรียนการสอนที่จะช่วยทำให้ผู้เรียนเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ไปตามวัตถุประสงค์สามารถแบ่งทฤษฎีการเรียนรู้ได้ ดังนี้

1. ทฤษฎีการเรียนรู้จากการเก็บข้อมูล (Retention Theory) ทฤษฎีนี้กล่าวว่าความสามารถในการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับ ความสามารถที่จะ เก็บข้อมูล และเรียกข้อมูลที่เก็บเอาไว้กลับ ถิ่นมา ทั้งนี้รวมถึง รูปแบบของข้อมูล ความมากน้อยของข้อมูล จากการเรียนรู้ขั้นต้น แล้วนำไปปฏิบัติ

2. ทฤษฎีการเรียนรู้โดยใช้การโยกย้ายปรับเปลี่ยนข้อมูล (Transfer Theory) ทฤษฎีนี้กล่าวว่า การเรียนรู้มาจาก การใช้ความเชื่อมโยง ระหว่าง ความเหมือน หรือความเกี่ยวข้องระหว่างข้อมูลใหม่กับข้อมูลเก่า ทฤษฎีนี้ขึ้นอยู่กับ ข้อมูลขั้นต้นที่เก็บเอาไว้ด้วยเช่นกัน

3. ทฤษฎีของความกระตือรือร้น (Motivation Theory) ทฤษฎีนี้กล่าวว่า ความสามารถในการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับความตั้งใจที่จะเรียนรู้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสนใจ ความกังวล การประสบความสำเร็จ และผลที่จะได้รับด้วย เช่น ถ้าทำอะไรแล้วได้ผลดี เด็กจะรู้สึกว่าคุณเองประสบความสำเร็จ ก็จะมี ความกระตือรือร้น

4. ทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง (Active Participation Theory) ทฤษฎีนี้กล่าวว่า ความสามารถ ในการเรียนรู้ ขึ้นอยู่กับ ความอยากจะเรียนรู้ และมีมีส่วนร่วม ถ้ามีความอยากเรียนรู้ และอยากมีส่วนร่วมมาก ความสามารถในการเรียนรู้ก็จะมีมากขึ้น

5. ทฤษฎีการเรียนรู้จากการเก็บรวบรวมและการดำเนินการจัดการกับข้อมูล (Information Processing Theory) ทฤษฎีนี้ ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนแรกพูดถึง ความสามารถในการจำระยะสั้นของสมอง ซึ่งมีขีดจำกัด สามารถเก็บข้อมูลเป็นกลุ่มก้อน (Chunking) ได้ประมาณ 7 ข้อมูล หรือ 5-9 คือ 7 บวกลบ 2 ข้อมูลก้อนนี้เป็นข้อมูลที่มีความหมาย ซึ่งอาจเป็นตัวเลข หรือคำพูด หรือตำแหน่งของตัวหมากรุก หรือใบหน้าคน เป็นต้น

ส่วนที่ 2 พูดถึง TOTE มาจาก Test-Operate-Test-Exit ทฤษฎีนี้นำเสนอโดย มิลเลอร์ (Miller) และคณะ กล่าวว่า ต้องมีการประเมินว่า ได้มีการกระทำที่บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ ถ้าหากบอกว่าไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ก็จะต้องมีการกระทำ หรือปฏิบัติการใหม่เพื่อ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหา

ทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง หรือทฤษฎีคอนสตรัคชันนิสซึม (Constructionism)

เป็นทฤษฎีการเรียนรู้ อีกทฤษฎีหนึ่ง ตามความเห็นของ อัลัน ชอว์ (Alan Shaw) กล่าวว่า เคยคิดว่า ทฤษฎีคอนสตรัคชันนิสซึม เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับ การศึกษาเรียนรู้ แต่ความจริง มี

มากกว่า การเรียนรู้ เพราะสามารถนำไปใช้ใน สถานะการเรียนรู้ ในสังคม ได้ด้วย ซอร์ว ทำการศึกษา เรื่องรูปแบบ และ ทฤษฎีการเรียนรู้ และพัฒนา เขาเชื่อว่า ในระบบการศึกษา มีความสำคัญต่อเนื่อง ไป ถึง ระบบโครงสร้างของสังคม เด็กที่ได้รับ การสอนด้วย วิธีให้คนเดียว หรือ แบบเดียว จะเสีย โอกาส ในการพัฒนาในด้านอื่น เช่นเดียวกับสังคม ถ้าหากมีรูปแบบ แบบเดียว ก็จะเสียโอกาส ที่จะ มี โครงสร้าง หรือพัฒนา ไปในด้านอื่น ๆ เช่นกัน

ซอร์ว ได้ให้ความหมาย ของคำว่า คอนสตรัคชันนิสซึม ในรูปแบบของพัฒนาการ ของ สังคมและจิตวิทยา ว่าเป็นแนวคิด หรือ ความเข้าใจ ที่เป็น คอนสตรัคติวิซึม (Constructivism) คือ รูปแบบที่ผู้เรียนเป็น ผู้สร้างความรู้ ไม่ใช่เป็น ผู้รับอย่างเดียว ดังนั้นผู้เรียน ก็คือ ผู้สอนนั่นเอง แต่ใน ระบบการศึกษาทุกวันนี้ รูปแบบโครงสร้าง จะตรงกันข้ามกับ ความคิดดังกล่าว โดยครูเป็น ผู้ หยิบยื่นความรู้ให้ แล้วกำหนดให้ นักเรียนเป็นผู้รับความรู้นั้น

อย่างไรก็ตาม คอนสตรัคชันนิสซึม มีแตกต่างจาก คอน-สตรัคติวิซึม ตรงที่ ทฤษฎี คอนสตรัคติวิซึม คือ ทฤษฎีที่กล่าวว่า ความรู้เกิดขึ้น สร้างขึ้น โดยผู้เรียน ไม่ใช่เป็นการให้จาก ผู้สอนหรือครู ในขณะที่ คอนสตรัคชันนิสซึม มีความหมาย กว้างกว่านี้ คือ พัฒนาการของเด็ก ใน การเรียนรู้ มีมากกว่า การกระทำ หรือ กิจกรรม เท่านั้น แต่รวมถึง ปฏิกิริยาระหว่างความรู้ ในตัวเด็ก เอง ประสบการณ์ และสิ่งแวดล้อม ภายนอก หมายความว่า เด็กสามารถเก็บข้อมูล จากสิ่งแวดล้อม ภายนอก และเก็บเข้าไป สร้าง เป็นโครงสร้าง ของความรู้ภายใน สมองของตัวเอง ขณะเดียวกัน ก็ สามารถเอา ความรู้ภายใน ที่เด็กมีอยู่แล้ว แสดงออกมา ให้เข้ากับ สิ่งแวดล้อม ภายนอกได้ ซึ่งจะเกิด เป็น วงจรต่อไป เรื่อย ๆ คือ เด็กจะเรียนรู้เองจาก ประสบการณ์ สิ่งแวดล้อมภายนอก แล้วนำข้อมูล เหล่านี้ กลับเข้าไปในสมอง ผสมผสานกับความรู้ภายในที่มีอยู่ แล้วแสดงความรู้ออกมาสู่สิ่งแวดล้อม ภายนอก

ดังนั้น ทฤษฎีคอนสตรัคชันนิสซึม จึงให้ความสำคัญ กับโอกาสและ วัสดุที่จะใช้ ใน การเรียนการสอน ที่เด็กสามารถนำไปสร้างความรู้ ให้เกิดขึ้นภายใน ตัวเด็ก เองได้ ไม่ใช่ซึ่ง ไม่ใช่วิธีที่เกิดประโยชน์กับเด็ก ครูต้องเข้าใจธรรมชาติ ของกระบวนการเรียนรู้ ที่เด็กกำลังเรียนรู้อยู่ และช่วยเสริมสร้าง กระบวนการ เรียนรู้ นั้นให้เป็นไปได้ดีขึ้น ตามธรรมชาติของเด็ก แต่ละคน ครู ควรคิดค้นพัฒนาสิ่งอื่น ๆ ด้วย เช่น คิดค้นว่าจะให้โอกาสแก่ผู้เรียน อย่างไรจึงจะให้ ผู้เรียนสามารถ สร้างความรู้ขึ้นเองได้ ถ้าเราให้ความสนใจเช่นนี้เราก็จะหาทางพัฒนา และสร้างวัสดุอุปกรณ์ ประกอบ การเรียน การสอนใหม่ ๆ หรือหาวิธีที่ จะใช้อุปกรณ์การเรียน การสอน ที่มีอยู่ให้เป็น ประโยชน์ ด้วย วิธีการเรียนแบบใหม่ คือ การสร้างให้ผู้เรียน สร้างโครงสร้างของ ความรู้ขึ้นเอง

ซีมัวร์ พาร์เพิร์ต (Seymour Papert) และ ศาสตราจารย์ มิทเชล เรสแน็ก (Mitchel Resnick) มีความเห็นว่า ทฤษฎี คอนสตรัคชันนิสซึม คือ ทฤษฎีการศึกษาการเรียนรู้ ที่มีพื้นฐานอยู่บนกระบวนการการสร้าง 2 กระบวนการด้วยกัน

สิ่งแรก คือ ผู้เรียนเรียนรู้ด้วย การสร้างความรู้ใหม่ ขึ้นด้วยตัวเอง ไม่ใช่รับแต่ข้อมูลที่หลั่งไหลเข้ามา ในสมองของผู้เรียนเท่านั้น โดยความรู้ จะเกิดขึ้นจากการแปลความหมาย ของประสบการณ์ที่ได้รับ สิ่งที่สอง คือ กระบวนการการเรียนรู้จะมีประสิทธิภาพมากที่สุด หากกระบวนการนั้น มีความหมายกับ ผู้เรียนคนนั้นมุ่งการสอน การป้อนความรู้ให้ คิดค้นแต่วิธีที่จะสอนอย่างไรจึงจะได้ผล ซึ่งไม่ใช่ วิธีที่เกิดประโยชน์กับเด็ก ครูต้องเข้าใจ ธรรมชาติ ของ กระบวนการเรียนรู้ ที่เด็กกำลัง เรียนรู้ อยู่ และช่วยเสริมสร้างกระบวนการ เรียนรู้ นั้นให้ เป็นไป ได้ดีขึ้นตามธรรมชาติ

แนวคิดด้านคุณสมบัติเฉพาะของพนักงานสืบสวน

คุณสมบัติของพนักงานสืบสวนทางบุคลิกภาพและสติปัญญา

1. ฉลาด มีไหวพริบและปฏิภาณดี
2. เป็นผู้ช่างสังเกต และจดจำ
3. มีมนุษยสัมพันธ์ดี เข้ากับคนได้ทุกประเภท
4. รูปร่างลักษณะปกติธรรมดา เหมือนคนทั่วไป
5. รู้จักนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ในการสืบสวน
6. มุ่งมั่น อดทน เสียสละ กล้า และสามารถควบคุมตัวเองได้
7. ต้องมีความรู้ความเข้าใจในวิชาจิตวิทยา, ตรรกวิทยา, ปรัชญา
8. ทำงานเป็นทีม
9. กัดเลือกผู้ปฏิบัติให้เหมาะสม และมอบหมายความรับผิดชอบ
10. ดำเนินการสืบสวนตามประเด็นที่ตั้งไว้อย่างรวดเร็ว ต่อเนื่อง เป็นขั้นตอนด้วยความ

ความมุ่งมั่น และอดทน

11. พิจารณาแยกแยะ ดำเนินการระหว่างงานสำคัญ และงานที่เร่งด่วนให้ได้
12. รักงานสืบสวนอย่างแท้จริง
13. มีองค์ความรู้เหนือมาตรฐาน

คุณสมบัติด้านการสังเกตและจดจำตำหนิรูปพรรณบุคคล สิ่งของ สถานที่ และการจดจำเหตุการณ์

1. การจดจำลักษณะคน
 - จำลักษณะรวม
 - แล้วย่อยจำลักษณะย่อยเป็นขั้นตอนตามลำดับ
 - ใช้วิธีเปรียบเทียบจากลักษณะของเรา หรือคนที่ มีชื่อเสียง หรือเป็นที่รู้จัก
 - หาคำหนีพิเศษ (รอยสัก)
 - การเปรียบเทียบอายุ ส่วนสูง สีผิว
2. การจดจำสิ่งของหรือยานพาหนะ
 - การจำสี เปรียบเทียบสี
 - ยี่ห้อ
 - ลักษณะ ขนาด จำนวน น้ำหนัก เช่น อาวุธ
 - หาคำหนีพิเศษ
3. การจดจำสถานที่
 - ระยะเวลาในการเดินทางไป
 - หาคู่ช่วยจำ
4. การจดจำเหตุการณ์
 - หาคู่ช่วยจำ
 - หลังเหตุการณ์จบลงแล้ว ให้รีบทบทวนในใจ
5. จดบันทึกความจำ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เยาวดี สุวรรณนาคะ (2543: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ผลของกระบวนการศึกษา เพื่อสร้างพลังที่มีต่อการพัฒนาและนำสุขภาพประจำครอบครัวมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของกระบวนการศึกษาเพื่อสร้างพลังที่มีต่อการเห็นคุณค่าในตนเอง ความเชื่อในความสามารถของตนเอง และการดำเนินกิจกรรมด้านสุขภาพอนามัยในชุมชนของแกนนำสุขภาพประจำครอบครัว พบว่ากระบวนการศึกษาเพื่อสร้างพลังมีผลทำให้กลุ่มทดลองเห็นคุณค่าในตนเองเพิ่มขึ้นและมีความเชื่อในความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้นจากการวิเคราะห์เนื้อหาและการประเมินผลโครงการฝึกอบรม ของกลุ่มทดลอง พบว่ามีการเพิ่มความสามารถในการทำงานร่วมกันคือมีการพัฒนาทักษะการฟัง การพูด การวิเคราะห์ปัญหาาร่วมกัน การนำทรัพยากรมาใช้และเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงประชาชนในหมู่บ้านมีความตระหนักเกี่ยวกับสุขภาพของครอบครัวและชุมชนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของชุมชนเพิ่มมากขึ้นการวิจัยนี้แสดง

ให้เห็นว่ากระบวนการศึกษาเพื่อสร้างพลังมีผลในการพัฒนาแกนนำสุขภาพประจำ ครอบครัวก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคลและชุมชน ควรมีการประยุกต์ใช้ในการพัฒนาด้านการมีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี ในระดับครอบครัวทุกครอบครัวในชุมชนต่อไป

นิตยา เพ็ชรไทยพงศ์ (2545, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพ ปัญหา และข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนิ ภาคใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการในภาพรวมคือ เปิดสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต และหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ต่อเนื่อง (หลักสูตร 2 ปี) มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้วยรูปแบบที่หลากหลายทั้ง ภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ มีการจัดอาจารย์พิเศษมาช่วยสอน มีเจ้าหน้าที่ให้บริการยืม-คืนสื่อการเรียนการสอนในเวลาราชการ ห้องสมุดมีการให้บริการยืม-คืน และให้บริการการสืบค้นด้วยวิธีการที่หลากหลาย งานวัดผลประเมินผล การจัดการเรียนการสอนใช้เกณฑ์มาตรฐานที่ระบุชัดเจน ในคู่มือ การวัดผลและประเมินผล ในงานพัฒนาบุคลากรมีการวางแผนส่งอาจารย์ไปประชุม อบรมสัมมนาอย่างน้อย

สุรรัตน์ เอี่ยมกุล (2542, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมากทั้งด้านการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร ด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ และเจตคติในการทำงาน ด้านการนำแผนการพัฒนาบุคลากรไปใช้ และด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

Walker and Taylor (1991, 264-283) ได้ศึกษาพัฒนาการทางจริยธรรมของชั้น การเปลี่ยนแปลงของการให้เหตุผลเชิงจริยธรรม โดยการสัมภาษณ์เด็กและผู้ใหญ่เกี่ยวกับการให้เหตุผลเชิงจริยธรรม 2 ครั้ง ภายในช่วงเวลา 2 ปี ผลการศึกษาพบว่า มีการพัฒนาการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่สูงขึ้นกว่าเดิม โดยเป็นไปตามลำดับขั้นของพัฒนาการ จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัยต่างๆ จะเห็นได้ว่านิทานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญกับเด็กเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะเด็กปฐมวัย เป็นวิธีการที่สามารถนำมาใช้พัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนได้ จะเห็นได้ว่านักเรียนเมื่อได้รับการพัฒนาโดยการฟังนิทาน จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น หรือมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยศึกษาพัฒนาการให้เหตุผลเชิงจริยธรรม ประกอบหนังสือจึงเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาจริยธรรม ซึ่งเป็นสื่อประสมที่อาศัยจุดดีและลดจุดด้อยของสื่อแต่ละชนิด เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจได้ชัดเจน อย่างเป็นรูปธรรม เห็นคุณค่าและมีความรู้ความสำนึกในเรื่องของจริยธรรมได้ดียิ่งขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้เพื่อศึกษา การพัฒนางานด้านสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการดำเนินการวิจัย ประกอบกัน 2 ประเภท ได้แก่การวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ

“การวิจัยเชิงคุณภาพ” หมายถึง การแสวงหาความรู้โดยพิจารณาปรากฏการณ์ต่างๆ จาก “สภาพแวดล้อม” หรือ “บริบท” ตามความเป็นจริง ทั้งนี้เพื่อหาความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์ต่างๆ ในสภาพแวดล้อมหรือ “บริบท” โดยในการศึกษาปรากฏการณ์ต่างๆดังกล่าวศึกษาที่ปัจจัยด้าน โลกทัศน์หรือความคิดเป็นสำคัญ

ด้วยเหตุนี้ในการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนางานด้านสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ให้เกิดความลึกซึ้งเครื่องมือในการวิจัยเชิงคุณภาพ จึงเน้นหนักไปที่การสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับการใช้ข้อมูลจากเอกสาร โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการตีความและนำไปสู่การสร้าง “ข้อสรุปทั่วไป” สำหรับ “การวิจัยเชิงปริมาณ”เป็นการนำเอาขั้นตอนของวิธีการทางวิทยาศาสตร์ที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบันมาใช้เพื่อตอบปัญหาวิจัยในทางรัฐศาสตร์ คือ ปัญหาที่ยังไม่มีคำตอบหรือมีคำตอบอยู่แล้วแต่ผู้วิจัยไม่แน่ใจในคำตอบที่มีอยู่จึงตัดสินใจนำเอานั้นมาทำการวิจัยเพื่อหาคำตอบซ้ำอีกครั้งหนึ่ง การวิจัยเชิงปริมาณ โดยการใช้วิธีการวิทยาศาสตร์มีความเชื่อในหลักของความเป็นเหตุเป็นผล กล่าวคือ สภาพสิ่งต่างๆล้วนมีความสัมพันธ์กันในลักษณะกันในลักษณะของความเป็นเหตุและผล ด้วยเหตุผลนี้ในการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนางานด้านสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 เครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณจึงใช้แบบสอบถามทั้งประเภทปลายปิดและปลายเปิด เพื่อหาคำตอบตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยต่อไปในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการพัฒนางานด้านสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ในปี พ.ศ.2553 มีอยู่จำนวน 54 นาย แบ่งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน 47 นาย และนายตำรวจ 7 นาย

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นศึกษาเป็นพนักงานด้านสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ในปีพ.ศ. 2553 จำนวน 54 คน

โดยประชากรและกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการใช้วิธีสัมภาษณ์ ประชากรที่ทำการศึกษานี้ โดยทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบเจาะจง (purposive random) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก 39 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณา คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวจากหลักเกณฑ์ 3 ประการดังนี้

1. เป็นบุคคลที่มีการผ่านการฝึกอบรมด้านหลักการสืบสวนในคดีต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น อาชญากรรม
2. เป็นบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญความเข้าใจและบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงานในด้านการสืบสวน
3. เป็นบุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านสืบสวนไม่ต่ำกว่า 10 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย หรือเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนำมาใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร โดยศึกษาทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องที่มา การพัฒนางานด้านสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน
2. การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อรวบรวมประมวลความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านสืบสวนจากกลุ่มตัวอย่าง 39 คน โดยผลที่ได้จากการสัมภาษณ์จะนำไปเป็นกรอบในการกำหนดข้อคำถาม สำหรับประเด็นที่ต้องการสำรวจ มีหลักเกณฑ์ในการยึดกรอบแบบสอบถาม มี 2 กรอบเป็นแนวทาง ประกอบด้วย

2.1 แนวคิดการพัฒนางานและปัญหาภายในด้านสืบสวนของกองกำกับสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9

2.2 แนวคิดการประเมินผลโดยตัวแบบ Balanced Scorecard

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกประกอบไปด้วย ชุดคำถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยศึกษาจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพบุคคล จำแนกได้ดังนี้ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน สถานภาพ อัตราเงินเดือน และระดับยศ ภูมิฐานะ โดยให้ผู้ตอบเติมคําลงในช่องว่าง และใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 ข้อคำถามต่อไปนี้เป็นคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาด้านสืบสวนของกองกำกับ การสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 โดยอาศัย 2 ระดับ โดยแบ่งออกเป็น 7 ด้าน โดยให้ผู้ตอบพิจารณาประเด็นที่ระบุแต่ละข้อ แล้วตอบในแต่ละส่วนตามที่คุณคิดว่าจริง โดยให้ผู้ตอบเติมคําลงในช่องว่าง และใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับระดับการประเมินของผู้ตอบ

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับ สภาพปัญหาภายในหน่วยงานสืบสวนสอบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 โดยคำถามจะเป็นข้อย่อย 10 คำถาม ซึ่งจะให้ผู้ตอบคําลงในช่องว่าง และใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับระดับการประเมินของผู้ตอบ

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะทั่วไป

โดยลักษณะของแบบสอบถามตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 มีคำถามจำนวน 17 ข้อ ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จะใช้ในการเก็บข้อมูลที่มีลักษณะเหมือนกับการสอบปากเปล่า และใช้ในการตอบทางวาจาเหมาะสำหรับการเก็บข้อมูลด้านความรู้สึก ความคิดเห็น ความสนใจ ความรู้และทัศนคติในเรื่องต่างๆ โดยการเลือกใช้แบบ Dichotomous scale คือ ใช้เพื่อค้นหาคำตอบที่บอกว่า Yes หรือ No ตามแบบเป็นคำถามที่ให้เลือกตอบ 2 คำถาม (Dichotomous scale)

ความเชื่อที่เห็นด้วย ได้ 1 คะแนน

ความเชื่อที่ไม่เห็นด้วย ได้ 0 คะแนน

การแปลผลคะแนนแบบสอบถาม เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาการพัฒนาการพัฒนาด้านสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 2 ประเภท

1. ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการศึกษาค้นคว้า และรวบรวมจากบทความทางวิชาการ เอกสารที่เกี่ยวข้อง บทความจากวารสาร รายงานต่างๆ และการค้นคว้าทางอินเทอร์เน็ต

2. ข้อมูลจากสัมภาษณ์แบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานสืบสวนของ กองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 โดยผู้วิจัยได้ส่ง หนังสือแนะนำตัวและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งแนบบแบบสอบถามไปยัง เจ้าหน้าที่สืบสวนที่ปฏิบัติหน้าที่ในกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 9 โดยได้ชี้แจงเฉพาะเจาะจงคุณสมบัติของผู้ตอบแบบสอบถามในการกรอแบบสอบถาม ในเรื่องของอายุการทำงานของพนักงาน โดยใช้เกณฑ์อายุงานการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป เพื่อต้องการ ชีวิตคุณภาพในการทำงานวิจัยเชิงคุณภาพ เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมาแล้ว ได้ทำการตรวจสอบ ความถูกต้องและความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้แน่ใจว่าข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์มีความถูกต้องไม่ผิดพลาดคลาดเคลื่อน หลังจากนั้นจึงได้นำแบบสอบถามมาลงรหัสข้อมูล เพื่อใช้ในการประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสอบถามใช้รูปแบบ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะประชากร ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน สถานภาพ อัตราเงินเดือน ระดับยศ คำนวณโดยใช้ค่าร้อยละ (percentage)

2. ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาด้านสืบสวนกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านการบริหาร ด้านวิชาการ ด้านบริการ ด้านอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยีในการสืบสวน ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ด้านการพัฒนาทักษะ ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณสมบัติส่วนตัวของข้าราชการตำรวจและสภาพปัญหาภายในหน่วยงานสืบสวนสอบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (μ) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การประเมินผลค่าเฉลี่ยรายด้าน โดยอิงเกณฑ์ตามแนวความคิดของไว้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย -1.00-0.00 หมายถึง มีการพัฒนาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ย 0.01-1.00 หมายถึง มีการพัฒนาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเห็นด้วย

3. เปรียบเทียบความแตกต่างของการพัฒนาด้านสืบสวนกองกำลังสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 โดยจำแนกอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน สถานภาพ อัตราเงินเดือน ระดับยศแตกต่างกัน โดยวิเคราะห์ SPSS ในการตรวจสอบข้อมูลในการสัมภาษณ์ โดยเทียบความแตกต่างที่เป็นค่าเฉลี่ย ร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาในเรื่องของการพัฒนางานด้านสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง โดยในบทนี้จะเป็นการนำเสนอผลการวิจัย พร้อมทั้งการอภิปรายผล จากการรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นจากประชากรทั้งหมด 54 คน ซึ่งตอบแบบสอบถามมา 39 ชุด ตามวิธีการทางสถิติเชิงคุณภาพและนำเสนอผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณที่ได้มาสรุปเพื่อพิสูจน์สมมติฐานที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ โดยวิเคราะห์และนำเสนอครั้งนี้ได้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าพนักงานสืบสวนมีผลกระทบต่อการส่งเสริมการพัฒนางานสืบสวนในด้านต่างๆ
2. สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานสืบสวนมีผลกระทบต่อการส่งเสริมการพัฒนางานสืบสวนในด้านต่างๆ

ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการตำรวจตำแหน่งต่างๆที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานด้านสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 เสนอรายละเอียดเกี่ยวกับที่มาแบบสอบถาม และรายละเอียดของกลุ่มตัวอย่างที่นำมาวิเคราะห์ จำแนกตามตัวแปรอิสระดังนี้ อายุ ภูมิลำเนา ระดับการศึกษา ตำแหน่ง สถานภาพ อัตราเงินเดือน ระดับยศ ในหน่วยงานด้านสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์และรวบรวมข้อมูลจากความคิดเห็นของการพัฒนาที่พบภายในหน่วยงานด้านสืบสวนของกองกำกับการ 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ของข้าราชการตำรวจในหน่วยงานสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์และรวบรวมข้อมูลจากความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ในหน่วยงานสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 เกี่ยวกับสภาพปัญหาภายในหน่วยงานสืบสวนสอบสวนของกองกำกับการ 3 กองบังคับการสืบสวน

สอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ที่มีผลต่อการพัฒนางานสืบสวนสอบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์และรวบรวมข้อมูลด้านความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ในหน่วยงานสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ในด้านข้อเสนอแนะอื่นๆของข้าราชการตำรวจที่ส่งผลต่อการพัฒนางานด้านสืบสวนสอบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ในอนาคต

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการตำรวจตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานด้านสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 เสนอรายละเอียดเกี่ยวกับที่มาแบบสอบถาม และรายละเอียดของกลุ่มตัวอย่างที่นำมาวิเคราะห์ จำแนกตามตัวแปรอิสระดังนี้ อายุ ภูมิลำเนา ระดับการศึกษา ตำแหน่ง สถานภาพ อัตราเงินเดือน ระดับยศ ในหน่วยงานด้านสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9

ตาราง 2 รายละเอียดเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่นำมาวิเคราะห์ตามตัวแปรที่ศึกษาอายุ ภูมิลำเนา ระดับการศึกษา ตำแหน่ง สถานภาพ อัตราเงินเดือน ระดับยศ ในหน่วยงานด้านสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ช่วงอายุ		
20-30 ปี	3	7.7
31-40 ปี	4	10.3
40 ปีขึ้นไป	32	82.1
อายุงาน		
1-5 ปี	-	-
6-10 ปี	1	2.6
11-15 ปี	21	53.8
20 ปีขึ้นไป	13	33.3
ยศตำแหน่งข้าราชการ		
ดาบตำรวจ	34	82.7
จ่าสิบตำรวจ	5	12.8
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น	4	10.3
มัธยมศึกษาตอนปลาย	28	71.8
อาชีวศึกษา (ปวช./ปวส.)	-	-
ปริญญาตรี	7	17.9
ปริญญาโท	-	-
สถานภาพ		
โสด	-	-
สมรสแล้วอยู่ด้วยกัน	39	100
สมรสแล้วแยกกันอยู่	-	-
หม้าย/หย่าร้าง	-	-

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อัตราเงินเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	-	-
10,001 - 15,000 บาท	5	12.8
15,001 - 20,000 บาท	20	51.3
มากกว่า 20,000 บาท	14	35.9
ภูมิลำเนา		
ภาคเหนือ	-	-
ภาคกลาง	-	-
ภาคใต้	39	100
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	-	-
ภาคตะวันออก	-	-
ภาคตะวันตก	-	-

จากตาราง 2 เมื่อได้สำรวจกลุ่มเป้าหมายบุคลากรในกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 จำนวน 39 คน พบว่าส่วนใหญ่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 82.1 รองลงมา 31-40 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 และน้อยที่สุดเป็นกลุ่มอายุ 20-30 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 บุคลากรส่วนใหญ่จะมีอายุการทำงานข้าราชการประมาณ 16-20 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 รองลงมาอายุการทำงาน คือ กลุ่มบุคลากรที่ทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 13 คนคิดเป็นร้อยละ 33.3 ถัดลงมาคือ กลุ่มบุคลากรที่ทำงานอยู่ในช่วง 11-15 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 และกลุ่มบุคลากรที่มีอายุการทำงานน้อยที่สุด คือ ช่วง 6-10 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 ของอายุการทำงาน สถานภาพของบุคลากรในกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ส่วนใหญ่มีการสมรสแล้วอยู่ร่วมกันแล้ว จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 100 จากกลุ่มเป้าหมายที่สุ่มในการสำรวจ ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 71.8 รองลงมา คือ ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9 และน้อยที่สุด คือ ผู้ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 ซึ่งมีบุคลากรส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน ในช่วง 15,001-20,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 51.3

รองลงมาคือ อัตราเงินเดือนในช่วง 20,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 35.9 และน้อยที่สุด น่าจะเป็นช่วง 10,001-15,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 และบุคลากรในกองกำกับการ สืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ใน ภาคใต้เป็นหลัก จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 100 เนื่องจากบุคลากรเป็นคนในท้องถิ่น

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของการพัฒนาที่พบภายในหน่วยงานด้านสืบสวนของกองกำกับการ 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ของข้าราชการตำรวจในหน่วยงาน สืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาที่พบภายในงานด้านสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธร ภาค 9

ระดับความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ย	S.D	ระดับ	อันดับ
1. หน่วยงานสืบสวนมีการพัฒนางานด้านวิชาการ	1.59	0.50	ปานกลาง	5
2. หน่วยงานสืบสวนมีการพัฒนางานด้านบริการ	1.92	0.27	ต่ำ	6
3. หน่วยงานสืบสวนมีการพัฒนาด้านอุปกรณ์เครื่องมือเทคโนโลยี	1.97	0.16	ต่ำ	7
4. หน่วยงานสืบสวนมีการพัฒนาด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ	1.15	0.37	มาก	2
5. หน่วยงานสืบสวนมีการพัฒนาด้านความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพ	1.12	0.34	มาก	1
6. หน่วยงานสืบสวนมีการพัฒนาทักษะประสบการณ์ในการทำงาน	1.28	0.46	มาก	3
7. หน่วยงานสืบสวนมีการพัฒนาคุณสมบัติเฉพาะของข้าราชการตำรวจ	1.30	0.47	มาก	4
ปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนางานด้านสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9	1.59	0.50		

จากการสำรวจสอบถามความคิดเห็นจากแบบสอบถามรวมถึงการสุ่มสัมภาษณ์จากประชากรกลุ่มตัวอย่างการพัฒนาที่พบภายในหน่วยงานสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 มีความเห็นซึ่งจำแนกตามด้านต่างๆ 7 ด้าน ดังต่อไปนี้ ด้านการพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพมากที่สุด คือ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 1.12 ค่า S.D 0.34 รองลงมาอันดับที่ 2 คือ การพัฒนาด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 1.15 ค่า S.D 0.37 อันดับที่ 3 คือด้านการพัฒนาทักษะ ประสิทธิภาพในการทำงานที่มี ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 1.28 ค่า S.D 0.46 อันดับที่ 4 คือ ด้านการพัฒนาคุณสมบัติเฉพาะของข้าราชการตำรวจที่มี ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 1.30 ค่า S.D 0.47 อันดับที่ 5 คือ ด้าน การพัฒนางานด้านวิชาการ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 1.59 ค่า S.D 0.50 อันดับที่ 6 คือ ด้านการพัฒนางานด้านบริการที่มี ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 1.92 ค่า S.D 0.27 และลำดับสุดท้ายคือ ด้านการพัฒนาอุปกรณ์ เครื่องมือเทคโนโลยีที่มี ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 1.97 ค่า S.D 0.16 เนื่องจากด้านการพัฒนาอุปกรณ์และเทคโนโลยีถือว่าเป็นอุปสรรคในการพัฒนาด้านการสืบสวนเป็นอย่างมากทำให้การปฏิบัติล่าช้า

ตอนที่ 3 ความคิดเห็น เกี่ยวกับปัญหาภายในหน่วยงาน

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาในหน่วยงานของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ที่มีผลต่อการพัฒนางานด้านสืบสวนของหน่วยงานสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9

	ระดับความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ย	S.D	ระดับ	อันดับ
1.	อัตรากำลังจำกัดไม่เหมาะสมกับโครงสร้างและลักษณะงานของหน่วยงาน	1.02	0.16	มาก	2
2.	การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งข้าราชการบ่อย ทำให้ผู้มารับตำแหน่งใหม่ขาดเข้าใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่	1.10	0.30	มาก	6
3.	บุคลากรบางส่วนปฏิบัติงานเชิงรับมากกว่าเชิงรุกจึงทำให้งานล่าช้า	1.05	0.22	มาก	3

ตาราง 4 (ต่อ)

ระดับความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ย	S.D	ระดับ	อันดับ
4. ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้บุคลากร โยกย้ายไปที่อื่นที่ก้าวหน้ากว่าทำให้ความรู้ความเชี่ยวชาญขาดความต่อเนื่อง	1.05	0.22	มาก	3
5. ภาระงานประจำมากจนไม่สามารถติดตามความก้าวหน้าในงาน	1.20	0.40	มาก	9
6. บุคลากรบางส่วนถูกยืมตัวไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น ทำให้ขาดอัตรากำลัง	1.07	0.27	มาก	7
7. ขาดแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	1.15	0.37	มาก	8
8. ขาดการสร้างเครือข่ายการทำงานแบบบูรณาการภายในและปัญหาหน่วยงาน	1.00	0.00	มาก	1
9. ขาดการประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	1.05	0.22	มาก	3
10. ขาดการพัฒนาในด้านคุณธรรม จริยธรรม	1.61	0.50	มาก	10
ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพในหน่วยงานของกองกำกับการสืบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9	1.10	0.30		

จากตาราง 4 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพในหน่วยงานของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก (Mean) (S.D) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีระดับสูงที่สุดคือ ข้อ 8 คือ ขาดการสร้างเครือข่ายการทำงานแบบบูรณาการภายในปัญหาในหน่วยงานความคิดเห็นที่อยู่ระดับมาก ค่าเฉลี่ย 1 S.D 0 อันดับที่ 2 คือ อัตรากำลังจำกัดไม่เหมาะสมกับโครงสร้างและลักษณะงานของหน่วยงาน ที่มีค่าเฉลี่ย 1.02 S.D 0.16 อันดับที่ 3 คือ บุคลากรบางส่วนปฏิบัติงานเชิงรับมากกว่าเชิงรุกจึงทำให้งานล่าช้า การขาดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้บุคลากร โยกย้ายไปที่อื่นที่ก้าวหน้ากว่าทำให้ความรู้ความเชี่ยวชาญขาดความต่อเนื่อง และขาดการประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 1.05 S.D 0.22 อันดับที่ 6 คือ การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งข้าราชการบ่อย ทำให้ผู้มา

รับตำแหน่งใหม่ขาดเข้าใจในการปฏิบัติงานในด้านพื้นที่ มีค่าเฉลี่ยที่ 1.15 S.D 0.30 อันดับที่ 7 คือ บุคลากรบางส่วนถูกยืมตัวไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น ทำให้ขาดอัตรากำลังมีค่าเฉลี่ยที่ 1.07 S.D 0.27 อันดับที่ 8 คือ ขาดแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบมีค่าเฉลี่ยที่ 1.15 S.D 0.37 อันดับที่ 9 คือ ภาระงานประจำมากจนไม่สามารถติดตามความก้าวหน้าในงานมี

ค่าเฉลี่ยที่ 1.20 S.D 0.40 และลำดับสุดท้าย คือ ขาดการพัฒนาในด้านคุณธรรม จริยธรรม มีค่าเฉลี่ยที่ 1.60 S.D 0.50

จากการสำรวจสอบถามความคิดเห็นจากแบบสอบถามรวมถึงการสัมภาษณ์จาก ประชากรกลุ่มตัวอย่างบางส่วนนั้นมีความเห็นว่าสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานด้านสืบสวน ของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 เล็งเห็นว่า ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในหน่วยงานมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนางานสืบสวน ในหน่วยงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต ถ้าหน่วยงานยังขาดการเอาใจใส่ดูแลรวมถึงการแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นในด้านต่างๆที่ค้นพบในหน่วยงานสืบสวน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์และรวบรวมข้อมูลด้านความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ในหน่วยงานสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจ ภูธรภาค 9 ในด้านข้อเสนอแนะอื่นๆของข้าราชการตำรวจที่ส่งผลต่อการพัฒนางานด้านสืบสวนสอบสวน ของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ในอนาคต

จากการรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด 39 ชุดนั้น จึงได้รวบรวมความคิดเห็นในส่วน ของข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามความคิดเห็นและแนวทางการแก้ไขปัญหาที่อาจส่งผลต่อการพัฒนา งานด้านสืบสวนดังต่อไปนี้ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมความคิดเห็นต่างๆ แบ่งออกเป็นข้อๆ ดังต่อไปนี้

1. ในเรื่องของอุปกรณ์ นั้นหน่วยงานควรมีการเร่งแก้ไขและการจัดเตรียมอุปกรณ์ ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานสืบสวนอย่างเร่งด่วน เนื่องจากการขาดอุปกรณ์ที่ จำเป็นส่งผลต่อการปฏิบัติงาน อาจก่อให้เกิดความผิดพลาดได้ง่าย จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้เกี่ยวข้องใน ด้านการจัดสรรอุปกรณ์ต้องเข้ามาแก้ไขและจัดหาอุปกรณ์อย่างเร่งด่วน ซึ่งจากการสัมภาษณ์พบว่า ข้าราชการที่ประสบปัญหาขาดแคลนอุปกรณ์มีจำนวนถึง 5 คน

2. ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณกับวิชาชีพควรมีการจัดการฝึกอบรมจริยธรรมแก่ ผู้บริหาร ซึ่งมีประชากรตัวอย่างบางส่วนมีความประสงค์ให้มีการจัดอบรมด้านนี้เพื่อส่งเสริมการทำงาน ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นมีจำนวนประชากรตัวอย่างที่ประสงค์ จำนวน 3 คน

3. ด้านบุคลากรมีจำนวน บุคลากรไม่เพียงพอและส่วนใหญ่ไม่ยอมทำงานใน เชิงรุกจึงเป็นอุปสรรคอย่างหนึ่งในการทำงานร่วมกันในหน่วยงานสืบสวน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

บทนี้กล่าวถึง ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า ผลการวิเคราะห์ข้อมูล อภิปรายผล ข้อเสนอแนะทั่วไปและข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้นคว้าในครั้งต่อไป

สรุปผลการวิจัย

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและศักยภาพของตำรวจด้านการสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9
2. เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการอำนวยความสะดวกของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 แก่ประชาชน
3. เพื่อแก้ไขปัญหาภายในหน่วยงานสืบสวนกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนางานสืบสวนในด้านต่างๆ

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ผู้ศึกษาวิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ซึ่งได้จากประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติราชการในหน่วยงานสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 54 นาย แบ่งเป็น ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน 47นาย และนายตำรวจ 7นาย ซึ่งได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบตารางสัดส่วนของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan 1970:608) ได้กลุ่มตัวอย่าง 39 นาย และใช้แบบสอบถามทั้งหมด 39 ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ในการรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาวิจัยจัดทำหนังสือแนะนำตัวแจ้งไปยังผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 เพื่อขอความร่วมมือให้ข้าราชการตำรวจตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 39 นาย และเก็บ

แบบสอบถามด้วยตนเองได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 39 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 เมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ว ได้แบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ 39 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ คือ วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ตอนที่ 2 ตอนที่ 3 ด้วยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยโดยคอมพิวเตอร์ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในหน่วยงานสืบสวนกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ในแบบสอบถามในตอนต้นที่ 1 โดยใช้วิธีแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ (Percentage) การวิเคราะห์ข้อมูล ความคิดเห็นในตอนต้นที่ 2 และตอนต้นที่ 3 เกี่ยวกับปัจจัยสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานสืบสวนมีผลกระทบต่อส่งเสริมการพัฒนางานสืบสวนในด้านต่างๆ กับระดับความคิดเห็นปัจจัยการพัฒนางานด้านสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 จะใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สถิติวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานสืบสวนมีผลกระทบต่อส่งเสริมการพัฒนางานสืบสวนในด้านต่างๆ โดยใช้ T-test และ F-test

ส่วนแบบสอบถามในตอนต้นที่ 4 ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมความคิดเห็นในส่วนขอเสนอแนะต่างๆ ที่ผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการเรียงเรียงความคิดเห็นต่างๆ ของกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา อีกทั้งการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีการสำรวจ สัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพปัญหา และการพัฒนางานที่พบภายในหน่วยงานของกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษามาวิเคราะห์ด้วยเช่นกัน ซึ่งผู้วิจัยเองได้เรียบเรียงข้อมูลจากการสัมภาษณ์ดังกล่าวไว้อย่างสมบูรณ์แล้ว

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้สำรวจกลุ่มเป้าหมายบุคลากรหน่วยงานกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 จำนวน 39 คน พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีอายุประมาณ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 82.1 บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุงานราชการ 16-20 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 ยศตำแหน่งในการปฏิบัติ จะเป็นยศดาบตำรวจ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 87.2 ระดับการศึกษาที่พบ จะอยู่ในช่วงมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 71.8 มีสถานภาพสมรสแล้วอยู่ด้วยกันจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 100 เงินเดือนส่วนใหญ่อยู่ที่ประมาณ 15,001-20,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 51.3 ซึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติส่วนใหญ่เป็นคนในท้องถิ่น ในภาคใต้จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 100

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนางานด้านสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ใน 2 องค์ประกอบหลักที่มีผลต่อการพัฒนางานสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 คือ ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล และในส่วนที่สองคือสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นและค้นพบภายในหน่วยงานสืบสวน ปรากฏผลดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจในหน่วยงานสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 นั้นพบว่า

- บุคลากรในหน่วยงานสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ส่วนใหญ่จะมีอายุมากและมีความเชี่ยวชาญ ความเข้าใจและบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานด้านสืบสวน เพราะอายุงานของบุคลากรและประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่ไม่ต่ำกว่า 10 ปีขึ้นไป ประกอบกับเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นคนในท้องถิ่นที่จึงปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

2. สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นและค้นพบภายในหน่วยงานสืบสวนมีดังนี้

- อัตรากำลังจำกัด ไม่เหมาะสมกับโครงสร้างและลักษณะงานของหน่วยงาน
- การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งข้าราชการบ่อย ทำให้ผู้มารับตำแหน่งใหม่ขาดความเข้าใจในการปฏิบัติงานในด้านพื้นที่

- บุคลากรบางส่วนปฏิบัติงานเชิงรับมากกว่าเชิงรุกจึงทำให้งานล่าช้า
- ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้บุคลากร โยกย้ายไปที่อื่นที่ก้าวหน้ากว่า ทำให้ความรู้ความเชี่ยวชาญขาดความต่อเนื่อง

- ภาระงานประจำมากจนไม่สามารถติดตามความก้าวหน้าในงานได้
- บุคลากรบางส่วนถูกยืมตัวไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น ทำให้ขาดอัตรากำลัง
- ขาดแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
- ขาดการสร้างเครือข่ายการทำงานแบบบูรณาการภายใน
- ขาดการประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา
- ขาดการพัฒนาในด้านคุณธรรม จริยธรรม

จากสภาพปัญหาที่ค้นพบจากหน่วยงานสืบสวนข้างต้นพบว่าปัญหาปัญหาที่เกิดขึ้นและค้นพบภายในหน่วยงานสืบสวน ได้แก่ อัตรากำลังจำกัด ไม่เหมาะสมกับโครงสร้างและลักษณะงานของหน่วยงาน การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งข้าราชการบ่อย บุคลากรบางส่วนปฏิบัติงานเชิงรับมากกว่าเชิงรุก ขาดแรงจูงใจในการทำงานภาระงานประจำมาก บุคลากรบางส่วนถูกยืมตัวไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น ขาดแผนพัฒนาบุคลากร ขาดการสร้างเครือข่าย และขาดการประสานสัมพันธ์ระหว่าง

ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ปัญหาเหล่านี้ล้วนทำให้การพัฒนาหน่วยงานสืบสวนมีการปฏิบัติงานที่ล่าช้า ขาดระเบียบและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทำให้ประชาชนขาดความเชื่อมั่นในปฏิบัติงานที่เจ้าหน้าที่มีต่อประชาชนในการให้บริการ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล การพัฒนางานด้านสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 มีประเด็นที่น่าสนใจควรแก่การนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจในหน่วยงานสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 เป็นการสุ่มกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการใช้วิธีสัมภาษณ์ประชากรที่ทำการศึกษารั้งนี้ โดยทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบเจาะจง พบว่า บุคลากรมีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ซึ่งอายุงานและการประสบการณ์ทำงานอยู่ในระดับไม่ต่ำกว่า 10 ปี ซึ่งไม่มีผลกับระดับการศึกษาในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ส่วนใหญ่จบเพียงชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จึงทำให้เห็นว่าระดับการศึกษาไม่มีผลต่อการพัฒนางานด้านการสืบสวนเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์ในการทำงานทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากกว่าระดับการศึกษา

2. สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นและค้นพบภายในหน่วยงานสืบสวน พบว่า ระดับความคิดเห็นอัตรากำลังไม่เหมาะสม เนื่องจากจำนวนพนักงานสืบสวนสอบสวนที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน จึงเป็นสาเหตุ ให้งานออกมามีล่าช้าและไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงข้าราชการอยู่บ่อยๆ พบว่าส่วนใหญ่ข้าราชการตำรวจชอบโยกย้ายการทำงานเพื่อความก้าวหน้าและมั่นคงในชีวิตทำให้มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งอยู่บ่อยๆ

ระดับบุคลากรบางส่วนปฏิบัติงานเชิงรับมากกว่าเชิงรุกจึงทำให้งานล่าช้า พบว่าเนื่องจากขาดการกระตุ้นในการทำงานเพราะคิดว่าการทำงานอาจส่งผลกระทบต่อตนเองเนื่องจากผลกระทบของคำว่าสวย

ระดับความแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกที่ไม่มีมีความเจริญก้าวหน้าทางวิชาชีพโดยทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติต้องเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าทางอาชีพในโอกาสที่เจ้าพนักงานทำความดี

ระดับภาระงานประจำมากจนไม่สามารถติดตามความก้าวหน้าในงานได้ เนื่องจากเจ้าพนักงานสืบสวนสอบสวนแต่ละนายปฏิบัติหน้าที่หลายชุดปฏิบัติการจนทำให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

ระดับขาดแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ พบว่าบุคลากรขาดการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ทักษะการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ หรือความรู้ความชำนาญเฉพาะทางในคดีต่างๆ

ระดับบุคลากรบางส่วนถูกยืมตัวไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น ทำให้ขาดอัตรากำลังพบว่ากำลังพลที่ปฏิบัติหน้าที่สายสืบสวนสอบสวนถูกยืมตัวไปทำงานสายตรงกับผู้บังคับบัญชาเลยทำให้ขาดกำลังพลในการปฏิบัติหน้าที่

ระดับขาดการสร้างเครือข่ายการทำงานแบบบูรณาการภายใน พบว่า การเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ ระหว่างหน่วยงานในสังกัดตำรวจภูธรภาค 9 ยังมีการใช้ประโยชน์ในเรื่องข้อมูล ข้อเสนอแนะ ในหน่วยยังไม่มากพอ

ระดับขาดการประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่าผู้บังคับบัญชายังไม่มีความผูกพัน ทั้งในสายการบังคับบัญชาและการปฏิบัติหน้าที่ทำให้ผลงานที่ออกมายังไม่เกิดประสิทธิภาพ

ระดับขาดการพัฒนาในด้านคุณธรรม จริยธรรม พบว่า รัฐบาลและหน่วยงานสืบสวนได้นำหลักธรรมมาภิบาล มาใช้ให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยรัฐเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง

3. ปัจจัยการพัฒนาทางด้านสืบสวนสอบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9

ระดับการพัฒนาทางด้านวิชาการ พบว่า เจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญในการจัดอบรมพัฒนาความรู้งานด้านการสืบสวนปราบปรามให้สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ การใช้ดุลยพินิจและเทคนิคต่าง ๆ รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระดับการพัฒนาทางด้านบริการ พบว่า อัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอต่อการให้บริการประชาชนทำให้การบริการไม่ทั่วถึง

ระดับการพัฒนาด้านอุปกรณ์ เครื่องมือเทคโนโลยี พบว่าขาดวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ที่ทันสมัย ส่วนใหญ่ต้องจัดหาเอง

ระดับการพัฒนาด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ พบว่า มีการสร้างปลูกจิตสำนึกให้ข้าราชการตำรวจ ได้มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังและส่งเสริมให้ประชาชนได้มีการสร้างวินัยอย่างยั่งยืน

ระดับการพัฒนาด้านความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่จะได้รับงานการศึกษาและฝึกอบรมการในด้านการสืบสวนสอบสวนไม่ต่ำกว่า 10 ปี ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

ระดับการพัฒนาทักษะ ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีอายุงานไม่ต่ำกว่า 10 ปีทำให้มีประสบการณ์ในการทำงานมีมาก

ระดับการพัฒนาคุณสมบัติเฉพาะของข้าราชการตำรวจ พบว่า มาจากกการคัดเลือกโดยสอบวัดความรู้ทางด้านสืบสวน และความรู้ทางตำรวจทั่วไป เพื่อเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้สมัคร

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาข้อมูล การพัฒนางานด้านสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 พบประเด็นที่เป็นประโยชน์ในการเสริมสร้าง และเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านสืบสวน ปัญหาที่ค้นพบในหน่วยงานมีด้วยกันหลายด้าน การจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานในด้านต่างๆมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้งานมากขึ้น อีกทั้งก่อให้เกิดปัญหาภายในหน่วยงานน้อยลง การจัดอบรมนั้นต้องมีการอบรมตั้งแต่ระดับผู้บังคับบัญชาจนถึงผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยเช่นกันจึงต้องมีการนำหลักเกณฑ์และหาแนวทางแก้ไข ดังนี้

แนวทางแก้ไขปัญหาด้านวิชาการ

1. ด้านการพัฒนางานด้านวิชาการ ควรมีการส่งเสริมความรู้ใหม่ๆที่หน่วยงานควรรับทราบอยู่เป็นประจำ และทั่วถึงในทุกตำแหน่งในหน่วยงานสืบสวน มีการจัดอบรมแนะนำความรู้ใหม่ๆอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เป็นต้น

- การปฏิบัติในการเดินทางไปถึงที่เกิดเหตุให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่และทำมาตรฐานเวลาไว้ เพื่อประโยชน์ในการควบคุมตรวจสอบ และพัฒนาการเข้าถึงจุดเกิดเหตุ

- ฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านระเบียบกฎหมายความมีวินัย และวิทยาการที่ทันสมัยในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม รวมทั้งสร้างจิตสำนึกด้านจริยธรรมให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติหน้าที่ โดยจะต้องมีความรู้ในข้อมูลพื้นฐานท้องถิ่นทั้งบุคคล สถานที่สำคัญ ตลอดจนพื้นที่และเวลาที่มักเกิดอาชญากรรม เพื่อประโยชน์ในการป้องกันอาชญากรรมในพื้นที่อย่างแท้จริง โดยจัดเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการดำเนินคดีผู้กระทำผิด

อย่างเป็นระบบสามารถนำมาใช้ได้ทันที เช่น ข้อมูลหมายจับคดีค้างเก่า ลักษณะเหตุที่เกิด ข้อมูลรับแจ้งบุคคลสูญหาย เพื่อให้สามารถนำมาวิเคราะห์ได้อย่างรวดเร็ว

- จัดทำแผนงาน/มาตรการในเรื่อง “การจัดการความรู้” ที่จำเป็นของหน่วยงานระดับกองบัญชาการ (บช.) และ กองบังคับการ (บก.) โดยรวบรวมองค์ความรู้ และวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เช่น การวิเคราะห์อาชญากรรม (Crime Analysis) การจัดทำแผนที่อาชญากรรม (Crime mapping) มาตรการในการป้องกันที่เกิดผลสำเร็จ ปัญหา อุปสรรค ประสบการณ์และบทเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างแหล่งความรู้ของหน่วยงานและใช้เป็นฐานข้อมูลในด้านต่างๆ เพื่อประโยชน์ในการวางแผนและพัฒนารูปแบบการป้องกันอาชญากรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

- จัดทำช่องทางการเผยแพร่ เพื่อให้เกิดการถ่ายทอด แลกเปลี่ยน เรียนรู้ ถือเป็นแบบอย่างระหว่างหน่วยงาน และบุคลากร

จัดอบรมพัฒนาความรู้งานด้านการสืบสวนปราบปรามให้สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ การใช้ดุลยพินิจและเทคนิคต่าง ๆ รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การพัฒนางานด้านบริการ

- ฝึกอบรมพัฒนาข้าราชการตำรวจ ผู้มีหน้าที่ให้บริการประชาชนให้มีบุคลิกภาพที่ดี มีกิริยา มารยาท และการใช้คำพูดต่อประชาชนผู้รับบริการเป็นอย่างดี โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ตามหลักสิทธิมนุษยชน

- เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในงานที่รับผิดชอบให้แก่ข้าราชการตำรวจที่รับผิดชอบ หรือผู้มีหน้าที่ให้บริการ

- สร้างจิตสำนึกในการให้บริการที่ดี (Service Mind) ให้ข้าราชการตำรวจในทุกระดับโดยกำหนดเป็นค่านิยมร่วมกันในการให้บริการที่ดีแก่ประชาชน

- พัฒนาระบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชน

- ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้กับประชาชนเกี่ยวกับการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อให้เข้าใจขั้นตอนการทำงาน และให้ความร่วมมือในการมีส่วนร่วมในการป้องกันแก้ไขปัญหาอาชญากรรมในชุมชน

- มีการวัดผลความพึงพอใจของผู้รับบริการอย่างเที่ยงตรง สม่าเสมอ และนำผลที่ได้รับมาปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน

3. การพัฒนาด้านอุปกรณ์ เครื่องมือเทคโนโลยี

- สร้างเสริมอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีความจำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับการปฏิบัติ และเพียงพอต่อความต้องการ เน้นการสร้างเสริมอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีความจำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับการปฏิบัติ และเพียงพอต่อความต้องการ โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมให้เกิดประสิทธิภาพ เช่น เครื่องบันทึกเสียง เป็นต้น

- จัดทำระบบการจัดเก็บข้อมูลกลางและเชื่อมโยงกับศูนย์สืบสวนปราบปรามอาชญากรรมได้ทุกระดับ

- แบ่งแยกภารกิจให้หน่วยปฏิบัติด้วยการจัดแยกงานตามลำดับความยากง่าย ในงานสืบสวนสอบสวนปราบปรามแต่ละด้านเพื่อความสะดวกไม่ซับซ้อนในการทำงานของบุคลากร

4. การพัฒนาด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ

ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ

- พัฒนางานการศึกษาและฝึกอบรมให้กว้างขวางและเข้มข้นเป็นรากฐานของวิชาชีพของตำรวจอย่างแท้จริง สอดคล้องกับความต้องการในการสร้างข้าราชการตำรวจ มืออาชีพ และการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งปรับทัศนคติและวัฒนธรรมในการทำงานให้เป็นตำรวจที่ดี มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

ด้านกฎหมาย

- ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพเจ้าหน้าที่สืบสวนสอบสวนให้มีคุณธรรม จรรยาบรรณ และความเป็นวิชาชีพการสืบสวนสอบสวน เพื่อให้สามารถบริการประชาชนให้ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม

- ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงานสืบสวนสอบสวน งานวิทยาการ เทคโนโลยี และนิติวิทยาศาสตร์ ให้มีความเชี่ยวชาญ ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ อีกทั้งให้มีการยกระดับความร่วมมือระหว่างองค์กรหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในกระบวนการยุติธรรม

- ปลูกจิตสำนึกให้ข้าราชการตำรวจ ได้มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง ไม่ปล่อยปละละเลย หรือเลือกปฏิบัติเฉพาะกลุ่มบุคคลหรือช่วงเวลา เพื่อความสงบเรียบร้อยของสังคม และส่งเสริมให้ประชาชนได้มีการสร้างวินัยอย่างยั่งยืนต่อไป การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของตำรวจทุกนาย ให้ยึดถือนโยบายนี้เป็นกรอบในการกำหนดรายละเอียดแนวทางการปฏิบัติ เพื่อให้บังเกิดผลเป็นรูปธรรมอย่างรวดเร็ว นอกเหนือจากงานปกติประจำ ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องกำกับดูแล ควบคุม ผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกระดับอย่างใกล้ชิด รวมทั้งจะต้องติดตามผลการปฏิบัติและ

ปรับแนวทางให้เหมาะสมกับสถานการณ์เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนและเกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพและคุ้มค่าต่อไป

5. การพัฒนาด้านความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพ ความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพเกิดขึ้น ได้จากการฝึกฝนอยู่เป็นประจำของตัวบุคคล ดังนั้นบุคคลควรควรมีการฝึกฝนอยู่เสมอ

6. การพัฒนาทักษะ ประสบการณ์ในการทำงาน ควรมีการส่งเสริมและจัดอบรม ทักษะต่างๆในการทำงานอยู่เสมอเพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

ตัวอย่างปัญหาที่อาจพบในประสบการณ์ในการทำงาน

- ปัญหาโครงสร้างภายในหน่วยงานทั้งในด้านบุคลากรและลักษณะงานที่รับผิดชอบ โดยเจ้าหน้าที่สืบสวนสอบสวนแต่ละนายมีงานซ้ำซ้อน จนไม่สามารถทำงานให้ออกมา มีประสิทธิภาพ คือชุดปฏิบัติงานมีจำนวนหลายชุดปฏิบัติการ และบุคลากรส่วนใหญ่รับผิดชอบ หลายชุดปฏิบัติการ จนทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพ

แนวทางแก้ไข

- ปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานให้มีบุคลากรเหมาะสมกับงานของแต่ละชุดปฏิบัติการเพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพและไม่ซ้ำซ้อนในการทำงาน

แนวทางการแก้ไขปัญหาอื่นๆภายในหน่วยงานสืบสวนที่ค้นพบจากการทำวิจัยครั้งนี้ รวมถึงแนวทางการแก้ไข ดังนี้

อัตรากำลังไม่เหมาะสม

ปัญหา

- จำนวนเจ้าหน้าที่สืบสวนสอบสวนที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน จึงเป็นสาเหตุ ให้งานออกมามีล่าช้าและไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร และงานที่เกิดขึ้น จากการวิเคราะห์ ตำแหน่งเพิ่มเจ้าหน้าที่สืบสวนสอบสวน

แนวทางแก้ไข

- จัดสรรทรัพยากร อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้และอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยี อื่นๆ ให้กับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตามความต้องการของหน่วยงานนั้นๆ

ปฏิบัติงานเชิงรับมากกว่ารุก

ปัญหา

- ความเจริญก้าวหน้าในชีวิตราชการ และงานประจำมีจำนวนมาก

แนวทางแก้ไข

- จัดทำแผนการเจริญก้าวหน้าทางวิชาชีพ การเลื่อนชั้นยศของผู้ปฏิบัติงานดีเด่น
ตลอดจนจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ

ขาดแรงจูงใจในการทำงาน

ปัญหา

- รายได้ไม่เหมาะสมกับสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน แต่งานที่ต้อง
รับผิดชอบมีเพิ่มขึ้น

แนวทางแก้ไข

- การจัดสวัสดิการ และค่าตอบแทนที่เหมาะสมให้กับข้าราชการ

- สร้างรางวัลตอบแทนการทำความคิด ที่เน้นเกียรติยศและสิทธิในการได้รับ

การพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ

- มุ่งเน้นให้มีการจัดสรรสิทธิประโยชน์ สวัสดิการที่ถูกต้อง ตามกฎหมาย
ให้แก่ข้าราชการตรวจ เช่น เงินค่าเบียดเบียน ค่าเช่าที่พัก เงินค่าตอบแทนการสืบสวนสอบสวน
คดีอาญา หรือการสนับสนุนช่วยเหลือสวัสดิการครอบครัว เช่น ทุนการศึกษาเล่าเรียนบุตร เป็นต้น
ให้มีความเป็นธรรม โปร่งใสและรวดเร็ว

ขาดแผนการพัฒนานุคคล

ปัญหา

- บุคลากรขาดการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ทักษะการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ อย่าง
ต่อเนื่อง

แนวทางแก้ไข

- ควรมีการฝึกอบรมให้ความรู้ความเข้าใจด้านการสืบสวนสอบสวนแก่เจ้าหน้าที่
สืบสวนสอบสวน ตลอดจนการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานให้บุคลากรหน่วยงาน มีการพัฒนา
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและ ปรับปรุงให้ทันสมัย
ตลอด เพื่อเป็นประโยชน์และสะดวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สืบสวนสอบสวน จะทำให้
การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สืบสวนสอบสวนมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ขาดการสร้างเครือข่าย

ปัญหา

- ปัญหาด้านการเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ ระหว่างสถานีในสังกัด
ตำรวจภูธรภาค 9 ยังมีการใช้ประโยชน์ในเรื่องข้อมูล ข้อสนเทศ ในหน่วยยังไม่มากพอ

- การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านวิทยาการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
ที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็วทำให้ตำรวจปรับตัวไม่ทันต่อเทคโนโลยีสมัยใหม่

แนวทางแก้ไข

- มีการฝึกอบรมบุคลากรทางด้านทักษะการเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้
บุคลากรทันต่อเหตุการณ์ที่กำลังเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นทางด้านเทคโนโลยีในการสื่อสาร

ขาดประสานสัมพันธ์

ปัญหา

- ขาดการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการสืบสวนพร้อมทั้งจัด
การฝึกอบรมให้ความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ให้แก่ข้าราชการตำรวจ

แนวทางแก้ไข

- กำหนดแนวทางในการเสริมสร้างความสามัคคี สมานฉันท์ให้เกิดกับประชาชน
และชุมชน โดยข้าราชการตำรวจต้องร่วมสร้างความเข้าใจ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน

- ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถภาพทางร่างกายของข้าราชการตำรวจในปกครอง
บังคับบัญชา ให้ความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ โดยส่งเสริมการออกกำลังกาย เล่นกีฬาต่างๆ
เพื่อเป็นการสร้างความสมัครสมานสามัคคีและการประสานงานที่ดีของข้าราชการตำรวจระหว่าง
หน่วย และมีการทดสอบสมรรถภาพทางร่างกายของข้าราชการตำรวจอย่างสม่ำเสมอ

- การบริหารงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
โดยส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานกับหน่วยงานตำรวจทุกระดับ
เพื่อสร้างความเชื่อถือศรัทธาให้มากขึ้น

ขาดคุณธรรม จริยธรรม

ปัญหา

- เกิดจากการขาดงบประมาณเพื่อณรงค์ด้านจริยธรรมตำรวจ ขาดบุคลากร
ในด้านการปลูกฝังและถ่ายทอดจริยธรรมที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ตลอดจนผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาจริยธรรม ในส่วนทัศนคติของผู้เชี่ยวชาญที่เป็นพลเรือนได้ให้ความเห็นว่าเกิด
มาจากการขาดความเข้าใจของผู้ที่มีอำนาจในการจัดทำหลักสูตรด้านจริยธรรมตำรวจ ขาดงบประมาณ
ในการจัดทำหลักสูตร ขาดผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางที่จะมาเป็นที่ปรึกษาด้านการพัฒนาจริยธรรม
ตำรวจ ตลอดจนผู้บริหารระดับสูงมักจะไม่ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาจริยธรรมตำรวจ

แนวทางแก้ไข

- ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพเจ้าหน้าที่สืบสวนสอบสวนให้มีคุณธรรม จรรยาบรรณ และความเป็นวิชาชีพ โดยจัดส่งเจ้าหน้าที่สืบสวนสอบสวนเข้าฝึกอบรมเกี่ยวกับเรื่อง คุณธรรมเป็นประจำ
- ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงานสืบสวนสอบสวน ให้เป็นระบบ อย่างเป็นรูปธรรมโดยจัดให้มีการคลี่คลายคดีแบบบูรณาการ โดยให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทั้ง 3 ฝ่าย เข้าร่วมกัน คือ สอบสวน สืบสวน และสายตรวจ ร่วมกันรับผิดชอบคดีที่เกิดขึ้น โดยระบุตัวบุคคลที่มงาน และแบ่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน
- ปลุกจิตสำนึกข้าราชการตำรวจให้มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังโดยไม่เลือกปฏิบัติหรือเลือกปฏิบัติเฉพาะกลุ่ม
- ข้าราชการตำรวจต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ตลอดเวลา เพื่อพัฒนาตนเอง ให้ทันโลกทันเหตุการณ์ และมีความชำนาญการในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ รวมทั้งต้องศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ธรรมเนียมการปฏิบัติของส่วนราชการในกระบวนการยุติธรรม เช่น ฝ่ายอัยการ ศาล ราชทัณฑ์ และกระทรวง ทบวง กรมอื่น ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตน เพื่อสามารถประสานงานได้อย่างกลมกลืนแนบเนียน และเป็นประโยชน์ต่อราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

บรรณานุกรม

- กองวิจัยและวางแผน, กรมตำรวจ. 2528. การสืบสวนและสอบสวน. กรุงเทพมหานคร: แสงจันทร์
การพิมพ์.
- ชัยทัศน์ รัตนพันธุ์, พ.ต.ท. 2537. ปัญหาการอำนวยความสะดวกกรรมการในการสอบสวนคดีอาญา : กรณี
กองบัญชาการตำรวจนครบาล. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- กรมตำรวจ. (2537). การกำหนดหน้าที่การงานของตำแหน่งในสถานีตำรวจ ด้านการสืบสวน
(อัดสำเนา).2540). คู่มือตำรวจ เล่ม 1. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ตำรวจ.
_____. (2540). คู่มือตำรวจ เล่ม 5. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ตำรวจ.
_____. (2540). ประมวลระเบียบการตำรวจไม่เกี่ยวกับคดี เล่ม 2 ตอน 1 ประเภทบริหาร
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ตำรวจ.
- จุฑารัตน์ ฉัตรเพิ่มพร. (2541). ความต้องการเปลี่ยนหน่วยงานของข้าราชการตำรวจ : ศึกษา
เฉพาะกรณีตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี. ภาคนิพนธ์ ปร.ม. (นโยบายสาธารณะ). ชลบุรี:
มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- เทอดเกียรติ วิริยสถิตย์กุล. (2542). กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน:
ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจนครบาลบางรัก กรุงเทพมหานคร. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม.
(พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ธนยศ เรืองศรี. (2542). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารบก สังกัดจังหวัด
ทหารบกสระแก้ว. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (บริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
ถ่ายเอกสาร.
- ัชชชวาลย์ สุขสมจิตร, พ.ต.อ. 2536. แนวทางการปฏิบัติการสอบสวน. กรุงเทพฯ: อำนวยสาสน์.
- ชัยทัศน์ รัตนพันธุ์, พ.ต.ท. 2537. ปัญหาการอำนวยความสะดวกกรรมการในการสอบสวนคดีอาญา: กรณี
กองบัญชาการตำรวจนครบาล. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ทวีป วรคิด. 2524. ปรัชญาว่าด้วยความผิดแปลกสภาวะ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิไล.
- บพิช บัวมูล. 2531. ความสัมพันธ์ระหว่างความแปลกแยกกับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

บุญน้อย ถิ่นขนอน, พ.ศ.ท. 2543. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนในกอง
บังคับการตำรวจนครบาล 8. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหิดล.

เพ็ญแข ประจันปัจจนิก และคณะ. มปป. เอกสารประกอบการเรียนวิชาสังคมวิทยา. มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

พงษ์สวัสดิ์ สวัสดิพงษ์. 2524. “อัญญาภาพ : แนวคิดเชิงสังคมวิทยา” เอกสารทางวิชาการสังคม
วิทยา คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภาวิดา ธาธาศรีสุทธิ, และวิบูลย์ ไทวณะบุตร. (2542). หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ศิริพงษ์ เสาภายน. (2548). หลักการบริหารการศึกษา : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ: บู้ค พอยท์.

เสนาะ ดีเยาว์. 2542. หลักการบริหาร กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุวนา พฤกษ์สุวรรณ. 2540. ความแปลกแยกในการประกอบวิชาชีพพยาบาล. วิทยานิพนธ์
ปริญญาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. 2543. ระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติว่าด้วยจรรยาบรรณของ
พนักงานสืบสวนสอบสวน พ.ศ.2543. เอกสารส่งเสริมวิชาการตำรวจ เมษายน 254.

อรุณี ร่มน่วม. 2533. ความแปลกแยกในการทำงานข้าราชการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด
ในเขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร.

<http://www.kunkroo.com/admin1.html>.)

<http://lms.pkru.ac.th/pkru/3562302/soc25/topic14/linkfile/print5.htm>

ภาคผนวก

แบบสอบถามที่.....

แบบสอบถาม

การพัฒนาทางด้านสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวน
ตำรวจภูธรภาค 9

คำชี้แจง แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทางด้านสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ที่พบภายในหน่วยงานสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาภายในหน่วยงานสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทางด้านสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็น – ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาทางด้านสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำแนะนำ ให้เติมข้อมูลในช่องว่างและทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. ปัจจุบันท่านมีอายุ.....ปี
2. อายุราชการ.....ปี
3. ยศของท่านในปัจจุบัน.....
4. ระดับการศึกษา

<input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาตอนต้น	<input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาตอนปลาย
<input type="checkbox"/> อาชีวศึกษา (ปวช,ปวส)	<input type="checkbox"/> อนุปริญญา, ปวท.
<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ปริญญาโท
<input type="checkbox"/> ปริญญาเอก	<input type="checkbox"/> อื่น ๆ
- (ระบุ).....
5. สถานภาพ

<input type="checkbox"/> โสด	<input type="checkbox"/> สมรสแล้วอยู่ด้วยกัน
<input type="checkbox"/> สมรสแล้วแยกกันอยู่	<input type="checkbox"/> หม้าย /หย่าร้าง

5. อัตราเงินเดือน

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า10,000 บาท | <input type="checkbox"/> 10,001 -15,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 15,001 – 20,000 บาท | <input type="checkbox"/> มากกว่า 20,000 บาท |

6. ภูมิฐานะ

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> ภาคเหนือ | <input type="checkbox"/> ภาคกลาง |
| <input type="checkbox"/> ภาคใต้ | <input type="checkbox"/> ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ |
| <input type="checkbox"/> ภาคตะวันออก | <input type="checkbox"/> ภาคตะวันตก |

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาด้านสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9

คำแนะนำ ทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องความเห็นที่ท่านว่าเป็นความจริงหรือตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

การพัฒนาที่พบภายในงานด้านสืบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9	ระดับความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1. หน่วยงานสืบสวนมีการพัฒนางานด้านวิชาการอยู่เป็นประจำ		
2. หน่วยงานสืบสวนมีการพัฒนาด้านบริการอยู่เป็นประจำ		
3. หน่วยงานสืบสวนมีการพัฒนาด้านอุปกรณ์ เครื่องมือเทคโนโลยีทางการสืบสวนอย่างสม่ำเสมอ		
4. หน่วยงานสืบสวนมีการพัฒนาด้าน กฎหมาย และ จรรยาบรรณวิชาชีพ อย่างสม่ำเสมอ		
5. หน่วยงานสืบสวนมีการพัฒนางานด้านความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพ โดยการส่งเสริมความรู้เพิ่มเติมของวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ		
6. หน่วยงานสืบสวนมีการพัฒนาทักษะ ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจภายในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ		
7. หน่วยงานสืบสวนมีการพัฒนาคุณสมบัติเฉพาะของข้าราชการตำรวจของงานด้านสืบสวน โดยการคัดกรองคุณสมบัติผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ		

ตอนที่ 3 ข้อมูลสภาพปัญหาภายในหน่วยงานสืบสวนสอบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9 ที่มีผลต่อการพัฒนางานสืบสวนสอบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9

คำแนะนำ ทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องความเห็นที่ท่านว่าเป็นความจริงหรือตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ปัญหาภายในหน่วยงานสืบสวนสอบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9	ระดับความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1. อัตรากำลังจำกัดไม่เหมาะสมกับโครงสร้างและลักษณะงานของหน่วยงาน		
2. การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งข้าราชการบ่อย ทำให้ผู้มารับตำแหน่งใหม่ขาดความเข้าใจในการปฏิบัติงานในด้านพื้นที่		
3. บุคลากรบางส่วนปฏิบัติงานเชิงรับมากกว่าเชิงรุกจึงทำให้งานล่าช้า		
4. ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้บุคลากรโยกย้ายไปที่อื่นที่ก้าวหน้ากว่า ทำให้ความรู้ความเชี่ยวชาญขาดความต่อเนื่อง		
5. ภาระงานประจำมากจนไม่สามารถติดตามความก้าวหน้าในงานได้		
6. บุคลากรบางส่วนถูกยืมตัวไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น ทำให้ขาดอัตรากำลัง		
7. ขาดแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ		
8. ขาดการสร้างเครือข่ายการทำงานแบบบูรณาการภายในปัญหาภายในหน่วยงานสืบสวนสอบสวนของกองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9		
9. ขาดการประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา		
10. ขาดการพัฒนาในด้านคุณธรรม จริยธรรม		

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนางานด้านสืบสวนของกองกำกับการ 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9

4.1 ด้านวิชาการ

.....

4.2 ด้านการบริการ

.....

4.3 ด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยีในการสืบสวน

.....

4.4 ด้านกฎหมาย และจรรยาบรรณวิชาชีพ

.....

4.5 ด้านการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพ

.....

4.6 ด้านทักษะ ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจ

.....

4.7 ด้านการพัฒนาคุณสมบัติเฉพาะ ของข้าราชการตำรวจในด้านการสืบสวน

.....

4.8 ด้านบุคลากร

.....

ขอขอบคุณ ที่กรุณากรอกแบบสอบถาม
 คาบตำรวจ รุจธนาภิตต์ พรหมอนุมัติ

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล คาบตำรวจ รุจธนาภิตต์ พรหมอนุมัติ

รหัสประจำตัวนักศึกษา

วุฒิการศึกษา

วุฒิ

ชื่อสถาบัน

ปีที่สำเร็จการศึกษา

รัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

2547

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

ผู้บังคับหมู่ กองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3 กองบังคับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 9